



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

TEMA:

**El procedimiento para seguirse en el trámite de visto bueno del
Código del Trabajo, para garantizar el debido proceso**

AUTOR:

Abg. Alvaro Fabian Saraguro Martínez

Previo a la obtención del grado académico de:

MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

TUTOR:

Dr. Efraín Duque Ruiz, Msc.

ECUADOR

2022



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el abogado, **Alvaro Fabián Saraguro Martínez**, como requerimiento parcial para la obtención del grado académico de **Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DR. EFRAIN DUQUE RUIZ, MSC.

REVISORA

DRA. NURIA PEREZ PUIG

DIRECTOR DEL PROGRAMA

DR. MIGUEL HERNÁNDEZ TERÁN

Guayaquil, 02 de noviembre del 2022



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ab. Alvaro Fabián Saraguro Martínez

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **“EL PROCEDIMIENTO A SEGUIRSE EN EL TRAMITE DE VISTO BUENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO”**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 02 de noviembre del2022

AUTOR

Abg. Alvaro Fabián Saraguro Martínez



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

AUTORIZACIÓN

Yo, Ab. Alvaro Fabián Saraguro Martínez

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del grado académico de: Magister en Derecho Mención Derecho Procesal titulada: **“EL PROCEDIMIENTO A SEGUIRSE EN EL TRAMITE DE VISTO BUENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 02 de noviembre del 2022

AUTOR

Abg. Álvaro Fabián Saraguro Martínez



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

INFORME DE URKUND

Correo: Alvaro Saraguro Martin x D144013071 - Tesis septiembre x

https://secure.orkund.com/old/view/137366929-330360-838733#FY67CgJBEETvMnEh09/p2aulgSwqE7JhuLdLaEfXdTn095n264C6X+CDFJKQsEOKGnRqi...

URKUND

Documento [Tesis septiembre 2022 corregida \(!\).docx \(D144013071\)](#)

Presentado 2022-09-13 09:22 (-06:00)

Presentado por Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obandoo@hotmail.com)

Recibido miguel.hernandez.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje RV: Tesis corregida 2.2 [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 54 páginas, se componen de texto presente en 17 fuentes.

Lista de fuentes Bloques Abrir sesión

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	https://xdoc.mx/documents/trabajo-de-titulacion-examen-complexivo-para-la-obtencion-del-5e...
	https://www.trabajo.gob.ec/lvq-content/uploads/2021/08/AM_MDT_EXPEDIR_LA_NORMATIVA_T...
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D78467085
	https://www.consultoriaida.com/post/normativa-f%C3%A9cnica-sobre-el-procedimiento-de-vist...
	https://newsite.cite.com.ec/resolucion-ministerial-nro-mdt-2021-219/
	Universidad Regional Autónoma de los Andes / D111243077
	UNIVERSIDAD DE CUENCA / D116232813
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D77358374
	Universidad Técnica Particular de Loja / D78066686
	https://dsoace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4949/1/TUBAB039-2016.pdf
	Universidad Técnica Particular de Loja / D78625440
	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC / D143420725
	https://eljey.com/laboral-nueva-normativa-para-vistos-buenos/
	https://raae.cedia.edu.ec/Record/UWIANDES_7612c09bcca88b808cc4c4efc4ad891
	https://www.quentesociados.com/procedimiento-visto-bueno-2/
	https://www.legalit.com.ec/el-visto-bueno/
	https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Legal-News/...
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

0 Advertencias. Reiniciar Compartir

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento infinito a Dios, por todas sus bendiciones y por permitirme seguir cumpliendo con mis metas en todos los ámbitos de mi vida.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por haberme permitido cursar por sus prestigiosas aulas, que a través de los conocimientos de sus distinguidos docentes han aportado enormemente a mi vida profesional.

Alvaro Fabián Saraguro Martínez

DEDICATORIA

A mis padres Teófilo Saraguro y Carmen Martínez, pilares fundamentales en vida, quienes me han sabido inculcar no solo el amor a la familia, sino también a la educación. A ustedes dos, les dedico este sueño hecho realidad.

A mis hermanos y sobrinos quienes celebran conmigo día a día cada uno de mis triunfos.

Alvaro Fabián Saraguro Martínez

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	III
AUTORIZACIÓN	IV
INFORME DE URKUND.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIV
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
CAPÍTULO I.....	1
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Objeto de estudio	6
1.3. Campo de estudio	10
1.4 Delimitación del problema	11
1.5 Formulación del problema.....	12
1.6 Premisa	12
1.7 Objetivos de la investigación.....	13

1.7.1 Objetivo General.....	13
1.7.2 Objetivos Específicos:	13
1.8 Métodos Teóricos	13
1.9 Métodos empíricos	14
1.10 Novedad científica	14
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. Supuestos paradigmáticos.....	16
2.2. Teorías Generales	21
2.2.1. Las garantías básicas del debido proceso.....	21
2.2.2. El desarrollo del debido proceso.....	23
2.2.3. El debido proceso según la Corte Constitucional	25
2.2.4. El debido proceso en la vía administrativa	28
2.2.5. El debido proceso en el ámbito internacional	30
2.3. Teorías sustantivas.....	32
2.3.1. El contrato de trabajo	32
2.3.2. El contrato de trabajo según el derecho comparado	33
2.3.4. Terminación del contrato de trabajo	36
2.3.5. Visto bueno	37
2.3.6. El visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana	38

2.3.7. Causales para la terminación del contrato de trabajo mediante visto bueno	39
2.3.8. Supletoriedad de normas procesales ordinarias para el desarrollo del procedimiento de visto bueno.....	41
2.4. Referentes empíricos	43
CAPÍTULO III	46
MARCO METODOLÓGICO	46
3.1. Enfoque de la investigación.....	46
3.1.1. Enfoque Cualitativo	47
3.2 Alcance	48
3.3. Métodos de investigación	50
3.3.1. Métodos teóricos.....	50
3.3.2. Métodos Empíricos	51
3.4. Hipótesis de la investigación	52
3.5. Tipo de investigación.....	52
3.6. Paradigmas de la investigación.....	52
3.7. Cuadro de Operacionalización de variables de la investigación	53
3.8. Cuadro de categorías, dimensiones, instrumentos y unidades de análisis (CDIU) en las investigaciones cualitativas	53
3.8. Gestión de datos de la investigación.....	54
3.9. Criterios éticos de la investigación	54
CAPÍTULO IV	55

RESULTADOS	55
4.1. Presentación de los resultados ordenados por el cumplimiento de objetivos.....	55
4.2. Presentación de los resultados de las encuestas.....	55
4.3. Análisis del proceso de Visto Bueno en base a un caso concreto	69
• Visto Bueno N°. 3022 33 - 2021	69
4.4. Presentación del análisis normativo sobre el procedimiento de Visto Bueno	72
CAPÍTULO V.....	77
DISCUSIÓN.....	77
5.1. Argumentación jurídica de los resultados.....	77
5.2. Contratación empírica.....	79
5.3. La influencia de los resultados para futuras investigaciones jurídicas	80
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES	82
CAPÍTULO VI	83
PROPUESTA	83
1.1. Tema de la Propuesta.....	83
1.2. Desarrollo de la propuesta	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Apéndice A: Encuestas

Apéndice B: Caso de Visto Bueno Nro. 3022 33 2021

Apéndice C: Validación para el desarrollo de la propuesta

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Métodos Teóricos	50
Tabla 2, Métodos Empíricos	51
Tabla 4, CDIU	53
Tabla 5, Descripción de variables de la pregunta No. 1 de la encuesta.	56
Tabla 6, Descripción de variables de la pregunta No. 2 de la encuesta.	57
Tabla 7, Descripción de variables de la pregunta No. 3 de la encuesta.	58
Tabla 8, Descripción de variables de la pregunta No. 4 de la encuesta.	59
Tabla 9, Descripción de variables de la pregunta No. 5 de la encuesta.	60
Tabla 10, Descripción de variables de la pregunta No. 6 de la encuesta.	61
Tabla 11, Descripción de variables de la pregunta No. 7 de la encuesta.	62
Tabla 12, Descripción de variables de la pregunta No. 8 de la encuesta.	64
Tabla 13, Descripción de variables de la pregunta No. 9 de la encuesta.	65
Tabla 14, Descripción de variables de la pregunta No. 10 de la encuesta.	66
Tabla 15, Descripción de variables de la pregunta No. 11 de la encuesta.	67
Tabla 16, Descripción de variables de la pregunta No. 12 de la encuesta.	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 , Conocimiento de la normativa legal establecida dentro del Código del Trabajo ...	56
Figura 2 , Conocimiento de la normativa técnica establecida dentro del Acuerdo Ministerial NO. MDT-2021-219.....	57
Figura 3 , La institución jurídica de visto bueno vulnera los derechos del trabajador.....	58
Figura 4 , La institución jurídica de visto bueno vulnera los derechos del empleador	59
Figura 5 , Contestación a la notificación que realiza el Inspector del Trabajo - Artículo 621 del Código del Trabajo.....	60
Figura 6 , Resolución del Inspector del Trabajo en el trámite de Visto Bueno - Artículo 621 del Código del Trabajo.....	61
Figura 7 , Procedimiento a seguirse para tramitar el Visto Bueno.....	63
Figura 8 , El Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219 establece la normativa técnica para tramitar el visto bueno.....	64
Figura 9 , La sana crítica al momento de llegar una solicitud de visto bueno	65
Figura 10 , Procedimiento a seguir en el visto bueno para garantizar el debido proceso establecido en la Constitución.....	66
Figura 11 , Procedimiento específico y uniforme para el trámite de visto bueno.....	67
Figura 11 , Reforma al art. 621 del Código del Trabajo para garantizar la efectiva aplicación del debido proceso.....	68

RESUMEN

El enfoque del presente trabajo de investigación se centra en el procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno establecido en el Código del Trabajo, así mismo se va a identificar las normativas vigentes para establecer el procedimiento adecuado para la terminación contractual entre el empleador y el trabajador mediante visto bueno y así garantizar la aplicación de los principios constitucionales en dicho procedimiento, tales como, el debido proceso, derecho a la defensa, seguridad jurídica, a fin de avalar las garantías básicas en este procedimiento. La metodología tiene un enfoque cualitativo, con categoría no experimental, que permitió realizar un análisis a los presupuestos teóricos, doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, sobre el debido proceso establecido en la norma constitucional. Por lo cual se aplicó la técnica de la encuesta, obteniendo resultados satisfactorios, ya que efectivamente se corroboró que el procedimiento que se sigue en el trámite de visto bueno en nuestro sistema jurídico, no cumple un procedimiento adecuado, dando como resultado la limitación del tiempo para realizar las diligencias de investigación y garantizar las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa que tienen las partes dentro de un proceso sea administrativo o judicial. Por lo que se propone elaborar un anteproyecto de Ley Reformatoria al artículo 621 del Código del Trabajo, en relación al procedimiento que debe seguirse en el trámite de Visto Bueno como forma de dar por terminada la relación laboral, a fin de garantizar la efectiva aplicación del debido proceso.

Descriptor: Visto bueno, derechos constitucionales, el debido proceso, la seguridad jurídica, derecho a la defensa.

ABSTRACT

The focus of this research work focuses on the procedure to be followed in the process of approval established in the Labor Code, likewise the current regulations will be identified to establish the appropriate procedure for the contractual termination between the employer and the employee. worker through approval and thus guarantee the application of constitutional rights in said procedure, such as due process, right to defense, legal certainty in order to guarantee the basic guarantees of due process. The methodology has a qualitative approach, with a non-experimental category, which allowed an analysis of the theoretical, doctrinal, normative and jurisprudential assumptions, on the basic guarantees of due process established in the Constitution of the Republic of Ecuador. Therefore, the survey technique was applied, obtaining satisfactory results, since it was legally corroborated that the procedure to be followed in the process of approval in our system does not locate or identify the development of the legal institution of the approval. , nor about its procedure, resulting in having a very limited procedure to carry out the investigation procedures and guarantee the basic guarantees of due process, especially the right to defense that the parties have within a process, whether administrative or judicial. Therefore, it is proposed to prepare a preliminary draft of the Reformatory Law to article 621 of the Labor Code, in relation to the procedure that must be followed in the process of Approval as a way to terminate the employment relationship, in order to guarantee the effective application of the Due process.

Descriptors: Approval, constitutional rights, due process, legal certainty, right to defense.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 76 establece que todo proceso de determinación de los derechos y obligaciones de cualquier orden se velará por el "debido proceso", que corresponde a todas las autoridades administrativas o judiciales, para asegurar el cumplimiento de las normas y derechos de las partes. Tras la promulgación del Código Orgánico General de Procesos, el 22 de mayo de 2015, se realizaron reformas puntuales para el juzgamiento de controversias nacidas de las relaciones individuales de trabajo, que por competencia y jurisdicción les corresponde a los Jueces y Tribunales de las Salas laborales de la Función Judicial, eliminándose del Código del Trabajo el procedimiento Oral Laboral.

En el ámbito administrativo, la competencia le corresponde al Ministerio del Trabajo, conforme lo establece el Código del Trabajo, con la consideración establecida en el artículo 6 que establece, en todo lo que no esté previsto en el Código de Trabajo se aplicara la norma suplementaria, esto es, el COGEP; siendo ambigua su aplicación, pues queda a discrecionalidad del Funcionario Público su aplicación en cada caso, principalmente en las diligencias de investigación de Visto Bueno, donde se mantienen prácticas que no se desarrollan con los principios constitucionales de la economía procesal, oralidad, celeridad, uniformidad, inmediación, eficacia y simplificación, en tal virtud se vulnera las garantías básicas del debido proceso.

Esta investigación está dirigida a establecer si en los trámites de visto bueno se está garantizando el debido proceso o se está vulnerando este derecho constitucional, por lo que es necesario definirlo. Al efecto, la norma constitucional dispone que el sistema procesal es el medio para lograr la justicia. Las normas procesales reflejarán los principios de simplificación,

uniformidad, eficacia, oportunidad, celeridad y economía procesal, precautelando efectivamente un juicio justo, así lo establece su artículo 169.

El Código del Trabajo es la única norma que tipifica el Visto Bueno, pero establece reglas mínimas, ya que no se encuentra de forma detallada los actos que se deben realizar en distintas instancias procesales. Para ser más exactos, la autoridad administrativa encargada de llevar a cabo la tramitación, únicamente cuenta con los siguientes presupuestos procesales:

- 1) El artículo 183, respecto de que el visto bueno debe ser calificado por el Inspector del Trabajo, artículo en el que se otorga la competencia a un funcionario determinado; mismo que puede conceder o negar el visto bueno, pero dicha resolución no quita el derecho de acudir ante un órgano jurisdiccional;
- 2) El artículo 621, donde se prescribe el término en el que debe notificarse, así mismo el momento hasta cuándo debe darse contestación, una diligencia de investigación, y el término para dictar la resolución;
- 3) El artículo 622, donde determina la capacidad de suspender de forma inmediata las relaciones laborales a solicitud expresa y únicamente del empleador, previo la consignación de una remuneración mensual;
- 4) El artículo 623 determina que, los jefes de los Cuerpos de Bomberos de la República pueden separar de su trabajo provisional o de hecho a un trabajador que haya incurrido en faltas que establezcan una o más sanciones y su trámite es el establecido en el artículo 621 ibídem; y en el caso de que se le conceda el visto bueno y se le haya otorgado una separación a su puesto de manera provisional esta se será definitiva, y no se le pagara los días que haya durado el trámite de visto bueno y su resolución se tomará en el término de 4 días improrrogables;
- 5) El artículo 545 numeral 5, indica como atribución del Inspector del Trabajo, y una de

ellas es aceptar o negar un visto bueno en las solicitudes que presente los trabajadores o de la separación de estos con el despido respectivo; en concordancia con el término establecido en el Código del Trabajo con respecto a las prescripciones.

- 6) El artículo 636 dispone las prescripciones especiales, en la que el literal b) determina que, que las acciones para dar por terminado la relación laboral por parte del empleador de un trabajador prescribe en un mes;
- 7) El artículo 169, establece las causas para dar por terminado un contrario individual de trabajo, en el caso que nos ocupa, en los numerales 7 y 8 dispone por voluntad tanto del empleador como del trabajador, conforme establecen los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo; y,
- 8) Por último, los artículos 172 y 173, que establecen las causales para dar por terminado la relación laborar, sea esta planteada por el empleado o el empleador previo visto bueno.

Ahora bien, en el artículo 621 del Código del Trabajo, consta el procedimiento para poder sustanciar el trámite del visto bueno, siendo un proceso administrativo con un procedimiento poco claro y descriptivo, al no existir disposiciones procesales al efecto en los citados cuerpos legales, ello lleva a que cada inspector del trabajo proceda según sus propios procedimiento y en un tiempo que en muchos de los casos supera los 30 días; el procedimiento se lo realiza de conformidad con lo establecido en las disposiciones del Código Orgánico General de Procesos, produciendo que actualmente exista distintas maneras de sustanciar las solicitudes de visto bueno en el Ecuador.

Frente a lo expuesto procesalmente hablando, este trámite es un medio para manipular la administración laboral, debido que no se respetan términos ni los medios probatorios establecidos en las normas jurídicas y aun así el Inspector del Trabajo tramita hasta su resolución, violentando el debido proceso y con ello se vulnera la esencia con la que surgió este

trámite, lo que ocasiona que se llegue a instancias judiciales en donde nuestro sistema de justicia colapsa por la cantidad de juicios.

La Organización Internacional de Trabajo, OIT, en el 2011, elaboró el libro denominado “La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana”, con el cual da a conocer que “en muchos países de América Latina, el proceso de trabajo suele estar lejos de ser eficiente, ya que genera demoras innecesarias que lo hacen demasiado largo” (Reynaud, 2011, p. 33), situación que en el Ecuador se vivencia en el trabajo cotidiano de los litigantes del derecho, empezando por la Inspectoría del Trabajo que receptan documentos, más no realizan una investigación significativa sobre la causal de la terminación de la relación laboral. Además, la OIT se ha pronunciado que:

...En la mayoría de los casos, los empleados son reacios a ejercer su derecho a acudir a los tribunales debido a la ineficacia de los procedimientos, lo que les obliga a comprometer sus derechos a un precio inferior al que realmente exige la ley (p. 33).

El Código del Trabajo tiene un solo procedimiento, a aplicar en lo referente al Visto Bueno solicitado por el empleador o trabajador, de acuerdo a las causales que se encuentran previstas en los artículos 172 y 173; este procedimiento que se contempla en los artículos 621 y 622, no permite de forma clara y precisa determinar cuáles son los requisitos que debe contener o acompañar la petición de visto bueno, el tiempo que tiene el accionado para contestar la solicitud es muy limitado, no existe detalladamente el procedimiento después de la notificación; es decir, en que término el Inspector podrá señalar fecha para la diligencia de investigación y como se efectuará la misma.

Cabe recalcar que el accionante (sea empleador o trabajador) al momento de presentar la petición del trámite de visto bueno, deberá hacerlo reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 142 del COGEP, que son los requisitos de una demanda general. Se procede de esta

manera al amparo de lo determinado en el artículo 6 del Código del Trabajo con respecto a las leyes supletorias dispone: “Si no está claramente definido en este Código, se estará a lo dispuesto en el Código Civil y en el COGEP”.

El Ministerio de Trabajo con fecha 19 de mayo del 2021, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, estableció las normas técnicas que regulan el procedimiento del Visto Bueno ante el Ministerio del Trabajo sea este iniciado por el empleado o empleador, con la finalidad de regular la sustanciación de los procesos de Visto Bueno en el país, mismo que entró en vigencia el 13 de agosto del 2021 de acuerdo a la disposición transitoria tercera. Este Acuerdo Ministerial establece las disposiciones para el proceso de visto bueno aplicables a solicitud del empleador o trabajador.

Por su parte, los jurisconsultos Pérez Bustamante & Ponce (2021) manifiestan las principales disposiciones que establece el Acuerdo, tales como:

1. El inspector de trabajo del lugar de la firma del contrato de trabajo o del domicilio del demandado es competente para conocer un visto bueno.
2. Si se desconoce y no puede determinarse el domicilio del trabajador de que se trate, se podrá comunicar por correo electrónico, lo que requerirá un documento en el que conste el consentimiento previo, claro e inequívoco del trabajador para ser informado de esta forma, y la dirección de correo electrónico asociada. Si tampoco es posible determinar el domicilio de la empresa, se podrá notificar al correo electrónico registrado en la unidad de control correspondiente.
3. A través de los medios telemáticos se puede llevar a cabo los procedimientos de visto bueno total o parcialmente.
4. La investigación se llevará a cabo en la inspección del trabajo o, en casos especiales, en el lugar de trabajo o en el lugar de los hechos.

5. El plazo de prescripción para presentar una solicitud de visto bueno comienza a contar desde el día del hecho. En caso de que se sospeche una conducta deshonesto o poco ética, el plazo comienza a contar desde el día en que el patrón o su representante tenga conocimiento de ella. En caso de retrasos o retrasos injustificados y/o interrupciones, la contabilización se computa desde el último día de retraso o ausencia antes de la presentación de la solicitud.

El texto normativo tiene como finalidad regular el procedimiento de Visto Bueno acorde a lo que establece el Código del Trabajo, subsistiendo las falencias dentro de las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa, al establecer términos muy reducidos para la contestación, el término para convocar a las diligencias de investigación, misma que consta con la fase de saneamiento, excepciones previas, fijación de puntos de debates y conciliación, para posterior ir a la fase de pruebas y alegatos, todo aquello en el término de 3 días afectando el derecho constitucional a la defensa, el mismo que garantiza a las partes procesales contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa.

Tomando las siguientes consideraciones como premisa, este trabajo se orienta en la necesidad de insertar y mejorar el trámite del Visto Bueno en el Código del Trabajo, con un procedimiento legal y formal, ya que de mi experiencia como Inspector Provincial del Trabajo de la provincia de El Oro, con sede en el cantón Machala, he podido establecer que existe un desconocimiento de la forma, los requisitos y del procedimiento de visto bueno, sea con o sin suspensión inmediata de la relación laboral, tanto de parte de profesionales del derecho o de empleadores y trabajadores en general, con el fin de avalar el cumplimiento de las garantías básicas del debido proceso.

1.2.Objeto de estudio

En el presente trabajo de investigación, el objeto de estudio se centraliza en el análisis de la garantía básica del debido proceso, pues el mismo busca confirmar la legalidad y la correcta aplicación de las leyes respetando la dignidad humana, básicamente en cualquier tipo de proceso, entendido este como “aquella actividad compleja, progresiva y metódica, que se realiza de acuerdo con reglas preestablecidas, cuyo resultado será el dictado de la norma individual de conducta (sentencia), con la finalidad de declarar el derecho material aplicable al caso concreto” (Arazi, 1995, p. 111).

El autor Fernando Velásquez, citado por los autores Hugo Bernal Vallejo y Sandra Hernández Rodríguez (2001), manifiesta que el debido proceso es:

Debe llevarse a cabo un conjunto de procedimientos legislativos, judiciales y administrativos no solo para asegurar que las leyes, sentencias o decisiones administrativas que afectan las libertades individuales sean fundamentalmente efectivas, sino también para asegurar que la seguridad no se vea comprometida injustificadamente (p. 22).

En sentido estricto, la doctrina define el debido proceso como todas las garantías que protegen a los ciudadanos sujetos a cualquier procedimiento y que aseguran siempre un juicio justo y perfecto; garantiza la libertad y la seguridad jurídica, la racionalidad y la justificación de las decisiones judiciales de conformidad con la ley. Así, desde esta perspectiva, el debido proceso es el principio general o generativo de cualquier principio procesal.

Por su parte, el reconocido jurista Guillermo Cabanellas (2010), conceptualiza al Debido proceso como “el cumplimiento de los requisitos constitucionales en materia de procedimiento, por ejemplo, en cuanto a la posibilidad de defensa y producción de pruebas” (p. 20).

Para el doctor Trujillo J.C., (2008), el debido proceso es:

...un derecho de todo ser humano que se encuentre de forma transitoria o

permanente en el territorio ecuatoriano, siempre que esté sometido a un proceso en el que va a decidirse un conflicto de sus derechos con los de otros que reclaman lo contrario y comprende, a su vez, varios derechos y garantías (p. 309).

El debido proceso resulta ser algo más que la simple garantía de un proceso, es la garantía misma del derecho justo. En virtud de aquello Arróyave (2013) afirma que:

El debido proceso es un principio legal según el cual el gobierno debe respetar todos los derechos de una persona bajo la ley, el debido proceso es un principio jurídico procesal en virtud del cual toda persona tiene derecho a unas garantías mínimas y tiende a asegurar un resultado justo en un proceso justo que le permita tener la oportunidad de ser escuchado y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez, el debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del estado, cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley (p. 45).

El profesor Baquerizo (2002), se refiere sobre el debido proceso manifestando que "...es aquel que se inicia, desarrolla y concluye respetando y haciendo efectivo los presupuestos, principios y normas constitucionales, legales e internacionales, aprobadas previamente, con la finalidad de alcanzar una justa administración de Justicia" (p. 25).

De esta manera podemos entender que el debido proceso, es un derecho primordial de toda persona que contiene los principios y garantías constitucionales, los cuales deben ser garantizados a cabalidad por parte de la autoridad competente, para obtener un procedimiento y proceso justo para las partes intervinientes, sean en trámites administrativos como judiciales, que son indispensables de observar para que se obtenga una solución sustancialmente justa,

requerida siempre dentro del marco del Estado constitucional de derechos y justicia, así lo dispone el artículo 1 de la norma constitucional.

En este sentido, es un derecho de toda persona a participar en un procedimiento dirigido por unos sujetos con unas cualidades y funciones concretas, desarrollado de conformidad con las normas preestablecidas en el ordenamiento jurídico, en los que se debe decidir conforme al derecho sustancial preexistente, siempre y cuando se dé la oportunidad de oír o escuchar a todos los sujetos que puedan ser afectados con las resoluciones que allí se adopten (Agudelo Ramírez, 2004).

En el cuadernillo No.12 emitido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se encuentra una interpretación del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en relación a las Garantías Judiciales, la misma que detalla “...no contiene un recurso judicial propiamente dicho, sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, se reconoce el llamado “debido proceso legal”, que abarca las condiciones que deben cumplir para asegurar la adecuada defensa” (CIDH, 1969).

Además, el debido proceso, es citado por la Corte Constitucional del Ecuador, quien en Sentencia No. 024-10-SEP-CC, 2010, 3 de junio de 2010, manifiesta que:

...De esta forma se establece constitucionalmente que toda persona tiene derecho a la legítima defensa y, por lo tanto, las acciones que privan o limitan este derecho conducen en última instancia a la falta de legítima defensa. En otras palabras, esta garantía esencial es la materialización del debido proceso. (...) En conclusión, es muy importante hacer pleno uso del derecho a la defensa durante el juicio, ya que de ello depende en última instancia el resultado del juicio. Así, el Tribunal impone a los jueces el deber de informar a tiempo a los acusados y a los defensores y excluirlos de la audiencia del caso en el lugar, de lo contrario,

las personas tienen derecho a revelar su posición, a ser escuchadas en el tribunal. o presentar su caso o pruebas de defensa (p.p. 34 - 35).

La Corte Nacional de Justicia, en Sentencia No. 1275-2012, nos enseña que el derecho al debido proceso es: “(...) es considerado como un derecho de carácter abstracto; es decir, está constituido por varios elementos que forman su núcleo intangible, de manera que, al afectarse uno de ellos, deja de ser debido proceso, pues pierde su natural esencia; en la medida en que, la violación de uno de sus principios constitutivos motiva a que la violación sea a todo el derecho fundamental” (p.23).

1.3. Campo de estudio

Se centraliza en la figura procesal del visto bueno, siendo este un trámite administrativo, que se aplica cuando existe de por medio un contrato de trabajo debidamente legalizado por las partes y/o registrado en la plataforma del Ministerio del Trabajo (SUT); con la finalidad de terminar la relación laboral entre el patrón y el empleado, sea esta por cualquiera de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo; excepto cuando existe de por medio una factura de servicios profesionales, en estos casos no procede el visto bueno, por cuanto el contrato es de naturaleza civil.

Para el Jurista ecuatoriano Guzmán (1986), la figura jurídica de visto bueno es “(...) Medio de extinción del contrato de trabajo de una persona que puede ser utilizado por los patrones o trabajadores y está previsto en la misma ley para regular el desarrollo de una empresa o negocio” (p.26). El Doctor Carlos Vela Monsalve citado por Pachacama (2014), nos da el siguiente concepto sobre el visto bueno, manifestando que:

Las circunstancias de que, en los casos de despido o abandono justificado del trabajo, del que tratan respectivamente los Arts. 172 y 173, no haya lugar al pago de indemnizaciones por parte de quien despide o abandona, y lo puede hacer más bien

en favor de quien abandona, ha inducido al legislador, en salvaguarda de los intereses privados y del interés social comprometido, a tomar cautelas especiales que sirvan para justificar la legalidad de la causa alegada en el despido o abandono (p. 26).

Por su parte el jurista Trujillo (2008) establece que:

...El visto bueno consiste en la declaración de autoridad competente que las causas aducidas por una de las partes existen y reúnen los requisitos legales, para dar por terminado el contrato individual de trabajo, por consiguiente, este acto administrativo no declara ni da por terminado el contrato, quién lo da por terminado es el empleador o el trabajador, basados en una causa calificada por el Inspector del Trabajo. El visto bueno es pues requisito previo a la terminación (p. 8).

1.4 Delimitación del problema

El numeral 9 del artículo 11 de la Carta Magna establece que el más alto deber del Estado es respetar y hacer efectivos los derechos garantizados en la norma constitucional, por lo tanto, los derechos y deberes en cualquier orden garantizarán el debido proceso, es decir, a cualquier autoridad ejecutiva o judicial Derechos adecuados para asegurar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, así lo dispone el artículo 76 numeral 1 ibídem. Siendo así que en la garantía constitucional de cumplimiento de normas estas deben ser previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, para garantizar el derecho a la seguridad jurídica reconocido en el artículo 82 de la norma constitucional.

El Código del Trabajo en su artículo 621 expresa y norma el trámite referente al visto bueno resumiéndolo se la siguiente manera:

El inspector de trabajo al recibir una solicitud de terminación de un contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en los artículos 172 y 173 de esta ley, deberá notificar al interesado dentro de las 24 horas y darle dos días para

responder. En caso de respuesta o ausencia, continuará investigando el fundamento de la solicitud y tomará la decisión de aprobar o denegar la aprobación dentro del tercer día. Las decisiones deben incluir los datos y el razonamiento en que se basan.

En este sentido, se evidencia que en nuestro cuerpo legal no se expresa ni se norma la forma y contenido de cómo se ha de presentar la solicitud de visto bueno, pues única y exclusivamente procede por petición de una de las partes; además, determina el término para presentar pruebas y alegatos, están dentro de la diligencia de investigación mismo que indica el termino de tres días para completar las dos fases de esta diligencia, existiendo una inadecuada aplicación de las garantías básicas del debido proceso contempladas en la Constitución de la República, en su artículo 76 numeral 7 literal b, establece que se dispondrá de tiempo y medios suficientes para preparar su defensa.

1.5 Formulación del problema

Se lo evidencia mediante la siguiente interrogante ¿La falta de un procedimiento expedito y específico en el trámite de visto bueno laboral, vulnera el derecho constitucional del debido proceso?

1.6 Premisa

En base a la fundamentación doctrinales, normativos, teóricos y jurisprudenciales, sobre las garantías básicas del debido proceso y el procedimiento de visto bueno que se realiza ante el Inspector del Trabajo, de acuerdo al Código del Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, establecer si el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, cumple con las garantías básicas del debido proceso dentro del procedimiento, y si el mismo es el adecuado para la terminación contractual sea por el empleador o el trabajador mediante el trámite de visto bueno.

Las encuestas realizadas a 200 profesionales del derecho en el cantón Machala, permitió establecer la viabilidad del procedimiento del visto bueno con respecto a las garantías básicas del debido proceso; por lo que se propone elaborar un modelo de anteproyecto de Ley Reformatoria al artículo 621 del Código del Trabajo, a fin de garantizar la efectiva aplicación del debido proceso en el trámite de visto bueno.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo General

Efectuar un estudio jurídico, doctrinario y crítico al Código del Trabajo, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, en cuanto al procedimiento pertinente para tramitar un visto bueno, de acuerdo al principio constitucional del debido proceso.

1.7.2 Objetivos Específicos:

1. Determinar los presupuestos teóricos, doctrinarios, normativos y jurisprudenciales sobre las garantías básicas del debido proceso y el visto bueno.
2. Identificar las garantías básicas del debido proceso aplicarse dentro del trámite de visto bueno establecido en el Código del Trabajo.
3. Establecer el procedimiento adecuado para la terminación contractual entre el empleador y el trabajador mediante el trámite de visto bueno.
4. Proponer un anteproyecto de Ley Reformatoria al artículo 621 del Código del Trabajo, a fin de garantizar la efectiva aplicación de la garantía del debido proceso en la tramitación del visto bueno solicitado por el empleador o por el trabajador.

1.8 Métodos Teóricos

Los métodos teóricos utilizados en el presente proyecto de investigación es el método

cualitativo, también otros métodos como el histórico, doctrinario y jurisprudencial que permiten investigar y profundizar los conocimientos, sobre el procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno del Código del Trabajo frente a las garantías básicas del debido proceso, así como identificar las normativas jurídicas nacionales e internacionales con respecto al procedimiento del visto bueno, para establecer el alcance de la aplicación de los derechos y garantías constitucionales.

1.9 Métodos empíricos

Se aplican los métodos de análisis de contenido, método dialéctico, método abstracto-concreto y con la ayuda del aporte del método inductivo, que se aplica a partir de la observación de los componentes del procedimiento administrativo de visto bueno, tales como los hechos, solicitud, trámite, investigación, resolución, para a continuación clasificarlos y estudiarlos, correlacionarlos y vincularlos entre sí, con el fin de determinar la aplicación de la garantía del debido proceso. Además, se realiza un cuestionario de preguntas a los profesionales del derecho del cantón Machala, para así establecer la viabilidad de dicho procedimiento.

1.10 Novedad científica

El presente tema de investigación se direcciona a realizar un estudio profundo con respecto a la aplicación de las garantías básicas del debido proceso, en el procedimiento que el Inspector del Trabajo aplica para resolver dar por terminada la relación laboral a través de un visto bueno, solicitado por el empleador o el trabajador, contribuyendo al conocimiento y criterio de cómo se debe presentar la solicitud de visto bueno, para evitar la vulneración del debido proceso y así garantizar la efectiva aplicación de esta garantía en su tramitación.

Los beneficiarios en primera línea serán los trabajadores y empleadores, el Inspector del Trabajo que tramita el visto bueno y los profesionales de derecho, que tendrán los elementos para la defensa profesional sin contratiempos, evitando situaciones que pudieren afectar

eventualmente a sus clientes.

Como resultado del presente trabajo de investigación, se propone realizar una reforma al artículo 621 del Código del Trabajo, a fin de garantizar la efectiva aplicación del debido proceso, con respecto al procedimiento del Visto Bueno, con la finalidad de garantizar los derechos de las partes que intervienen.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Supuestos paradigmáticos

El Ministerio de Trabajo fue creado el 13 de julio de 1925, por Decreto expedido por la primera Junta de Gobierno Plural de aquella época, que se formó como consecuencia de la Revolución Juliana que puso fin al gobierno del expresidente el Dr. Gonzalo Córdova Rivera. Anteriormente, todas las responsabilidades correspondientes a este ramo estuvieron a cargo del Ministerio de Instrucción Pública, Fomento, Correo, Culto y Beneficencia.

En el gobierno presidido por el Dr. Isidro Ayora, se expidieron varias leyes de protección social, entre ellas la Ley de Desahucio del Trabajo, Jornada de Trabajo y Descanso Obligatorio, la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, etc., que de alguna manera orientaron al gobierno del Gral. Alberto Enríquez Gallo para crear el Código del Trabajo en el año 1938.

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos se creó con la finalidad de mejorar el desarrollo de los recursos humanos, mediante la protección de los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores. En el año 2003 se creó la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público - SENRES, que a más de las funciones y atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento General, tuvo entre sus principales atribuciones las siguientes funciones:

Ejercer la rectoría de la administración del desarrollo Institucional y de recursos humanos del sector público; proponer las políticas de Estado y de Gobierno relacionadas con la administración de desarrollo Institucional de recursos humanos del Sector Público; emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre

diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos; evaluar y controlar la aplicación de las políticas, normas e instrumentos de desarrollo administrativo.

El Ministerio de Trabajo y Empleo, mediante Decreto Ejecutivo No. 10 de fecha 13 de agosto del 2009 se fusiona con la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y de Remuneraciones del Sector Público, creando el Ministerio de Relaciones Laborales, entidad que asume todas las competencias y atribuciones establecidas para la SENRES que constan en la Codificación de la LOSCA, así como las competencias y atribuciones determinadas para el Ministerio de Trabajo y Empleo estipuladas en el Código del Trabajo, y todas aquellas establecidas para estas instituciones en el ordenamiento legal vigente.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 500, de 26 de noviembre de 2014 se sustituye la denominación del Ministerio de Relaciones Laborales por Ministerio del Trabajo, considerando la importancia del trabajo del ser humano sobre el capital y la rectoría sobre la gestión del talento humano que se ejerce tanto en el sector público como privado y trabajo no remunerado.

Además de las atribuciones constantes en el artículo 545 del Código del Trabajo, en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Trabajo emitido mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0052 de fecha 18 de abril 2017, se detallan las funciones del Inspector del Trabajo:

1. Informe de resultados de las inspecciones integrales y focalizadas a nivel de la Dirección Regional.
2. Informe de evaluación del plan de control e inspecciones de trabajo a nivel de la Dirección Regional de Trabajo y Delegaciones Provinciales en el ámbito de su competencia.
3. Informe de monitoreo de control de boletas y citaciones a nivel de la Dirección Regional

- y Delegación Provincial.
4. Informe del servicio ofrecido por los inspectores dentro y fuera de la institución a nivel de la Dirección Regional.
 5. Informe de resultados de la evaluación y control de la aplicación de las normas generales de acción a los inspectores de trabajo a nivel de la Dirección Regional.
 6. Matriz consolidada de registros de la -aprobación- de reglamentos internos, horarios especiales, jornada reducida y jornada prolongada de trabajo a nivel de la Dirección Regional.
 7. Informes y reportes estadísticos de asistencia técnica jurídica a los usuarios externos con relación a temas de Trabajo a nivel de la Dirección Regional.
 8. Resolución de aprobación de Reglamentos Internos, horarios especiales, jornadas reducidas y jornadas prolongadas de trabajo en el ámbito de la Dirección Regional.
 9. Informes y Actos Administrativos de cierre de inspecciones integrales y focalizadas a nivel de la Dirección Regional.
 10. Actas de acuerdo, autos de plazo y resoluciones de sanción dentro- de los procesos administrativos de la Dirección Regional,
 11. Notificaciones a los empleadores de los Proyectos de Contrato Colectivo y constitución de organizaciones de trabajadores ingresados en la Dirección Regional.
 12. Resolución de Vistos Buenos a nivel de la Dirección Regional,
 13. Providencia de autorización de horas suplementarias y extraordinarias a nivel de la Dirección Regional.
 14. Planes, programas y talleres que permitan determinar el incumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral a nivel de la Dirección Regional.
 15. Fallos de negociación de contratos colectivos en primera y segunda instancia y de

conflictos colectivos a nivel de la Dirección Regional.

En el ámbito laboral encontramos la figura jurídica de visto bueno, siendo una de las vías para dar por terminado la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Esta figura se instituyó con la ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, promulgada en el año 1928 y publicada en 1930, en la presidencia de Isidro Ayora, estableciendo por primera vez las causas que podían motivar el despido del trabajador o el abandono del trabajo. En su artículo 15 de la mencionada ley, admitía como causas justificadas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del obrero:

1. Comportamiento desleal o poco ético del empleador.
2. Lesiones graves o conducta real de los empleados.
3. El empleador incumple gravemente sus obligaciones contractuales e incumple lo dispuesto en la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo (Echeverría, 2018).

Además, en el artículo 16 del mencionado cuerpo legal se señalaban las causales las que el patrón puede despedir al trabajador de manera justificada, que eran las mismas dispuestas en los tres numerales respecto del trabajador, adicionándoles los actos de insubordinación en el trabajo o incitar a ello, además, que el trabajador abandone su trabajo por un tiempo mayor de tres días sin causa justificada.

La Ley del Contrato Individual ya disponía que los Inspectores del Trabajo tenían la facultad de calificar las causas de terminación invocadas y poner luego su visto bueno para autorizar dicha terminación, complementándole con otro, donde se disponía al Inspectores de Trabajo la obligación de dar su visto bueno en forma inmediata; de no hacerlo, cometían en sanciones de orden pecuniario; más, cuando los hechos que motivaren el cese del contrato o del despido del trabajador fueren de aquellos que debían probarse, se debía proceder breve y sumariamente a esclarecerlos y allí mismo determinar si había o no razón para el cese del contrato.

Cabe destacar la innovación sobre el visto bueno, ya que como se había sido concebido no surtía los efectos pretendidos; pues, al contrario, en muchos casos, pese a la negativa de visto bueno, los empleadores no se sometían a tal decisión terminando igualmente las relaciones laborales y perjudicando de esta forma a los trabajadores, Por su parte, Roris (2015) manifiesta:

En caso de cesación de funciones, desahucio o despido, el Visto Bueno aprobado por el Inspector tendrá un carácter genuinamente adjudicativo y por tanto preceptivo para el empleador y el trabajador, sin la necesidad de presentar más recurso, tales como el recurso de apelación debe ser presentado ante el Director General del Trabajo, quien resolvió el fondo dentro de los diez días siguientes a la recepción de la información (p. 61).

Lo consignado hace realizar un profundo análisis de la naturaleza procesal del visto bueno y su similitud con los fallos; concluyendo que, al ser una autoridad administrativa la que dictamina, no puede considerársela como una sentencia, pues el visto bueno parece reunir en esencia y desde el punto de vista puramente doctrinario, los caracteres de una sentencia y podría ser estimado como tal, salvo el caso de recurso presentado al órgano competente, pues entonces, procesalmente, tendrá sólo valor de informe.

No obstante, si consideramos que una sentencia solo puede expedir quien ejerce función judicial y que esta función no la tiene el Inspector al conceder o negar el Visto Bueno; sí consideramos además que la sentencia produce efectos obligatorios para las partes, e irrevocables si está ejecutoriada y que el Visto Bueno jamás produce tales efectos ni puede decirse que se ejecutaría. En virtud de aquello, tenemos que la resolución de Visto Bueno, aun cuando reúna algunos caracteres de sentencia, no los reúne todos ni puede, por tanto, procesalmente ser considerado como tal.

El Código del Trabajo recoge toda la normatividad que se encontraba dispersa en varios

decretos y leyes sistematizando las normas, plasmando en ellas el carácter tutelar del Código del Trabajo a la parte más débil de la relación laboral, es decir, al trabajador. En los artículos 107 y 108 del mencionado cuerpo legal se establecieron las causales de terminación unilateral, debiendo anotarse que, ni en ellos ni en otros (133 y 134), se hacía mención alguna al visto bueno previo, limitándose, exclusivamente, a señalar las causales para dar terminado la relación laboral entre el empleado y el empleador. Recién a partir de la segunda codificación en el año 1971 aparece la mención del visto bueno como requisito previo, en los artículos 151 y 152, anteriormente signados con los números 107 y 108.

Varias modificaciones han sufrido esta institución a través de los años, pese a lo cual, en esencia, se mantiene como inicialmente fue concebida; los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, establecen las causales para dar por terminado la relación laboral entre el empleado y el empleador de manera unilateral.

2.2. Teorías Generales

2.2.1. Las garantías básicas del debido proceso

La norma constitucional hace referencia a la institución del debido proceso, siendo uno de los principios fundamentales entendido en el sentido formal, como el hecho de que ninguna persona puede ser juzgada, sino de conformidad al procedimiento previamente establecido, siendo un derecho inherente al ser humano, que incluye las garantías básicas, que son de aplicación obligatoria por parte de los servidores públicos, para que sus actuaciones se encuentren reguladas y gocen de eficacia jurídica, debiendo aplicarse las garantías jurisdiccionales en vía administrativa o judicial.

Desde esta perspectiva, el jurista Pulido (2005), define el derecho al debido proceso en dos dimensiones, las cuales son:

En primer lugar, que se trata de un derecho que protege las facultades del individuo

para participar en los procedimientos del Estado constitucional democrático y el ejercicio dentro del marco de dichos procedimientos de las facultades de hacer argumentaciones, afirmaciones, aportar pruebas y las capacidades de rebatir los argumentos de los demás y de auto-criticarse. Mientras que, por otro lado, se trata también de un mecanismo para la protección de otros derechos fundamentales (p. 5).

En este sentido, el derecho al debido proceso es de vital importancia dentro de todo procedimiento, pues cumple un papel de alta complejidad y responsabilidad, ya que al ser un derecho fundamental es inherente al ser humano, por lo que está incluido en la norma positiva de cada Constitución.

Además, Pulido (2005) manifiesta que, de la extensa lista de derechos fundamentales contenidos en las constituciones actuales, se podría reducir a cinco los derechos fundamentales generales, estos son: el derecho general de libertad, el de igualdad, el de protección, el de organización y el del debido proceso. Concluyendo que es importante la garantía constitucional del debido proceso como presupuesto para la realización de otros derechos fundamentales, sean éstos los de libertad, o conocidos también como derechos civiles y políticos en la nomenclatura clásica, así como, los del buen vivir, o también llamados derechos económicos, sociales y culturales.

Los autores Rodríguez, Erazo, & Borja (2020) establecen que “es un derecho primordial, como punto de partida para la sustanciación de trámites, en virtud que el debido proceso integra las reglas y elementos de construcción de la justicia”. En este sentido, es necesario realizar cambios para orientar el camino a seguir dentro de determinados procesos, los que deben ser claros, revestidos de celeridad, toda vez que los principios procesales son verdaderos elementos de cambio, entendidos como pautas claras para restaurar el alcance del ordenamiento jurídico procesal, por lo tanto es obligación del Estado detenerse a corregir o establecer un proceso

adecuado que pueda ser utilizado como medio o instrumento aplicarse dentro de cada proceso, a efectos de que se garantice y se someta todo procedimiento en conformidad a lo contemplado en la Constitución de cada Estado.

El jurista Zambrano Pasquel citado por Aguirre H. S., (2008), indica que el debido proceso se lo entiende por:

...el que se inicia, se desarrolla y concluye respetando y haciendo efectivos los presupuestos; los principios y las normas constitucionales, legales e internacionales aprobadas previamente, así como los principios generales que informan el Derecho Procesal, con la finalidad de alcanzar una justa administración de la Justicia. (p. 14).

Para el autor Arturo Hoyos (1998), el debido proceso debe "...asegurar a las partes oportunidad razonable de ser oídas por un tribunal competente, predeterminado por la ley, independiente e imparcial de pronunciarse respecto de las pretensiones y manifestaciones de la parte contraria" (p. 9). Las autoras Izquierdo & Silva (2011) recalcan que "...aportar pruebas lícitas relacionadas con el objeto del proceso y de contradecir las aportadas por la contraparte, de tal manera que las personas puedan defender efectivamente sus derechos" (p. 8).

Carlos Bernal Pulido, señala la importancia de la garantía constitucional del debido proceso como presupuesto para la realización de otros derechos fundamentales, con la única finalidad de observar la doctrina del debido proceso en su interdependencia con otros derechos fundamentales, así como de mecanismo de protección de otros derechos (Pulido, 2005, p. 337).

2.2.2. El desarrollo del debido proceso

Con respecto al desarrollo del debido proceso, encontramos como aquel proceso lleno de garantías cuya finalidad es que se respeten los derechos de la persona investigada o procesada, a más de encontrar los culpables o condenarlos, se debe respetar el conjunto de garantías que encierra el debido proceso dentro de un proceso judicial. A lo largo de la historia, el debido

proceso dentro de las causas judiciales se llevaba con procedimientos arbitrarios y eran pocas las garantías que aseguraban al acusado. Por ejemplo, en la Edad Media, los castigos y torturas, eran las pruebas que se hacían a los acusados para probar su inocencia (Núñez, 2011).

El autor Vega (2018) manifiesta que “los procedimientos que se aplican actualmente nos parecen bárbaros, lo cierto es que se trataba de un punto de desarrollo para superar la mera justicia por propia mano”, pues, el camino de la justicia ideal dentro de la sociedad es muy lento, por lo que se opta tomar otro camino para regular sus conflictos.

En el siglo XII, el Papa Alejandro III prohibió los juicios del agua hirviendo, del hierro candente e incluso los duelos de Dios, y el cuarto concilio Luterano prohibió toda forma de ordalía a excepción de los combates. Núñez (2011) recalca que: “Nadie puede bendecir, consagrar una prueba con agua hirviendo o fría o con el hierro candente”, no obstante, estas prohibiciones se continuaban practicando durante la edad media.

En el extremo Oriente o Medio Oriente, el debido proceso tenía algunas arbitrariedades, por ejemplo, los métodos de tortura eran comunes en todo proceso judicial, debido a que el nivel de garantías y la arbitrariedad de los procesos eran mucho mayores. Pero en el siglo XIX en Europa existió un cambio hacia el modelo que excluya la tortura y el castigo físico.

No obstante, todos estos procedimientos rudos fueron modificados a lo largo del tiempo, haciéndose más flexibles y menos arbitrarios. Tal vez el antecedente más lejano del debido proceso lo encontremos en la Carta Magna de las libertades, documento firmado en 1215 por el Rey Juan I de Inglaterra, conocido como Juan Sin Tierra, como el punto culminante de una disputa entre los nobles y el poder real. El mismo término de debido proceso procede de la cláusula 39 de la Magna Carta Libertatum - Carta Magna, en el cual se usa la expresión "due process of law" se traduce como debido proceso legal.

El debido proceso es pues una institución de origen anglosajón; posteriormente, cuando las

leyes inglesas y americanas fueron divergiendo gradualmente, el proceso debido dejó de aplicarse en Inglaterra, pero se incorporó a la Constitución de los Estados Unidos en la V y la XIV Enmiendas (Lawyers, 2021). El Debido proceso se aplicó principalmente en el ámbito penal como el conjunto de etapas formales secuenciadas e imprescindibles, realizadas dentro un proceso penal por los sujetos procesales cumpliendo los requisitos prescritos en la Constitución con el objetivo de que: los derechos subjetivos de la parte denunciada, acusada, imputada, procesada y, eventualmente, sentenciada no corran el riesgo de ser desconocidos; y también obtener de los órganos judiciales un proceso justo, pronto y transparente (Machicado, 2010).

2.2.3. El debido proceso según la Corte Constitucional

Si examinamos las contextualizaciones sobre el debido proceso en los pronunciamientos de la Corte Constitucional, encontramos varias de sus sentencias que tratan de este derecho fundamental, las mismas que se detallan a continuación:

La Sentencia No. 011-09-SEP-CC (2009) con la ponencia de Dr. Edgar Zárate Zárate, expresa que:

El debido proceso está integrado a la vez por varios sub-principios o sub-derechos que lo hacen efectivo. Uno de ellos es el principio de publicidad, este principio impide que existan en el proceso actuaciones ocultas; resulta indispensable para la formación válida de la relación jurídico procesal, pues, de no ser así el demandado quedaría expuesto a que contra él se profiera una sentencia adversa sin haber sido siquiera debidamente anoticiado de la existencia de la demanda promovida en su contra (p. 13).

La Sentencia No. 012-09-SEP-CC (2009) con la ponencia de la Dra. Nina Pacari Vega, en la cual señala que el debido proceso es:

...el guardián de las solemnidades de los juicios, ante lo cual, cualquier acción u omisión que deviniera en un atentado grave a estas solemnidades y que, de igual manera, provoque un daño grave a los derechos de cualesquiera de las partes, amerita ser reparado. En este espíritu garantista el papel que asume la Corte Constitucional es fundamental para el respeto del Debido Proceso, lo cual se encuentra interrelacionado con la defensa de derechos fundamentales de las personas que intervienen en una litis como los derechos a la defensa y a la seguridad jurídica, pilares fundamentales de una adecuada tramitación procesal (p. 24).

Cabe indicar que la Corte Constitucional debe vigilar el fiel cumplimiento y respeto de las garantías básicas del debido proceso, y, en efecto, precautelar el derecho a ser notificado, pues, las partes deben tener conocimiento de las decisiones adoptadas por la función jurisdiccional y administrativas y solo mediante el ejercicio de este derecho a ser notificado, se hacen legítimos los derechos consustanciales al debido proceso.

Por último, en la Sentencia No. 203-14-SEP-CC (2014), establece que:

El debido proceso es sin duda alguna fundamental para ejercer el derecho a la defensa de las personas que intervienen en los juicios, permitiendo la articulación de varios principios y garantías básicas que permiten una correcta administración de justicia. La Corte Constitucional sostiene que el debido proceso se constituye en el "axioma madre", el generador del cual se desprenden todos y cada uno de los principios y garantías que el Estado ecuatoriano se encuentra obligado a tutelar, por lo cual, los jueces como garantes del cumplimiento de la Constitución y del ordenamiento jurídico, deben ejercer todas las acciones necesarias para el cumplimiento y respeto de este derecho (p. 12).

Entre las garantías que reconoce este derecho, se encuentra la de motivar toda resolución de

los poderes público, prevista en el artículo 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución, mismo que señala en su parte pertinente lo siguiente: 1) Las decisiones de las instituciones estatales deben ser fundamentadas. Si la resolución no especifica las normas o principios jurídicos en que se basa, o no explica su pertinencia a la situación real, entonces no hay motivación. En este sentido, la motivación impone al juez el deber de expresar en la sentencia los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan lo decidido.

Es así que la motivación como garantía del debido proceso se encuentra compuesta además por tres requisitos, tal como consta en la sentencia N° 227-12-SEP-CC emitida por la Corte Constitucional, para el período de transición, la misma que ha servido de fundamento para que esta Corte desarrolle a través de las sentencias que dicta, lo que ha denominado como el "test de motivación", dividido en varias pautas para examinar la garantía de motivación, entre ellas, se incluyen un criterio rector, según el cual "toda argumentación jurídica debe tener una estructura mínimamente completa según lo establece el artículo 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución" (Garantía de la motivación, 2021).

Además, se incorporan una tipología de deficiencias motivacionales; es decir, de incumplimientos de dicho criterio rector, tales como:

- i) Inexistencia: Ausencia absoluta de los elementos mínimos de la motivación;
- ii) Insuficiencia: Cumplimiento defectuoso de los elementos mínimos; y,
- iii) Apariencia: Cuando a primera vista parece suficiente, pero en realidad no lo es, porque incurre en vicios que afectan a su suficiencia.

Bajo este esquema de fuentes jurisprudenciales, la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que toda sentencia o auto gozará de motivación siempre que su contenido cumpla con los tres parámetros establecidos. En cuyo caso, para el efecto de establecer la falta de motivación, dichos elementos no son concurrentes, es decir, bastará que uno de ellos no se haya

cumplido dentro de la sentencia u auto en análisis, para determinar que la misma carece de motivación y como tal vulnera el derecho al debido proceso.

De la amplia gama de resoluciones de nuestra Corte Constitucional, podemos concluir que, el derecho constitucional al debido proceso es de aplicación obligatoria en los trámites judiciales y administrativos, sin distinción alguna, pues nuestra Constitución señala que “(...) Debe ser respetado en todo proceso de determinación de los derechos y obligaciones de cualquier orden”; es decir, también se debe garantizar el debido proceso en los procedimientos de vistos buenos.

2.2.4. El debido proceso en la vía administrativa

El reconocimiento de las garantías básicas que conforman el debido proceso en la vía administrativa, precautela el cumplimiento del “rito legal” y de los pasos que se deben seguir en los procedimientos. Las garantías, son el conjunto de derechos que posee el ser humano dentro de un proceso, para que este sea valorado como justo para las partes, como el derecho a presentar pruebas de descargo y a contradecirlas en el momento procesal oportuno.

El debido proceso de los trámites de visto bueno, se encuentra en el Código del Trabajo, norma legal que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, es decir, son las normas que regulan y fundamentan los deberes y obligaciones, por lo que se hace relación con la aplicación lógica de las leyes, y, la correcta toma de decisiones.

Siguiendo la línea la jurista Ruoco (2013) en su obra titulada “El Principio del debido proceso” manifiesta que “...El debido proceso en vía administrativa supone que la Administración, en ejercicio de sus poderes, no puede ni debe adoptar resolución definitiva sin que antes los interesados tengan cabal conocimiento de las actuaciones administrativas, producir prueba y formular sus descargos” (p. 18).

Los vistos buenos para dar por terminado un contrato de trabajo, se tramitan bajo el Código

del Trabajo, pero también existe un instructivo denominado “Terminación de relación laboral mediante visto bueno” emitido en el ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219, el cual determina:

(...) los lineamientos del proceso, en concordancia con el Código del Trabajo, y como norma supletoria el Código Orgánico General de Procesos, normativa interna que aplica para los Inspectores del Trabajo a nivel nacional, en los que dispone dicho instructivo que se corra traslado al accionante con la contestación, las excepciones propuestas y la enunciación de la prueba presentada por el accionado, quedando así notificadas las partes para la diligencia de investigación; lo cual no permite al accionante presentar prueba nueva que considere necesaria en relación a la contestación, de conformidad con lo que establece el Código Orgánico General de Procesos (p. 7).

Adicionalmente Ruoco (2013), manifiesta que “Una decisión administrativa que no se encuentre respaldada por la evidencia que aporta la prueba resulta arbitraria y por tanto ilegítima”, por lo tanto, se entendería que la Autoridad laboral debe cumplir con el debido proceso y no cometer ningún error antes de emitir su resolución, porque se estaría violentando los derechos de las partes.

En el Ecuador las garantías del juicio justo y el debido proceso se consagran como una garantía constitucional, que sirve para brindar protección a las personas contra el abuso del poder público, como también hace mención a los Convenios y Tratados Internacionales. Dentro del marco Ecuatoriano, las violaciones al debido proceso en materia administrativa causan daño a los servidores públicos ecuatorianos, quienes tienen varias vías para reclamar en contra de la resolución sumarial, como lo es la vía contencioso administrativa, e incluso, con reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, la acción extraordinaria de protección.

2.2.5. El debido proceso en el ámbito internacional

Desde la Declaración Americana, hasta las sentencias contenciosas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como los informes y recomendaciones de la Comisión, existe un plexo articulado de contenidos que constituyen el perfil moderno del debido proceso.

En el cuadernillo No.12 emitido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se encuentra una interpretación en relación a las “Garantías Judiciales”, la misma que se detalla a continuación: “... no contiene un recurso judicial propiamente dicho, sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales”, (...) “se reconoce el llamado debido proceso legal, que abarca las condiciones que deben cumplir para asegurar la adecuada defensa ...” (CIDH, 1969).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2004) señaló que el debido proceso es:

... la limpieza y equilibrio en el empleo de las armas que se permiten al acusador y se depositan, igualmente, en las manos del inculcado, así como objetividad, serenidad y voluntad de dar a cada quien lo suyo por parte del tribunal; en suma, fair trial. Todas estas nociones, cada una con su propia caracterización y su emplazamiento en los órdenes jurídicos nacionales, tienen un denominador común en su origen, desarrollo y objetivo, y pueden congregarse en el concepto de debido proceso.

La Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre establece que, toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Así mismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente. Además, la Declaración Universal de Derechos Humanos, por su parte,

contiene varias disposiciones, entre ellas se dice que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo; que nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado; persona tiene derecho a un juicio justo y público por un tribunal independiente e imparcial para determinar sus derechos y deberes en plena igualdad o para revisar los cargos que se le imputan en una causa penal; a la presunción de inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad (Pacto de San José, 1978).

Por otro lado, la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de mayo de 1986 aprobó en nuestro país por la Ley Nro. 23.313 donde se realiza la Aprobación de los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, misma que establece y compromete a los países miembros a garantizar a toda persona, cuyos derechos o libertades reconocidos por el Pacto, se hubieran violado, un recurso efectivo, que podrá presentar ante la autoridad competente a fin de no frustrar el derecho que se protege, además, de la tutela de los derechos a la libertad y a la seguridad personales, procurando evitar las detenciones arbitrarias o el juez ilegal. También se focaliza el punto que consideramos en el acápite, diciendo:

Ante las unidades judiciales y tribunales todas las personas somos iguales.

Toda persona tiene derecho a ser oída públicamente con las plenas garantías de tribunales competentes, independientes e imparciales establecidos por la ley para sustanciar una acusación penal en su contra o para determinar su derecho o deber legal.

En plena igualdad, las siguientes garantías mínimas: a) A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella. b) Disponer de tiempo y recursos suficientes para preparar una defensa y comunicarse con los abogados seleccionados. c) A ser juzgada

sin dilaciones indebidas, entre otras,

En la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el debido proceso está contemplado fundamentalmente en las Garantías Judiciales, misma que establece que: “Toda persona tiene derecho a ser juzgada por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido de antemano por la ley, dentro de un plazo razonable y con las debidas garantías” (Pacto de San José, 1978).

2.3. Teorías sustantivas

2.3.1. El contrato de trabajo

Encontramos distintas aceptaciones sobre la definición del contrato de trabajo, considerando que el mismo es la relación laboral que se origina en un negocio jurídico, según el autor Mario de la Cueva reseñado por Robalino (2005) el contrato de trabajo es:

...una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias (p. 12).

Por su parte, el reconocido jurista Cabanellas (2010) manifestó que:

Su objeto es continuar prestando servicios privados y financieros y pagar o remunerar alguno de ellos a cambio del disfrute de las actividades profesionales de la otra parte o servicio en su confianza o gestión. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene los beneficios (p. 15).

Las conceptualizaciones citadas nos llevan a referirnos de la evolución del derecho y las normas laborales que giran entorno de un contrato laboral para la protección de los derechos

del trabajador, lo que obliga a que los Estados formulen dentro de su ordenamiento que garantice la convivencia en la nueva estructura social. En este sentido, el jurista Bermúdez manifiesta que el contrato laboral es “...la convención por la cual, una persona pone a disposición de otra su capacidad profesional, de modo de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, mediante una remuneración, que se llama salario” (p. 13).

2.3.2. El contrato de trabajo según el derecho comparado

Las conceptualizaciones sobre el contrato de trabajo según los países de Latinoamérica, tenemos al reconocido jurista colombiano el Cardozo (2019) manifestando lo siguiente:

Un contrato de trabajo es un contrato por el cual una persona física se obliga a prestar servicios personales a otra persona física o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Con la conceptualización colombiana se puede definir en los mismos términos al contrato de trabajo de la República del Perú enfatizando lo siguiente:

Un contrato de trabajo es un contrato por el cual una persona física se obliga a prestar servicios personales a otra persona física o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario (Biblioteca Legal, 2018).

Mientras que en Argentina el contrato de trabajo reza que:

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de

tiempo, mediante el pago de una remuneración (Butlow, 2015).

Y, por último, los juristas Caldera y Ferrari manifiestan lo siguiente:

Para Rafael Caldera el contrato individual de trabajo es aquel por el cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios, bajo su dependencia y por una remuneración.

Para Francisco de Ferrari, es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.

2.3.3. Sujetos del contrato de trabajo

En cualquier contrato de trabajo, la voluntad de las partes es el vínculo que une la relación laboral. Dentro del contrato individual de trabajo existen dos partes que expresan sus intereses en esa relación, por un lado, el trabajador y por otro el empleador o patrono. Según el Instituto Nacional de Educación Laboral (1986) empleador y trabajador son:

Un empleador es cualquier tipo de persona o entidad que realiza un trabajo en su nombre o le da instrucciones para que le preste servicios. Es decir, este empleador puede ser persona natural o jurídica, y pertenecer al sector público o privado.

El trabajador es la persona que se obliga a prestar el servicio o a ejecutar la obra y se denomina empleado u obrero (p. 11).

Teniendo distinguido a los sujetos del contrato es necesario analizar cada uno de ellos, por ejemplo, el trabajador es una persona con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución, esta misma conceptualización la replican los autores León y Osorio (2013), manifestando que:

Para León, el trabajador se obliga a la prestación de servicio o a la ejecución de una tarea. El trabajador puede ser: empleado y/u obrero. Mientras que Osorio Manuel es

quién trabaja, conectado al trabajo. Jornalero, Obrero. Cada persona que realiza un esfuerzo físico o mental para obtener una compensación y, en este sentido, cumple con las necesidades monetarias (p. 59).

Dicho, en otros términos, el trabajador es toda persona que realiza una actividad laboral remunerada por cuenta ajena, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas que se compromete a prestar sus servicios jurídicos y personales a terceros o terceros, la cual se lo denomina como trabajador y puede ser empleado u obrero.

Por otro lado, tenemos al empleador, que según Nazati reseñado por Pachacama (2014) quien manifestó que:

Patrono o empleador, es la persona natural o jurídica beneficiaria directa de una prestación laboral determinada y que siendo propietaria del capital operacional con que funciona una unidad productiva, es el sujeto que, dispone y enmarca las actividades y funciones que cada trabajador dependiente debe desempeñar en la ejecución de su rol laboral y por la que debe pagar una remuneración con arreglo a la Ley, la convención o la Costumbre (p. 16).

El empleador es una persona natural o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando, además, con facultades de control y disciplinarias (Grisolia, 2017, p. 105). Por otro lado, dentro del Diccionario Jurídico de Derecho Empresarial encontramos definido al empleador como:

El un individuo físico o legítimo dentro de cuya asociación y curso, siendo jefes por motivos de trabajo tanto personas características como elementos legales, así como redes de mercancías cuando obtienen las ventajas de las administraciones de los trabajadores, voluntariamente por ellos, pagadas y en el interior. El alcance de la

asociación y el título de estas personas, legales o redes de propiedad.

2.3.4. Terminación del contrato de trabajo

La terminación del contrato de trabajo, terminación de la relación laboral o cese de la relación laboral, es el acto jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al trabajador de los derechos y obligaciones que se impusieron, al momento de celebrar una relación laboral; además, es considerado como el fenómeno jurídico que extingue el contrato, dejando disuelta la relación laboral y deja de existir para las partes las obligaciones jurídicas y ético-jurídicas.

Según el consultor Zumárraga (2005) indica las causales para la terminación del contrato de trabajo, tales como:

1. Acuerdo entre las partes, solo estas pueden terminar el contrato, se tiene que dejar constancia por escrito. (Acta de Finiquito)
2. Por las causas previstas en el contrato
3. Fin del empleo o período de empleo.
4. Muerte del trabajador o invalidez del patrón.
5. Muerte de la persona jurídica.
6. Por insolvencia.
7. Por voluntad del empleador.
8. Por voluntad del trabajador.
9. Por caso fortuito o fuerza mayor.

Por su parte el jurista Hernandez (2009) indica que “La relación laboral se da por terminada o extinguida cuando concurren causas para la extinción legal de la relación existente entre el trabajador y el empleador, que da lugar a la terminación de su vigencia” (p. 34). Según los autores Gaspa, Zambrano, & Ronquillo (2020) la terminación laboral es:

...la decisión unilateral o bilateral; entre otras causales ejecutadas por parte de uno

de los sujetos de la relación laboral: empleador o trabajador de conformidad a lo que estable la legislación laboral, la característica principal para que se configure dicha institución jurídica, es que se formalice de conformidad a los causales de terminación de la contratación individual de trabajo que tipifican esta institución jurídica (p. 56).

El autor Marroquin (2018) indica:

La terminación de los contratos de trabajo puede suceder por varios motivos según la naturaleza misma de la relación laboral. Uno de estos motivos es la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, según lo cual no existe una causa que sea imputable a alguna de las partes de la relación laboral, sino que deviene de un acuerdo en el cual por convenir a ambos se finaliza el contrato vigente (p. 43).

2.3.5. Visto bueno

Es una institución jurídica que se utiliza para dar por terminado la relación laboral entre el empleado y el empleador. Por su parte, el autor Butlow (2015) manifiesta que el visto bueno es “...aquella de la que se podría determinar que los hechos relativos a los tramites, relacionados con hechos distintivos de procedimientos laborales, que determinan todo inicio de las relaciones entre trabajadores y empleadores de los cuales se desprenden sus iniciativas propias” (p. 45).

En este sentido, Velasteguí (2016) sobre el visto bueno manifestó que: “...es la manera exclusiva a la divergencia entre el empleador y trabajador respecto a la terminación de una relación laboral, la cual cuenta con la intervención del Estado por medio del Ministerio de Trabajo como de la inspección” (p. 15).

La figura jurídica de visto bueno va orientado al cumplimiento de la normativa laboral y los derechos de las partes, siendo totalmente contradictoria en la materia de los actos administrativos que versa en las causas del visto bueno, porque la satisfacción de exigencias de interés público en la administración pública no tiene nada que ver con la terminación de la

relación laboral entre el empleador y el trabajador, siendo el acto de contenido o asunto de carácter administrativo, una descripción mal constituida dentro de un acto administrativo.

La autora Álvarez (2015) manifestó que “Una forma de terminar una relación laboral es a través de un proceso administrativo llamado confirmación. En presencia del inspector del trabajo, tanto el empleador como el empleado pueden ser tratados, si se cumplen los motivos legales” (p. 27); el procedimiento involucra al empleador y al trabajador en el conflicto, y cuando se exterioriza la decisión de la controversia, el resultado no afecta o produce los resultados de forma exclusiva para el administrado que presentó la petición, sino a ambas; caso que no sucede con los actos administrativos en los que los actos individuales se destinan a un solo sujeto de derecho y los generales aquellos que interesan a una pluralidad de ellos, situación que no corresponde a esta figura laboral.

2.3.6. El visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana

El sistema y marco jurídico ecuatoriano en materia laboral no ha sido objeto de grandes cambios, pues, el primer Código del Trabajo fue aprobado en 1938; particularmente en lo que al derecho del trabajo se refiere las transformaciones laborales y expedición de normas, que surgían para mejorar la regulación de la relación entre empleadores y trabajadores no han alcanzado aún el objetivo propuesto.

En la ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, misma que fue publicada en 1930 en la presidencia de Isidro Ayora, sobre las formas para dar por terminado la relación laboral entre las partes, es que podían motivar el despido del trabajador o el abandono del trabajo y que esta resultara justificada, pero en la referida norma únicamente se hacía un señalamiento enumerativo de las causales, mas no el trámite pertinente para la terminación de la relación laboral (Velasguí, 2016).

Posteriormente, en el gobierno del Gral. Alberto Enríquez Gallo, atendiendo la realidad en

el ámbito laboral, mediante Decreto Nro. 177, en el año 1936, expidió las causales de terminación de los contratos sostenidas por empleador o trabajador, misma que deben ser calificadas por los Inspectores de trabajo; adicionalmente, se estableció que las decisiones de los Inspectores tendrían el carácter de verdadero fallo, siendo obligatorias y ante el que únicamente cabía el recurso de apelación ante el Director General del Trabajo. En el año 1938 se realizaron algunos cambios en la normativa laboral por lo que se expidió el Código del Trabajo, pero fue en el año de 1971, que aparece la figura jurídica de visto bueno como requisito previo para la terminación de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Si bien se han realizado algunas modificaciones al Código del Trabajo, actualmente en nuestro sistema no se ubica o identifica el desarrollo de la institución jurídica del visto bueno, ni sobre su procedimiento, lo que muestra que su concepción y tratamiento se ha mantenido en la forma y con el objeto que inicialmente fue pensado, por ejemplo, si el empleador presenta la petición en contra del trabajador y el Inspector del Trabajo concede el visto bueno; los efectos de tal decisión no afectan solo al empleador, pues, al obtener la autorización del funcionario competente, queda concluido por parte del trabajador su contrato de trabajo (Velasquí, 2016).

2.3.7. Causales para la terminación del contrato de trabajo mediante visto bueno

En las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador, con frecuencia, se presentan conflictos derivados de sus actos o conductas, es claro que la relación de trabajo establecida entre las partes no solo involucra un tipo de obligaciones en apego de la ejecución de su trabajo y las condiciones establecidas en el contrato; sino que involucrarían una serie de actuaciones en las que también se asienta la relación jurídica.

Según Velasquí (2016) las obligaciones contractuales entre el trabajador y el empleador se traducen en:

...la visibilidad de las acciones que deben cada una de ellas; las del trabajador, al

poner su fuerza de trabajo para realizarlo específica y materialmente; es decir “aquello que es debido como prestación y que consiste en quedar a disposición del empleador-acreedor y a ejecutar los actos específicos de cumplimiento; así como las del empleador que consiste básicamente en la de cancelar la remuneración pactada, a saber el deber de recibir la prestación que el trabajador pone a su disposición y designa también la obligación remuneratoria (p. 22).

Al respecto, Ximena Moreno y Julio César Trujillo, reseñados por Velasteguí (2016), coinciden en que en nuestro país existen dos formas para tal efecto, en razón de que se ha adoptado dos sistemas, tales como:

El francés, que en nuestro marco es el visto bueno, en el que la causal debe ser puesta en conocimiento y resuelta por la autoridad del trabajo; y,

El alemán, en el que existen casos en los que se puede despedir al trabajador o abandonar el trabajo, concluyendo la relación de hecho, debiendo acudir ante el juez de trabajo- y no preliminarmente al Inspector del Trabajo- para justificar ante él las causas de la decisión cuando la parte perjudicada inicie el proceso judicial laboral (p. 23).

Sin embargo, las principales razones para que el empleador termine la relación laboral previa aprobación del ministerio de trabajo por visto bueno son las siguientes:

- i) Ausencia injustificada o ausencia del trabajo, o ausencia del trabajo por más de tres días seguidos.
- ii) Por incumplimiento disciplinario o grave de las normas internas aprobadas por la ley
- iii) Debido al comportamiento deshonesto o poco ético de los empleados
- iv) Daño grave al empleador o su familia

- v) Por la incompetencia manifiesta del empleado en relación con su profesión o trabajo
- vi) Por denuncia infundada del empleador sobre sus obligaciones con el IESS
- vii) Incumplimiento de las medidas de seguridad, precaución e higiene
- viii) Por acoso laboral, a compañeros o superiores (LEALT - Estudio Jurídico, 2020)

Por su parte, las principales causales para dar por terminado un contrato de trabajo por visto bueno por parte de los trabajadores son:

- i) Lesiones graves a los trabajadores o sus familias.
- ii) Durante la reducción o falta de pago o pago de la contraprestación pactada
- iii) Porque los empleadores exigen que los trabajadores realicen el trabajo sin consentimiento
- iv) En casos de acoso laboral (ibídem)

En todo caso, una vez solicitado o presentado la solicitud de visto bueno, el Inspector de Trabajo lo notificará a la otra parte, dándole dos días para que responda, como si estuviera bajo los auspicios de un abogado. Con o sin respuesta, el inspector llevará a cabo una audiencia donde recibirá pruebas en apoyo de los cargos. Al tercer día, el Ministerio del Trabajo está obligado a motivar la concesión o denegación de la aprobación, decisión que puede ser impugnada ante el órgano jurisdiccional.

En ese contexto, podemos asegurar que la terminación unilateral de la relación laboral se fundamenta necesariamente en causas previstas en la norma de la materia y, solamente cuando resulten justificadas ante el Inspector del Trabajo, producirán el efecto de poner fin la relación laboral luego de agotado el procedimiento respectivo.

2.3.8. Supletoriedad de normas procesales ordinarias para el desarrollo del procedimiento de visto bueno

Las transformaciones y cambios de las dinámicas sociales demandadas en el derecho procesal han sido constantes; no es menos cierto que su indistinta aplicación de reglas generales a todos los supuestos, no satisfacía las peculiares circunstancias derivadas de la multiplicidad de relaciones sociales, por lo que se produjo la necesidad de generar y mejorar las normas, conceptos, instituciones, principios y procedimientos propios, que correspondieran a la realidad de la institución jurídica de visto bueno, al punto de poder concebir ramas del derecho como independientes e incluso con autonomía (Velasteguí, 2016).

En este sentido, el derecho de trabajo rompe con el esquema individualista del derecho civil, así como la concepción de una relación netamente comercial, para centrar su objeto en la realidad de los trabajadores y la importancia de regular los vínculos establecidos con los empleadores, desde una perspectiva propia con carácter de protección social, incluso Velasteguí (2016) afirmó que "... el derecho del trabajo surge a raíz de las insuficiencias del derecho civil para contemplar la situación de los trabajadores, de su realidad" por lo que se presentan en los asuntos laborales con normas de la doctrina civil y procesal civil, tales como, el Código Civil, Código del Trabajo, Condigo Orgánico General de Procesos, entre otros.

Ahora bien, en el marco normativo del país su desarrollo se realiza de forma progresiva, teniendo como base fundamental y parámetro legal de referencia la Constitución; no obstante, han sido pocas las circunstancias o eventos que no han encontrado respuestas dentro del área o disciplina que los trata o que no se encuentra regulada de forma precisa; debiendo, por ello, buscarlas en otra normativa para que las supla, pues, en el caso del derecho del trabajo, en nuestro país no es la excepción, ya que de manera expresa el Código del Trabajo indica que, cuando dentro de las normas especiales en materia laboral no se encuentren disposiciones que permitan conducir la solución ante un vacío, se deberán observar, supletoriamente las de los Códigos antes indicados, que son de carácter general.

En tal virtud, es indudable la diferencia entre el derecho general y el especial del trabajo, hecho que se ha de considerar desde la dimensión protectora y social de los derechos de los trabajadores, al punto de poder expresar que “progresivamente se ha ido incrementando la separación entre el proceso laboral y el civil, hasta el punto de poder afirmar que la supletoriedad de este es más retórica que real” (Velasteguí, 2016).

2.4. Referentes empíricos

Es necesario tomar en consideración los principales trabajos desarrollados por distintos autores, que guardan relación con el procedimiento a seguirse en los trámites de visto bueno, la aplicabilidad del procedimiento directo del COIP, y con respecto establecidos en el Código del Trabajo, que garantice las garantías básicas del debido proceso.

En tal virtud, destaca la tesis de maestría realizada por Velasteguí (2016) que recalca las disposiciones para el proceso de homologación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, que reseña que contiene la figura jurídica de visto bueno como una forma de concluir la relación contractual laboral entre el trabajador y el empleador, siempre y cuando resulten legales y justificadas las causales previstas en la ley. Pero tal acción resulta oportuna preguntar si ¿existe o resulta suficiente aquel marco legal?, ¿se sustancia adecuadamente este procedimiento por parte del Inspector del Trabajo?; Velasteguí (2016) afirmó que el visto bueno presenta dudas e imprecisiones respecto a su concepción y tratamiento manifestando que:

El visto bueno es un proceso que debe anunciarse en sede administrativa, y la ley que debe integrar su desarrollo en los distintos momentos procesales no se encuentra detalladamente definida en el Código del Trabajo vigente; de hecho, los artículos 183, 621 y 622 del Código del Trabajo. Artículo único que regula la actuación de la autoridad administrativa encargada del procedimiento (p. 22).

La extinción de la relación laboral se presenta como una consecuencia del incumplimiento

de obligaciones propias de la ejecución del trabajo, de aquellas contenidas en el contrato y los reglamentos, que serían los deberes de prestación; así como de los deberes de comportamiento. En ambos casos la afectación puede resultar grave y quebranta la relación laboral.

En este contexto, la falta de presupuestos sobre la existencia de la falta y que esta se encuentre prevista en la ley como causa justificada del visto bueno, acarrea que no se acredite efectiva y realmente su cometimiento y que se cumpla el procedimiento. Este se efectúa cumpliendo fases en las que se presentan diferentes actos como: la disposición de que aclare o complete la solicitud de visto bueno, en caso de considerar que tal omisión afecte los derechos del accionado; la admisión a trámite de la petición de visto bueno y el traslado que ordena se efectúe al sujeto pasivo; el señalamiento del día y hora para la realización de la diligencia de investigación; la conciliación; la recepción de los argumentos de las partes, así como de las pruebas; la petición oficiosa de documentos e información, la investigación; la suscripción del acta de investigación; y, la resolución concediendo o negando el visto bueno.

Por otro lado, Martínez (2019) en su tesis trata sobre “El Procedimiento actual del Visto Bueno vulnera la Seguridad Jurídica”, evidenciando que el procedimiento actual del visto bueno vulnera la seguridad jurídica, ya que este es un procedimiento administrativo empleado tanto por el empleador como por el trabajador, en relación a las normas legales vigentes del Código como las causales establecidas en el Art. 172 y 173 del mismo cuerpo de ley, y que demuestran en este trabajo la falta de aplicación a lo estipulado en estas normas jurídicas, específicamente en relación al caso práctico analizado, toda vez que en nuestra sociedad se dan un sin número de procedimientos administrativos en el Ministerio del Trabajo.

El visto bueno es una institución del Derecho Laboral llamado a imponer el orden, respeto y disciplina dentro de una institución o empresa, toda vez que se constituya en una sanción ante una infracción cometida por un trabajador o empleador, de esta manera, tanto los empleadores

como los empleados pueden iniciar la aprobación de la disciplina y la regulación de la relación. La decisión del inspector no le quitó el derecho de llevar el caso ante el juez de trabajo, ya que sólo tenía el valor del informe, que se evaluaría contra las pruebas presentadas en juicio.

El autor Martínez (2019) puntualizó:

El trabajador o el empleador que considere una o más de las causas mencionadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, deberá solicitar el visto bueno al inspector del trabajo. Vale decir en este caso, que, como efecto directo, aún en la actualidad se presentan vulneraciones contra el interés individual de los trabajadores que prestaron sus servicios bajo esta modalidad, perjudicando su procedimiento del visto bueno (p. 15).

Es importante mencionar que el procedimiento del visto bueno es una garantía jurídica de los derechos de los intervinientes y constituye el ordenamiento de las diferentes etapas y actos procesales, a los que el Inspector del Trabajo también se ha de apegar para sustanciar el trámite y exteriorizar su decisión.

No podemos dejar de resaltar que las funciones del Inspector del Trabajo no se limitan a las inspecciones integrales, sino que dentro del visto bueno trata de verificar que no exista vulneración de los derechos de los trabajadores, debe actuar y constituirse como un garante para el cumplimiento y goce efectivo de los derechos y obligaciones contenidas en la legislación laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación

Para poder determinar la viabilidad y aplicación de las garantías básicas del debido proceso, dentro del trámite que da por terminado la relación laboral por visto bueno, se debe analizar diferentes enfoques de la investigación, así como un estudio jurídico y crítico de las partes correspondientes, del Código del Trabajo, Código Orgánico General de Procesos, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, con la finalidad de regular la sustanciación de los procesos de Visto Bueno, de acuerdo al principio constitucional del debido proceso.

El autor Medina (2005) sobre el enfoque de la investigación indica que:

...es un proceso sistemático, disciplinado y controlado y está directamente relacionada a los métodos de investigación que son dos: método inductivo generalmente asociado con la investigación cualitativa que consiste en ir de los casos particulares a la generalización; mientras que el método deductivo, es asociado habitualmente con la investigación cuantitativa cuya característica es ir de lo general a lo particular (p. 25).

En este sentido, el propósito del presente trabajo de investigación es el de explicar los diferentes enfoques que se utilizan en la misma, tales como, el enfoque cualitativo y el cuantitativo, por lo que es trascendental hacer énfasis lo descrito por los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2010) al indicar que "...todo trabajo de investigación se sustenta en dos enfoques principales: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, los cuales de manera conjunta forman un tercer enfoque, como es el enfoque mixto" (p. 4).

De esta manera, se emplea el enfoque cualitativo para realizar un análisis crítico jurídico al

Código del Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 mismo que fue derogado mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, con el fin de verificar si la normativa legal vigente comprende las garantías básicas del debido proceso, dentro del trámite que da por terminado la relación laboral por visto bueno.

3.1.1. Enfoque Cualitativo

El diseño de la presente investigación tiene un enfoque cualitativo con categoría no experimental, partiendo de los presupuestos teóricos, doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, sobre el debido proceso establecido en la Constitución de la República del Ecuador y la institución jurídica de visto bueno, como una forma de dar por terminada la relación laboral, conforme al Código del Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219.

Este enfoque busca identificar el procedimiento del visto bueno y determinar las consecuencias que ha tenido dentro las garantías básicas del debido proceso establecidas en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa, seguridad jurídica y el principio de celeridad, para dar una solución a este problema y lograr los objetivos planteados en la investigación, lo cual permitirá una correcta aplicación de los derechos y garantías constitucionales.

Por el cual se aplicó la técnica del diseño encuesta realizadas a 200 profesionales del derecho en el cantón Machala, que permitirá establecer la viabilidad del procedimiento del visto bueno con respecto a las garantías básicas del debido proceso; además, se utilizó la categoría normativa, documental, doctrinaria y bibliográfica, para el estudio detallado de la presente investigación.

3.2 Alcance

El alcance de un proyecto de investigación, es todo el trabajo que se realiza para cumplir con los objetivos propuestos en el mismo para lograr con éxito la propuesta planteada. Por su parte, Galarza (2020) sobre los alcances de una investigación indico:

El proceso de investigación tiene como finalidad encontrar soluciones para las diversas necesidades que enfrenta el ser humano. Dentro de este proceso, el nivel de una investigación puede tener diversos alcances que parten desde el nivel exploratorio, descriptivo, correlacional hasta llegar a un alcance explicativo, en donde se busca una explicación del fenómeno que se está investigando (p. 1).

De esta manera, el presente estudio y análisis del procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno, de acuerdo a lo que establece el Código Orgánico General de Procesos como norma supletoria, en concordancia con el Código del Trabajo y actualmente con la normativa técnica que regula el trámite de Visto Bueno, esto es, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, contando con un procedimiento muy limitado para realizar las diligencias de investigación y garantizar las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa que tienen las partes dentro de un proceso sea administrativo o judicial, persistiendo aun las falencias dentro del procedimiento de visto bueno, al establecer términos muy reducidos afectando los derechos constitucionales, uno de ellos es contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa.

Dentro del análisis que se exhibe en la metodología, nos encontramos con el alcance, el cual tiene tres dimensiones a estudiar, que son:

1. **Alcance Exploratorio:** generalmente un proyecto de investigación inicia con un alcance exploratorio, que consiste normalmente en el estudio de conocimientos e ideas referentes a la investigación que se realiza, cuyo objetivo general es examinar un tema poco

estudiado, desconocido o novedoso. Por su parte, Hernández, Fernández & Baptista (2004) afirmó que "...examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se han abordado antes (...) Este tipo de estudio permiten acercarse a un tema "novedoso" y preparar el terreno para posteriores investigaciones" (p. 2).

En este sentido, el presente trabajo de investigación se centró en detallar con referencias y contextualizaciones de las garantías básicas del debido proceso y la institución jurídica del visto bueno y su procedimiento establecido en el Código del Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219; y, con respecto al derecho a la defensa, también se realizó un estudio conforme lo que afirman distintos juristas y lo que establece la Constitución de la República, tomando en consideración la opinión jurídica de los profesionales del derecho en el cantón Machala, a través de encuestas, para así registrar sus opiniones respecto al procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno, el cual permitirá establecer su viabilidad y correcta aplicación de las garantías básicas del debido proceso.

2. **Alcance Descriptivo:** consiste en el estudio detallado de la información, es decir, se encarga de describir los acontecimientos, fenómeno, situaciones o problemas para puntualizar sus dimensiones o variables con precisión. De esta manera, Hernández, Fernández, & Baptista (2010) manifiesta que este alcance busca "especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 2).

Por ello, este alcance va a determinar si dentro del procedimiento para tramitar un visto bueno, se consideran las garantías básicas del debido proceso; es decir, si el término para

realizar las diligencias investigativas es correcto, así como lo que consta con la fase de saneamiento, excepciones previas, fijación de puntos de debates y conciliación para posterior ir a la fase de pruebas y alegatos, todo aquello en el término de 3 días.

3. **Alcance Explicativo:** consiste en realizar un estudio que va más allá de la descripción de los fenómenos o conceptos; dicho en otras palabras, el alcance explicativo está encaminado en responder las causas y efectos del problema bajo la interpretación y argumentación de las normas, doctrinas y leyes.

Por consiguiente, se abordó en esta investigación la búsqueda de los conocimientos, partiendo de aspectos generales a particulares, como las generalidades de la temática, características, la figura procesal de visto bueno establecido en el Código del Trabajo, el Código Orgánico General de Procesos como norma supletoria, y dentro de la normativa interna que aplican los Inspectores del Trabajo a nivel nacional, tales como, el Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, los mismos que deben guardar relación con la aplicabilidad de los derechos y garantías constitucionales.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Métodos teóricos

Tabla 1, Métodos Teóricos

MÉTODOS	DIMENSIONES	SISTEMA CONCEPTUAL	TRAYECTORIAS Y MODELOS
Histórico Lógico	Garantías básicas del debido proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Las garantías básicas del debido proceso • El desarrollo del debido proceso • El debido proceso según la Corte Constitucional • El debido proceso en vía administrativa 	

		<ul style="list-style-type: none"> • El debido proceso en el ámbito internacional 	
Sistematización jurídico doctrinal	El Visto Bueno	<p>Como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo • El contrato de trabajo según el derecho comparado • Sujetos del contrato de trabajo • Terminación del contrato de trabajo • Visto bueno • El visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana • Causales para la terminación del contrato de trabajo mediante visto bueno • Supletoriedad de normas procesales ordinarias para el desarrollo del procedimiento de visto bueno 	

3.3.2. Métodos Empíricos

Tabla 2, Métodos Empíricos

MÉTODOS	DIMENSIONES	SISTEMA CONCEPTUAL	TRAYECTORIAS Y MODELOS
Empírico Analítico	Encuestas	<ul style="list-style-type: none"> • 200 profesionales del derecho en el cantón Machala 	Cuestionarios
Sistematización referencial	El procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno del Código del Trabajo, para garantizar el debido proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Velastegui, Patricio • Martínez Ruiz, Eduardo Javier 	Trabajos de titulación

3.4. Hipótesis de la investigación

La sustanciación del trámite del visto bueno debe tener un procedimiento claro y pormenorizado regulado conforme lo establece el Código del Trabajo y sus normativas secundarias aplicables, para garantizar las garantías básicas de un juicio justo, en particular el derecho a la defensa, estableciendo términos oportunos a sus todas las etapas procesales.

3.5. Tipo de investigación

El presenta trabajo de investigación es no experimental, la cual se define como una investigación que se ha realizado sin ningun tipo de manipulación en las variables y de los que solo se observan los fenómenos en su estado natural para posteriormente analizarlos; dicho en otras palabras, en esta investigación no se va a manipular ni controlar el problema, solo se va a determinar si la forma como están establecidos el procedimiento a seguirse para tramitar un visto bueno conforme a lo que establece el Código Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189, producen una vulneración a los derechos y principios constitucionales y consiguen la aplicación del derecho a la defensa.

Para Escamilla (2019), manifiesta que el diseño no experimental es “aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos” (p. 2), la misma se divide en tres tipos, según la profundidad o alcance del estudio, tales como, exploratorios, descriptivos y correlacionales.

3.6. Paradigmas de la investigación

Esta investigación es de paradigma crítico propositivo, ya que las universidades ecuatorianas promueven los trabajos de investigación de posgrado para lograr conocimientos científicos, cuya finalidad es descubrir principios que generan el procedimiento, resultados y soluciones;

es decir, que permitan actuar sobre la realidad social para transformar, deber y obligación de las instituciones de educación superior Hernández (2020).

3.7. Cuadro de Operacionalización de variables de la investigación

Doctrina General	Doctrina Sustantiva	Modelos, métodos e Instrumentos	Unidad de análisis
Las garantías básicas del debido proceso,	El visto bueno	Análisis normativo	Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219.
		Encuestas	200 abogados en libre ejercicio en la provincia de El Oro.
		Precedente	Visto Bueno N°. 3022 33 – 2021
		Referentes empíricos	<ul style="list-style-type: none"> • Velastegui, Patricio • Martínez Ruiz, Eduardo Javier

3.8. Cuadro de categorías, dimensiones, instrumentos y unidades de análisis

(CDIU) en las investigaciones cualitativas

Tabla 3, CDIU

CATEGORÍAS	DIMENSIONES	TÉCNICAS	UNIDADES DE ANÁLISIS
Sistema Procesal	El visto bueno	Análisis normativo	Código Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 y

		Encuesta	Constitución de la República. Profesionales del derecho, especialistas en derecho procesal laboral.
--	--	----------	--

3.8. Gestión de datos de la investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de observación para la recopilación de los datos, mediante la cual se estudió a la institución jurídica de visto bueno y el procedimiento que se realiza ante el Inspector del Trabajo, de acuerdo al Código Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, para establecer si el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 cumple con las garantías básicas del debido proceso, en especial el derecho a la defensa.

Por último, se obtuvo la opinión de especialistas en el derecho procesal laboral, mediante las encuestas realizadas a los profesionales del cantón Machala, quienes contestaron un pliego de preguntas que fueron redactadas de forma organizada, secuenciadas, coherente y estructuradas, con la finalidad de obtener información precisa, ya que están de manera directa y personalmente inmersos con los hechos y el problema que trata esta investigación.

3.9. Criterios éticos de la investigación

Durante todo el proceso de investigación y hasta la elaboración del informe final, se contó con cuatro principios fundamentales con respecto a los criterios de la ética en el presente trabajo de investigación, tales como, el respeto y consentimiento de los entrevistados para responder el cuestionario, para así lograr con respuestas que estén íntimamente relacionadas con su experiencia y conocimientos; la confiabilidad y la no maleficencia de la información obtenida y transmitida en el informe final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de los resultados ordenados por el cumplimiento de objetivos

La presente investigación, combina los métodos de análisis, estudios comparativos y la aplicación de la encuesta para la recolección de datos, a fin de contar con las principales fuentes relacionadas con el procedimiento a seguirse para el trámite de visto bueno, de lo cual han surgido diversas normativas técnicas que regulan el procedimiento del Visto ante el MDT, con la finalidad de dar por terminada la relación laboral en el país. Con respecto al término para convocar a las diligencias de investigación han surgido diversas interpretaciones sobre la afectación a las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa, pues en la praxis se afirma que el término es muy limitado para realizar las diligencias de investigación en el procedimiento de Visto Bueno, siendo un tema muy discutido por los profesionales del derecho.

Es por ello es que, a fin de obtener resultados que orienten y aporten en el desarrollo del presente trabajo de investigación, se aplicaron 200 encuestas con 13 interrogantes dirigidas a los abogados en libre ejercicio de la profesión de la provincia de El Oro, cantón Machala, preguntas que guardan estrecha relación sobre el procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno para garantizar el debido proceso.

4.2. Presentación de los resultados de las encuestas

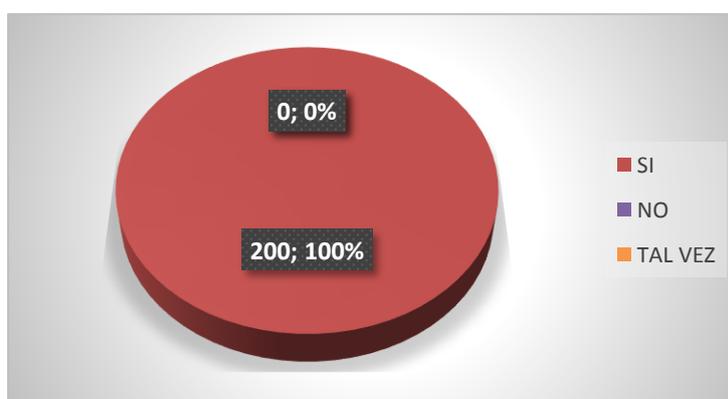
El presente apartado tiene como finalidad diagnosticar la situación actual, con la aplicación de las encuestas a los abogados en libre ejercicio de su profesión de la provincia de El Oro, cantón Machala, quienes fueron objeto del estudio en la presente investigación. En cuanto al formato de encuesta se encuentra en el apéndice A, considerando que se recibió información

de 200 muestras que arrojaron los siguientes resultados:

1. ¿CONOCE USTED SOBRE LA NORMATIVA DEL CODIGO DE TRABAJO?

Tabla 4, Descripción de variables de la pregunta No. 1 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	200	100
NO	0	0
TAL VEZ	0	0
TOTAL	200	100



*Figura 1, Conocimiento de la normativa legal establecida dentro del Código del Trabajo
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021*

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 200 que significa el 100%, coinciden que si conocen sobre la normativa establecida en el Código del Trabajo.

Análisis:

De los encuestados, el cien por ciento indican que conocen del contenido de la norma legal establecido en el Código del Trabajo, es decir, contamos con profesionales del derecho en el ámbito laboral en la presente encuesta.

2. ¿CONOCE USTED SOBRE LA NORMATIVA TÉCNICA ESTABLECIDA EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2021-219 PARA TRAMITAR EL VISTO BUENO?

Tabla 5, Descripción de variables de la pregunta No. 2 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	160	80
NO	10	5
TAL VEZ	30	15
TOTAL	200	100

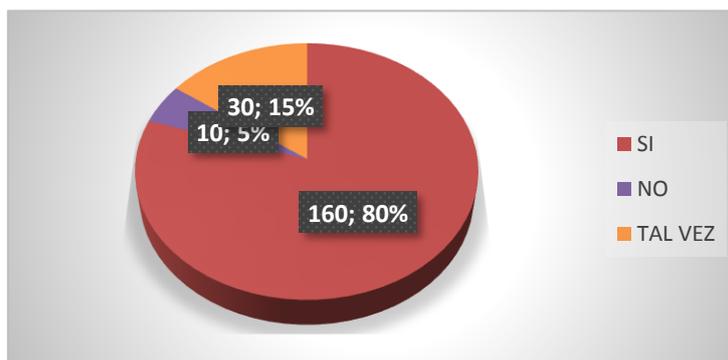


Figura 2, Conocimiento de la normativa técnica establecida dentro del Acuerdo Ministerial NO. MDT-2021-219
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 160 que significa el 80%, coinciden en conocer normativa técnica establecida dentro del Acuerdo Ministerial NO. MDT-2021-219 que regula el trámite del visto bueno; al contrario, de 10 abogados que indican no conocer lo que equivale un 5% de los profesionales del derecho que desconocen del Acuerdo Ministerial, mientras que los 30 abogados restante indican que tal vez si conocen el contenido de la norma técnica en mención.

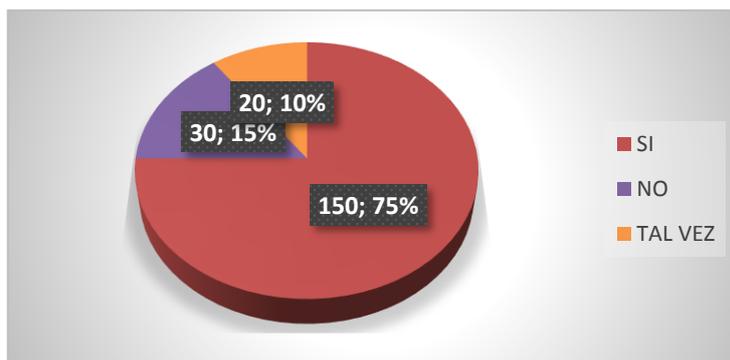
Análisis:

De los encuestados el ochenta por ciento, indican conocer normativa técnica establecida dentro del Acuerdo Ministerial NO. MDT-2021-219 que regula el trámite del visto bueno, tomando en consideración que la normativa fue publicada el 13 de agosto del presente año y es el 24 de septiembre cuando recién entra en vigor para su aplicación.

3. ¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION JURÍDICA DE VISTO BUENO VULNERA LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

Tabla 6, Descripción de variables de la pregunta No. 3 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	150	75
NO	30	15
TAL VEZ	20	10
TOTAL	200	100



*Figura 3, La institución jurídica de visto bueno vulnera los derechos del trabajador
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021*

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 150 que significa el 75%, coinciden que la institución jurídica de visto bueno si vulnera los derechos de los trabajadores; al contrario de 30 abogados que representan el 15% de los encuestados indican que no vulnera sus derechos, mientras que los 20 abogados restante indican que, tal vez se vulnera sus derechos representando un 10% de los encuestados.

Análisis:

De los encuestados el setenta y cinco por ciento, indican que la institución jurídica de visto bueno como forma de dar por terminado un contrato de trabajo o la relación laboral vulnera los derechos del trabajador, siendo un porcentaje alto a diferencia del 15 % que indica que no vulnera sus derechos y un 10% que tal vez puede vulnerar los derechos del trabajador.

4. ¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION JURÍDICA DE VISTO BUENO VULNERA LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR?

Tabla 7, Descripción de variables de la pregunta No. 4 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	160	80
NO	10	5
TAL VEZ	30	15
TOTAL	200	100

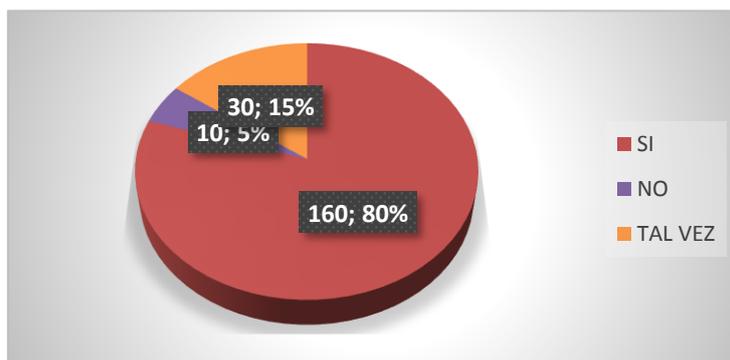


Figura 4, La institución jurídica de visto bueno vulnera los derechos del empleador
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 160 que significa el 80%, coinciden que la institución jurídica de visto bueno si vulnera los derechos del empleador; al contrario de 10 abogados que representan el 5% de los encuestados que indican que no vulnera sus derechos, mientras que los 30 abogados restantes indican que tal vez se vulnera sus derechos, representando un 15% de los encuestados.

Análisis:

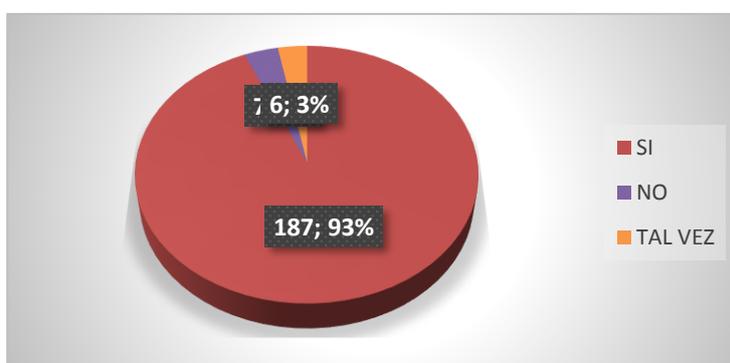
De los encuestados, el ochenta por ciento, indican que la institución jurídica de visto bueno como forma de dar por terminado un contrato de trabajo o la relación laboral vulnera los derechos del empleador, siendo un porcentaje alto a diferencia del 5 % que indica que no vulnera sus derechos y un 15% que tal vez puede vulnerar los derechos del trabajador.

5. ¿CONSIDERA USTED QUE EL ARTÍCULO 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEBE INDICAR SI ES EN TERMINO O EN PLAZO LOS DOS DÍAS

QUE SE LE CONCEDE A LA OTRA PARTE PARA QUE CONTESTE LA NOTIFICACIÓN QUE REALIZA EL INSPECTOR DEL TRABAJO?

Tabla 8, Descripción de variables de la pregunta No. 5 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	187	93
NO	7	4
TAL VEZ	6	3
TOTAL	200	100



*Figura 5, Contestación a la notificación que realiza el Inspector del Trabajo - Artículo 621 del Código del Trabajo
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021*

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 187 que significa el 93%, coinciden de que el artículo 621 del Código del Trabajo debe establecer si los dos días que se le concede para dar contestación a la notificación que realiza el Inspector del Trabajo en el trámite de visto bueno es término o plazo; al contrario de 7 abogados que representan el 4% de los encuestados indican que no es necesario, mientras que los 6 abogados restante indican que tal se debe indicar, representando un 3% de los encuestados.

Análisis:

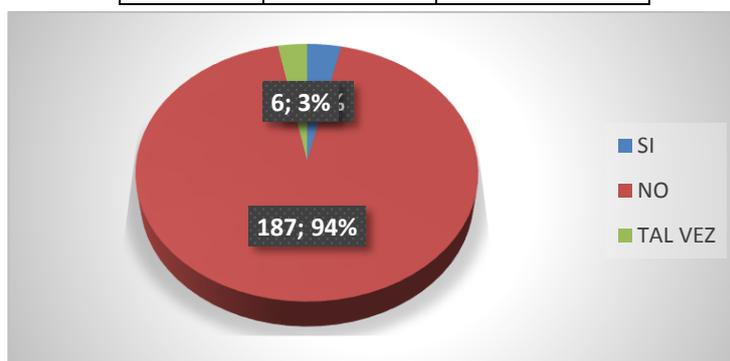
De los encuestados, el 93% indican que si es necesario que se determine si es plazo o término, tomando en consideración que al decir 2 días puede o no contar los fines de semana o feriado, al libre albedrío del Inspector del Trabajo, afectando el derecho a la defensa y a contar

con el tiempo oportuno para contestar la demanda y contar con todos los medios probatorios.

6. ¿CONSIDERA USTED QUE EL TIEMPO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA QUE EL INSPECTOR DEL TRABAJO DICTE UNA RESOLUCIÓN POSITIVA O NEGATIVA REFERENTE A UN VISTO BUENO GARANTIZA LO ESTIPULADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA EN SU ARTÍCULO 76 NUMERAL 7 LITERAL B?

Tabla 9, Descripción de variables de la pregunta No. 6 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	7	3
NO	187	94
TAL VEZ	6	3
TOTAL	200	100



*Figura 6, Resolución del Inspector del Trabajo en el trámite de Visto Bueno - Artículo 621 del Código del Trabajo
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021*

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 187 que significa el 93%, coinciden en que el tiempo que establece el artículo 621 del Código del Trabajo para emitir su resolución no garantiza las garantías básicas del debido proceso establecido en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa con respecto al tiempo y los medios adecuados que tienen las partes para preparar su defensa, y dicho término no establece las diligencias investigativas, lo que consta

con la fase de saneamiento, excepciones previas, fijación de puntos de debate y conciliación, para posteriormente ir a la fase de pruebas y alegatos, todo aquello en el término de 3 días; al contrario, de 7 abogados que representan el 4% de los encuestados, indican que si garantiza las garantías básicas del debido proceso establecidas en el artículo 76 numeral 7 literal b de la Constitución de la Republica; mientras que los 6 abogados restantes, indican que tal vez garantiza o tal vez no se garantiza representando un 3% de los encuestados.

Análisis:

De los encuestados, el 93% indican que el tiempo que establece el artículo 621 del Código del Trabajo para que el Inspector del Trabajo emita su resolución, positiva o negativa en el trámite de visto bueno, no garantiza lo establecido en el artículo 76 numeral 7 literal b de la Constitución de la Republica, pues, se toma en cuenta el tiempo para convocar a las diligencias de investigación, misma que consta con la fase de saneamiento, excepciones previas, fijación de puntos de debates y conciliación para posterior ir a la fase de pruebas y alegatos, todo aquello en el término de 3 días afectando el derecho constitucional de la defensa, el mismo que garantiza a las partes procesales contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa, donde en aquella diligencia se viene afectado el debido proceso.

7. TOMANDO EN CUENTA QUE EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2021-219 AUN NO ENTRA EN VIGENCIA ¿CREE USTED QUE EL ACTUAL PROCEDIMIENTO A SEGUIRSE PARA TRAMITAR EL VISTO BUENO SE ESTARÍA DEJANDO EN LA INDEFENSIÓN AL ACCIONADO?

Tabla 10, Descripción de variables de la pregunta No. 7 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	184	92
NO	3	1

TAL VEZ	13	7
TOTAL	200	100

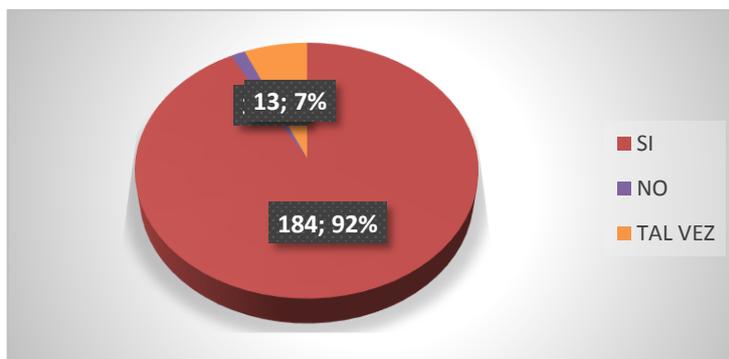


Figura 7, Procedimiento a seguirse para tramitar el Visto Bueno

Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 184 que significa el 92%, coinciden de que el trámite a seguirse dentro del procedimiento de visto bueno afecta los derechos del accionado y lo deja en la indefensión; al contrario, de 3 abogados que representan el 1% de los encuestados, indican que no se deja en indefensión, siendo un porcentaje muy bajo; mientras que los 13 abogados restante indican que tal vez se deja en la indefensión al accionado, representando un 7% de los encuestados.

Análisis:

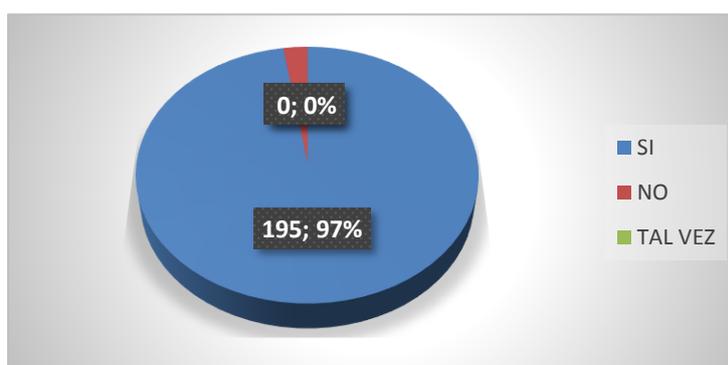
De los encuestados, el 92% afirma que el actual procedimiento a seguirse dentro del trámite de visto bueno deja en indefensión al accionado, tomando en cuenta los datos de las interrogantes antes indicadas en donde se afirma que el tiempo para dar contestación a la notificación que realiza el Inspector del Trabajo, las diligencias de investigación y el tiempo para emitir su resolución, no garantiza lo establecido en el artículo 76 numeral 7 literal b de la Constitución de la Republica, el mismo que garantiza a las partes procesales contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa.

8. ¿CONSIDERA USTED LUEGO DE APLICAR LA NORMATIVA TÉCNICA

ESTABLECIDA EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2021-219 PARA TRAMITAR EL VISTO BUENO SE ESTARÍA DEJANDO EN LA INDEFENSIÓN AL ACCIONADO?

Tabla 11, Descripción de variables de la pregunta No. 8 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	5	2
NO	195	98
TAL VEZ	0	0
TOTAL	200	100



*Figura 8, El Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219 establece la normativa técnica para tramitar el visto bueno
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021*

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 195 que significa el 98%, coinciden de que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 sigue dejando en la indefensión al accionado dentro de un procedimiento de visto bueno; al contrario, de 5 abogados que representan el 2% de los encuestados, indican que no se deja en la indefensión siendo un porcentaje muy bajo.

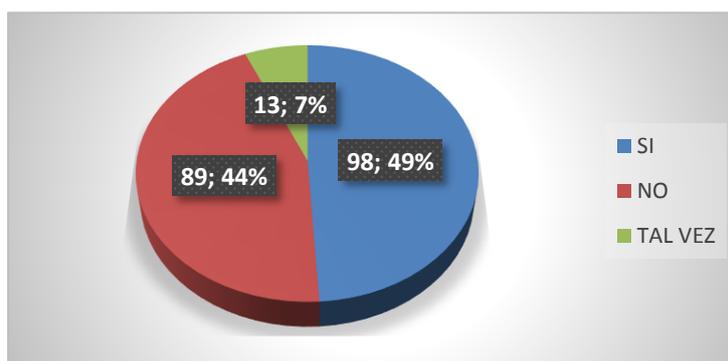
Análisis:

De los encuestados, el noventa y cinco por ciento, afirma que aun con la entrada en vigencia del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 se seguirá persistiendo la afectación del derecho a la defensa dentro del trámite de visto bueno, pues, se sigue manteniendo el término limitado que afecta las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa.

9. CON RESPECTO A LA SANA CRITICA QUE SE MANEJA EN LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVA ¿CONSIDERA USTED QUE ES IMPÓRTATE QUE EL INSPECTOR DEL TRABAJO UTILICE LA SANA CRITICA AL MOMENTO DE LLEGAR UNA SOLICITUD DE VISTO BUENO?

Tabla 12, Descripción de variables de la pregunta No. 9 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	98	49
NO	89	44
TAL VEZ	13	7
TOTAL	200	100



*Figura 9, La sana critica al momento de llegar una solicitud de visto bueno
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021*

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, 98 que significa el 49%, coinciden de si es importante que los inspectores del trabajo utilicen en sus resoluciones administrativa la sana critica al momento de resolver una solicitud de visto bueno; al contrario, de 89 abogados que representan el 44% de los encuestados, indican que no es importante el uso de la sana critica dentro del procedimiento de visto bueno.

Análisis:

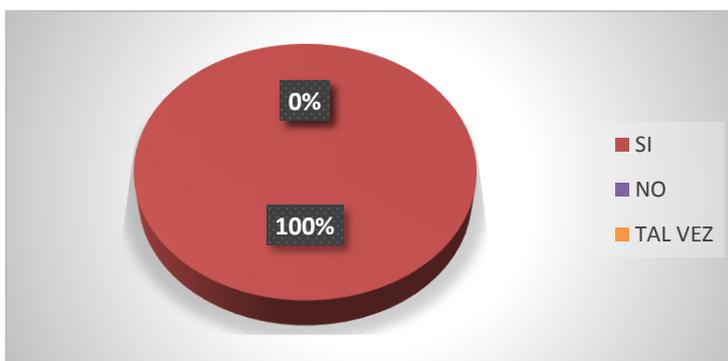
De los encuestados, en la presente pregunta existe un porcentaje dividido en la contestación

de la presente interrogante, pues la sana crítica al momento de emitir la resolución del visto bueno puede ser mal aplicada o según los encuestados no es importante el uso en los procedimientos mientras que otro porcentaje discrepa con ese criterio.

10. ¿CREE USTED QUE EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEBE INDICAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL VISTO BUENO PARA GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO ESTABLECIDO EN LA NORMA CONSTITUCIONAL?

Tabla 13, Descripción de variables de la pregunta No. 10 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	200	100
NO	0	0
TAL VEZ	60	0
TOTAL	200	100



*Figura 10, Procedimiento a seguir en el visto bueno para garantizar el debido proceso establecido en la Constitución
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021*

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, el 100% coinciden en que el procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno establecido en el Código del Trabajo, debe respetar las garantías básicas del debido proceso establecidas dentro de la normativa constitucional.

Análisis:

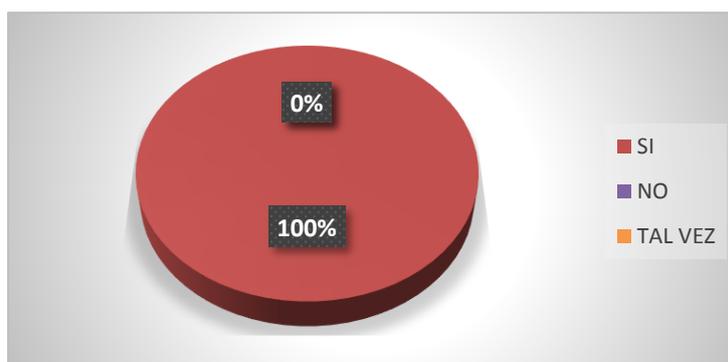
Los encuestados coinciden que, en el procedimiento de visto bueno deben estar presentes las

garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa que tienen las partes dentro de un proceso sea administrativo o judicial, para que así no persista las falencias dentro del procedimiento de visto bueno, que establece un términos muy reducidos afectando los derechos constitucionales, uno de ellos es contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa.

11. ¿CONSIDERA USTED NECESARIO ESTABLECER LEGALMENTE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO Y UNIFORME PARA EL TRÁMITE DE VISTO BUENO?

Tabla 14, Descripción de variables de la pregunta No. 11 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	200	100
NO	0	0
TAL VEZ	60	0
TOTAL	200	100



*Figura 11, Procedimiento específico y uniforme para el trámite de visto bueno
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021*

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, el 100% coinciden en que el procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno establecido en el Código del Trabajo, debe garantizar las garantías básicas del debido proceso establecidas dentro de la normativa constitucional.

Análisis:

Los encuestados coinciden que en el procedimiento de visto bueno debe ser específico y uniforme, respetando las garantías básicas del debido proceso, contar con términos que garanticen la defensa de las partes procesales y la motivación en la resolución del inspector del trabajador.

12. ¿CREE USTED QUE ES NECESARIO PROPONER UNA REFORMA AL ART. 621 DEL CODIGO DE TRABAJO PARA GARANTIZAR LA EFECTIVA APLICACIÓN DEL DEBIDO PROCESO?

Tabla 15, Descripción de variables de la pregunta No. 12 de la encuesta.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SI	200	100
NO	0	0
TAL VEZ	0	0
TOTAL	200	100

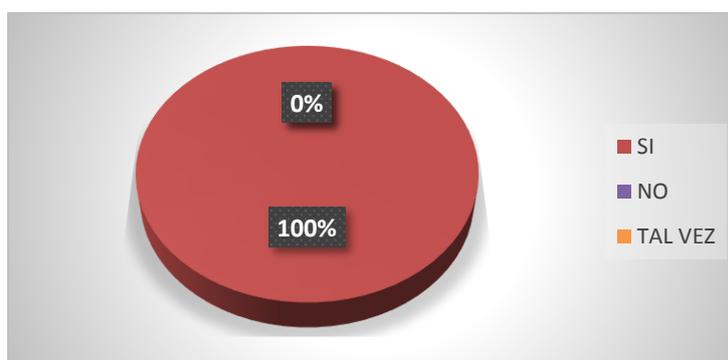


Figura 12, Reforma al art. 621 del Código del Trabajo para garantizar la efectiva aplicación del debido proceso
Fuente: Tomado de abogados en libre ejercicio de la profesión del cantón Machala en el año 2021

Resultados:

De los 200 abogados encuestados, el 100% coinciden en que es necesario reformar el artículo 621 del Código del Trabajo, con respecto al procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno, el mismo que se debe garantizar los principios básicos del debido proceso establecido dentro de la normativa constitucional.

Análisis:

Los encuestados coinciden en la reformar el artículo 621 del Código del Trabajo, respetando las garantías básicas del debido proceso, para contar con términos que garanticen la defensa de las partes procesales y la motivación en la resolución del inspector del trabajador.

4.3. Análisis del proceso de Visto Bueno en base a un caso concreto

Este último apartado tiene como finalidad analizar el proceso de Visto Bueno, que se encuentra en los anexos en el apéndice B; dicho trámite administrativo fue presentado en la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público de El Oro con sede en el cantón Machala, con número de trámite N°. 3022 33 – 2021, en los siguientes términos:

- **Visto Bueno N°. 3022 33 - 2021**

El trámite de Visto Bueno inicio el 1 de julio del 2021, seguido por ÁNGEL POLIVIO CAMPOVERDE CÁRDENAS en contra de CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA; enviada a la Delegación Provincial del Trabajo y Servicio Público de El Oro con sede en Machala para su trámite. La solicitud de visto bueno propuesta por el trabajador se dedujo por la falta de pago de remuneraciones provenientes a los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2020, los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio del 2021 por parte de la compañía CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA., dicha solicitud es fundamentada legalmente conforme lo determina el artículo 42 numeral 1, 82 y 83, 117 del Código del Trabajo, al tenor a lo que establece el artículo 173 numeral 2 ibídem, en concordancia con el numeral 8 del artículo 169 del cuerpo legal antes descrito, por desobediencia de las obligaciones que tiene el empleador, por lo que solicita que se declare concluida la relación laboral respetando y cuidando lo que determina el artículo 545 numeral 2 y 5 del Código del Trabajo.

El trabajador en su solicitud de visto bueno presenta como prueba el RUC de la CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA y los certificados de Datos Generales de la compañía

emitidos por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador, donde demuestra su domicilio tributario y quien es el representante legal con el cual prueba la legitimación pasiva. Además, los certificados de afiliación, historial de aportaciones y tiempo de trabajo por empresa emitido por el IESS, donde demuestra que la Compañía CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA es el empleador del señor ÁNGEL POLIVIO CAMPOVERDE CÁRDENAS, pruebas que forman parte en la diligencia de investigación, la misma que se solicita a la compañía la presentación de documentos conforme lo determina el artículo 42 numeral 1 del Código del Trabajo, tales como los roles de pago de los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2020, los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio del 2021.

La diligencia de entrega y recepción en las dependencias de la Delegación Provincial de El Oro se ingresó con fecha 5 de julio del 2021 con número de trámite de visto bueno Nro. 302233 - 2021 código Nro. MDT-DPTSPOM-2020-2670-EXTERNO. Con fecha 6 de julio del 2021, el Inspector Provincial del Trabajo de El Oro Abg. RAÚL FERNANDO LEÓN SARAGURO avoca conocimiento y admite a trámite la petición de visto bueno, disponiendo que se entregue al accionado copia de la solicitud que presentó el accionante y corre traslado al accionado a que en el término de dos días presente la contestación de la solicitud de visto bueno propuesta en su contra, invocando lo que establece el artículo 621 del Código del Trabajo, es decir, en caso de respuesta o no presentación, se investigará el motivo de la solicitud.

Con fecha 8, 9 y 13 de julio del 2021, se notificó con el escrito y la providencia al accionado GUZMAN LOIZA DIEGO GERMAN representante legal de la CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA, el mismo que contesto dando la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda.

Mediante providencia de fecha 31 de agosto del 2021, se señala para el día 3 de septiembre

del 2021 para sé que se lleve a efecto la diligencia de investigación del presente tramite de visto bueno. El 3 de septiembre se instaló la diligencia de investigación de los fundamentos de la solicitud de visto buceo propuesto por el accionante el señor CAMPOVERDE CÁRDENAS ÁNGEL POLIVIO en calidad de TRABAJADOR, en contra de Guzmán Loaiza Diego German en su calidad de EMPLEADOR.

En la diligencias de investigación se desarrolló primero con los alegatos de apertura, por la parte accionante se indicó que se demostrara mediante prueba documental e inversión de carga de prueba determinado en la ley conforme lo establece el artículo 4 numeral 1 del Código del Trabajo de que el empleador ha incurrido si conducta laboral en lo determinado e el articulo 173 numeral 2 ibídem por lo que solicita que se declare terminada de forma legal la relación laboral por visto bueno propuesto por el trabajador, puesto que no se ha cumplido con las obligaciones laborales por parte del empleador en los meses de marzo hasta diciembre del 2020 y de enero hasta junio del 2021.

El accionado se ratifica en el contenido de su escrito de contestación al visto bueno que indica la negativa pura y simple de los fundamentos de derecho y derecho de la demanda. Ahora bien, dentro de la reproducción de las pruebas la parte accionante reprodujo como prueba el RUC de su empleador en el cual determina el domicilio tributarios, el certificado de datos generales de la compañía con los cuales se ratificó la legitimación pasiva y representante legal del empleador la compañía CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA, el certificado de afiliación y se solicitó la presentación de documentos de conformidad a lo que establece el artículo 220 del COGEP y el 42 numeral 1 del Código del Trabajo, esto es los roles de pago de los meses que se alegan que el empleador ha incumplido. Además, que se tome en cuenta el escrito de contestación conforme al principio de comunidad probatoria. Mientras que la parte accionada no presento pruebas dentro de este proceso de visto bueno.

En el desarrollo de los alegatos de clausura la parte accionante se refirió a comprobar la relación laboral dentro del proceso de visto bueno con el historial de aportaciones IESS, certificado de afiliación y el certificado de tiempo de trabajo por empresas. Con respecto a los roles de pago solicitados los mismo que la parte accionante no los presento, se trató de demostrar el incumplimiento de sus obligaciones, por lo que solicita que se declare con lugar la solicitud de visto bueno y que declare mediante resolución motivada la terminación de la relación laboral por visto bueno. Por parte accionada solicito que niegue el pedido de visto bueno ya que la parte actora o demostró e la diligencia de investigación lo expresado en el libelo de su demanda con relación a el objeto del proceso. Posterior el Inspector del Trabajo dio por finalizada la diligencia de investigación.

Y es mediante providencia del 10 de septiembre del 2021 que el Inspector del Trabajo resuelve conceder la solicitud de visto bueno propuesta por el trabajador señor CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO, en contra del empleador el señor GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN, en su calidad de Gerente General y Representante Legal de CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA., para dar por terminada legalmente la relación de trabajo, pues se ha justificado el derecho del accionante en sus aseveraciones.

4.4. Presentación del análisis normativo sobre el procedimiento de Visto Bueno

Este apartado tiene como finalidad realizar un estudio normativo referente al procedimiento a seguirse para el trámite de visto bueno dentro del Código del Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno - Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219.

✓ Código del Trabajo

Es la única norma que regula el Visto Bueno, pero establece reglas mínimas y tiempos poco claros que afecta las garantías básicas del derecho a la defensa de las partes procesales. Sobre

el visto bueno constan los siguientes presupuestos procesales, tales como el artículo 183, que indica que el visto bueno debe ser calificado por el Inspector del Trabajo, otorgándole la competencia a un funcionario determinado para conceder o negar el visto bueno, pero dicha resolución no quita el derecho de acudir ante un órgano jurisdiccional.

El artículo 621 prescribe el término o plazo en el que debe notificarse, así mismo el momento hasta cuándo debe darse contestación, una diligencia de investigación, y el termino para dictar la resolución; el artículo 622, determina la capacidad de suspender de forma inmediata las relaciones laborales a solicitud expresa y únicamente del empleador, previo la consignación de una remuneración mensual.

En el artículo 545 numeral 5 indica como atribución del Inspector del Trabajo es conceder o negar un visto bueno en las solicitudes de los trabajadores o de la separación de estos con el despido respectivo además de notificar el desahucio en concordancia con el termino establecido en el Código del Trabajo con respecto a las prescripciones, es en el artículo 636 donde se dispone las prescripciones especiales en la que determina que en un mes prescribe las acciones para dar por terminado el contrato con un trabajador por despido por parte del empleador. El artículo 169 establece las causas para dar por terminado un contrario individual de trabajo, en el caso que nos ocupa, en los numerales 7 y 8 dispone por voluntad tanto del empleador como del trabajador conforme establece los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo respectivamente. Y, por último, los artículos 172 y 173 establecen las causales para dar por terminado la relación laboral por el empleador o trabajador previo a visto bueno.

Ahora bien, en el artículo 621 del Código del Trabajo, podemos observar que el procedimiento del visto bueno es un procedimiento administrativo y no existe un procedimiento claro y detallado, ya que existen pocas normas procesales al efecto en la legislación laboral, obligando a cada inspector a actuar como desee y en un tiempo que en muchos de los casos

supera los 30 días; el procedimiento se lo realiza de conformidad con lo establecido en las disposiciones del COGEP; esto ha llevado a diferentes formas de manejar o justificar las solicitudes de visto bueno de los empleadores y empleados según el inspector que apoya el proceso.

✓ **Código Orgánico General de Proceso**

El procedimiento de visto bueno establecido en el Código del Trabajo, carece de un procedimiento específico, aplicándose en ciertas etapas del desarrollo de su procedimiento el COGEP como norma supletoria aplicable en estos casos. En cuanto a las pruebas en el proceso de ratificación, son parte esencial de su justificación, porque prueban lo que alegan las partes, por lo que la última parte del artículo 159 del Código Orgánico General de Procesos establece que las partes pueden utilizar cualquier medio de prueba que no viole el debido proceso y la ley para probar los hechos.

Ahora bien, el artículo 158 *ibídem* establece que: “(...) la prueba tiene por finalidad orientar al juez en la determinación de los hechos y circunstancias pertinentes”. Es por ello, que se puede concluir que la prueba es elemento medular en todo procedimiento administrativo o judicial y es competencia de las partes procesales presentarlas o exigir su presentación (Castro Salvador, 2021).

Cuando el Inspector del Trabajo tiene conocimiento de la solicitud de visto bueno, este coordina y dispone se efectúe la notificación al accionado, conforme lo determina el COGEP y adjunta en su providencia la petición del accionante y se concede dos días para contestar tal como determina el artículo 621 del Código del Trabajo, haciendo referencia sobre “(...) Es su responsabilidad proporcionar un apartado de correos legítimo y/o una dirección de correo electrónico para futuras comunicaciones”. Así mismo en esa providencia señala que al momento de la contestación el accionado tiene que tomar en cuenta los artículos 151, 152 y 153

del COGEP.

✓ **Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno**

El instructivo sobre la terminación de la relación laboral mediante visto bueno, considera que este instrumento sea de aplicación obligatoria y de estricto cumplimiento para todos los funcionarios y servidores a cargo de ejecutar el presente proceso, en las distintas Direcciones Regionales y Delegaciones Provinciales a nivel nacional.

El visto bueno prescribe en un mes de cumplida la infracción, siempre que la parte accionada lo alegue en su contestación de conformidad al artículo 636 del Código del Trabajo, en concordancia por lo establecido por la entonces Corte Suprema de Justicia del 1 de julio de 1998, publicada en R.O. 365 de 21 de julio de 1998.

Además, indica que el Inspector del Trabajo antes de avocar conocimiento, revisará que el petitorio contenga los requisitos establecidos en los artículos 142 y 143 del Código Orgánico General de Procesos; caso contrario, solicitará mediante providencia que se aclare o adjunte cualquiera de los requisitos descritos en los artículos antes citados, concediendo el término de 72 horas de conformidad al artículo 146 de la misma norma. Una vez culminado el término de las 72 horas y con la contestación de la parte accionante se califica y se envía a notificar, en caso de que no exista contestación o la misma sea extemporánea, el Inspector del Trabajo procederá al Archivo del trámite.

Ahora bien, si no se logra notificar al accionado, el Inspector del Trabajo deberá dar el término de 48 horas para que la parte actora o accionante aclare la dirección de notificación, en caso de no existir dicha contestación se hace una insistencia y al no tener respuesta se ordena el archivo del expediente.

El accionado una vez que ha sido notificado cuenta con 2 días para que conteste conforme lo establece el Art. 621 del Código del Trabajo; con o sin contestación, la Autoridad

Administrativa de Trabajo emitirá providencia señalando día y hora para llevarse a cabo la diligencia en la que se investigara tanto los fundamentos de hecho y de derecho que se fundamenta el visto bueno, se debe notificar a las partes mínimo con 48 horas de anticipación la realización de la diligencia de investigación.

El análisis de las pruebas presentadas y la elaboración de la resolución se la deberá realizar dentro del término de tres días posteriores a la diligencia de investigación, concediendo o negando el visto bueno. las resoluciones de visto bueno donde se ordena la devolución de los valores consignados, deben ser informados a la Dirección Financiera para la gestión. En caso de que el visto bueno haya sido presentado con suspensión de la relación laboral (consignación), el Inspector del Trabajo ordenará dentro de la resolución la inmediata devolución del monto consignado a favor del empleador o trabajador, dependiendo su decisión final.

✓ **Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219**

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219, el texto reglamentario tiene por objeto regular el proceso de visto bueno de conformidad con la legislación laboral y sus normativas secundarias aplicables, persistiendo las falencias dentro de las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa, al establecer términos muy reducidos para la contestación, el término para convocar a las diligencias de investigación, misma que consta con la fase de saneamiento, excepciones previas, fijación de puntos de debates y conciliación para posterior ir a la fase de pruebas y alegatos todo aquello en el término de tres días, afectando el derecho constitucional de la defensa, el mismo que garantiza a las partes procesales contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Argumentación jurídica de los resultados

Con la investigación de campo que se desarrolló en el presente trabajo de investigación, más el análisis del proceso de Visto Bueno, el caso del trámite administrativo de visto bueno Nro. 302233 - 2021 código Nro. MDT-DPTSPOM-2020-2670-EXTERNO (Apéndice C); así como el estudio normativo referente al procedimiento a seguirse para el trámite de visto bueno dentro del Código del Trabajo, Código Orgánico General de Proceso, Instructivo sobre la Terminación de Relación Laboral mediante Visto Bueno, y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, la encuesta que se aplicó con 12 interrogantes dirigidas a los abogados de libre ejercicio en el cantón Machala (Apéndice A), se obtuvieron los siguientes resultados:

Con relación al estudio normativo referente al procedimiento a seguirse para el trámite de visto bueno, se comprobó que en nuestro sistema jurídico no se ubica o identifica el desarrollo de la institución jurídica del visto bueno, ni sobre su procedimiento, lo que muestra que su concepción y tratamiento se ha mantenido en la forma y con el objeto que inicialmente fue pensado. De esta manera, el presente estudio del procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno de acuerdo a lo que establece el Código Orgánico General de Procesos como norma supletoria, en concordancia con el Código del Trabajo y actualmente con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219, da como resultado contar con un procedimiento muy limitado para realizar las diligencias de investigación y garantizar las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa que tienen las partes dentro de un proceso sea administrativo o judicial, para contar con el tiempo y los medios probatorios suficiente para su defensa, persistiendo aun las falencias dentro del procedimiento de visto

bueno al tener términos muy reducidos afectando los derechos constitucionales de las partes.

Con relación a las preguntas de la encuesta, es importante hacer énfasis las percepciones de los abogados en libre ejercicio de su profesión del cantón Machala, de acuerdo a su conocimiento y experiencia sobre el procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno del Código del Trabajo, para garantizar el debido proceso; de esta manera podemos indicar y concordar con la opinión de los expertos, en manifestar que el tiempo que establece el artículo 621 del Código del Trabajo para que el Inspector del Trabajo emita su resolución positiva o negativa en el trámite de visto bueno, no garantiza lo establecido en el artículo 76 numeral 7 literal b de la Constitución de la República, pues, se toma en cuenta el tiempo para convocar a las diligencias de investigación, misma que consta con la fase de saneamiento, excepciones previas, fijación de puntos de debates y conciliación para posterior ir a la fase de pruebas y alegatos, todo aquello en el término de 3 días, afectando el derecho constitucional de defensa, el mismo que garantiza a las partes procesales contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa, por lo que con aquella diligencia se viene afectando el debido proceso.

Otra punto tratado y comprobado por la mayoría de los encuestados es que, el actual procedimiento a seguirse dentro del trámite de visto bueno, deja en la indefensión al accionado tomando en cuenta los datos de las interrogantes antes indicadas, en donde se afirma que el tiempo para dar contestación a la notificación que realiza el Inspector del Trabajo, las diligencias de investigación y el tiempo para emitir su resolución, no garantizan lo establecido en el artículo 76 numeral 7 literal b de la Constitución de la República, el mismo que permite a las partes procesales contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa.

Dejando claro también que, aun cuando entre en vigencia el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-

2021-219, se seguirá persistiendo la afectación del derecho a la defensa dentro del trámite de visto bueno, pues, se sigue manteniendo el término limitado que afecta las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa.

Además, los encuestados coincidieron que en el procedimiento de visto bueno deben estar presentes las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa que tienen las partes dentro de un proceso sea administrativo o judicial, para que así no persistan las falencias dentro del procedimiento de visto bueno, que establece un término muy reducido afectando los derechos constitucionales, uno de ellos como se ha dicho, contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa, por lo que el procedimiento de visto bueno debe ser específico y uniforme, respetando las garantías básicas del debido proceso.

Por ello se hace necesario, reformar el artículo 621 del Código del Trabajo, para respetando las garantías básicas del debido proceso, contar con términos que garanticen la defensa de las partes procesales y la motivación en la resolución del Inspector del Trabajado.

5.2. Contrastación empírica

Dentro del presente trabajo de investigación, se ha llegado a corroborar que el procedimiento a seguirse en el trámite de Visto Bueno no cumple con la obediencia de las garantías básicas del debido proceso, ya que se evidencia que en nuestro cuerpo legal no se expresa ni se norma la forma y contenido de cómo se ha de presentar la solicitud de visto bueno, pues única y exclusivamente procede por petición de una de las partes; además, determina el término para presentar pruebas y alegatos, están dentro de las diligencias de investigación, mismo que indica el termino de tres días para completar las dos fases de la diligencia de investigación, existiendo una inadecuada aplicación de las garantías básicas del debido proceso contempladas en la Constitución de la República, en su artículo 76 numeral 7 literal b; por consiguiente, como

resultado del presente trabajo de investigación, se establece que es importante la elaboración de un anteproyecto de Ley Reformativa al artículo 621 del Código del Trabajo, a fin de garantizar la efectiva aplicación del debido proceso en cuanto al procedimiento pertinente para tramitar un visto bueno.

5.3. La influencia de los resultados para futuras investigaciones jurídicas

Con el presente proyecto de investigación se determinó la necesidad de establecer la forma de realizar el trámite de visto bueno, el contenido de cómo se ha de presentar la solicitud de visto bueno, ampliar los términos de notificación de la solicitud, realizar las diligencias de investigación y emitir su resolución final, ya que la normativa legal vigente plantea un procedimiento que no avala la aplicación de las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa, por lo que se inserta y mejora el trámite del Visto Bueno que realiza el Inspector del Trabajo para resolver la terminación de la relación laboral a través de un visto bueno, sea por parte del empleador o el trabajador.

Cuya influencia para las futuras investigaciones jurídicas para los docentes, estudiantes, trabajadores, empleadores, profesionales de derecho y persona en general, tendrán elementos jurídicos para la defensa profesional sin contratiempos, evitando situaciones que pudieran afectar eventualmente el trámite de visto bueno.

CONCLUSIONES

1.- Luego de analizar el procedimiento del trámite de Visto Bueno, en atención al cumplimiento de las garantías básicas del debido proceso, se establece que la sustanciación del trámite del visto bueno es un procedimiento administrativo, el procedimiento es ambiguo y descriptivo, ya que no existen reglas procesales para tal efecto en las citadas estructuras jurídicas, que obligan a cada inspector del trabajo a considerarlo según su voluntad y en un tiempo que en muchos de los casos supera los 30 días, como se presentó en el análisis del proceso de Visto Bueno N° 3022 33 – 2021.

2.- Luego de haber realizado un estudio sobre los presupuestos doctrinarios, normativos y jurisprudenciales sobre el Visto Bueno, se pudo constatar la vulneración de los derechos y garantías constitucionales, en especial el derecho a la defensa, puesto que el artículo 621 establece términos muy reducidos para la contestación, el término para convocar a las diligencias de investigación, todo aquello en el término de tres días, afectando el derecho constitucional de la defensa.

3.- De las encuestas realizadas, se pudo corroborar que el actual procedimiento del trámite de visto bueno deja en la indefensión al accionado, tomando en cuenta los datos de las interrogantes antes indicadas, en donde se afirma que el tiempo para dar contestación a la notificación que realiza el Inspector del Trabajo, las diligencias de investigación y el tiempo para emitir su resolución, no garantizan lo establecido en el artículo 76 numeral 7 literal b de la Constitución de la República, el mismo que establece a las partes procesales, contar con un tiempo prudencial para contar con todos los medios probatorios y preparar su defensa.

RECOMENDACIONES

1.- Que la Asamblea Nacional, presente un modelo de Proyecto de Ley Reformativa al artículo 621 del Código del Trabajo, para subsanar la vulneración al debido proceso, en especial en el derecho a la defensa.

2.- Que la Asamblea Nacional, efectúe debates sobre la figura jurídica de visto bueno, con relación a la posible reforma del artículo 621 del Código del Trabajo, en aras de precautelar los derechos de las partes que intervienen dentro de un proceso administrativo laboral.

3.- Que el Consejo de la Judicatura, el Foro de Abogados, las Universidades públicas y privadas, a través de las Facultades de Jurisprudencia a nivel nacional, organicen debates, mesas redondas y otros eventos, para que puedan interactuar, antes de que las reformas que estén por promulgarse entren en vigencia, cuya finalidad sea aportar ideas para encontrar la solución más viable, en este caso sobre el procedimiento a seguirse en los tramites de visto bueno para una efectiva aplicación de las garantías básicas del debido proceso.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

En este apartado se desarrollará la propuesta de solución del problema objeto de investigación, esto es, un Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, que actualmente estaría vulnerando las garantías del debido proceso regulado en la norma constitucional, principalmente el derecho a la defensa. Una vez comprobados y fundamentados los presupuestos teóricos, normativos y doctrinarios de la figura jurídica de visto bueno, identificar las garantías legales y constitucionales que se estarían vulnerando, se plantea la siguiente propuesta:

1.1. Tema de la Propuesta

Ley Reformatoria al artículo 621 del Código del Trabajo, en relación al procedimiento que debe seguirse en el trámite de Visto Bueno como forma de dar por terminada la relación laboral, a fin de garantizar la efectiva aplicación del debido proceso.

1.2. Desarrollo de la propuesta



REPÚBLICA DEL ECUADOR



Anteproyecto de Ley Reformatoria al artículo 621 del Código del Trabajo, en relación al procedimiento que debe seguirse en el trámite de Visto Bueno como forma de dar por terminado la relación laboral, a fin de garantizar la efectiva aplicación del debido proceso.

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Considerando que:

La Constitución de la República se aprobó mediante referéndum el 28 de septiembre de 2008 y

fue publicada en el Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008;

El artículo 1 de la norma constitucional establece que Ecuador es un estado de sociedad y democracia en un estado de democracia;

El artículo 3 de la Constitución de la República establece que es responsabilidad principal del Estado sin discriminación y documentos internacionales;

Los artículos 2 y 4 de la norma constitucional estipulan que todos son iguales y disfrutarán de los mismos derechos, obligaciones y oportunidades. Y no hay disposiciones legales que puedan limitar la garantía de derecho o constitucional;

El artículo 75 de la Carta Magna establece que todos tienen el derecho de adquirir libremente la justicia y monitorear efectivamente sus derechos e intereses en la justicia y rápidamente, pero observar la velocidad inmediata y inmediata; que

El artículo 76 de la norma constitucional anunció que el derecho a los procedimientos apropiados se proporcionaría en cualquier proceso de determinación de la orden;

El artículo 76 de la Carta Magna en los literales (b) (c) del numeral 7, que incluye garantías sobre los procedimientos apropiados que nadie puede quitar ninguna defensa en ningún momento o en el campo de la acción. Los ciudadanos deben tener tiempo y medios apropiados para prepararse para la protección y escuchar su voz en el momento adecuado y lo mismo;

El artículo 82 de la norma constitucional determinará el derecho de determinar la definición legal.

El artículo 226 de la norma constitucional establece que el estado, las instituciones, la organización, un adicto, una autoridad, funcionario o servidor y personas que actúan de acuerdo con el estado usará solo la constitución y las leyes de su poder y poder. Estarán obligados a coordinar y cumplir su objetivo y disfrutar y ejercer los derechos reconocidos en la Constitución;

El artículo 326 de la "Constitución de la República de Ecuador" estipula que la ley laboral es insustituible e invisible. Esta será la regla opuesta. Además, en caso de duda, existen leyes cuestionables, monitoreo o monitoreo, monitoreo o reglas o reglas. En términos de asuntos laborales, el contrato se utilizará para los empleados con la importancia más favorable, y los acuerdos comerciales serán efectivos. Hasta que esto no signifique el derecho a renunciar y celebrar frente a las autoridades administrativas o jueces competentes;

El artículo 5 del Código de Trabajo sobre la Protección de la Protección Legal y Administrativa decidirá sobre los funcionarios legales y administrativos para garantizar a los empleados oportunos y la protección de garantía correcta y la efectividad de sus derechos;

El artículo 6 del Código de trabajo establece que todo el contenido no establecido claramente en los códigos debe aplicar las reglas del Código Civil y las reglas del proceso orgánico general;

El artículo 183 del Código de Trabajo establece que el caso especificado en los artículos 172 y 173 del Código indicado en el trabajador. Por lo tanto, solo contendrá un informe que será apreciado por los estándares legales y relacionado con la evidencia del juicio;

El artículo 545 del Código de Trabajo declaró en su número 5 que la asignación de trabajadores debía confirmar o negarse a aprobar el despido de los empleados o separarlos y de acuerdo con las recetas del código correspondientes;

El artículo 589 del Código de Trabajo establece que cuando el inspector conoce el caso de acuerdo con el Artículo 621 del Código anterior, informará su decisión cuando se apruebe;

Es necesario establecer normativa que regule el trámite de solicitud de visto bueno y su procedimiento, precautelando la eficiente ejecución de las disposiciones establecidas en el ordenamiento jurídico pertinente; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en virtud de los considerandos expuestos expide la siguiente reforma:

Artículo 1- Sustitúyase en el artículo 621 del Código del Trabajo, por el siguiente:

El Art. 621.- Solicitud de visto bueno. – El Inspector del Trabajo será competente para conocer la solicitud de Visto Bueno, de acuerdo a la circunscripción territorial del lugar donde se suscribió el contrato de trabajo o de manera excepcional, el del lugar donde se ejecute la prestación del servicio, para lo cual el solicitante del Visto Bueno deberá justificarlo en su petición

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 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole **cinco días términos** para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde, **resolución que no superara los treinta días.**

Artículo 2.- Agréguese a continuación del artículo 621 del Código del Trabajo, los siguientes artículos innumerado:

Art. (...) De la solicitud de Visto Bueno y su contenido. - La solicitud de Visto Bueno será dirigida al Inspector del Trabajo; y, deberá reunir los siguientes requisitos:

1. La designación de la autoridad del trabajo ante quien se la propone;
2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica del solicitante, casillero judicial o electrónico de su defensor público o privado. En el caso de personas jurídicas, se hará constar la razón social de la entidad, el número del registro único de contribuyentes (RUC), y la información completa de su representante

legal, prevista en este numeral. Cuando se actúe en calidad de apoderado, procurador o representante legal se hará constar también los datos del representado;

3. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe notificarse al accionado, para lo cual se podrá adjuntar el croquis correspondiente;

4. La narración de los hechos detallados o pormenorizados, que sirven de fundamento para la solicitud de Visto Bueno;

5. Los fundamentos de derecho que justifican la solicitud, determinando la o las causales que se alegan para la terminación del contrato de trabajo, según corresponda;

6. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañará la nómina de los informantes, sean estos las partes o terceros, con indicación de sus nombres completos, de sus direcciones de domicilios, y de los hechos sobre los cuales informarán; y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias;

7. La solicitud de suspensión de la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 622 del Código del Trabajo, de así requerirlo. Sin embargo, la suspensión también puede ser pedida posteriormente.

8. Las firmas físicas o electrónicas, del accionante o de su mandatario y de su abogado defensor.

Art. (...) De la notificación.- Una vez recibida la solicitud de Visto Bueno, el Inspector del Trabajo asignado por sorteo realizado en el sistema informático del Ministerio de Trabajo, avocará conocimiento del trámite, calificará la petición y ordenará la notificación, la cual será realizada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 621 del Código del Trabajo, esto es, que puede ser en el lugar de trabajo o el domicilio físico del accionado; sin perjuicio que de forma facultativa en estos casos, el accionado sea

también notificado con fines informativos en la dirección electrónica señalada en la petición, si se conociere.

La notificación de la petición de Visto bueno se realizará conforme a las reglas previstas en el Código Orgánico General de Procesos.

Art. (...) De la contestación.- Una vez notificado con la solicitud de Visto Bueno, el accionado podrá contestar y fundamentar de forma jurídica su defensa dentro del término de cinco (5) días.

La contestación deberá cumplir con los requisitos de la solicitud de Visto Bueno y su contenido, en lo que corresponda. Con la contestación, o en rebeldía en caso de no presentarse, el Inspector del Trabajo continuará la sustanciación del proceso.

Art. (...)- De la audiencia investigativa.- Una vez recibida la contestación, en un término máximo de tres (3) días, el Inspector del Trabajo fijará fecha y hora para convocar a las partes a una diligencia de investigación, en la que, guiados por el Inspector del Trabajo, procurarán un acuerdo definitivo que ponga fin a la controversia.

En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes en la fase de conciliación o mediación, se continuará con la audiencia de investigación.

El inspector responsable de llevar a cabo dicha audiencia será el mismo Inspector del Trabajo que tuvo conocimiento la solicitud de visto bueno.

Las partes podrán comparecer a esta audiencia a través de un defensor, de un procurador judicial o un delegado en caso de instituciones de la administración pública, que acredite la facultad expresa para transigir. Siempre que un defensor concurra a la audiencia sin autorización de la parte a la que dice representar, deberá ratificar su intervención de forma posterior en el término fijado por el Inspector del Trabajo; si incumple la ratificación, sus actuaciones carecerán de validez, de manera que el Inspector del

Trabajo procederá a resolver con lo que conste en autos. 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. 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.

Para constancia de todo lo actuado en la diligencia de investigación, el Inspector del Trabajo elaborará un acta con la transcripción de la diligencia, la cual deberá ser suscrita por él, y por las partes.

Una vez finalizada la diligencia de investigación, el inspector de trabajo resolverá el procedimiento de visto bueno en el término establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo.

En la misma resolución se ordenará la devolución del valor consignado por concepto de la suspensión de la relación laboral, en los casos en que sean aplicables.

Art. (...)- Impugnación de Visto Bueno.- La resolución de Visto Bueno emitida por el Inspector del Trabajo, será únicamente susceptible de impugnación ante la Jueza o Juez del Trabajo competente, de conformidad con el artículo 183 del Código del Trabajo.

Art. (...).- Prescripción.- De acuerdo al literal b) del artículo 636 del Código del Trabajo y al número 7 del artículo 18 del Código Civil, la acción de solicitud visto bueno prescribe en el plazo de un mes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo Ministerial No. 111. (2011). Estatuto por Procesos del Ministerio De Relaciones Laborales. Quito.
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 . (2021). Expedir la normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo. Quito: Ministerio del Trabajo .
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219. (2021). Expedir la normativa técnica que regula el procedimiento de visto bueno. Quito.
- Agudelo Ramírez, M. (2004). El debido proceso. Perú: Opinión Jurídica vol. 4, No. 7 pp. 89-105.
- Aguirre, H. S. (2008). El debido proceso y el principio de la motiacion de las resoluciones/sentencias judiciales. En A. Z. Pasquel, Biblioteca de autores de la Facultad de Jurisprudencia (pág. 14). Quito.
- Álvarez, B. J. (2015). Visto bueno: Terminación de relaciones laborales. Obtenido de PBP.
- Arazi, R. (1995). Derecho procesal civil y comercial. Buenos Aires: 2da. Edicion - Astrea.
- Arróyave, T. R. (2013). El debido proceso. Obtenido de ALAINET:
<https://estudiosjuridicos.wordpress.com/introduccion-al-derecho/debido-proceso/>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitucion de la Republica del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Bacilio, M. A. (2021). Incidencia en la evacuación de causas penales con la aplicabilidad del procedimiento directo, en atención al principio de celeridad y el garantismo . Guayaquil, Ecuador .
- Baquerizo, J. Z. (2002). El debido proceso penal. Edino.
- Bernal Vallejo, H., & Hernández, S. (2001). El debido proceso disciplinario. Medellín:

Biblioteca Jurídica Dike.

Biblioteca Legal. (2018). El contrato de trabajo. Obtenido de <https://co.biblioteca.legal/codigo-sustantivo-trabajo/contrato-individual-trabajo>

Butlow, R. A. (2015). ¿Cuándo hay contrato de trabajo? Obtenido de Arquitectura Legal Laboral del Estudio Butlow.

Cabanellas, G. (2010). El debido proceso. En G. Arias, Garantías básicas del derecho al debido proceso en la Constitución Ecuatoriana 2008 (pág. 38). Cuenca.

Cardozo, G. D. (2019). El contrato de trabajo. Colombia.

CIDH. (1969). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 12.

Diccionario jurídico. (2018). Diccionario del Derecho Empresarial. España.

Echeverría, X. M. (2018). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. Ecuador.

Escamilla, M. D. (2019). Fundamentos de la Metodología de la investigación. Mexico.

Galarza, C. R. (2020). Los alcances de una investigación. Chile: CienciAmérica.

Gaspa, M., Zambrano, M., & Ronquillo, O. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. Revista Universidad y Sociedad.

Grisolia, J. A. (2017). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: ABELEDOPERROT.

Guzmán Lara, A. (1986). Diccionario explicativo del derecho del trabajo en el Ecuador. Quito: Editora Nacional.

Hernández, Fernández & Baptista. (2004). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

Hernández, G. (2020). La inconstitucionalidad de los efectos en la figura jurídica del abandono

- en la Ley Orgánica Reformativa del COGEP. Guayaquil.
- Hernandez, O. (2009). La terminación de la relación de trabajo clasificación y efectos . Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación . México
D.F: Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hoyos, A. (1998). El debido proceso. Bogotá: Temis.
- Instituto Nacional de Educación Laboral, I. (1986). El Contrato Individual de Trabajo. Quito-
Ecuador.
- Izquierdo, G., & Silva, R. (2011). La garantía del debido proceso en la vigencia de los derechos
humanos. Loja.
- Lawyers, P. B. (2021). Proceso Debido Constitucional. Crome.
- Machicado, J. (2010). ¿Qué es el Debido Proceso Penal?
- Marroquin, O. (2018). Análisis general de la terminación del contrato de trabajo por mutuo
consentimiento y como documentarlo. Guatemala.
- Martínez Ruiz, E. J. (2019). El procedimiento actual del visto bueno vulnera la seguridad
jurídica. Babahoyo.
- Medina, M. I. (2005). Políticas Públicas en Salud y su impacto en el seguro popular en
Culucán, Sinaloa, Mexico. Mexico.
- Montaño Cañola, J. (2020). Garantías del debido proceso y la legítima defensa. Guayaquil.
- Núñez, C. R. (2011). El debido proceso. Perú.
- Osorio, M. (2013). Diccionario legal.
- Pachacama, L. A. (2014). El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite
Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral. Quito.
- Pacto de San José. (1978). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Costa Rica:
Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.

- Pérez Bustamante & Ponce. (2021). Ministerio del Trabajo reforma el procedimiento de visto bueno. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/ministerio-del-trabajo-reforma-el-procedimiento-de-visto-bueno/>
- Pulido, C. B. (2005). El Derecho de los derechos. Bogotá.
- Reynaud, A. C. (2011). La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana. Costa Rica.
- Robalino, M. (2005). El Contrato de Trabajo. Obtenido de Derecho Ecuador.
- Rodríguez, I., Erazo, J., & Borja, C. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. Cuenca: Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas.
- Roris, A. C. (2015). Nunca se ha podido apelar de la resolución del Visto Bueno. Obtenido de Derecho del Trabajo Ec.
- Ruoco, G. (2013). El principio del debido proceso en vía administrativa. Uruguay: Revista de Direitos Fundamentais e Democracia, Curitiba.
- Sentencia No. 011-09-SEP-CC, CASO: 0038-08-EP (Corte Constitucional 2009).
- Sentencia No. 012-09-SEP-CC, Caso 0048-08-EP (Corte Constitucional 2009).
- Sentencia No. 024-10-SEP-CC, CASO N.º 0182-09-EP (Corte Constitucional 2010).
- Sentencia No. 1275-2012, N.º 1275 - 2012 (Corte Nacional de Justicia 2012).
- Sentencia No. 203-14-SEP-CC, Caso N.º 0498-12-EP (Corte Constitucional 2014).
- Trujillo, J. C. (2008). Derecho del Trabajo. En J. Lúa Zurita, & R. Luzarraga Álvarez, el debido proceso en el Ecuador como principio constitucional en sentencias judiciales. Quito: PUCE.
- Vega, M. S. (2018). La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho. Perú.

Velasteguí, P. (2016). La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Quito.

Zumárraga, M. P. (2005). La jornada laboral y las causas de terminación del contrato de trabajo. Obtenido de Derecho Ecuador.

ANEXOS

Apéndice A: Encuestas



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ENCUESTA A LOS ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO DE SU PROFESIÓN DE LA PROVINCIA DE EL ORO DEL CANTÓN MACHALA

Fecha:

JUSTIFICACIÓN

Buenos días/tardes, gracias por aceptar mi invitación a esta entrevista para debatir sobre el tema “EL PROCEDIMIENTO A SEGUIRSE EN EL TRAMITE DE VISTO BUENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO”.

Comencemos con las preguntas:

1. ¿CONOCE USTED SOBRE LA NORMATIVA DEL CODIGO DE TRABAJO?

SI () NO () TAL VEZ ()

2. ¿CONOCE USTED SOBRE LA NORMATIVA TÉCNICA ESTABLECIDA EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2021-219 PARA TRAMITAR EL VISTO BUENO?

SI () NO () TAL VEZ ()

3. ¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION JURÍDICA DE VISTO BUENO VULNERA LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

SI () NO () TAL VEZ ()

4. ¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION JURÍDICA DE VISTO BUENO VULNERA LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR?

SI () NO () TAL VEZ ()

5. **¿CONSIDERA USTED QUE EL ARTÍCULO 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEBE INDICAR SI ES EN TERMINO O EN PLAZO LOS DOS DÍAS QUE SE LE CONCEDE A LA OTRA PARTE PARA QUE CONTESTE LA NOTIFICACIÓN QUE REALIZA EL INSPECTOR DEL TRABAJO?**

SI () NO () TAL VEZ ()

6. **¿CONSIDERA USTED QUE EL TIEMPO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA QUE EL INSPECTOR DEL TRABAJO DICTE UNA RESOLUCIÓN POSITIVA O NEGATIVA REFERENTE A UN VISTO BUENO GARANTIZA LO ESTIPULADO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA EN SU ARTÍCULO 76 NUMERAL 7 LITERAL B?**

SI () NO () TAL VEZ ()

7. **TOMANDO EN CUENTA QUE EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2021-219 AUN NO ENTRA EN VIGENCIA ¿CREE USTED QUE EL ACTUAL PROCEDIMIENTO A SEGUIRSE PARA TRAMITAR EL VISTO BUENO SE ESTARÍA DEJANDO EN LA INDEFENSIÓN AL ACCIONADO?**

SI () NO () TAL VEZ ()

8. **¿CONSIDERA USTED LUEGO DE APLICAR LA NORMATIVA TÉCNICA ESTABLECIDA EN EL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2021-219 PARA TRAMITAR EL VISTO BUENO SE ESTARÍA DEJANDO EN LA INDEFENSIÓN AL ACCIONADO?**

SI () NO () TAL VEZ ()

9. **CON RESPECTO A LA SANA CRITICA QUE SE MANEJA EN LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVA ¿CONSIDERA USTED QUE ES IMPÓRTATE QUE EL INSPECTOR DEL TRABAJO UTILICE LA SANA**

CRITICA AL MOMENTO DE LLEGAR UNA SOLICITUD DE VISTO BUENO?

SI () NO () TAL VEZ ()

10. ¿CREE USTED QUE EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEBE INDICAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL VISTO BUENO PARA GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO ESTABLECIDO EN LA NORMA CONSTITUCIONAL?

SI () NO () TAL VEZ ()

11. ¿CONSIDERA USTED NECESARIO ESTABLECER LEGALMENTE UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO Y UNIFORME PARA EL TRÁMITE DE VISTO BUENO?

SI () NO () TAL VEZ ()

12. ¿CREE USTED QUE ES NECESARIO PROPONER UNA REFORMA AL ART. 621 DEL CODIGO DE TRABAJO PARA GARANTIZAR LA EFECTIVA APLICACIÓN DEL DEBIDO PROCESO?

SI () NO () TAL VEZ ()

Apéndice B: Caso de Visto Bueno Nro. 3022 33 2021

MINISTERIO DEL TRABAJO

VISTO BUENO**ACTOR:** CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**DEMANDADO:** GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**NRO. TRÁMITE:** 3022 33 - 2021**FECHA DE INICIO DE TRAMITE:** 01-07-2021**FECHA DE ENTREGA DEL TRÁMITE:** 05/07/2021**FECHA DE CALIFICACION:** 06/07/2021**FECHA DE NOTIFICACION:** 13/07/2021.....**FECHA DE DILIGENCIA:** 03/09/2021.....**FECHA DE FINALIZACION DEL TRÁMITE:** 03/09/2021.....**INSPECTOR:**

ABG. RAUL FERNANDO LEON SARAGURO

NROS DE CUERPOS:1/1 CUERPOS**FOJAS:** 39*Lenin*



Ministerio del Trabajo

Traspaso de documentos físicos

Información del documento

No. documento:	MDT-DPTSPOM-2021-2670-EXTERNO	Referencia:	S/N
Remitent:	Angel Polivio Campoverde Cardenas		
Asunto:	VISTOS BUENOS seguido por : ANGEL POLIVIO CAMPOVERDE CARDENAS encontra de : CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA Nro. 30:233-2021		
Registrado por:	Leonid Jiffrey Plascencia Mosquera		
Fecha de Creación:	2021-07-01 10:57 (GMT-5)		
Fecha de Envío:	(GMT-5)		

Información del traspaso

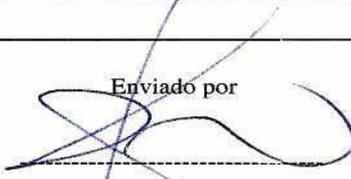
Área (Enviado a):	DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE EL ORO - MACHALA	Recibido por:	John Enrique Paladines Ulloa
Fecha entrega:	2021-07-01 10:57 (GMT-5)		
Área (Enviado por):	DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE EL ORO - MACHALA	Enviado por:	Leonid Jiffrey Plascencia Mosquera
Responsable Traslado:	L.P	Comentario:	21 FOJAS, ANEXA 3 JUEGOS DE COPIAS DE LA DEMANDA IGUAL A SU ORIGINAL
Estados:	Bueno		

Recibido por

Enviado por

Responsable traslado

 John Enrique Paladines Ulloa
 DELEGACIÓN PROVINCIAL
 DEL TRABAJO Y SERVICIO
 PÚBLICO DE EL ORO -
 MACHALA


 Leonid Jiffrey Plascencia Mosquera
 DELEGACIÓN PROVINCIAL
 DEL TRABAJO Y SERVICIO
 PÚBLICO DE EL ORO -
 MACHALA

 L.P

Ministerio
del Trabajo



República
del Ecuador



Juntos
lo logramos

DELEGACIÓN DE TRABAJO Y EMPLEO DE MACHALA

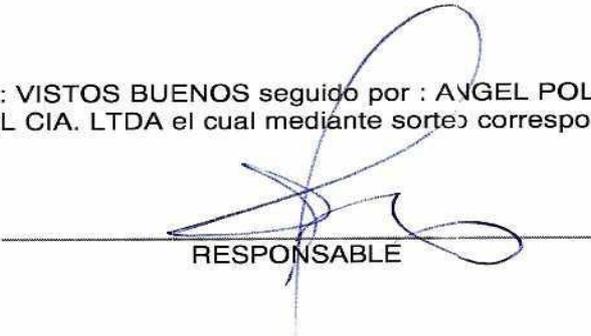
INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE EL ORO

MACHALA

Jueves 1 de Julio 2021

Trámite N°. : 302233

Se recibió el presente proceso de : VISTOS BUENOS seguido por : ANGEL POLIVIO CAMPOVERDE CARDENAS en contra de : CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA el cual mediante sorteo correspondió a : WALTER MANUEL PAREDES OCHOA.



RESPONSABLE

Número de Fojas Presentadas: 21



REFERENCIA: Solicitud por Visto Bueno propuesta por el trabajador

A su autoridad en su despacho:

SEÑOR INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO

YO, CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO, con cedula de identidad No. 070105614-5, estado civil casado, de 64 años de edad, de ocupación empleado privado; domiciliado en este cantón Machala, con correo jsisalima@defensoria.gob.ec / solexcorp@hotmail.com / macamcar4@hotmail.com solicitando se me notifique a todos los correos electrónicos señalados con el fin de poder hacer uso de mi derecho al debido proceso, siendo así por ser mi derecho legal y constitucional ante usted respetuosamente comparezco expongo y demando:

I. Demandado Y Lugar De Notificación A la Parte Demandada:

El accionado administrativo contra quien se presente la presente acción de visto bueno es a mi empleador **CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.** con numero de RUC: 0791737842001 cuyo representante legal y Gerente General es **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN** al mismo que se servirá citar en su **DOMICILIO TRIBUTARIO UBICADO EN ESTA CIUDAD DE MACHALA, PARROQUIA LA PROVIDENCIA, AV. 25 DE JUNIO, KM 1/2, VIA PASAJE, EDIFICIO ORO AUTO MAZDA (ADJUNTO CROQUIS)** de conformidad con lo que determina el Art. 9 inciso 4 del Código Orgánico General de Proceso en concordancia con el Art. 4 de la Ley de Compañías, y la misma que se realizara de acuerdo a lo determinado en el Art. 55 del COGEP.

II. La Narración De Los Hechos Detallados Y Pormenorizados Que Sirven De Fundamento A Las Pretensiones, Debidamente Clasificados Y Numerados:

1.- Relación Laboral y verdadera fecha de la relación laboral cesionada entre empresas: Desde ya dejo indicando que la verdadera fecha en que ingreso a laborar se dio en diferentes circunstancias siendo que ingrese a trabajar en primer momento desde el 1 de mayo del 2008 realizando la actividad laboral de **ASISTENTE DE BODEGUERO Y GUARDALMACEN** para mi empleador **OROMOTORS S.A.** de la cual su **GERENTE GENERAL** es el señor **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**, de ahí sin previo aviso se me paso con fecha 1 de julio del 2010 a la compañía **CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.** con numero de RUC: 0791737842001 cuyo representante legal y Gerente General es también **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**, siendo que en esta empresa mi actividad laboral era de **INSPECTOR DE OBRA** siendo mi remuneración era de **USD. \$ 500,00 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA MENSUAL**, en un horario de trabajo de lunes a viernes de 08h00 a 17h00 y los días sábados de 08h00 a 12h00 mismo que lo realizaba en las instalaciones de mi empleador **UBICADO EN ESTA CIUDAD DE MACHALA, PARROQUIA LA PROVIDENCIA, AV. 25 DE JUNIO, KM 1/2, VIA PASAJE, EDIFICIO ORO AUTO MAZDA** indicando que la relación que mantenemos era de carácter indefinida.

2.- Falta de Pago de Remuneraciones.- La solicitud de Visto Bueno que deduzco ante su autoridad administrativa deviene en que desde el **MES DE MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL 2020, ASI COMO LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO DEL 2021** no se me ha cancelado la remuneración mensual íntegra a pesar de los múltiples requerimientos verbales el mismo ha hecho caso omiso de pagar las mismas de forma puntual tal como dispone el Código del Trabajo.

III. Los Fundamentos De Derecho Que Justifican El Ejercicio De La Acción, Expuestos Con Claridad Y Precisión

Mi petición se fundamenta en razón de que mi empleador está desobedeciendo las obligaciones que tiene determinadas en el **Art. 42 numeral 1 [1], 82 y 83 [2], 117 del Código del Trabajo.** ante esto al tenor de lo

[1] Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código



establecido en el Art. 173 numeral 2^[2] del Código del Trabajo en concordancia con el numeral 8 del Art. 169 *ibidem*, concuro ante su autoridad para que en trámite de **VISTO BUENO**, declare concluida la relación laboral Además respetando y cuidando lo determinado en el Art. 545 numeral 2 y 5^[4] del Código del Trabajo.

IV. La Pretensión Clara Y Precisa Que Se Exige:

Por lo tanto solicito a Ud. señor Inspector Del Trabajo una vez que realice las investigaciones pertinentes y constante los hechos manifestados solicito que mediante resolución declare con lugar el **VISTO BUENO**, por la causal determinadas en el Art. 173 numeral 2 del Código Obrero esto es por **"2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada"**; a fin de dar por terminada legalmente la relación laboral con mi empleador, **CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA. con numero de RUC: 0791737842001** cuyo representante legal y Gerente General es **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN** ya que se me adeuda la remuneración de los meses **DE MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL 2020, ASI COMO LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO DEL 2021.**

V. El Anuncio De Los Medios De Prueba Que Se Ofrece Para Acreditar Los Hechos

Con el fin de investigar el hecho que manifiesta la parte accionante y de conformidad con lo que determina el Art. 621 del Código del Trabajo , 142 numeral 7 del Código Orgánico General de Procesos en concordancia con el Art. 76 de la Constitución de la Republica anuncio y adjunto y solicito la siguiente prueba:

PRUEBA DOCUMENTAL:

- Adjunto Registro Único de Contribuyentes de mi empleador **CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.** emitido por la página web https://declaraciones.sri.gob.ec/declaracion-internet/consultas/publico/ruc_consulta.jsp del **SERVICIO DE RENTAS INTERNAS – CONSULTA DE RUC**, con lo cual se demuestra el domicilio tributario y además se verifica quien es el representante legal de la compañía con lo cual se prueba la legitimación pasiva.
- Adjunto, anuncio y judicializo **CERTIFICADO DE DATOS GENERALES DE LA COMPAÑIA MINERA Y ADMINISTRADORES ACTUALES DE LA COMPAÑIA CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.** emitido por la página web <http://www.supercias.gob.ec/portalinformacion/consulta/> perteneciente a la **SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS, VALORES Y SEGUROS DEL ECUADOR REGISTRO DE SOCIEDADES**, con el cual demuestro la legitimación pasiva en el presente proceso para con mi ex empleador y quiénes son sus representantes legales mismos que produciré en la etapa procesal oportuna.
- Adjunto **CERTIFICADO DE AFILIACION , HISTORIAL DE APORTACIONES Y TIEMPO DE TRABAJO POR EMPRESA EMITIDO POR EL** Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emitido por la página web <https://www.iesse.gob.ec/afiliado-web/pagos/principal.jsp>, demuestro la legitimación activa en el presente proceso como trabajador para mi empleador **CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.** documentación que dará la validez legal.

[2] Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas.

Art. 83.- Plazo para pagos.- El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

[3] Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes

; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y

[4] Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo: 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;



PRESENTACION DE DOCUMENTOS

Solicito se ordene a mi empleador **CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.** de conformidad con lo que determina el Art. 220 del Código Orgánico General de Procesos en concordancia con lo que determina el Art. 42 numeral 1 del Código del Trabajo, presente la siguiente documentación:

- **PRESENTE EN ORIGINAL ROLES DE PAGO** de los meses **DE MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL 2020, ASI COMO LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO DEL 2021** en las cuales se determinaran la remuneración cancelada y en conjunto con el justificativo contable, legal, ingreso a caja, cheque, transferencia bancaria u otro medio legible y legal que acredite el pago de la remuneración de manera puntual con las fechas determinadas en cada pago, en conjunto con la firma del trabajador **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO.**

Una vez despachada toda la prueba anunciada en la presente contestación se servirá señalar día, hora, y fecha para la diligencia de investigación, en caso de la negativa a la prueba enunciada se servirá motivar el rechazo de la misma.

VI. TRÁMITE:

El trámite a seguirse es el determinado en el Art. 621 del Código del Trabajo.

VII. CUANTIA:

La cuantía por su naturaleza es indeterminada.

VIII. AUTORIZACIÓN:

Autorizo al Abg. Julio Cesar Sisalima Narváez Defensor Público del Cantón Machala, para que presente cuantos escritos y petitorios estimen necesarios para la defensa de mis derechos e intereses. Notificaciones recibiré en el correo electrónico jsisalima@defensoria.gob.ec / solexcorp@hotmail.com / maoamear4@hotmail.com, solicitando se me notifique a los tres correos electrónicos señalados con el fin de poder hacer uso de mi derecho al debido proceso.

*Firmo en conjunto con mi abogado patrocinador
Sin defensa no hay justicia...!!!*


CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO


b. JULIO CESAR SISALIMA NARVAEZ
DEFENSOR PÙBLICO

DATOS GENERALES DE LA COMPAÑÍA

RAZÓN O DENOMINACIÓN	CONSTRUCTORA D.G.L. CIA. LTDA.		
NOMBRE COMERCIAL:			
EXPEDIENTE:	97474	RUC:	0791737842001
FECHA DE CONSTITUCIÓN:	14/04/2009	PLAZO SOCIAL:	14/04/2059
NACIONALIDAD:	ECUADOR	TIPO DE CIA:	RESPONSABILIDAD LIMITADA
OFICINA:	GUAYAQUIL	SITUACIÓN LEGAL:	ACTIVA

DIRECCIÓN LEGAL					
PROVINCIA:	GUAYAS	CANTÓN:	GUAYAQUIL	CIUDAD:	

DIRECCIÓN POSTAL					
PROVINCIA:	GUAYAS	CANTÓN:	GUAYAQUIL	CIUDAD:	GUAYAQUIL
PARROQUIA:		CALLE:		NÚMERO:	SN
INTERSECCIÓN/MZ.	PLERTO SANTA ANA MZ. 1	CIUADELA:			
CONJUNTO:		BLOQUE:			
NÚMERO DE OFICINA:		EDIFICIO/C.C.:	THE POINT		
REFERENCIA / UBICACIÓN:					
PISO:	PB	TELÉFONO1:	042983332	TELÉFONO2:	000000000
FAX:		CORREO ELECTRÓNICO 1:	vpaladines@oroauto.net		
CASILLERO POSTAL:		CORREO ELECTRÓNICO 2:	pugarte@croauto.net		
CELULAR:	0998851203	PERTENECE A M.V.:	NO	SITIO WEB:	

INFORMACIÓN					
¿Es proveedora de bienes o servicios del estado?	<input type="checkbox"/> NO	¿Ofrece servicios de pago a remesas?	<input type="checkbox"/> NO	¿Sociedad de interés público?	<input type="checkbox"/> SI
¿Pertenece a MV?	<input type="checkbox"/> NO	¿Compañía vende a crédito?	<input type="checkbox"/> NO	Fecha de última act. de datos	4/11/13 1:50 p.m.
Disposición Judicial que afecta la compañía:		NINGUNA			

ACTIVIDAD ECONÓMICA	
OBJETO SOCIAL:	1.- AL ESTUDIO, PLANIFICACION Y EJECUCION DE TODA CLASE DE OBRAS CIVILES Y ARQUITECTONICAS...
CIU Actividad Nivel 2:	N71 ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA; ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS.
CIU Operación Principal:	N7110.25 ACTIVIDADES DE DISEÑO DE INGENIERÍA Y CONSULTORÍA DE INGENIERÍA PARA GESTIÓN DE PROYECTOS RELACIONADOS CON LA CONSTRUCCIÓN.

CAPITAL A LA FECHA					
CAPITAL SUSCRITO:	29:600.0000	CAPITAL	0.0000	VALOR X ACCIÓN:	1.00000

DATOS GENERALES DE LA COMPAÑÍA**ADMINISTRADORES DE LA COMPAÑÍA**

IDENTIFICACIÓN	NOMBRE	NACIONALIDAD	CARGO	FECH. NOMB.	PERIODO	FECHA DE REG.	No. DE REGISTRO	ART.	RL/ADM
0702307752	BURNEO GUZMAN VICENTE XAVER	ECUADOR	PRESIDENTE	3/25/19 12:00 a.m.	5	26/04/2019	5351	22	SRL
0702130717	GUZMAN LOAZA DIEGO GERMAN	ECUADOR	GERENTE GENERAL	3/25/19 12:00 a.m.	5	26/04/2019	5339	24	RL

FECHA DE EMISIÓN: 17/09/2020 00:00:00

 Es obligación de la persona o servidor público que recibe este documento validar su autenticidad ingresando al portal web www.supercias.gob.ec/portalinformacion/verifica.php con el siguiente código de seguridad:


REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
No. **070105614-5**

APellidos y Nombres: CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO

Lugar y Fecha de Nacimiento: AZUAY CUENCA
GIL RAMIREZ DAVALOS
1956-07-22

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: M

Estado Civil: CASADO
KATY GRACIELA OCAÑA GALLARDO





INSTRUCCIÓN: SUPERIOR

PROFESIÓN / OCUPACIÓN: EMPLEADO

E1333H222

APellidos y Nombres del Padre: CAMPOVERDE RIGOBERTO

APellidos y Nombres de la Madre: CARDENAS CELINDA

Lugar y Fecha de Expedición: MACHALA 2014-09-16

Fecha de Expiración: 2024-09-16

00087067

DIRECCIÓN GENERAL

FIRMA DEL CEDULADO







CERTIFICADO DE VOTACIÓN 11 ABRIL 2021

PROVINCIA: EL ORO

CIRCUNSCRIPCIÓN:

CANTÓN: MACHALA

PARROQUIA: MACHALA

ZONA:

JUNTA No. 0019 MASCULNO

CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO

N° 36850647

CC N° 0701056145





CIUDADANA/O:

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021

F. REPRESENTANTE DE LA JRV




Inicio > RUC > Consulta

Consulta de RUC

RUC
0791737842001

Razón social
CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA

Estado contribuyente en el RUC
ACTIVO

Nombre comercial
CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA

Representante legal

Nombre: GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN
Cédula/RUC: 0702130717

Actividad económica principal

ACTIVIDADES DE DISEÑO DE INGENIERÍA Y CONSULTORÍA DE INGENIERÍA PARA PROYECTOS DE INGENIERÍA CIVIL, HIDRÁULICA Y DE TRÁFICO.

Tipo contribuyente: SOCIEDAD Tipo contribuyente: BAJO CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS

Clase contribuyente: OTROS Obligación de llevar contabilidad: SI

Fecha inicio actividades: 14/04/2009 Fecha actualización: 04/03/2021 Fecha cesa actividades:

Retención de retención: SI

Ocultar establecimientos

Establecimiento matriz:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación establecimiento	Estado del establecimiento
001	CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA	GUAYAS / GLAYAQUIL / TARQUI / 8 Y PUERTO SANTA ANA	ABIERTO

Establecimientos adicionales:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación establecimiento	Estado del establecimiento
002		EL ORO, MACHALA / LA PROVIDENCIA / AV 25 DE JUNIO S/N	ABIERTO

9

Quizás quisiste decir: **ORO AUTO MACHALA**

OROAUTO

4.2 ★★★★★ (48) Concesionario de a...

AV. PAQUISHA KM. 1 VIA PASAJE, 25...

Cerrado · Horario de apertura: 09:00

Compras en tienda · Retiro en tienda



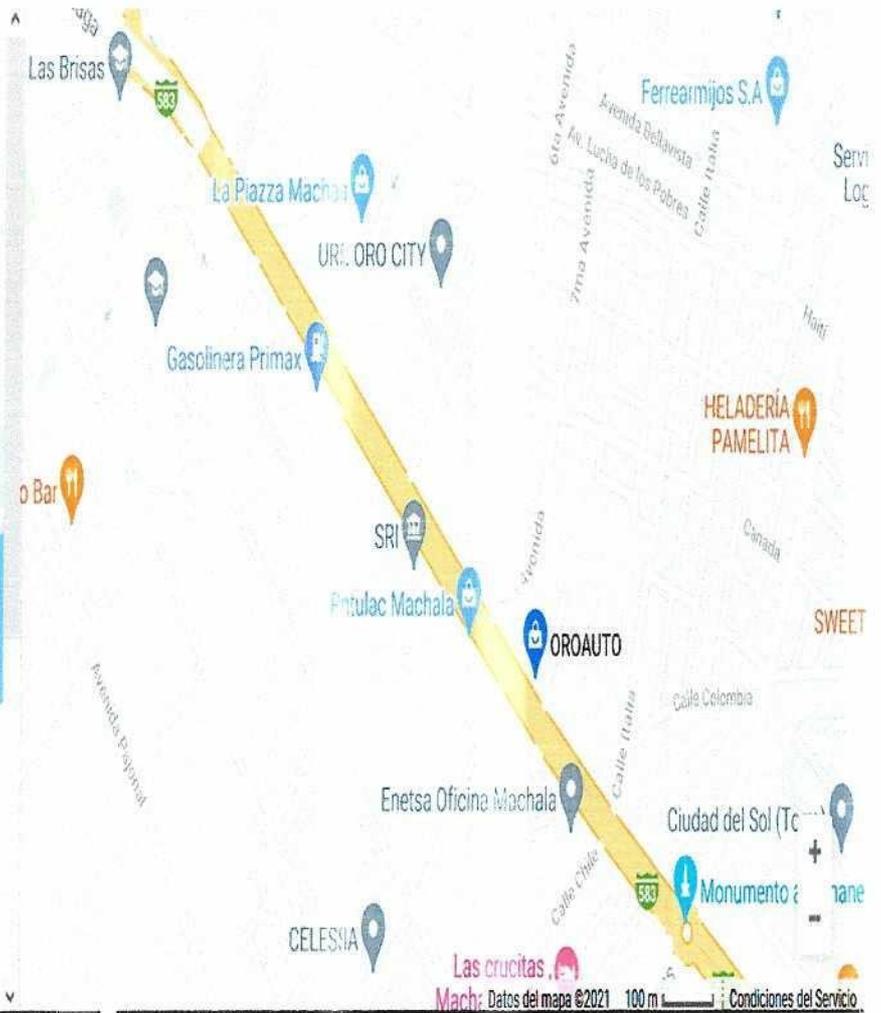
¿No puedes encontrar el lugar que buscas?

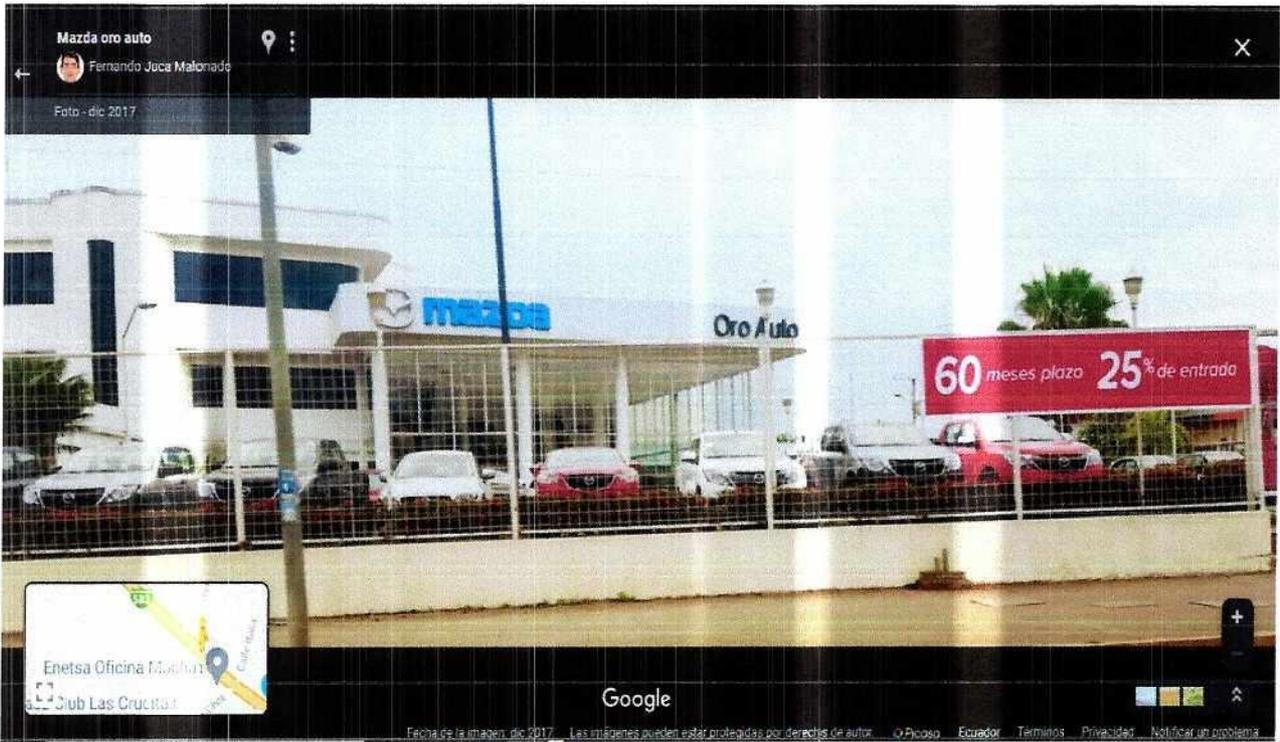
AGREGAR UN LUGAR



¿Buscas algo diferente?

Ver los resultados de la Web

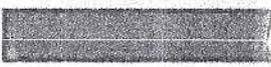




 **FUNCIÓN JUDICIAL DEL ECUADOR**
CONSEJO DE LA JUDICATURA
FORO DE ABOGADOS

AB. SISALIMA NARVAEZ JULIO CESAR

Matrícula No: 07-2011-147
Cédula No: 0704417146
Fecha de inscripción: 09/02/2012
Matrícula anterior: N
Tipo de sangre: O+

Firma 



 Defensoría
Pública



SISALIMA NARVAEZ
JULIO CESAR
0704417146
DEFENSOR PÚBLICO

CERTIFICADO DE AFILIACIÓN

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Certifica que: CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO, con cédula de ciudadanía/código: 0701056145, registra afiliación a la fecha: 2021-7, en la(s) empresa(s):

CONSTRJCTORA DGL CIA LTDA con RUC, Número Patronal: 0791737842001, hasta 2018-11, último aporte cancelado. AFILIADO ACTIVO

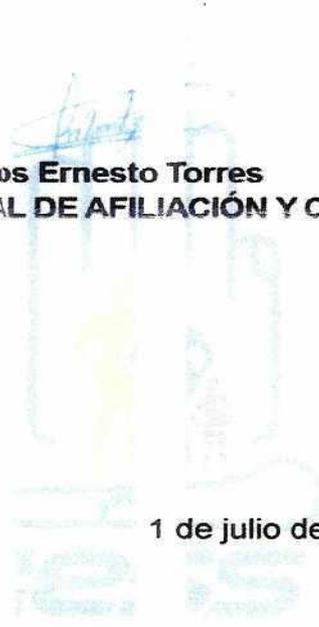
El contenido de este certificado puede ser validado ingresando al portal web oficial del IESS (www.ies.gov.ec) en el menú: Afiliado / Servicios en línea / Certificado de Afiliación, digitando el número de Cédula de Ciudadanía.



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.


Carlos Ernesto Torres
DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

1 de julio de 2021





INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

TIEMPO DE SERVICIO POR EMPLEADOR

Cédula del Afiliado: 0701056145

Nombre del Afiliado: CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO

Historial del Tiempo de trabajo por Empresa

Origen	RUC/Patronal	Razón Social	Periodo Desde	Periodo Hasta	Aportaciones	Días
HOST	11061004	CONSEJO PROVINCIAL EL ORO	1979-01	1980-02	13	15
HOST	11077053	COMPAÑIA EXPOTADORA CEXBAN S.A	1991-04	1991-04	0	15
HOST	11002035	INMOBILIARIA LAS MERCEDES CIA	1991-10	2000-06	99	0
HOST	41600828	ODIO SERVICIOS S.A	2003-02	2005-12	34	13
HL	1790482219001	TRAFESA TRABAJO CONTEMPORANEO S. A.	2008-02	2008-04	27	0
HL	0790099184001	CIOMOTORS S.A.	2008-05	2010-06	26	0
HL	0791737842001	CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA	2010-07	2018-11	101	0

Resumen de Aportaciones

		Número de Aportaciones	Días
General	HL	154	0
	HOST	147	13
Sub-Total	...	301	13
Simultaneas	HL	0	0
	HOST	0	0
	HL/HOST	0	0
Sub-Total	...	0	0
TOTAL REAL		301	13

Aportaciones No Consideradas

Origen	RUC/Patronal	Razón Social	Periodo Desde	Periodo Hasta	Aportaciones	Días
HL	0791737842001	CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA	2018-12	2021-06	31	0




Carlos Ernesto Torres
DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Quito, 1 de julio de 2021

* Las aportaciones no corresponden a impositivas, las cuales son consideradas para la concesión de prestaciones; esta información podría variar debido a movimientos realizados por el Empleador, por liquidación de aportes o por subsidios.

* En el resumen de aportaciones si el total real de días es mayor o igual a 15, el Sistema de Pensiones lo considera como una aportación de mes completo (Resolución C.D. 100).

* En la modalidad de afiliación No remunerado del Hogar, se considerará las aportaciones una vez que se haya cancelado el aporte personal y lo correspondiente por subsidio liquidado.



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones

2004	9	30	151.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2004	10	30	151.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2004	11	30	151.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2004	12	30	151.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	1	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	2	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	3	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	4	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	5	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	6	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	7	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-17	000001	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	8	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-25	000004	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	9	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-25	000004	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	10	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-25	000004	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	11	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-25	000004	Extemporáneo	Pasó validación	00
2005	12	30	162.00	A		121	Cancelada	2006-05-25	000004	Extemporáneo	Pasó validación	00

0790099184001 0001 OROMOTORS S.A.

HL

Año	Mes	Días Lab.	Sueldo	Tipo de Planilla	Aporte	Relación de Trabajo ó Tipo de seguro	Cod. Bloq	Est. Planilla	Fec. Pago	Comprobante	Estado Pago	Estado Aporte	Condición
-----	-----	-----------	--------	------------------	--------	--------------------------------------	-----------	---------------	-----------	-------------	-------------	---------------	-----------

A: Planillas de Aporte

AA: Planillas de Ajuste de Aportes

RA: Planillas de Reliquidación de Aportes

SSE: Planillas de Subsidio de Enfermedad

ATJ: Planillas de Trabajo Juvenil

ATH: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

Afiliado: 0701056145 CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO

Carlos Ernesto Torres
DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACION Y COBERTURA



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones

2008	5	30	250,00	A	51,25	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2008	6	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2008	7	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2008	8	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2008	9	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2008	10	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2008	11	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2008	12	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	1	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	2	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	3	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	4	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	5	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	6	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	7	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	8	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	9	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	10	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo
2009	11	30	250,00	A	51,26	06	Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo

A.: Planillas de Aporte

AA.: Planillas de Ajuste de Aportes

RA.: Planillas de Re liquidación de Aportes

SSE.: Planillas de Subsidio de Enfermedad

ATJ.: Planillas de Trabajo Juvenil

ATH.: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

Afiliado: 0707056145 CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO

Carlos Ernesto Torres
DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA



Para validar la información contacta en este código, su equipo debe disponer del software CR.

1 de julio de 2021



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones

Año	Mes	Días Lab.	Sueldo	Tipo de Planilla	Aporte	Relación de Trabajo ó Tipo de seguro	Cod. Bloq	Est. Planilla	Fee. Pago	Comprobante	Estado Pago	Estado Aporte	Condición
2009	12	30	250.00	A	51.26	06		Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo		
2010	1	30	250.00	A	51.26	06		Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo		
2010	2	30	250.00	A	51.26	06		Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo		
2010	3	30	250.00	A	51.26	06		Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo		
2010	4	30	250.00	A	51.26	06		Cancelada	2010-06-18	0000000000239602	Pago extemporaneo		
2010	5	30	250.00	A	51.26	06		Cancelada	2010-07-08	0000000026559636	Pago extemporaneo		
2010	6	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2010-08-06	0000000027038179	Pago extemporaneo		

0791737842001 0001 CONSTRUCTORA DGL CIA LTDA

HL

Año	Mes	Días Lab.	Sueldo	Tipo de Planilla	Aporte	Relación de Trabajo ó Tipo de seguro	Cod. Bloq	Est. Planilla	Fee. Pago	Comprobante	Estado Pago	Estado Aporte	Condición
2010	7	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2010-09-09	00000000003480139	Pago extemporaneo		
2010	8	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2010-09-09	0000000027602575	Pago a tiempo		
2010	9	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2011-01-28	0000000029991090	Pago extemporaneo		
2010	10	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2011-01-28	0000000029991100	Pago extemporaneo		
2010	11	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2011-01-28	0000000029991102	Pago extemporaneo		
2010	12	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2011-01-28	0000000029991111	Pago extemporaneo		
2011	1	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2011-03-30	00000000031131836	Pago extemporaneo		
2011	2	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2011-03-30	00000000031131837	Pago extemporaneo		
2011	3	30	500.00	A	102.50	06		Cancelada	2011-04-21	00000000031487187	Pago a tiempo		

A. Planillas de Aporte

AA: Planillas de Ajuste de Aportes

RA: Planillas de Reticulación de Aportes

SSE: Planillas de Subsidio de Enfermedad

ATJ: Planillas de Trabajo Juvenil

ATH: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Carlos Ernesto Torres



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.

Afiliado: 0701056145 CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVO

1 de Julio de 2021



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones

2011	4	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2011-05-05	0000000031592648	Pago a tiempo
2011	5	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2011-06-14	0000000032502482	Pago a tiempo
2011	6	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2011-07-22	0000000033098342	Pago a tiempo
2011	7	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2011-08-23	0000000033665762	Pago a tiempo
2011	8	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2011-09-15	0000000034305018	Pago a tiempo
2011	9	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2011-11-24	0000000035569221	Pago extemporaneo
2011	10	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2011-11-24	0000000035569242	Pago a tiempo
2011	11	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-05-07	000000004703894	Pago extemporaneo
2011	12	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-05-07	000000004703894	Pago extemporaneo
2012	1	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-05-07	000000004703894	Pago extemporaneo
2012	2	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-03-15	0000000038051245	Pago a tiempo
2012	3	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-06-18	000000004748772	Pago extemporaneo
2012	4	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-06-18	000000004748772	Pago extemporaneo
2012	5	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-07-13	0000000040658914	Pago extemporaneo
2012	6	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-07-13	0000000040658916	Pago a tiempo
2012	7	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-08-28	0000000041460674	Pago extemporaneo
2012	8	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2012-09-20	0000000042039055	Pago extemporaneo
2012	9	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2013-01-03	0000000044703511	Pago extemporaneo
2012	10	30	500,00	A	102,50	06	Cancelada	2013-01-03	0000000044703517	Pago extemporaneo

A: Planillas de Aporte

AA: Planillas de Ajuste de Aportes

RA: Planillas de Reliquidación de Aportes

SSE: Planillas de Subsidio de Enfermedad

ATJ: Planillas de Trabajo Juvenil

ATH: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Carlos Ernesto Torres



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social



Aportaciones

2012	11	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-01-30	0000000004920321	Pago extemporaneo
2012	12	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-04-10	0000000001806212	Pago extemporaneo
2013	1	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-04-10	0000000001806212	Pago extemporaneo
2013	2	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-04-10	0000000004993083	Pago extemporaneo
2013	3	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-05-15	00000000047730395	Pago extemporaneo
2013	4	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-05-15	00000000047730525	Pago a tiempo
2013	5	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-06-14	00000000048488281	Pago a tiempo
2013	6	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-08-02	00000000049515836	Pago extemporaneo
2013	7	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-08-15	00000000050109844	Pago a tiempo
2013	8	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-09-13	00000000050852476	Pago a tiempo
2013	9	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-10-07	00000000051543699	Pago a tiempo
2013	10	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-11-15	00000000052355461	Pago a tiempo
2013	11	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2013-12-16	00000000053188492	Pago a tiempo
2013	12	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2014-01-15	00000000054084368	Pago a tiempo
2014	1	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2014-02-17	00000000054802436	Pago a tiempo
2014	2	30	500.00	A	102.50	06	Cancelada	2014-03-17	00000000055589036	Pago a tiempo
2014	3	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-04-25	00000000056451644	Pago extemporaneo
2014	4	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-05-14	00000000057211518	Pago a tiempo
2014	5	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-06-13	00000000058082652	Pago a tiempo

A1: Planillas de Aportes

AA: Planillas de Ajuste de Aportes

RA: Planillas de Reticulación de Aportes

SSE: Planillas de Subsidio de Enfermedad

ATJ: Planillas de Trabajo Juvenil

ATH: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Carlos Ernesto Torres



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.

Afiliado: 0701056145 CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVO

1 de julio de 2021



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones

2014	6	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-07-22	0000000059031870	Pago extemporaneo
2014	7	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-08-15	0000000059879973	Pago a tiempo
2014	8	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-09-11	0000000061255079	Pago a tiempo
2014	9	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-10-24	0000000062401168	Pago extemporaneo
2014	10	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-11-13	0000000063072448	Pago a tiempo
2014	11	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2014-12-30	0000000064036574	Pago extemporaneo
2014	12	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-01-15	0000000064848609	Pago a tiempo
2015	1	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-02-18	0000000065834082	Pago a tiempo
2015	2	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-06-12	0000000065719833	Pago extemporaneo
2015	3	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-06-12	0000000069487205	Pago extemporaneo
2015	4	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-06-12	0000000069487208	Pago extemporaneo
2015	5	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-06-12	0000000069487236	Pago a tiempo
2015	6	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-07-31	0000000070335802	Pago extemporaneo
2015	7	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-08-31	0000000071575814	Pago extemporaneo
2015	8	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-10-30	0000000073164548	Pago extemporaneo
2015	9	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-11-16	0000000074034841	Pago extemporaneo
2015	10	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2015-11-16	0000000074052917	Pago a tiempo
2015	11	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-02-03	0000000076692031	Pago extemporaneo
2015	12	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-02-03	0000000076692032	Pago extemporaneo

A. Montajes de Aporte

AA: Planillas de Ajuste de Aportes

RA: Planillas de Reliquidación de Aportes

SSE: Planillas de Subsidio de Enfermedad

ATJ: Planillas de Trabajo Juvenil

ATH: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Carlos Ernesto Torres



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones



2016	1	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-02-22	0000000077465993	Pago extemporaneo
2016	2	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-04-08	0000000079654951	Pago extemporaneo
2016	3	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-04-15	0000000079929761	Pago a tiempo
2016	4	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-06-30	0000000081749394	Pago extemporaneo
2016	5	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-06-30	0000000081892441	Pago extemporaneo
2016	6	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-07-29	0000000082991913	Pago extemporaneo
2016	7	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2016-08-29	0000000083793702	Pago extemporaneo
2016	8	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-01-12	0000000082427985	Pago extemporaneo
2016	9	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-01-12	0000000002427987	Pago extemporaneo
2016	10	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-04-27	0000000006461395	Pago extemporaneo
2016	11	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-04-27	0000000006461395	Pago extemporaneo
2016	12	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-04-27	0000000006461392	Pago extemporaneo
2017	1	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-04-27	0000000006461346	Pago extemporaneo
2017	2	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-04-27	00000000091465983	Pago extemporaneo
2017	3	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-04-27	00000000091465984	Pago extemporaneo
2017	4	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-09-11	0000000006596806	Pago extemporaneo
2017	5	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-09-11	0000000006596828	Pago extemporaneo
2017	6	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-09-11	0000000006596835	Pago extemporaneo
2017	7	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-09-11	00000000096172378	Pago extemporaneo

- A: Planillas de Aporte
- AA: Planillas de Ajuste de Aportes
- RA: Planillas de Reliquidación de Aportes
- SSE: Planillas de Subsidio de Enfermedad
- ATJ: Planillas de Trabajo Juvenil
- ATH: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

Afiliado: 0701056145 CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO

DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Carlos Ernesto Torres



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.

1 de Julio de 2021



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones

2017	8	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2017-09-11	0000000096172393	Pago a tiempo
2017	9	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-03-08	000000002806683	Pago extemporaneo
2017	10	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-05-10	0000000006837498	Pago extemporaneo
2017	11	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-05-10	0000000006837494	Pago extemporaneo
2017	12	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-05-10	0000000006837490	Pago extemporaneo
2018	1	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-05-14	0000000006837487	Pago extemporaneo
2018	2	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-05-31	0000000006837492	Pago extemporaneo
2018	3	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-05-31	0000000006837492	Pago extemporaneo
2018	4	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-05-31	0000000104096890	Pago extemporaneo
2018	5	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-12-20	0000000007064466	Pago extemporaneo
2018	6	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-12-20	0000000007064492	Pago extemporaneo
2018	7	30	500.00	A	103.00	06	Cancelada	2018-12-20	0000000007064479	Pago extemporaneo
2018	7	0	200.00	AA	41.20	06	Cancelada	2018-12-20	0000000007064479	Pago extemporaneo
2018	8	30	700.00	A	144.20	06	Cancelada	2018-12-20	0000000007064460	Pago extemporaneo
2018	9	30	700.00	A	144.20	06	Cancelada	2018-12-04	0000000007055215	Pago extemporaneo
2018	10	30	700.00	A	144.20	06	Cancelada	2018-12-20	0000000110839464	Pago extemporaneo
2018	11	30	700.00	A	144.20	06	Cancelada	2018-12-20	0000000110914720	Pago extemporaneo
2018	12	30	700.00	A	144.20	06	Impaga			
2019	1	30	700.00	A	144.20	06	Impaga			

A: Planillas de Aporte

AA: Planillas de Ajuste de Aportes

RA: Planillas de Reticulación de Aportes

SSE: Planillas de Subsidio de Enfermedad

ATJ: Planillas de Trabajo Juvenil

ATH: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

Afiliado: 0701056145 CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO

DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Carlos Ernesto Torres



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones

2019	2	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	3	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	4	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	5	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	6	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	7	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	8	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	9	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	10	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	11	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2019	12	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2020	1	30	700,00	A	144,20	06	Impaga		
2020	2	30	500,00	A	103,00	06	Impaga		
2020	3	30	500,00	A	103,00	06	Impaga		
2020	4	30	500,00	A	103,00	06	Impaga		
2020	5	30	500,00	A	103,00	06	Impaga		
2020	6	30	500,00	A	103,00	06	Impaga		
2020	7	30	500,00	A	103,00	06	Impaga		
2020	8	30	500,00	A	103,00	06	Impaga		

[Handwritten signature]

DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA

Carlos Ernesto Torres



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.

Afiliado: 0707056145 CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO

1 de Julio de 2021



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Aportaciones

Año	Mes	Días Lab.	Sueldo	Tipo de Planilla	Aporte	Relación de Trabajo ó Tipo de seguro	Cod. Bloq	Est. Planilla	Fec. Pago	Comprobante	Estado Pago	Estado Aporte	Condición
2020	9	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2020	10	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2020	11	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2020	12	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2021	1	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2021	2	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2021	3	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2021	4	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2021	5	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					
2021	6	30	500.00	A	103.00	06		Impaga					

1790482219001 0006 TRATESA TRABAJO CONTEMPORANEO S. A.

HL

Año	Mes	Días Lab.	Sueldo	Tipo de Planilla	Aporte	Relación de Trabajo ó Tipo de seguro	Cod. Bloq	Est. Planilla	Fec. Pago	Comprobante	Estado Pago	Estado Aporte	Condición
2006	2	0	41.96	AA	8.60	06		Cancelada	2006-03-15	0000000002720975	Pago a tiempo		
2006	2	30	173.37	A	35.54	06		Cancelada	2006-03-15	0000000002720976	Pago a tiempo		
2006	3	30	173.37	A	35.54	06		Cancelada	2006-04-13	0000000002881050	Pago a tiempo		
2006	3	0	41.96	AA	8.60	06		Cancelada	2006-04-13	0000000002881049	Pago a tiempo		
2006	4	0	41.96	AA	8.60	06		Cancelada	2006-05-15	0000000003037209	Pago a tiempo		
2006	4	30	173.37	A	35.54	06		Cancelada	2006-05-15	0000000003037208	Pago a tiempo		

A. Planillas de Aporte

AA: Planillas de Ajuste de Aportes

RA: Planillas de Reliquidación de Aportes

SSE: Planillas de Subsidio de Enfermedad

ATJ: Planillas de Trabajo Juvenil

ATH: Planillas de Trabajo No Remunerado del Hogar

DIRECTOR NACIONAL DE AFILIACION Y COBERTURA

Carlos Ernesto Torres



Para validar la información contenida en este código, su equipo debe disponer del software QR.

ACTA DE ENTREGA-RECEPCION No. 2021-004-JEPU

En la ciudad de Machala a los 05 días del mes de Julio del 2021, siendo las 12h15, encontrándonos en las dependencias de la Delegación Provincial de Trabajo de El Oro contando con la presencia el Ab. John Paladines Ulloa, en calidad de Coordinador (E) de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público de El Oro, y el Ab. Fernando León Saraguro en calidad de Inspector Integral, se instala la presente diligencia de entrega-recepción del siguiente trámite:

TRAMITE	NUMERO	NUMERO DE FOJAS	CODIGO	ESTADO	CONCEPTO
VISTO BUENC	302233- 2021	23 FOJAS (3 JUEGOS COPIAS DE SOLICITUD)	MDT-DPTSPOM-2020-2670-EXTERNO	POR AVOCAR CONOCIMIENTO	DEMANDANTE: CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO DEMANDADO: CONSTRUCTORA DGL. LTDA.

En este estado se termina la diligencia, firmando para constancia los suscritos; Coordinador (E) de la Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público de El Oro quien entrega el trámite, el Inspector Integral quien recibe, - lo que comunico para los fines de ley.


 AB. JOHN PALADINES ULLOA
COORDINADOR (E) DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO
 ENTREGA


 AB. FERNANDO LEÓN SARAGURO
INSPECTOR INTEGRAL DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO
 RECIBE


 ING. JANETH GARCIA BLACIO
SECRETARIA DE COORDINACION
DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO
 CERTIFICA



República del Ecuador

Ministerio del Trabajo

Presentada la petición que antecede al 01 de julio de dos mil veintiuno, a las 10:57 horas, y puesto en conocimiento del suscrito con fecha 05/07/2021, a las 12:15, con una copia simple igual a su original, y demás documentos habilitantes constantes en 23 fojas útiles, que se agregan al proceso.- **EL INSPECTOR**

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO



MINISTERIO DEL TRABAJO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE EL ORO.

VISTO BUENO No. 302233

MINISTERIO DEL TRABAJO - DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE EL ORO.- Machala, 06 de julio de 2021, a las 08h01 minutos.- **VISTOS:** En mi calidad de **Inspector Provincial del Trabajo de El Oro**, AVOCO conocimiento por reasignación del presente, por parte del coordinador Ab. John Paladines Ulloa (E), mediante acta de entrega que obra en el proceso la petición de Visto Bueno No.302233, propuesto por el señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, en calidad de **TRABAJADOR**, en contra del señor **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**, en su calidad de **EMPLEADOR**, se provee:- **PRIMERO:-** Que el Art. 76.7.k de la Constitución del Ecuador, entre los derechos de las personas reconoce el ser juzgados por autoridad competente. **SEGUNDO:-** Al no encontrarme incurso en ninguno de los motivos que establece la ley para excusarme; al haber prevenido en el conocimiento de la causa por sorte), al no intervenir en la causa un abogado que motive mi excusa, determinándose que el asunto puesto a conocimiento de esta autoridad está determinado en el **CÓDIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS**, y al considerarme inmerso en los requisitos determinados en el Art. 76.7.K) de la Constitución de la República de Ecuador; examinada la solicitud presentada, se aprecia que cumple con los requisitos de admisibilidad, por lo que de conformidad con el Art. 183, 545, y 62 del código de trabajo, en mi calidad de **INSPECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO**, **DISPONGO:- I)** Sin que esto implique un pronunciamiento de fondo respecto de las pretensiones, se **ADMITE** a trámite la petición de visto bueno. Disponiendo consigo que se entregue al accionado copia de la solicitud, que el accionante acompañó a esta. Como consecuencia de ello, se corre traslado al accionado para que en el término de dos días presente su contestación a la solicitud de Visto bueno propuesta en su contra; Con la contestación o en rebeldía se procederá a investigar los fundamentos de la solicitud, al amparo del Art. 621 del código de trabajo. Citación que se la realizará en el lugar descrito de la solicitud de visto bueno. **II)** Que la parte accionante se preocupe de coadyuvar a la citación de la parte demandada en forma inmediata, a efectos de que se pueda contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa y ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones, conforme lo establece el Art. 76.7.b.c de la Constitución del Ecuador. **III)** Conforme el ordenamiento jurídico de nuestra legislación conforme a las pruebas enunciadas y aportadas por la parte accionante estas se evacuaran conforme las reglas y su valoración; en la diligencia de investigación de visto bueno que se efectuará en días posteriores de la citación. **IV)** Se le previene al accionado de su obligación de comparecer al proceso, con su abogado@ defensor@, a ejercer su derecho de defensa y señalar una dirección de correo electrónico para futuras notificaciones. **V)** Téngase en cuenta la documentación adjunta. **VI)** Téngase en cuenta la casilla electrónica señalada por la parte actora para sus notificaciones; así como la autorización al abogado patrocinador.- **f) Ab. Raúl Fernando León Saraguro.- INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO.- NOTIFIQUESE Y COMPLASE**

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO

CERTIFICO.- Que en la ciudad de Machala, a los 06 días del mes de julio de 2021, siendo las 14:00 minutos, notifiqué con el contenido de la providencia que antecede al accionante señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, al correo electrónico sisalima@defensoria.gob.ec, solexcpcorp@hotmail.com y macamcar4@hotmail.com, domicilios señalados por la parte para el efecto.- **EL INSPECTOR**

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO



República
del Ecuador

Ministerio del Trabajo

RAZON DE CITACION DE VISTO BUENO No. 302233

Recibido por:

Nombre: LEILA AVILA
C. I. N°: 0702656372
Fecha: 21/7/2021
Hora: 9:18

**CONSTRUCTORA
D G L C. LTDA.**

Firma: _____

FIRMA AUTORIZADA

CERTIFICO: En la ciudad de Machala, a los 08 días del mes de Julio del año 2021, a las 09:18 notificué con el escrito y providencia que antecede al accionado señor(a) GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN, el mismo que fue entregado al señor(a) LEILA AVILA en el domicilio ubicado en las calles _____ de la ciudad de MACHALA - EL INSPECTOR.

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO



Recibido por:

Nombre: LEILA AVILA
C. I. N°: 0702656372
Fecha: 9/7/2021
Hora: 14:30

**CONSTRUCTORA
D G L C. LTDA.**

Firma: _____

FIRMA AUTORIZADA

CERTIFICO: En la ciudad de Machala, a los 09 días del mes de Julio del año 2021, a las 14:30 notificué con el escrito y providencia que antecede al accionado señor(a) GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN, el mismo que fue entregado al señor(a) LEILA AVILA en el domicilio ubicado en las calles _____ de la ciudad de MACHALA - EL INSPECTOR.

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO



Recibido por:

Nombre: LEILA AVILA
C. I. N°: 0702656372
Fecha: 13/7/2021
Hora: 14:46

**CONSTRUCTORA
D G L C. LTDA.**

Firma: _____

FIRMA AUTORIZADA

CERTIFICO: En la ciudad de Machala, a los 13 días del mes de Julio del año 2021, a las 14:46 notificué con el escrito y providencia que antecede al accionado señor(a) GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN, el mismo que fue entregado al señor(a) LEILA AVILA en el domicilio ubicado en las calles _____ de la ciudad de MACHALA - EL INSPECTOR.

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO





República
del Ecuador

Ministerio del Trabajo

VISTO BUENO No. 302233

MINISTERIO DEL TRABAJO - DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE EL ORO.- Machala 06 de julio 2021, a las 16h45 minutos.-

VISTOS: En mi calidad de **Inspector Provincial del Trabajo de El Oro**, dentro de la petición de Visto Bueno No. 302233 propuesto por el señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, en calidad de **TRABAJADOR**, en contra del señor **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**, representante legal de **CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**, en su calidad de **EMPLEADOR** -

En lo principal: Se dispone.- **PRIMERO:** por un **LAPSUS CALAMI** en el auto de calificación se hace constar como parte accionada "**GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**", como persona natura; cuando lo correcto es "**GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN, representante legal de CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**"- f) Ab. Raúl Fernando León Saraguro.- **INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO.- NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE.-**

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO

CERTIFICO.- Que en la ciudad de Machala, a los 06 días del mes de julio de 2021 siendo las 16:44 minutos notifiqué con el contenido de la providencia que antecede al accionante señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, a través del correo electrónico: jsisalima@defensoria.gob.ec, solexcorp@hotmail.com y macamcar4@hotmail.com, domicilios señalados por la parte interesada. **EL INSPECTOR.**

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO

FABRICIO VEGA CEDILLO
ABOGADO
PASAJE 818 Y VELA
CELULAR 0984196109
fabriciovegacedillo@gmail.com
MACHALA - ECUADOR

VISTO BUENO 302233-2021

SEÑOR INSPECTOR DE TRABAJO DE EL ORO, ABOGADO RAÚL LEÓN SARAGURO. -

DIEGO GERMÁN GUZMAN LOAIZA, con cédula de ciudadanía No. 070213071-7 de estado civil divorciado, de ocupación comerciante, ecuatoriano, mayor de edad, domiciliado en esta ciudad de Machala y por los derechos que represento de la compañía **CONSTRUCTORA D.G.L. CIA. LTDA.**, con RUC 0791737842001 y con casilla judicial No. 320 y electrónica de mi abogado defensor fabriciovegacedillo@gmail.com dentro del VISTO BUENO No. 302233-2021 que sigue ANGEL POLIVIO CAMPOVERDE CARDENAS, ante Usted comparezco y manifiesto lo siguiente:

PRIMERO: GENERALES DE LEY. -

Mis generales de ley son los que constan en el encabezado de esta demanda.

SEGUNDO: CONTESTACIÓN AL VISTO BUENO. -

Sobre las pretensiones de la parte actora:

En cuanto a las pretensiones de la actora, las acepto por ser ajustadas a la realidad histórica de los hechos.

Sobre la veracidad de los hechos alegados:

Es verdad que ha venido laborando para mi representada, pero desde el 01 de julio del año 2010.

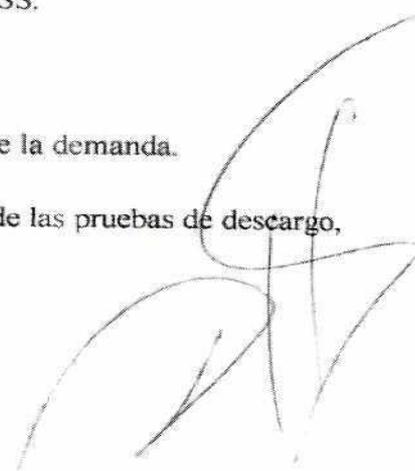
Sobre la autenticidad de la prueba documental:

Admito el certificado de afiliación e historial de aportaciones del IESS.

TERCERO: EXCEPCIONES. -

Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda.

CUARTO. - Solicito a su autoridad luego del cotejo y su valoración de las pruebas de descargo, declare sin lugar el visto bueno.



FABRICIO VEGA CEDILLO**ABOGADO**

PASAJE 818 Y VELA
CELULAR 0984196109
fabriciovegacedillo@gmail.com
MACHALA - ECUADOR

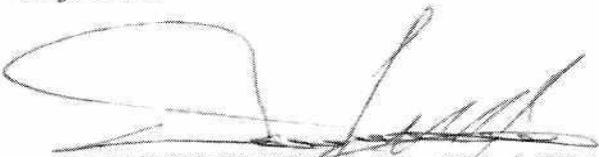
QUINTO: AUTORIZACIONES Y NOTIFICACIONES

Autorizo a Abogado Fabricio Vega Cedillo para que, con su sola firma, suscriba y presente cuantos escritos consideren necesarios en la presente causa; así como igualmente lo autorizo para que me represente en cuantas diligencias se ordenen, sin necesidad de ratificación de gestiones y para que retire a mi nombre los documentos que sean desglosados.

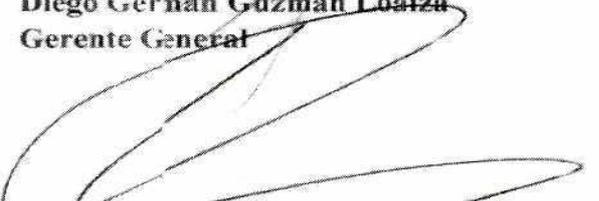
Para futuras notificaciones señalo el correo electrónico fabriciovegacedillo@gmail.com y la casilla judicial No. 320 ubicada en los bajos donde funcionara la Corte Provincial de Justicia de El Oro.

Firmo en conjunto con mi abogado patrocinador.

Es justicia,



p. CONSTRUCTORA D.G.L. CIA. LTDA.
Diego Germán Guzmán Loaiza
Gerente General



AB. FABRICIO VEGA CEDILLO
MAT. (7-2006-26

Guayaquil, 25 de marzo del 2019

Sr.
Diego Germán Guzmán Loaiza
 Presente.

De mi consideración:

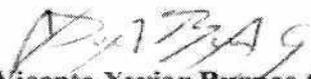
Con el presente hago conocer a usted, que la Junta Universal de Socios de **CONSTRUCTORA D.G.L. CIA. LTDA.**, celebrada el día de hoy 25 de marzo del 2019, los socios ratificaron a usted designándolo **GERENTE GENERAL** de la compañía, por el periodo de **CINCO AÑOS**, contados desde la inscripción de este nombramiento en el Registro Mercantil de Guayaquil, con todas las atribuciones y deberes establecidos en el artículo Vigésimo Quinto del Estatuto Social de la Empresa; de igual forma usted ejercerá la Representación Legal, judicial y extrajudicial de la compañía, individualmente.

Cabe indicarle que usted ha sido ratificado en el cargo de Gerente General de la compañía.

CONSTRUCTORA D.G.L. CIA. LTDA., se constituyó mediante Escritura Pública celebrada ante el Notario Sexto del Cantón Machala, Abg. Luis Zambrano Larrea, el 30 de marzo de 2009, inscrita en el Registro Mercantil de Machala con el # 374, de fecha 14 de abril del 2009; La compañía Cambio su Domicilio de Machala a Guayaquil, mediante Escritura Pública celebrada ante la Notaria Sexta del Cantón Machala, Dra. Lenny Blacio Pereira, el 28 de junio del 2016, inscrita en el Registro Mercantil de Guayaquil con el # 3.324, el 23 de agosto del 2016.

Particular que comunico a usted para los fines consiguientes.

Atentamente,

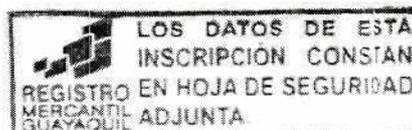

Vicente Xavier Burneo Guzmán
 PRESIDENTE

RAZON: Acepto el cargo de **GERENTE GENERAL** de **CONSTRUCTORA D.G.L. CIA. LTDA.**

Guayaquil 25 de marzo del 2019


Diego Germán Guzmán Loaiza
 C.I. # 070213071-7

Dirección: Avda. 25 de Junio Km 1 vía a Pasaje



Registro Mercantil de Guayaquil

NUMERO DE REPERTORIO:19.247
 FECHA DE REPERTORIO:26/abr/2019
 HORA DE REPERTORIO:13:25

En cumplimiento con lo dispuesto en la ley, el Registrador Mercantil del Cantón Guayaquil, ha inscrito lo siguiente:

I.- Con fecha veintiseis de Abril del dos mil diecinueve queda inscrito el presente Nombramiento de Gerente General, de la Compañía **CONSTRUCTORA D.G.L CIA. LTDA.**, a favor de **DIEGO GERMAN GUZMAN LOAIZA**, de fojas 18.753 a 18.756, Registro de Nombramientos número 5.339.

ORDE: 19247



Guayaquil, 29 de abril de 2019

REVISADO POR: *ko*

Ab. Lanner Cobeña C.
 REGISTRO MERCANTIL
 DEL CANTON GUAYAQUIL
 DELEGADO

La responsabilidad sobre la veracidad y autenticidad de los datos registrados es de exclusiva responsabilidad de la o el declarante cuando esta o este provee toda la información, al tenor de lo establecido en el Art. 4 de la Ley del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos.

Nº 0593893

REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

N. 070213071-7

CDULA DE
CUJADANIA
 APELLIDOS Y NOMBRES
**GUZMAN LOAIZA
 DIEGO GERMAN**
 LUGAR DE NACIMIENTO
**EL ORO
 ZARAJUA**
 FECHA DE NACIMIENTO **1987-08-26**
 NACIONALIDAD **BOLEA TORIANA**
 SEXO **M**
 ESTADO CIVIL **DIVORCIADO**




INSTRUCCION **BACHILLERATO** PROFESION / OCUPACION **COMERCIANTE** VRS-VAE222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE **GUZMAN ANDRÉS**

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE **LOAIZA LIDIA**

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICION **MA OYALJA 2012-08-14**

FECHA DE EXPIRACION **2022-08-06**




**CERTIFICADO DE
 VOTACION 11 ABRIL 2021**

PROVIN: **E. ORO**

CANTON: **PIÑAS**

PARTE: **URBAS**

SEXO: **010 MASCULINO**

GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN

63165017



0702130717

[Faint, illegible text and signature]



FUNCIÓN JUDICIAL DEL ECUADOR
CONSEJO DE LA JUDICATURA
FORO DE ABOGADOS

AB. VEGACEDILLO RUBEN FABRICIO

Matrícula No: 07-2006-26
Cédula No: 0704206432
Fecha de inscripción: 09/03/2011
Matrícula anterior: N
Tipo de sangre: O-



Firma
[Redacted]

ADVERTENCIA

Este documento es único, exclusivo de su titular y de uso
PERSONAL e INTRANSFERIBLE
El Consejo de la Judicatura solicita a las Autoridades
Públicas y Privadas, reconocer al titular de esta credencial
los derechos que le confieren de acuerdo con la
Constitución y las Leyes de la República

D^o Gustavo Obispo Mesa
Secretario General



Ministerio del Trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO**VISTO BUENO No. 302233**

MINISTERIO DEL TRABAJO - DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE EL ORO.- Machala 31 de agosto de 2021, a las 13h45 minutos.- **VISTOS:** En mi calidad de **Inspector Provincial del Trabajo de El Oro**, dentro de la petición de Visto Bueno No. 302233, propuesto por el señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, en calidad de **TRABAJADOR**, en contra del señor **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**, representante legal de **CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**, en su calidad de **EMPLEADOR** - **En lo principal:** Se dispone.- **PRIMERO:-** Agréguese a los autos el escrito de la parte accionada, tómesese en cuenta lo que en derecho sea procedente al momento de resolver, y córrase traslado con el mismo al accionante.- **SEGUNDO:** Tómesese en cuenta la contestación del accionado; así mismo **AUTORIZACION Y NOTIFICACIONES.-** Se tiene en cuenta la autorización a los defensores técnicos anunciados en su contestación y notificación al correo electrónico: **fabriciovegacedillo@gmail.com.** **TERCERO: EVALUACION DE LAS PRUEBAS.-** Las pruebas anunciadas por las partes serán evacuadas en la diligencia de investigación, previo el examen de admisibilidad. **TERCERO: SEÑALAMIENTO PARA LA DILIGENCIA.-** Acorde a lo determinado en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador y de conformidad con el procedimiento que determina el Art. 621 del Código del Trabajo, se señala para el día **VIERNES 3 DE SEPTIEMBRE DEL 2021, A LAS 14H00**, para que se lleve a efecto la Diligencia de Investigación del presente trámite de visto bueno, la misma que se sustanciara en las instalaciones de esta dependencia pública, ubicada en las calles Tarquí entre Bolívar y Pichincha, en el edificio Nagua & Nagua, primer piso alto, del cantón Machala, Provincia de El Oro.- **CUARTO.-** *En virtud de la situación de salud que atraviesa el País (pandemia Covid19) para el día de la audiencia se dispone que las partes procesales y abogados comparezcan a la audiencia con las debidas normas y protecciones de bioseguridad, el acceso a la sala de audiencia establecida será limitado, con el fin de precautelar la salud de todos los presentes se conmina a los abogados que sus intervenciones en derecho (albegato inicial y final, preguntas.) las presenten en un pen drive con el objetivo de optimizar y reducir la permanencia en la sala de audiencia.* **Ab. Raúl Fernando León Saraguro**, Inspector Provincial de Trabajo de El Oro.- Lo que comunico para los fines de ley.- **CÚMPLASE Y NOTIFIQUESE.-**

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO

CERTIFICO.- Que en la ciudad de Machala, a los 06 días del mes de julio de 2021, siendo las 16:54 minutos, notifiqué con el contenido de la providencia que antecede al accionante señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, al correo electrónico: **jsisalima@defensoria.gob.ec**, **solexcorp@hotmail.com** y **macamcar4@hotmail.com**, domicilios señalados por la parte para el efecto.- **EL INSPECTOR.**

Ab. Raúl Fernando León Saraguro
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO



Ministerio del Trabajo

DILIGENCIA DE INVESTIGACIÓN:

Visto Bueno No. 302233-2021

En la ciudad de Machala, a los tres días del mes de septiembre de 2021, a las 14h00, siendo el día y hora señalado en la providencia de fecha 31 de agosto de 2021, a las 13:45 minutos, para que se lleve a efecto la diligencia de investigación dentro de la petición de Visto Bueno No. **302233-2021**, propuesto por la ACCIONANTE señora **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, en su calidad de **TRABAJADOR**, en contra de **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN, REPRESENTANTE LEGAL DE CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**, en calidad de **EMPLEADOR**.- Encontrándonos constituidos en las dependencias de la Delegación Provincial del Trabajo y Servicio Público de El Oro - Machala, ubicada en calles Tarquíe/ Bolívar y Pichincha, Edificio NAGUA&NAGUA, planta alta.- A la presente diligencia de investigación de los fundamentos de la solicitud de Visto Bueno, la **PARTE ACCIONANTE**, señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, comparece acompañado de su defensor técnico Abogado **JULIO CESAR SISALIMA NARVAEZ**, con Matrícula Profesional N° **07-2011-147**; de su lado, la **PARTE ACCIONADA**, señor **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN, REPRESENTANTE LEGAL DE CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**, NO comparece personalmente, en su representación su defensor Técnico **AB. VEGA CEDILLO RUBEN FABRICIO**, con Matrícula Profesional N° **07-2006-26**, solicitando poder de ratificación de gestión; acción que se corre traslado y el defensor de la parte accionante acepta la comparecencia de la misma.

Por lo que ante los presentes el suscrito puntualiza las formalidades constitucionales y legales con las que se desarrollará la misma, para ello hace referencia que en todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. En cuanto al desarrollo de la misma puntualiza que con la facultad legal del Art. 80 del Código Orgánico General de Procesos, dirigiré la etapa investigativa con el más alto deber de respetar y hacer respetar la Constitución y la ley, por lo que referida diligencia iniciará con los alegatos de apertura de las partes, exhibición, producción y reproducción de la prueba, principio de contradicción y alegatos de clausura conforme mandato expreso del Art. 196 del Código Orgánico General de Procesos. Así mismo pide que de la sala se retiren los testigos, por cuanto estos no pueden estar en la misma, más que en el momento oportuno por mandato de ley.-

DESARROLLO:

ALEGATOS DE APERTURA:

Señor inspector en esta audiencia demostrare mediante prueba documental e inversión de carga de prueba determinado en la ley conforme el Art. 42 numeral 1 del Código del Trabajo que mi empleador ha incurrido su conducta laboral en lo determinado en el Art. 173 numeral





Ministerio del Trabajo

2. El Código del Trabajo por lo cual una vez evacuado cada una de las pruebas anunciadas solicitare que en resolución de rigor declare terminada de forma legal la relación laboral por visto bueno propuesto por el trabajador, puesto que el mismo no ha cumplido con su obligaciones laborales de los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2020 y así mismo los meses de enero, febrero, marzo, abril mayo, junio del 2021 hasta la actualidad.

ALEGATOS DE APERTURA PARTE ACCIONADA: Señor inspector nos ratificamos en el contenido de nuestro escrito de contestación al visto bueno que se en su parte pertinente indicamos la negativa pura y simple de los fundamento de derecho y derecho de la demanda.

PRODUCCION DE PRUEBA DE LA PARTE ACCIONANTE:

Señor inspector como medio de prueba produzco el **RUC DE MI EMPLEADOR** el cual determina el domicilio tributario para notificaciones así como determina la legitimación pasiva determinando cuál es su representante legal; mismo que obra de fojas 8 del proceso así mismo a fojas 5 del proceso consta el certificado de datos generales de la compañía con los cuales ratifico la legitimación pasiva y representante legal de mi empleador DGL CIA. LTDA., de fojas 12 a 23 del proceso consta el certificado de **AFILIACION** del hoy actor de la presente acción en relación de dependencia para el accionado, documento que exhibo de forma publica en esta audiencia y le ha dado lectura en su parte pertinente, a fojas 13 del proceso consta el certificado de tiempo de servicio por empleador emitido por el IESS y de fojas 14 a fojas 23 consta el historial de aportaciones emitido por el IESS que demuestran la relación de dependencia entre el actor y el demandado; todos estos documentos demuestran la legitimación activa en el presente proceso; así mismo señor inspector dentro de mi petición inicial se solicitó la presentación de documentos de conformidad el art. 220 del COGEP y 42 numeral 1 del CT referente a los siguientes documentos que presente mi empleador en original roles de pago de los meses marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2020 y así mismo los meses de enero, febrero, marzo, abril mayo, junio del 2021 hasta la actualidad, en conjunto con el comprobante contable que determine el pago para con el actor, lo cual su autoridad valorara al momento de resolver. Por principio de comunidad probatoria solicito se tome en cuenta el escrito de contestación que obra en la presentación de visto bueno que obra a fojas 27 del proceso en los cuales el hoy requerido indica al contestar la presente acción *“en cuanto a las pretensiones de actora, las acepto por ser ajustadas a la realidad histórica de los hechos”*

PRODUCCION DE PRUEBA DE LA PARTE ACCIONADA: señor inspector hago conocer que no hemos anunciado prueba dentro de este proceso de visto bueno.

ALEGATOS DE CLAUSURA PARTE ACCIONANTE:

Señor inspector lo primero que se debe determinar en este proceso de visto bueno la existencia o no de la relación laboral, y en efecto del historial de aportaciones al IESS, certificado de afiliación y certificado de tiempo de trabajo por empresas, todos estos documentos emitidos por la página web del IESS con los cuales se demuestran la relación de dependencia entre actor y demandado. Su autoridad podrá colegir que se había solicitado la documentación de roles de pago que demuestran el cumplimiento de la obligación reclamando que es las remuneraciones pero la parte accionada no ha presentado dicha documentación y no ha negado como obra en su escrito de contestación que de verdad se adeuda lo reclamado por todo lo expuesto una vez que se ha probado tanto de la prueba material como de las afirmaciones explícitas realizadas por el hoy demandado solicito de





República
del Ecuador

Ministerio del Trabajo

de parte con ligar la presente petición de visto bueno emitiendo su resolución y declarando legalmente terminada la relación laboral por visto bueno

ALEGATOS DE CLAUSURA PARTE ACCIONADA: señor inspector la parte actora no ha podido demostrar en esta diligencia de investigación lo expresado en el libelo de su demanda con las pruebas aportadas no tiene ninguna relación con el objeto del proceso debiendo Ud. negar el pedido de visto bueno presentado por la parte actora. Así mismo solicito el término prudencial para legitimar mi intervención.

INSPECTOR: En este estado se da por finalizada la presente diligencia siendo las 14:50 en las dependencias de la Delegación Provincial del Trabajo y Servicio Público de El Oro-Machala; as la parte accionada se le concede el término de tres días para legitimar su intervención, con la presencia del suscrito Inspector Provincial del Trabajo, Ab. Raúl Fernando León Saraguro.- Quedan evacuadas y producidas en el acto las pruebas anunciadas por las partes Procesales presentes en esta diligencia.- Firman para constancia de todo lo actuado los comparecientes por triplicado y en unidad de acto con el infrascrito Inspector del Trabajo.- Lo Certifico.

Ab. Raúl Fernando León Saraguro

INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO
MINISTERIO DEL TRABAJO



SR. CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO
SR. CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO
C.I. 070105614-5
ACCIONANTE

AB. JULIO CESAR SISALIMA NARVAEZ
AB. JULIO CESAR SISALIMA NARVAEZ
Matrícula Profesional N° 07-2011-147
ABOGADO ACCIONANTE

AB. VEGA CEDILLO RUBEN FABRICIO
AB. VEGA CEDILLO RUBEN FABRICIO
Matrícula Profesional N° 07-2006-26
ABOGADO ACCIONADO



República
del Ecuador

RESOLUCIÓN VISTO BUENO No. 302233-2021

Ministerio del Trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO - DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE EL ORO.- Machala, a los 10 días del mes de septiembre de 2021, a las 12h00.- **VISTOS:** En virtud de la acción de personal N° 2018-MDT-DATH-1118, emitida con fecha 28-09-2018, el suscrito inspector Ab. Raúl Fernando León Saraguro, en mi calidad de **Inspector Provincial del Trabajo de El Oro**, amparado en lo dispuesto en Art. 11 numeral 3, 76, 81, 226, 227, de la Constitución de la República del Ecuador, artículos 621 del Código del Trabajo; dentro del Trámite de Visto Bueno No.302233, propuesto por el señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, en su calidad de **TRABAJADOR**, en contra de **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**, Representante Legal de la **COMPAÑÍA CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**, se emite la presente resolución:

1. ANTECEDENTES: A fojas uno y siguientes de los autos de fecha 01 de julio de 2021, ingresa la petición de Visto Bueno, la misma que es sorteada y entregada al suscrito mediante Acta de entrega – recepción de fecha 05 de julio de 2021 a las 12h15, por parte del Coordinador Provincial del Trabajo y Servicio Público de El Oro - Delegación Machala, Ab. John Paladines Ulloa.- En lo principal el suscrito Inspector Provincial del Trabajo, por encontrar que la solicitud incoada reúne los requisitos de procedibilidad, emitió auto de admisibilidad, y luego del trámite respectivo con fundamento en los Arts. 75, 76.1.7 literal d), 1, 82 de la Constitución de la República del Ecuador, avocó conocimiento de la solicitud de Visto Bueno No.302233 propuesto por el señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, en su calidad de **TRABAJADOR**, en contra de **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**, Representante Legal de la **COMPAÑÍA CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**, la cual consta a fojas 3 y 4 del expediente, de la misma que en lo principal se desprende: **2.-PETICIÓN:** “(...) la solicitud de visto bueno de Visto Bueno que deduzco ante su autoridad administrativa, avviene en que desde el MES DE MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL 2020, ASI COMO LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO DEL 2021 no se me ha cancelado la remuneración mensual íntegra a pesar de los múltiples requerimientos verbales el mismo ha hecho caso omiso de pagar las mismas de forma puntual tal como dispone el Código del Trabajo. III. Los Fundamentos De Derecho Que Justifican El Ejercicio De La Acción, Expuestos Con Claridad Y Precisión. (...) Mi petición se fundamenta en razón de que mi empleador esta desobedeciendo las obligaciones que tiene determinadas en el Art. 42 numeral 1 [1, 82 y 83[2], 117 del Código del Trabajo, ante esto al tenor de lo establecido en el Art. 173 numeral 2[3] del Código del Trabajo en concordancia con el numeral 8 del Art. 169 ibidem, concuro ante su autoridad para que en tramite de VISTO BUENO, declare concluida la relación laboral Además respetando y cuidando lo determinado en el Art. 545 numeral 2 y 5[4] del Código del Trabajo. IV) La Pretensión Clara Y Precisa Que Se Exige (...) que mediante resolución declare con lugar el VISTO BUENO, por la causal determinada en el Art. 173 numeral 2 del Código Obrero esto es por “2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”; a fin de dar por terminada legalmente la relación laboral con mi empleador, CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA. Con numero de RUC: 0791737842001 cuyo representante legal Y gerente General es GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN (...)”

3.- CONTESTACIÓN A LA PETICIÓN Y EXCEPCIONES: Al reunir los requisitos de ley se la acepta a trámite correspondiente mediante auto de fecha Machala, 06 de julio de 2021, a las 08:01 minutos, constante a fojas 25 del proceso, disponiendo con esta providencia y copia de la solicitud que se provee se cite al empleador accionado en el lugar en el que se indica en la petición, concediendo el término de dos días para su contestación, según lo dispuesto en el Art. 621 del Código del Trabajo, y notificado legalmente que fuere el accionado mediante tres boletas, conforme se desprende de la razón actuarial dentro del expediente a fojas 25 y vuelta, siendo realizada a fecha 8, 9 y 13 de julio de 2021 a las 09h18, 14h34 y 43h46 en su orden, de conformidad con el Art. 55 del Código Orgánico General de Procesos; luego del término concedido, el accionado cumpliendo con lo dispuesto da contestación en el término legal, la cual obra en el expediente de fojas 27 a 32, señalando en la parte pertinente de su CONTESTACIÓN lo siguiente: “(...) En cuanto a las pretensiones de la actora, las acepto por ser ajustada a la realidad histórica de los hechos .. (...)”.

4.- DILIGENCIA DE INVESTIGACIÓN: Por estado de excepción para la provincia de El Oro y Guayas, mediante Acuerdo Ministerial 035 y se suspenden los términos y plazos, razón por la que mediante providencia de 31 de agosto del 2021 a las 13H45, se señala para el día viernes 03 de septiembre, a las 14h00, la celebración de la diligencia de investigación de Visto Bueno, misma que se desarrolló en las dependencias de la Delegación Provincial del Trabajo y Servicio Público de El Oro - Machala, ubicada en las calles Tarqui entre Bolívar y Pichincha, en el edificio Nagua & Nagua, primer piso alto.- En el estado de la causa el suscrito, con los antecedentes expuestos siendo el momento legal oportuno al amparo de lo dispuesto en el Art. 76 numeral 1, 7, literales a, b, c, d, h, en concordancia con lo dispuesto en el Art. 86 del Código Orgánico General de Procesos, bajo los enunciados previamente invocados, a la diligencia de investigación la **PARTE ACCIONANTE**, señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, comparece acompañado de su defensor técnico Abogado **JULIO CESAR SISALIMA NARVAEZ**, con Matrícula Profesional N° 07-2011-147; de su lado, la **PARTE ACCIONADA**, señor **GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN**, Representante Legal de la **COMPAÑÍA CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**, NC comparece, en su representación ofreciendo poder de ratificación el defensor técnico Abogado



República
del Ecuador

VEGA CEDILLO RUBEN FABRICIO, con Matrícula Profesional 07-2006-26; por lo que al verificar la

Ministerio del Trabajo

personería y facultad legal con la que comparece las partes a esta etapa procesal se instala la misma, al amparo de lo dispuesto en el Art. 621 del Código del Trabajo, la cual obra del proceso de fojas 34-35.- Por lo que ante los presentes el suscrito puntualiza las formalidades constitucionales y legales con las que se desarrollará la misma, para ello hace referencia que en todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. En cuanto al desarrollo de la misma puntualiza que con la facultad legal del Art. 80 del Código Orgánico General de Procesos, dirigirá la etapa investigativa con el más alto deber de respetar y hacer respetar la Constitución y la ley, por lo que referida diligencia se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación, y la segunda, con los alegatos de apertura de las partes, para continuar con la exhibición, anuncio y reproducción de la prueba conforme mandato expreso del Art. 196 del Código Orgánico General de Procesos; ya instalada la audiencia y de verificado las solemnidades sustanciales el suscrito precisa.- Conforme a las reglas previstas en el Art. 233, 234 y 294.4 del Código Orgánico General de Procesos, Art. 190, y 326. 10 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce los medios alternativos de solución de conflictos, dentro de los que se establece a la mediación; de esta forma pone en manifiesto uno de los principios fundamentales establecidos en el Art. 3.8 de la Constitución de la República, al promover el derecho de una cultura de paz. En este ámbito de aplicación es obligación del estado garantizar la seguridad integral a través de acciones integradas para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz, mediante métodos alternativos de solución de conflictos, sin existir acuerdo entre las partes y como tal la inexistencia de una conciliación; en tal razón se desarrolló la diligencia con: **ALEGATOS DE APERTURA DE LA PARTE ACCIONANTE Y ACCIONADA:- REPRODUCCIÓN DE LA PRUEBA PARTE ACCIONANTE Y ACCIONADA:- ALEGATOS DE CLAUSURA PARTE ACCIONANTE Y ACCIONADA;** por lo que siendo el estado de la causa el de resolver, para hacerlo se considera.- **PARTE CONSIDERATIVA.- PRIMERO: DE LA COMPETENCIA.-** Que el Art. 76.7.k de la Constitución del Ecuador, entre los derechos de las personas reconoce el ser juzgados por autoridad competente.- De conformidad a lo previsto en la regla 5ª del artículo 545 del Código del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 183 y 621 del mismo Código, el suscrito Inspector Provincial del Trabajo de El Oro es competente para conocer, tramitar y resolver el presente trámite de Visto Bueno; El Art. 173 del Código del Trabajo, que dispone: *"El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: (...) 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada";* (El subrayado me pertenece). El Art. 545 del Código del Trabajo establece: *"Son atribuciones de los inspectores del trabajo: (...) 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código";* en consecuencia el poder exclusivo para conocer, tramitar y resolver los Vistos Buenos de trabajo es de los Inspectores y en este caso de la suscrita autoridad laboral.- En cuanto a la competencia de esta autoridad, existen las siguientes normas: El Art. 544 *Ibidem* establece que los Inspectores del trabajo serán provinciales.- En el Libro I Título II Capítulo I del Código Orgánico General de Procesos, norma supletoria del Código del Trabajo, hace referencia entre sus disposiciones que toda persona tiene derecho para no ser demandada sino ante su juez competente determinado por la Ley; esto en concordancia con lo que dicta el Art. 183 del Código del Trabajo que textualmente dice *"En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno (el subrayado me pertenece) a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento". La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio".* El Art. 621 del Código del Trabajo, establece el procedimiento a seguir respecto a la presentación de una solicitud de Visto Bueno, artículo que en su parte pertinente dispone: *"El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código (...).- SEGUNDO: Al no encontrarme incurso en ninguno de los motivos que establece la ley para excusarme; al haber prevenido en el conocimiento de la causa por sorteo, y al no intervenir en la causa un abogado que motive mi excusa, ni verme inmerso el accionar inherente al caso; determinándose que el asunto puesto a conocimiento de esta autoridad está determinado en el Código Orgánico General de Procesos, y al considerarme inmerso en los requisitos determinados en el Art. 76.7.K) de la Constitución de la República del Ecuador; examinada la solicitud presentada, se aprecia que cumple con los requisitos de admisibilidad, que de conformidad con el Art. 183, 545, y 621 del Código del Trabajo, en mi calidad de Inspector Provincial del Trabajo de El Oro, dispuse aceptar la misma a trámite, disponiendo que se entregue a la accionada la copia de la solicitud, que el accionante acompañó a esta. Como consecuencia de ello, se corrió traslado a la accionada para que en el término de dos días presente su contestación a la solicitud de Visto*



República
del Ecuador

Ministerio del Trabajo

bueno propuesta en su contra, y que con la contestación o en rebeldía se proceda a investigar los fundamentos de la solicitud, al amparo del Art. 621 del Código del Trabajo.- **TERCERO: VALIDEZ PROCESAL.**- Que en el presente Visto Bueno no se ha omitido solemnidad sustancial ni formalidad alguna de las determinadas en el Art. 107 del Código Orgánico General de Procesos, norma supletoria del Código del Trabajo, que pudiera influir en su decisión, por lo que se declara la validez procesal.- **CUARTO: VÍNCULO LABORAL.**- Con el Historial de Tiempo de trabajo por empresa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y certificado de afiliación activo, el accionante ha heredado la dependencia o vínculo laboral existente con la institución accionada.- **QUINTO: DEBIDO PROCESO.**- Que, en la presente causa se ha respetado los principios del debido proceso, derecho a la defensa, seguridad jurídica, intermediación, contradicción, motivación, celeridad, imparcialidad, que ordena nuestra Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 76 numeral 7 literales k, Art. 82 y Art. 426 de la Norma Suprema, por lo que declaro la validez.- **SEXTO:** El Art. 173 del Código del Trabajo, que dispone: *“El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”*; (El subrayado me pertenece), causa invocada por la parte actora.- **SÉPTIMO:** El Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos determina que: *“Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal. En la audiencia preliminar la o el juzgador rechazará de oficio o a petición de parte la prueba impertinente, inútil e inconducente la o el juzgador declarará la improcedencia de la prueba cuando se haya obtenido con violación de la Constitución o de la ley. Carece de eficacia probatoria la prueba obtenida por medio de simulación, dolo, fuerza física, fuerza moral o soborno. Igualmente será ineficaz la prueba actuada sin oportunidad de contradecir. La resolución por la cual la o el juzgador decida no admitir alguna prueba podrá apelarse con efecto diferido. De admitirse la apelación, la o el juzgador superior ordenará la práctica de la prueba, siempre que con ella el resultado pueda variar fundamentalmente”*.- **OCTAVO:** Que el Art. 158 del Código Orgánico General de Procesos determina: *“Finalidad de la prueba. La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”*. Por lo que se deberá resolver sobre los puntos objetos de la Litis (Solicitud de Visto Bueno). El objeto de la investigación administrativa es determinar si el empleador GUZMAN LOAIZA DIEGO GERMAN, en su calidad de **Gerente de la compañía CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA.**, se encuentran incursos en la causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo, esto es: *“Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”*; (El subrayado me pertenece), señalada en los fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud inicial del Visto Bueno confrontado con las pruebas aportadas.- **NOVENO: MOTIVACION.**- Conforme el mandato contenido en el Art. 76, numeral 7 literal l) de la Constitución de la República dispone: *“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas (...)”*.- Cumpliendo con esta obligación Constitucional, esta Autoridad del trabajo, luego del análisis y revisión exhaustiva del expediente, antes de dictar el fallo correspondiente, expone la siguiente **motivación:** Conforme a lo dispuesto en el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos: *“Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. La o el juzgador ordenará a las partes que pongan con anticipación suficiente a disposición de la contraparte, la prueba que esté o deba estar en su poder, así como dictar correctivos si lo hace de manera incompleta (...)”*. La Jurisprudencia ha establecido que: *“En el sistema predominantemente dispositivo, que rige nuestro sistema procesal, corresponde acreditar los hechos que sirven de base a las pretensiones que se formulan, a quienes los alegan, o afirman, en virtud del principio latino “actori incumbit onus probando” (al actor le incumbe la carga de la prueba), sin perjuicio de que pueda la parte demandada producir pruebas contrarias a las de su adversario en el proceso. Solamente cuando el demandado ha contestado a la demanda con una negativa calificada, está “obligado” a producir pruebas, más no cuando su contestación ha sido simple y absolutamente negativa”* (Proceso 57-2004; Sentencia 02 de diciembre del 2004. Corte Suprema de Justicia. Tercera Sala de lo Laboral y Social. RO 8: 2 de mayo del 2005). Con los presupuestos jurídicos enunciados y al amparo de lo dispuesto en el Art. 164 ibídem, que dispone: *“Para que las pruebas sean apreciadas por la o el juzgador deberán solicitarse, practicarse e incorporarse dentro de los términos señalados en este Código. La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia e validez de ciertos actos. La o el juzgador tendrá obligación de expresar en su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión”*.- **DÉCIMO: DE LAS EXCEPCIONES.**- Las excepciones, el derecho a la defensa y el principio de contradicción se encuentran señaladas en los siguientes artículos de la Constitución de la República: Arts. 54, 66.4.29.c; 75; 76.7 letras a)-m); 83.12, 167, 168.6; 169; 174 inciso segundo entre otros. BASE LEGAL: El Código Orgánico de la Función Judicial, regula el principio de contradicción y el derecho a la defensa, en los siguientes artículos: 19; 23; 25; 27; 31. El COGEP, trata sobre las excepciones, en los Arts. 29, 151 inciso tercero, 153, 169 inciso segundo, 294.1, 295, 315, 316, 351 inciso quinto números 1, 2, 3 y 4; 352, 353 y 373.- Según



República
del Ecuador

Ministerio del Trabajo

Hernán Davis Echandía en su obra Compendio de Derecho Procesal, tomo I, 13 Edición, Biblioteca Jurídica Dike, Medellín, Páginas 239-240 dice: *“La defensa en sentido estricto existe (en los procesos civiles, laborales, contenciosos administrativos) cuando el demandado se limita a negar el derecho pretendido por el actor, o los hechos constitutivos en que éste se apoya, o su exigibilidad o eficacia en ese proceso. La excepción existe cuando el demandado alega hechos impeditivos del nacimiento del derecho pretendido por el actor, o extintivos o modificatorios del mismo”*.- El Art. 153 del Código Orgánico General de Procesos determina o define cuales son las excepciones previas que se pueden plantear; en el presente caso la parte accionada no se exceptiona de conformidad al artículo arriba citado. **DÉCIMO PRIMERO: APUNTES JURÍDICOS Y DOCTRINARIOS RESPECTO AL TEMA.- FALTA DE PAGO O DE PUNTUALIDAD:** En referencia al numeral 2 del Art. 173 del Código del Trabajo, la doctrina en estos casos señala: El doctor Julio César Trujillo expresa: *“La puntualidad se ha de considerar a partir de la fecha en que de acuerdo con el contrato debe pagarse la remuneración y a falta de estipulación expresa a partir del primer día de la semana o mes siguiente al del trabajo”* (Trujillo, 1986). La doctrina judicial ha unificado un conjunto de criterios para determinar la existencia de un incumplimiento grave en el abono o pago de los salarios que permita la resolución indemnizada por parte del trabajador. Tales criterios se encuentran presididos por el principio de objetividad, de manera que no se exige como requisito para apreciar la gravedad del incumplimiento la culpabilidad del empresario, siendo también irrelevante la mala situación de la empresa, sino que para determinar la gravedad del incumplimiento debe valorarse exclusivamente si el retraso o impago es o no grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario. A lo que debe añadirse por lo que se refiere al elemento cuantitativo, que la gravedad del incumplimiento se refiere a la relevancia del importe de los impagos atendiendo al número de mensualidades no abonadas así como a su cuantía total.- Que el Art. 83 del Código del Trabajo, ordena: *“El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes”*, en concordancia con el Art. 42 ibídem: *“Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”*; y, el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador, que dispone: *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. (...) El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase (...)”*. Lo que la norma Constitucional pretende es garantizar un ingreso mínimo que permita el mantenimiento del trabajador y su familia, norma recogida en el Convenio 95 de la OIT, y que ha sido ratificado por el Ecuador. En este sentido, es importante señalar que, el Art. 3 del Código del Trabajo, establece que *“ninguna persona está obligada a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general todo trabajo debe ser remunerado”*, y su Art. 4 ibídem, dispone: *“los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*. El Convenio 95 de la OIT, ha consagrado una serie de normas que garantizan el pago efectivo y total del salario adeudado, impidiendo que el trabajador quede sujeto al menoscabo arbitrario o imprevisto de sus remuneraciones. Siendo lo establecido en este Convenio no solo de obligatorio cumplimiento para el Estado, por haberlo ratificado, sino que también lo es para las y los empleadores.- **DECIMO SEGUNDO: ETAPA PROBATORIA.-** Del proceso obran las pruebas instrumentales que la parte accionante aportó para esclarecer los hechos materia de la Litis, por lo que siendo esta la etapa de consagrar el principio de contradicción, evacuar las pruebas que permitan al suscrito contar con los elementos necesarios para determinar si el acto que se acusa cuenta con los elementos circunstanciales relacionados a la falta cometida, estableciendo de esta manera la materialidad y la autoría de la accionada.- **MEDIOS DE PRUEBA ANUNCIADOS POR LA PARTE ACCIONANTE: DOCUMENTALES:** - Adjunto registro único de contribuyentes de mi empleador CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA. emitido por la página web https://declaraciones.sri.gob.ec/facturación-internet/consultas/publico/ruc_consulta.jsp del SERVICIO DE RENTAS INTERNAS – CONSULTA DE RUC, con lo cual se demuestra el domicilio tributario y además se verifica quien es el representante legal de la compañía con lo cual se prueba la legitimación pasiva; Adjunto, anuncio y judicializo CERTIFICADO DE DATOS DE LA COMPAÑÍA, MINERA Y ADMINISTRADORES ACTUALES DE LA COMPAÑÍA CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA. Emitido por la página web http://www.supercias.gob.ec/portalinformacion/consulta/pertenecientes_a_la_SUPERINTENDENCIA_DE_COMPAÑIAS_VALORES_Y_SEGUROS_DEL_ECUADOR_REGISTRO_DE_SOCIEDADES; Adjunto CERTIFICADO DE AFILIACION e HISTORIAL DE APORTACIONES Y TIEMPO DE TRABAJO POR EMPRESAS EMITIDO POR EL Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emitido por la página web <https://www.iesg.gob.ec/afiliado-web/pages/principal.jsf>, demuestro la legitimación activa en el presente proceso como trabajador para mi empleador CONSTRUCTORA DGL CIA. LTDA., documentación que dará la validez legal; y solicito a la parte accionada que presente la siguiente documentación, **“PRESENTE EN ORIGINAL ROLES DE PAGO de MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL 2020, y LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO DEL 2021.- DECIMO TERCERO: VALORACIÓN DE PRUEBAS.-** Es de imperiosa necesidad puntualizar lo dispuesto en el Art. 169 del Código



República
del Ecuador

Orgánico General de Procesos.- *“Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero si deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. La o el juzgador ordenará a las partes que pongan con anticipación suficiente a disposición de la contraparte, la prueba que esté o deba estar en su poder, así como dictar correctivos si lo hace de manera incompleta (...)”*. La doctrina y la Jurisprudencia ha establecido acerca de lo que es la prueba: Según Eduardo Couture: *“La prueba en su acepción común no es más que la acción y el efecto de probar, y probar, es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación”*. Para Porfirio Hernández Quezada: *“La prueba es aquella actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del juzgador sobre la existencia de los datos que han sido aportados en el proceso”*; Art. 160 ídem.- *“Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal”*. Del análisis del expediente, y de lo enunciado en la diligencia de investigación dirigida por el suscrito Inspector del Trabajo se desprende lo siguiente: **A) De conformidad con lo que dispone el Art. 158 del Código Orgánico General de Procesos.-** *“la prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”*. Por lo que es menester entonces examinar los medios probatorios introducidos por el actor en esta causa a fin de establecer en derecho el cumplimiento o no de la causal invocada.- Es decir que con la calificación a trámite, posterior notificación, y contestación produce su efecto jurídico que se conoce como *“aquel momento procesal que se produce cuando se entabla la demanda, se traslado la misma al demandado y éste la contesta, fijándose a partir de ese momento los términos del reclamo y las excepciones y defensas opuestas, sobre lo que se producirá prueba si resulta pertinente y sobre lo que el juez deberá decidir”*. Por lo que en base a los presupuestos jurídicos enunciados anteriormente se procederá a investigar la presunta falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada. Esto por cuanto para Administrar justicia tenemos que partir de la valoración de las pruebas; lo hace el juez, existiendo dos sistemas: Legal y libre apreciación de las pruebas. El sistema de la prueba legal o tasada implica que la valoración de los medios probatorios se encuentra predeterminada en el ordenamiento procesal. Existen pruebas plenas y seniplenas; y el Código Orgánico General de Procesos en su Art. 161 dispone: *“La conducencia de la prueba consiste en la aptitud del contenido intrínseco y particular para demostrar los hechos que se alegan en cada caso. La prueba deberá referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos”*. En el sistema de la libre apreciación de las pruebas no existen cortapisas legales en la valoración, pues todas las pruebas se aprecian en su conjunto. **Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su derecho** (lo negrita es de mi autoría). Correlativo al último sistema se encuentra la sana crítica. En la sana crítica el juez emplea las reglas de la lógica y de su experiencia. V. gr., determinar si la demandada actuó con la debida diligencia en el cumplimiento de la prestación (*bonuspaterfamiliae*). Por lo que entramos en materia de análisis a efectos de establecer fehacientemente si la prueba aportada por las partes cumple con los presupuestos requeridos en líneas anteriores nos remitimos en el orden de sus enunciados; **B) ANALISIS TÉCNICO JURÍDICO: *Registro Único De Contribuyente RUC Y Certificado De Datos De La Constructora JGL CIA. LTDA.- ANALISIS TÉCNICO JURÍDICO:** En análisis propio y en materia corresponde iniciar señalando que en el RUC se registra información relativa al contribuyente, entre la que se destaca: su identificación, sus características fundamentales, la dirección y ubicación del establecimiento donde realiza su actividad económica, la descripción de las actividades económicas que realiza y las obligaciones tributarias que se derivan de aquellas. Es decir, la actividad económica que el contribuyente va a desarrollar. Prueba que permite identificar que nos encontramos ante un contribuyente del cual ha singularizado la actividad económica que realiza en el mercado comercial del país, con este hecho se desprende que la trabajadora fue contratada para actividades lícitas. La **SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS, VALORES Y SEGUROS DEL ECUADOR REGISTRO DE SOCIEDADES**, institución que vigila y controla las compañías de conformidad lo establecido en el Art. 430 y 431 de la Ley de Compañías, en el que determina las personas o socios que conforman una determinada compañía con las diferentes representatividad legal. **C).- Certificado De Afiliación, Historial De Aportaciones Y Tiempo De Trabajo Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social Iess.- ANALISIS TÉCNICO JURÍDICO:** *“Art. 88 de la Ley de Seguridad Social.- Para que el empleador pueda hacer uso de los derechos que el Código del Trabajo le confiere respecto de sus trabajadres, deberá probar mediante certificación del IESS que no se halla en mora en el pago de sus obligaciones patronales”*. Con el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales lo que se obtiene es el conocimiento que el empleador ha cumplido con su obligación de estar al día con el IESS, pero el referido medio probatorio no es conducente ni pertinente por cuanto el hecho que se pretende demostrar con la prueba no mantiene relación directa con el hecho investigado. De los autos obran el escrito con enunciado de prueba que presenta la parte accionante por lo que procedemos a darle valor probatorio a los elementos que sirvieron de sustento al suscrito para poder determinar si la infracción fue o no cometida y si amerita o no la terminación de la relación laboral por esta vía; es así que la parte accionante como prueba documental de rigor para establecer la existencia de la relación laboral aportó el Certificado de Afiliación, Historial de



República
del Ecuador

Ministerio del Trabajo

aportaciones y Tiempo de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IEISS, se declara su admisibilidad, de conformidad con el Art. 202 del Código Orgánico General de Procesos, que determina: "*Documentos digitales. Los documentos producidos electrónicamente con sus respectivos anexos, serán considerados originales para todos los efectos legales*", en concordancia con el Art. 194 ibídem, que dispone: "*Se considerarán copias las reproducciones del original, debidamente certificadas que se realicen por cualquier sistema*"; mismo que fue aparejado a la petición inicial, además de anunciado, exhibido y reproducido en la diligencia de investigación, documentos con los cuales se prueba dependencia, que es uno de los requisitos legales para determinar la existencia de la relación laboral, de conformidad con el Art. 8 del Código del Trabajo, prueba que acredita la relación laboral entre las partes; **D)** En el presente caso es trascendental considerar lo relativo al PRINCIPIO DE INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA: Que el **Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos**, dispone: "*(...) También serán admisibles otros casos de inversión de la carga de la prueba, de conformidad con la ley*", en concordancia con el **Art. 172 ibídem**, que prescribe: "*Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de la prueba y que además sean graves, precisos y concordantes, adquieren significación en su conjunto cuando conducen unívocamente a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias expuestos por las partes con respecto a los puntos controvertidos. Por lo tanto, la o el juzgador puede resolver la controversia sobre la base de estas conclusiones que constituyen la **presunción judicial***". En principio la prueba en justicia incumbe a quien afirma no a quien se le imputan hechos, pero como el trabajador no está obligado ante la ley a comunicar, conservar, y registrar los documentos que se originan fruto de la relación de trabajo con su empleador, no es lógico que para una sana y verdadera justicia que sea la parte que no tiene la prueba que deba aportarla. En este sentido, la premisa general es que, en materia laboral, la carga probatoria descansa sobre la parte demandada, debido a que lo afirmado por el trabajador o la trabajadora, goza de un halo de veracidad que debe ser destruido por el empleador. Por ende, se indica que, en dicha materia, rige una "distribución" de la carga probatoria que difiere de lo que se conoce como "inversión" de la misma, en virtud del cual, en lo laboral, una vez probada la relación laboral corresponde al empleador justificar el cumplimiento de sus obligaciones. Las presunciones simples o relativas, llamada *juris tantum*, son las que la ley mantiene mientras no se produzca prueba en contrario, es decir estas pueden ser combatidas por todos los medios de pruebas. Las *presunciones juris tantum* en el derecho laboral tienen un valor probatorio de vital importancia ya que estas dispensan al trabajador de aportar las pruebas de los hechos relacionados al contrato de trabajo. Por eso al trabajador le basta establecer la prestación del servicio personal para que se presuma la existencia del contrato, lo que abarca todos sus elementos, como son el salario y la subordinación jurídica, será pues, el empleador quien deba establecer lo contrario. En la materia que nos ocupa, por ejemplo: si el trabajador alega que no se le ha pagado el salario, es al empleador que le corresponde demostrar que cumplió con esa obligación para romper con la presunción que se establece a favor del trabajador. El profesor Alburquerque establece "*que el trabajador solo se limita a probar un hecho, la relación de trabajo personal que lo une al demandado, establecido este hecho, se presume la existencia del contrato de trabajo, lo que abarca todos sus elementos como son el salario y la subordinación jurídica, por tanto, corresponde al empleador destruir la presunción juris tantum, lo que podrá hacer si logra probar por cualquier medio que la relación de trabajo que lo une al demandante tiene su origen en un contrato distinto al del trabajo*".- La presunción supone esa operación, intelectual del juzgador, que partiendo de un hecho que se tiene como cierto, fija la existencia de otro hecho, teniendo en cuenta los nexos que unen ambos. Por lo que se colige que la ley le impone al juzgador laboral deducir como verdadero un hecho a partir de la existencia de otro y se obliga mediante ley a una de las partes de aportar la prueba de los hechos, ya que si éste no cumple con su obligación el juez tomará como ciertos estos hechos, por disposición expresa de la ley; **E) Debo hacer mención que la parte accionada, no reproduce prueba, sin que el suscrito tenga medios para el análisis o contraste de lo manifestado por la parte accionante.** (lo subrayado me pertenece); **F)** dentro de la investigación la parte accionada no reproduce prueba, dentro de lo admisible o ejercicio probatorio que no ha sido desplegado en autos por la empleadora accionada, dando paso en su generalidad a la aludida falta de pago o puntualidad en el pago o abono de la remuneración pactada correspondiente a los meses de **MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL 2020, y LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO DEL 2021**, alegados por el trabajador accionante en su acto de proposición, teniendo la oportunidad procesal y legal, que justifique el retardo o falta de pago en la cancelación de los haberes laborales referidos.- Con esta premisa, probar el pago de las remuneraciones se revierten al empleador, y en acatamiento de dicha disposición la accionada debía justificar el pago PUNTUAL y OPORTUNO de las remuneraciones a favor del trabajador señor **CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO**, correspondientes a los meses de **MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL 2020, y LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO DEL 2021**, alegados por la actora en su libelo inicial; ejercicio probatorio que por mandato legal estaba obligado a desplegar la parte empleadora, no obstante esta acción no fue ejecutada por la accionada; por ende, la misma no destruyó la presunción *juris tantum* ampliamente expuesta en considerandos anteriores, incumplimiento de las obligaciones requeridas que dicho sea de paso en su contestación ha sido aceptado por la empleadora (Art. 163.1 COGEP), esto es **por disminución o por falta de pago o de**



República
del Ecuador

Ministerio del Trabajo

puntualidad en el abono de la remuneración pactada; hecho que es materia de investigación del presente trámite; al respecto y conforme ha quedado expresado, la doctrina judicial ha unificado un conjunto de criterios para determinar la existencia de un incumplimiento grave en el pago de los salarios que permita la resolución indemnizada por parte del trabajador. A lo que debe añadirse por lo que se refiere al elemento cuantitativo, que la gravedad del incumplimiento se refiere a la relevancia del importe de los impagos atendiendo al número de mensualidades no abonadas así como a su cuantía total.- Al respecto el Art. 83 del Código del Trabajo, ordena: “El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes”, en concordancia con el Art. 42 ibídem: “Son obligaciones del empleador: 1 Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”; y, el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador, que dispone: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. (...) El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase (...)”. Lo que la norma Constitucional pretende es garantizar un ingreso mínimo que permita el mantenimiento del trabajador y su familia, norma recogida en el Convenio 95 de la OIT, y que ha sido ratificado por el Ecuador. - Falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.- **DÉCIMO CUARTO:** Conforme la disposición del Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos, norma que aplica al presente trámite el tenor de lo dispuesto en el Art. 6 del Código del Trabajo, que dispone: “Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación” esto de conformidad a lo establecido en el art. 157 del Código Orgánico General de Procesos “Falta de contestación a la demanda. La falta de pronunciamiento expreso y concreto sobre los hechos y pretensiones de la demanda, o las afirmaciones o negaciones contrarias a la realidad, podrá ser apreciada por la o el juzgador como negativa de los hechos alegados contenidos en la demanda, salvo que la ley le atribuya otro efecto”. Sin embargo, conforme con el último inciso del referido artículo 6 del Código del Trabajo en concordancia con el deber contenido en el Art. 42 numeral 1 ibídem y de conformidad al principio de inversión de la carga de la prueba; principio reconocido por nuestra jurisprudencia y por la actual Corte Nacional de Justicia, calificándole como una “transformación fundamental” en uno de sus fallos, cuya parte primordial transcribo: “Tercero.- La legislación laboral al establecer en su artículo 1 que los preceptos del Código regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, determinó una transformación fundamental, que la separa de las normas consuetudinarias del procedimiento civil, en orden a determinar el peso o carga de la prueba, una vez justificada la relación laboral; peso que tiene que soportarlo el patrono o empleador, puesto que las obligaciones empresariales, fijadas en la Ley, deben ser justificadas por el patrono obligado en el cumplimiento de ellas”. Gaceta Judicial, Serie XII, N° 8, págs. 1.596 y 1.597.- Con esta premisa, probar el pago de las remuneraciones se revierten al empleador, y en acatamiento de dicha disposición la accionada debía presentar los justificativos de pago puntual al accionante CAMPOVERDE CARDENAS ANGEL POLIVIO, de los justificativos legales de pago puntual y oportuno de remuneraciones de los meses de parcial de MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DEL 2020, y LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO DEL 2021, alegados por la actora en su libelo inicial; ejercicio probatorio que por mandato legal estaba obligada a desplegar la parte empleadora, no obstante esta acción no fue ejecutada por la misma, (art. 163.1 COGEP).- **DÉCIMO QUINTO: PARTE RESOLUTIVA.-** Conforme lo dispuesto el Art. 161 del Código Orgánico General de Procesos, norma supletoria al Código del Trabajo: “La conducencia de la prueba consiste en la aptitud del contenido intrínseco y particular para demostrar los hechos que se alegan en cada caso. La prueba deberá referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos”. El actual Código Orgánico General de Procesos, como norma supletoria, determina que el Juzgador deberá apreciar la prueba en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos, siendo obligatorio expresar en la resolución la valoración de todas las pruebas producidas.- La Corte Suprema de Justicia, en uno de sus fallos de triple reiteración, publicado en la Gaceta Judicial Serie XVI, No. 15, ha ratificado que la valoración de la prueba es una operación mental en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción en conjunto de los elementos de la prueba aportada por las partes, para inferir si son ciertas o no las afirmaciones.- En este punto es menester recalcar que la fuerza probatoria documental se apreció en su conjunto conforme a las reglas de la sana crítica; el suscrito Inspector para llegar a esta conclusión, analiza el contenido integral del expediente, y en el mismo se puede evidenciar que apreciada en conciencia la prueba rendida por la parte accionante, el suscrito Inspector estima que si tiene valor probatorio amplio y suficiente para dar por terminada la relación laboral, ya que cumple con lo estatuido en el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos, norma supletoria al Código del Trabajo; es decir, se ha podido comprobar una actuación anómala de la empleadora accionada y más aún si esta comparece con su contestación aceptando las pretensiones del accionante, sin que existiera vulneración de derecho alguno, pues los hechos en que se funda la causal invocada se desprende y ha quedado evidenciado en derecho dentro del

Apéndice C: Validación para el desarrollo de la propuesta

VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR

Nombre: Daniela Alejandra León Ordoñez

Cédula N°: 0705502961

Profesión: Abogada

Dirección: Gonzalo Díaz y Antonio José de Sucre - Portovelo

ESCALA DE VALORACION ASPECTOS	MUY ADECUADA 5	ADECUADA 4	MEDIANAMENTE ADECUADA 3	POCO ADECUADA 2	NADA ADECUADA 1
Introducción	X				
Objetivos	X				
Pertenencia	X				
Secuencia	X				
Premisa	X				
Profundidad	X				
Coherencia	X				
Comprensión	X				
Creatividad	X				
Beneficiarios	X				
Consistencia lógica	X				
Cánones doctrinales jerarquizados	X				
Objetividad	X				
Universalidad	X				
Moralidad social	X				

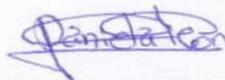
Fuente (Obando, 2015)

Comentario:

La propuesta presentada dentro de la presente investigación es pertinente a los fines de resolver el problema planteado relativo a la falta de un procedimiento expedito y específico en el trámite de visto bueno laboral, vulnera el derecho constitucional del debido proceso.

Fecha: 30 de agosto del año 2022.

Firma



CI: 0705502961

Daniela León O.
ABOGADA
Mat. # 07-2019-83
FORO DE ABOGADOS



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

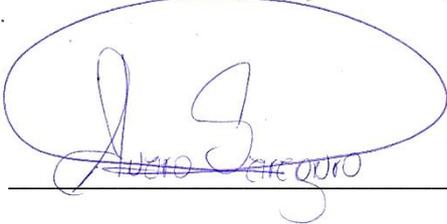
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Alvaro Fabián Saraguro Martínez, con C.C: 0705051746 autor del trabajo de titulación:
El procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno del código del trabajo, para garantizar el debido proceso, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 02 de noviembre del 2022

f. 

Alvaro Fabián Saraguro Martínez

C.C. 0705051746



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	EL PROCEDIMIENTO A SEGUIRSE EN EL TRAMITE DE VISTO BUENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Saraguro Martínez Alvaro Fabián		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. Nuria Pérez Puig / Dr. Efraín Duque Ruiz		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de noviembre del 2022	No. DE PÁGINAS:	95
ÁREAS TEMÁTICAS:	Debido Proceso. Derecho Laboral		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Visto bueno, derechos constitucionales, el debido proceso, la seguridad jurídica, derecho a la defensa.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El enfoque del presente trabajo de investigación se centra en el procedimiento a seguirse en el trámite de visto bueno establecido en el Código del Trabajo, así mismo se va a identificar las normativas vigentes para establecer el procedimiento adecuado para la terminación contractual entre el empleador y el trabajador mediante visto bueno y así garantizar la aplicación de los principios constitucionales en dicho procedimiento, tales como, el debido proceso, derecho a la defensa, seguridad jurídica, a fin de avalar las garantías básicas en este procedimiento. La metodología tiene un enfoque cualitativo, con categoría no experimental, que permitió realizar un análisis a los presupuestos teóricos, doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, sobre el debido proceso establecido en la norma constitucional. Por lo que se propone elaborar un anteproyecto de Ley Reformatoria al artículo 621 del Código del Trabajo, en relación al procedimiento que debe seguirse en el trámite de Visto Bueno como forma de dar por terminada la relación laboral, a fin de garantizar la efectiva aplicación del debido proceso.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0988938527	E-mail: abgalvarosaraguro@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Andrés Obando Ochoa		
	Teléfono: +593-992854967		
	E-mail: ing.obandoo@hotmail.com		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	