



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

MAESTRÍA EN DERECHO DE EMPRESAS

PROMOCIÓN IV

**“Trabajo de Titulación Examen Complexivo para la Obtención del Grado de
Magíster en Derecho de Empresas”**

TEMA:

**EL TRAMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO LABORAL EN
EL ECUADOR**

Edys Javier Macías Carriel

Marzo de 2018



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DE EMPRESA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Abg. Edys Javier Macías Carriel
DECLARO QUE:

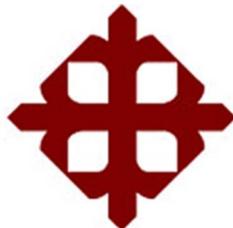
El examen complejo **EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO LABORAL EN EL ECUADOR** previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Empresa**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan 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 del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 22 días del mes de marzo del año 2018

EL AUTOR

Abg. Edys Javier Macías Carriel



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO EMPRESA**

AUTORIZACIÓN

Yo, Abg. Edys Javier Macías Carriel

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del examen complejo **EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO LABORAL EN EL ECUADOR** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 22 días del mes de marzo del año 2018

EL AUTOR:

Abg. Edys Javier Macías Carriel

Agradecimiento – Dedicatoria

*Quiero agradecer primeramente a Dios
y a mis padres, por el apoyo que de
diversas formas me han brindado a lo
largo de mi vida.*

*A mis hermanos por haberme
incentivado a que acepte este reto.
A mis amigos por el entusiasmo que me
contagiaban para seguir adelante y
alcanzar la meta.*

INDÍCE

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

| | |
|---|---|
| EL PROBLEMA | 1 |
| OBJETIVOS | 1 |
| Objetivo general..... | 1 |
| Objetivos específicos..... | 1 |
| BREVE DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL | 2 |

CAPÍTULO II DESARROLLO

| | |
|---|-------|
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 3 |
| Antecedentes..... | 3 |
| Descripción del objeto de investigación..... | 3 |
| Pregunta principal de investigación..... | 4 |
| Variable independiente..... | 4 |
| Indicadores..... | 4 |
| Variable dependiente..... | 4 |
| Indicadores..... | 4 |
| Preguntas complementarias de investigación..... | 4 |
| FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA | 5 |
| Antecedentes de estudio..... | 5 |
| Bases teóricas..... | 8 |
| El contrato individual de trabajo..... | 8 |
| Prestación de servicios lícitos y personales..... | 12 |
| Dependencia..... | 13 |
| Remuneración..... | 16 |
| Formas de terminación del contrato individual de trabajo..... | 18 |
| Terminación por causas legalmente previstas en el contrato..... | 20 |
| Terminación por acuerdo de las partes..... | 20 |
| Terminación por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato..... | 20 |

| | |
|--|-----------|
| Terminación por muerte o incapacidad del empleador, extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio..... | 22 |
| Terminación por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo..... | 22 |
| Terminación por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo..... | 23 |
| Terminación por desahucio..... | 24 |
| El Visto Bueno Laboral en el Ecuador..... | 24 |
| Definición..... | 24 |
| Tipos de vistos buenos..... | 25 |
| Visto bueno solicitado por el empleador..... | 26 |
| Visto bueno solicitado por el trabajador..... | 26 |
| Prescripción de la acción de visto bueno..... | -27 |
| Requisitos y tramitación administrativa de la Acción de Visto Bueno..... | 27 |
| Petición y/o solicitud..... | 27 |
| Calificación de visto bueno..... | 28 |
| Notificación de la solicitud de Visto Bueno al accionado..... | 28 |
| Contestación de la solicitud de visto bueno..... | 29 |
| Audiencia Única de la Investigación..... | 29 |
| Resolución de Visto Bueno..... | 30 |
| Tutela Efectiva..... | 30 |
| Definición de Términos..... | 32 |
| METODOLOGÍA..... | 32 |
| Modalidad, categoría y diseño..... | 32 |
| Población y muestra..... | 33 |
| Métodos de investigación..... | 33 |
| Procedimiento..... | 34 |

CAPÍTULO III
CONCLUSIONES

| | |
|-----------------------------|-----------|
| RESPUESTAS..... | 35 |
| CONCLUSIONES..... | 39 |
| RECOMENDACIONES..... | 40 |

BIBLIOGRAFÍA
ANEXOS

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

EL PROBLEMA

Es de conocimiento público que cada ciudadano que ha ingresado a laborar en cualquier trabajo, por motivos personales o profesionales, puede presentar una solicitud de visto bueno en contra de su empleador. *A contrario sensu*, si el empleador no se encuentra complacido con la labor que viene ejerciendo su trabajador, o que en su defecto, haya incurrido en alguna prohibición expresa del Reglamento Interno o en una de las causales del Código de Trabajo, también puede ejercer un Visto Bueno en contra del trabajador. En éste sentido, es conocido también que la praxis de esta instancia es la vía administrativa y que en esta sede, los peticionarios tratan de lograr sus pretensiones en un solo mes; no obstante, como sabemos, lastimosamente el trámite administrativo para éstos casos es muy lento, ya sea por el exceso de la carga laboral que poseen los Inspectores de Trabajo, o ya sea por una negligencia comprobada de los mismos.

También es importante señalar que si bien es cierto en sede administrativa, los reclamos de las partes pueden ser ventilados de manera más ágil, puesto que, en la justicia ordinaria, los procesos judiciales demoran muchísimo tiempo y demandan muchos más gastos; sin embargo, no es menos cierto que, los trámites administrativos y en específico este, parecería que estuvieran reglados por el derecho consuetudinario, puesto que no existe un reglamento que establezca un procedimiento claro y adecuado para la presentación tramitación y resolución de la solicitud de visto bueno laboral en el Ecuador, es por éste motivo que este trabajo estará dirigido a proporcionar alternativas para solucionar tal problemática procedimental.

OBJETIVOS

Objetivo General

Justificar la creación de una reglamentación para la presentación, tramitación y resolución de la solicitud de visto bueno laboral en el Ecuador, que garantice un efectivo ejercicio y goce de los derechos, tanto de trabajadores como de empleadores.

Objetivos Específicos

- ✓ Analizar el procedimiento actual para la tramitación de Visto Bueno;

- ✓ Determinar los criterios en la actuaciones procedimentales seguidos por los inspectores de trabajo en la tramitación y resolución de vistos buenos laborales; e,
- ✓ Identificar las falencias del procedimiento actual contenido en el Título VI Organización, Competencia y Procedimiento, Capítulo III De la Competencia y del Procedimiento, del Código del Trabajo.

BREVE DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL

El tema que vamos a abordar, está relacionado con el Visto Bueno que puede presentar a su favor, tanto el empleador como el trabajador; sin embargo, consideramos importante, traer a colación una definición de Quijije L. (2009) “Es la resolución de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento. El efecto jurídico del visto bueno es que quien da por terminado el contrato por las causales de visto bueno, no paga indemnizaciones” (p.1)

En consecuencia, el visto bueno, en efecto, es una de las formas legales de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado, ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales establecidas el artículo 172 del Código del Trabajo, en caso de ser presentado por el empleador; y, del artículo 173 del Código del Trabajo, en caso de ser solicitado por el trabajador, cuya resolución favorable, da por terminado el contrato de trabajo antes de su vencimiento. El efecto jurídico del visto bueno da derecho al empleador para no cancelar al trabajador ningún tipo de indemnización; y, en el caso del trabajador, a que se le paguen todas las indemnizaciones a las que tiene derecho.

CAPÍTULO II DESARROLLO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes

La sustanciación del trámite del Visto Bueno es un proceso administrativo que no tiene un procedimiento claro y pormenorizado, debido a las escasas disposiciones procedimentales que existen en el Código del Trabajo para el efecto, lo que ha provocado que cada inspector lo tramite de acuerdo a su libre arbitrio, antes alineándose en la mayoría de los casos a las disposiciones del Código de Procedimiento Civil como norma supletoria general y en la actualidad al Código Orgánico General de Procesos; esto ha ocasionado que existan diversas maneras de tramitar o sustanciar las solicitudes de visto bueno presentadas tanto por el empleador como por el trabajador, dependiendo esto del inspector que conozca del trámite.

Descripción del Objeto de Investigación

Para el análisis, desarrollo y conclusión de este tema, hemos considerado importante iniciar primeramente estudiando los distintos tipos individuales de contratos, así como las causas para su terminación unilateral. Asimismo estudiar la normativa, doctrina y jurisprudencia existente en cuanto a la definición del visto bueno y el procedimiento para solicitar, tramitar y resolver el mismo, pues existen confusiones o criterios diversos en la aplicación del procedimiento contemplado en nuestro Código de Trabajo vigente, por parte de los Inspectores de Trabajo, tanto en lo que le corresponde a los requisitos que debe contener la solicitud de visto bueno, como a su notificación al trabajador o empleador, según sea el caso, su tramitación, investigación, enunciación y práctica de pruebas y su resolución.

El visto bueno es un modo de terminación de la relación laboral entre trabajador y empleador, que ayuda a que ciertos conflictos entre empleador y trabajador, derivados del contrato individual de trabajo, no lleguen a instancias judiciales, como son los juicios laborales. Tales confusiones y diversidad en la manera de tramitar o sustanciar un visto bueno obedecen a la poca normativa procedimental existente en nuestro marco legal laboral, lo que incluso en ocasiones ha conllevado a que se vulneren derechos no

solo del trabajador sino del empleador, que no desea seguir manteniendo la relación laboral con una parte que incumple con sus obligaciones.

Pregunta Principal de Investigación

¿Hasta qué punto el procedimiento actual para la presentación, tramitación y resolución de un visto bueno laboral, contenido en el Código de Trabajo vigente, garantiza un efectivo ejercicio y goce de los derechos, tanto de trabajadores como de empleadores?

Variable Independiente

El procedimiento actual para sustanciación y resolución de un visto bueno, contenido en el Código de Trabajo vigente.

Indicadores

- Calificación de la solicitud de visto bueno;
- Verificar la forma de sustanciar el trámite de visto bueno;
- Observar la solicitud, práctica y valoración de la prueba dentro de la investigación; y,
- Analizar las resoluciones del visto bueno.

Variable Dependiente:

El efectivo ejercicio y goce de los derechos, tanto de trabajadores como de empleadores.

Indicadores

- El derecho al Debido Proceso administrativo;
- El *in dubio pro operarium*; y,
- El derecho de libertad de empresa.

Preguntas Complementarias de Investigación

- ✓ ¿Cuáles son los requisitos que debe contener una solicitud de visto?
- ✓ ¿Cuáles son las formas de notificar a la parte accionada?
- ✓ ¿Cuál es el tiempo oportuno para la solicitud o anuncio de la prueba?

- ✓ ¿Cuáles son los mecanismos o herramientas que pueden utilizar, tanto las partes que intervienen dentro del visto bueno, como el inspector del trabajo, para investigar las causas contenidas en la solicitud y poder dictar una resolución justa y apegada a derecho?
- ✓ ¿Existen disposiciones legales claras dentro de nuestra normativa laboral en cuanto a los tiempos en que la autoridad del trabajo debe calificar, notificar, investigar y resolver la solicitud de visto bueno?

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes de Estudio

El visto bueno es tan solo una de las formas legales de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, ya que siendo el contrato individual de trabajo un contrato de tracto sucesivo, existen, no solo una sino algunas causas o circunstancias que pueden provocar su terminación anticipada. Estas causas no son necesariamente provocadas por la voluntad de las partes contratantes sino que pueden ser ajenas a estas, como el caso de la muerte del trabajador o del empleador, etc. Sin embargo, el Código del Trabajo, contempla otras causas, imputables a las partes, que pueden causar la terminación unilateral del contrato.

Según se desprende de la información obtenida por el diario el Telégrafo, el 13 de julio de 1921 se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, según lo manifiesta la editorialista Mora M. (2017), en tal sentido, éste Ministerio se origina en la administración del Doctor Isidro Ayora, y se crea también la Inspección General del Trabajo y divide el territorio nacional en 5 zonas, cada una de las cuales queda bajo las jurisdicciones de un Inspector General. El 15 de julio de 1926, Se crea la Junta Consultiva de Trabajo.

De igual forma, en un trabajo realizado por Hernández R. (1997) el 29 de julio de 1926, se reglamenta la organización y competencias de la Inspección General del Trabajo, donde el servicio de Inspección del Trabajo, tenía por objeto en básicamente asegurar la aplicación de las leyes y decretos que se refieren a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional, tales como: horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo suplementario.

El 6 de mayo de 1930, fue publicada en el Registro Oficial la (Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, 2017), que fue el documento en el que por primera vez se establecían las causas por las que se podía dar por terminado el contrato individual de trabajo de manera unilateral. Estas causas se encontraban establecidas en los artículos 15 y 16 de la referida Ley y al igual que en la normativa vigente, se mencionaban causas de terminación que podían ser aducidas por parte del empleador, como por parte del trabajador. En el caso de las causas que podían ser aducidas por parte del trabajador encontramos las siguientes: 1) la falta de probidad o conducta inmoral del empleador, 2) las injurias graves o vías de hecho ejercidas contra el trabajador y 3) por faltar gravemente el empleador a sus obligaciones previstas en el contrato y contravenir lo dispuesto en la ley de prevención de accidentes de trabajo. En el caso de las causales por las que el empleador, justificadamente, podía despedir al trabajador se encontraban las siguientes: 1) actos de insubordinación en el trabajo o incitar a ello y 2) por abandono del trabajo por parte de trabajador por un tiempo mayor de tres días sin causa justificada.

Sin embargo, en la mencionada Ley no se establecía la realización de un trámite previo ante una autoridad judicial o administrativa, para dar por terminada la relación laboral, sino que esta terminación podía ser a criterio de cualquiera de las partes contratantes. Como era de esperarse, esto provocó que se den muchas terminaciones anticipadas de contratos individuales de trabajo, lo cual causaba perjuicios, en el mayor de los casos, a trabajadores.

Mediante decreto ejecutivo se promulgó el 21 de enero la (REFORMA A LA LEY DEL CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL, 1936) fue publicado en el Registro Oficial No. 103 de 31 enero de 1936, donde se incorporó una disposición que da inicio a la figura del Visto Bueno Laboral en el Ecuador, en la que se le daba la competencia a los Inspectores de Trabajo de calificar las causas de terminación anticipada unilateral de contrato aducidas y dar su autorización. Asimismo se establecía la obligación de los Inspectores de Trabajo de dar su visto bueno en forma inmediata, de no hacerlo, incurrían en sanciones pecuniarias. Adicional a esto se establecía que en el caso de que los hechos alegados por la parte solicitante para la terminación de contrato eran de aquellos que necesariamente debían probarse, se tenía que proceder a la apertura de un

trámite para esclarecerlos y en el mismo acto determinar si había o no razón para la terminación anticipada del contrato y resolver autorizando o negando el Visto Bueno.

Mediante Decreto No. 177 del 29 de julio de 1938, publicado en el Registro Oficial No. 1 del jueves 11 de agosto de 1938, se reforma el decreto del 21 de enero de 1936, publicado en el Registro Oficial No. 103 de 31 enero de 1936, ya que el visto bueno como había sido establecido en dicho documento no surtía los efectos que se habían esperado, debido a que los empleadores hacían caso omiso a lo resuelto por los Inspectores del Trabajo, en cuanto a la negativa del trámite de visto bueno, terminando igual con la relación laboral de manera arbitraria, lo que causaba perjuicio a los trabajadores. Por este motivo, en la mencionada reforma se le da a la resolución de visto bueno emitida por los Inspectores del Trabajo, “el carácter de verdadero fallo”, y por tal motivo surtía efecto obligatorio tanto para patronos como para obreros. Asimismo se estableció, que este fallo, podía ser objeto de apelación ante el Director General del Trabajo, quien debía resolver el mérito de lo actuado, en el término de diez días de haber recibido la información.

A continuación traigo a colación las partes más relevantes del Decreto No. 177 del 29 de julio de 1938:

El visto bueno de los Inspectores en los casos de cesación, desahucio del trabajo y de despido obrero, tendrá el carácter de verdadero fallo, y, por lo mismo, surtirá efecto obligatorio para patronos y obreros, sin más recurso que el de la apelación para ante el Director General del Trabajo quien resolverá por el mérito de lo actuado y en el término de diez días de haber recibido la información. (...)

A igual recurso dará lugar la resolución del Inspector que niegue el visto bueno. (...)

Si el Director del Trabajo encontrare que el visto bueno o su negativa son legales, los confirmará, condenando al apelante al pago de una multa de CINCUENTA A QUINIENTOS SUCRES; en caso contrario, los revocará (...)

La resolución del Director del Trabajo dejará definitivamente solucionado el incidente y el patrono quedará obligado al pago de la indemnización establecida por la Ley, la misma que será liquidada por el Inspector, dentro de los tres días subsiguientes a la devolución de los autos; y cobrada por apremio real, ordenado por el mismo Inspector previo el trámite establecido en el Código de Procedimiento Civil

El 19 de enero se expide el primer Código de Trabajo en el año 1938, dicho documento se elaboró en base a una recopilación de todas las disposiciones de carácter laboral que se encontraba dispersa en varios decretos y leyes, en donde se establecieron normas encaminadas a proteger a la parte más débil de la relación laboral, esto es el trabajador. En el mencionado cuerpo legal se establecieron las causales de terminación unilateral, sin embargo, no se mencionaba de manera alguna al trámite previo de visto bueno. Fue a partir de la segunda codificación del 7 de junio 1971, que aparece el trámite de visto bueno como requisito previo para dar por terminada las relaciones laborales. Actualmente los artículos 172 y 173 de nuestro Código de Trabajo vigente, se establecen las causales de terminación unilateral de la relación laboral, previo trámite de visto bueno, las mismas serán analizadas con posterioridad.

Bases Teóricas

Manteniendo el mismo hilo argumentativo y cronológico, iniciaremos enfatizando los postulados o bases teóricas de varios autores o estudiosos del Derecho Laboral, en relación al eje central o el problema madre del presente trabajo, “la falta de un reglamento para los Vistos Buenos”, así tenemos:

El Contrato Individual de Trabajo

Previo a focalizar nuestro estudio en la definición de contrato individual de trabajo propiamente dicha, consideramos necesario que traigamos a colación una reflexión jurídica que realiza Ossorio M. (2008) en relación al Derecho al Trabajo, manifestando en lo principal lo siguiente:

Si el trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho de trabajar; porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse de rentistas, equivaldría a una condena a perecer. Sin embargo, hasta el presente, ese derecho es más teórico que real, porque carece de exigibilidad jurídica. Constituye a lo sumo, una aspiración encaminada a lograr que el Estado provea inexcusablemente de trabajo a quienes no lo tengan y lo reclamen, lo que en la actualidad no sucede (p. s/n).

Como vemos, el profesor es un tanto fatalista al explicar sobre la eficacia del Derecho al Trabajo, lo cual nos invita a humanizarnos más sobre el tratamiento jurídico que le estamos otorgando al derecho al trabajo y específicamente a las relaciones que se derivan del contrato individual de trabajo y por ende, a cada una de sus instituciones que, en el caso que nos ocupa, es el visto bueno. Con ésta reflexión preliminar, abordaremos a continuación las bases teóricas que sostienen a nuestro trabajo. Según Cabanellas G. (1999) el contrato individual de trabajo “es un contrato que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes, el patrono, empresario o empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador” (p. s/n). Entonces, se puede decir que el contrato individual de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales a favor de una persona que puede ser natural o jurídica, denominada empleador, bajo la dependencia de esta, a cambio de una remuneración determinada. Otra definición al respecto y que la consideramos necesaria, es la que tiene que ver con el contrato de trabajo, quienes, en palabras de los profesores Alonso M. y Casas M. (2001), “en puridad, es una relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, ab initio, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. El contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre” (p. 55) En tal virtud, consideramos también pertinente y oportuno que citemos una pequeña definición de Contrato Individual de Trabajo que obtuvimos de un sitio web, denominado EDUCACONTA

(2015), el cual resalta la autonomía de la voluntad de las partes que suscriben el contrato de trabajo, plasmandolo en un documento que formalizará las cláusulas específicas de sus deberes y obligaciones que contraerán de manera recíproca:

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades en donde se pone de manifiesto los derechos y obligaciones de cada una de las partes. Es el documento que formaliza la relación laboral entre empleador y empleado.

En caso de no existir un documento que formalice dicha relación laboral basta simplemente que el empleado haga constar con palabras y hechos desde cuando presta sus servicios al patrono o empleador con lo cual dará fe de su antigüedad en dicho puesto de trabajo.(p. s/n)

En línea con lo anterior, es menester que citeos otra definición que fue obtenida de un sitio web Ejemplo de (2017), a nuestro juicio, cumple con ciertos parámetros, muy básicos de hecho, sin embargo, nos ayudará para nuestro mejor entendimiento en el asunto en cuestión: *“El contrato individual de trabajo es el documento oficial que ampara a dos partes interesadas la acordar un trabajo, se utiliza para amparar los intereses de las dos partes directamente afectadas, el contratante y el contratado, en este documento se pactan, los beneficios, prestaciones y responsabilidades de ambas partes, así como la cantidad que recibirá cada determinado plazo el contratado”* (p. s/n) En éste mismo contexto, la Universidad Latinoamericana de Postgrado Líder en Ciencias Sociales (FLACSO), (1986), en relación al contrato individual de trabajo, trae consigo un definición jurídica más completa, así tenemos:

Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral. El Contrato Individual de Trabajo así, con mayúsculas y tal como figura en el

Código de Trabajo, es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario (p. 11)

Como podemos advertir, en ésta definición se caracteriza por una situación principal, la prestación de servicios correlativos, lo cual es básico en una relación laboral, es decir, siempre que una persona sea contratada con fines lícitos y de manera personal, ésta debe necesariamente percibir una remuneración, afirmación que se vuelve aún más importante, puesto que es el reflejo de un Principio Constitucional que se refiere así: “A igual trabajo, igual remuneración”, en consecuencia, una persona que labore no puede percibir a título de remuneración un bien o servicio (Dentro de una relación laboral propiamente dicha, pues en caso de liquidación laboral, es perfectamente viable este nivel de satisfacción). Ahora bien, pasemos a revisar otra definición más completa que la anterior, planteada por Ramos A. (2015), el cual menifiesta:

El contrato individual de trabajo es una parte fundamental en una relación laboral debido a que respalda un acuerdo de voluntades en el que se definen derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, lo que permite que el trabajador conozca desde un inicio las condiciones bajo las cuales trabajará y se pueden evitar malentendidos o conflictos. El contrato es una convención, un acuerdo de voluntades sobre un objeto, es decir, acuerdo de voluntades sobre un objeto de interés jurídico. Contrato: es diferente a un convenio, ya que, el contrato tiene como función de crear o transmitir derechos y obligaciones; en cambio el convenio tiene la función de modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Contrato de trabajo se define como: el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes concede una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, bajo su

dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra

(p. s/n).

Por otra parte, para Trueba A. (1976) el Contrato Individual del Trabajo lo define como “aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de trabajo” (p.27). Como se puede advertir, las definiciones que se han citado en esta parte del trabajo coinciden en muchos de sus elementos constitutivos o esenciales, por ello, ahora es importante que hagamos referencia a la definición que trae el (Código de Trabajo, 2016), en su artículo 8, “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (p. 15). Esta definición, claramente establece tres elementos esenciales del contrato individual de trabajo y estos son: Prestación de servicios lícitos y personales, Dependencia y Remuneración; los cuales se pasan a definir brevemente.

Prestación de servicios lícitos y personales

Esto se refiere a que el trabajador deberá prestar los servicios para los cuales fue contrato de manera personal y no por interpuesta persona, salvo los casos excepcionalmente autorizados por la Ley y siempre que esté de acuerdo el empleador, de ahí que solo las personas pueden intervenir en el contrato individual de trabajo, como partes en él, en calidad de trabajadores, y como empleadores pueden intervenir las personas naturales y las personas jurídicas. Sin perjuicio de lo expuesto, dentro de la investigación encontramos un (Blog spot de estudiantes de jurisprudencia, 2007), quienes se refirieron a éste asunto en cuestión de la siguiente manera:

Sería complicado, por no decir imposible, establecer una relación laboral cuando el trabajador no ejecuta por sí mismo los actos que configuran sus funciones o responsabilidades y percibe igualmente en forma directa y personal los beneficios y ejerce los derechos que a ella corresponden. (...)

En cuanto a que los servicios deben ser lícitos, se debe entender no solo el trabajo en sí mismo, sino también el fin

que con ese trabajo se persigue y que debe ser lícito, es decir que no esté prohibido por la Ley. (...) (p. s/n)

Por consiguiente, está bien definido este elemento y parte de señalarse que es el trabajador quien debe prestar en forma personal sus servicios. No existe manera de establecer una relación jurídica sometida a las normas laborales cuando el trabajador no ejecuta por sí mismo los actos que configuran sus funciones o responsabilidades y percibe igualmente en forma directa y personal los beneficios y ejerce los derechos que a ella corresponden. Por tanto, es importante recordar que la palabra lícito, por definición de la Real Academia Española © , (2017) es lo justo, permitido, según justicia y razón; entonces es concordante el criterio que exponen los mismos estudiantes de derecho sobre el tema mencionado, cuando señalan que “la licitud entonces no es solo moral sino legal, y ese apartado debe ser explorado en este momento de manera más rigurosa para legislar laboralmente sobre ciertas conductas sociales que merecen protección no para quienes se aprovechan de ellos o ellas” Ésta aseveración es correcta, puesto que existen labores que pueden ser legales pero no lícitas o viceversa, de allí la importancia de su estudio como composición del contrato individual del trabajo.

Dependencia

La relación de dependencia se refiere a la obligación del trabajador de ejecutar las labores para las cuales fue contratado acatando las directrices emanadas de su empleador. A diferencia del Trabajador, el empleador puede ejercer personalmente esa facultad o puede delegar en la persona de su representante; pero, sea que lo ejerza por sí mismo o a través de un delegado, no puede excederse de los límites que nacen de la naturaleza del servicio contratado y de la relación laboral. En la doctrina se ha abundado en las dependencias económica, manifestada en la necesidad de la remuneración que percibe el trabajador de su empleador para subsistir dignamente él y su familia.

En consecuencia, el profesor Chávez de Barrera N. (2002) al referirse a la relación de dependencia manifiesta: “Es el elemento que tipifica o da su propia identidad al contrato individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos” (p. 51) En efecto, esta dependencia a la cual se hace referencia esa intimidad o vínculo que existe entre trabajador y empleador, puesto que a nuestro juicio su praxis se basa en la contraprestación de servicios, lo cual hace perfecta la relación laboral. De la mano con

lo anotado, es oportuno que amplíemos nuestro espectro de pensamiento, identifiquemos una definición de dependencia laboral que es recogida de la página web oficial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, (2017), así tenemos:

La dependencia laboral es una categoría básica del derecho del trabajo, diseñada para denotar conceptualmente, a través de la matriz construida teóricamente en base a datos empíricos (Goldin), el fenómeno de subordinación que encierra la típica relación entre un trabajador asalariado y su empleador, y que se detecta mediante el juicio de aproximación o semejanza que practicará el intérprete entre esa matriz y los indicadores que en cada caso particular muestren los indicios y señales de la relación subalterna y que permitan inferir su existencia, dando lugar o impidiendo según el caso toda la protección del ordenamiento laboral; constituyéndose, por consiguiente, en el elemento consustancial por antonomasia del contrato de trabajo (p. s/n)

Lo importante del texto citado es la preponderancia que se le otorga a la relación efectiva de “dependencia” pues, como sabemos, es en realidad el requisito trascendental para que exista relación laboral, tanto así, que si el trabajador no puede demostrar ésta calidad dentro de una *Litis* laboral, la pretensión de su demanda será rechazada *ipso facto*, por ello, éste vínculo jamás puede verse viciado por causas exógenas o endógenas del empleador. En éste sentido, pasemos a revisar una opinión que escribió la jurista Mogrovejo P. en el periódico “La Hora”, en relación a la dependencia laboral:

La dependencia laboral como figura jurídica nace del artículo 8 del Código del Trabajo, en la definición legal de contrato individual. Presupone la existencia de una relación entre dos personas donde una se subordina a otra, cumpliendo sus órdenes a cambio de una remuneración.

Trabajador es el nombre legal del dependiente y su regente se distingue legalmente como Empleador.

Los efectos jurídicos de la dependencia laboral obligan al empleador a tomar las medidas necesarias para asegurar la protección de la persona del trabajador y sus legítimos intereses, el respeto a su humanidad y condiciones de trabajo dignas. De allí la presencia de las prestaciones laborales como la seguridad social, salario vacacional, licencias reglamentarias y especiales, capacitación y otros beneficios naturales del contrato individual de trabajo y la Ley. (p.14)

Por la dependencia laboral, el trabajador, en cambio, se obliga con el empleador al respeto, diligencia y colaboración, fidelidad, lealtad y secreto profesional de los asuntos patronales. (p. 14)

Lo que se observa claramente es lo que los Tribunales de Justicia deben identificar, esto es, la presencia de indicios que conduzcan al evidente vínculo laboral que constriñe a ambas partes, es decir, la dependencia, la cual implica entre otras cosas, la filiación al seguro social, un horario de entrada y salida, documentos que comprueben el pago por concepto de remuneración, etc. En consecuencia, los abogados, deben dirigir sus pruebas en caso de un despido intempestivo, a demostrar la dependencia propiamente dicha y posteriormente, el acto violento e intempestivo que ocurrió para que se configure tan situación. En mérito de lo expuesto, la jurista Cardelli L. (2014), escribió un artículo harto interesante, en el cual se hace el siguiente cuestionamiento ¿La relación de dependencia o relación autónoma?, por tal motivo, citaremos la parte pertinente para efectos de nuestra explicación:

En innumerables casos se presenta la duda acerca del carácter de la relación, si se trata de una relación de dependencia o una relación independiente. Al buscar la respuesta en la normativa nos encontramos con el artículo 23 de la ley de contrato de trabajo (LCT), que marca una presunción muy fuerte en materia laboral indicando que “El

hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”. La jurisprudencia ha sostenido que dicha presunción no puede ser interpretada globalmente. Así indica el fallo “Tranchini, Elina Mercedes c/AFIP-DGI s/impugnación de deuda” expresando que la presunción del artículo 23 de la LCT no puede ser utilizada globalmente por el organismo fiscal sino que el mismo debe acreditar dicha relación en cada uno de los casos en que se pretenda imputar una supuesta vinculación laboral a los fines de generar obligaciones previsionales” (p. s/n).

El texto expuesto a la vista, invita a pensar en aquellos casos en los que los abogados de los trabajadores no puedan demostrar que sus clientes fueron objetos de un despido intempestivo, lo cual genera un problema gravísimo, por ello, se indica que es de vital importancia que la persona que alega debe probar los hechos que menciona, ya que de no ser así, existiría una aparente afluencia de personas que se inventarían “empleadores” y los estuvieran demandando y el sistema de justicia laboral colapsaría, por ello, es vital que se demuestre con hechos lo que se alega.

Remuneración

Según nuestro Código Civil, se le denomina solución o pago a la efectiva prestación de lo que se debe, por lo que debe entenderse como una forma de extinguir una obligación contraída. En su sentido lato, esta sería la definición más acorde cuando nos referimos a la remuneración como una institución jurídica, sin embargo, en materia laboral, la situación va cambiando en ciertos aspectos, sin que su esencia se vea trastocada, así, la Universidad Eafit (2017), al respecto lanzó un boletín informativo sobre la remuneración laboral, el cual lo citaremos a continuación:

El pago por la utilización de un trabajo se puede dar de distintas formas (completamente en dinero, en dinero y especie, etc.). Un pago de salario en especie es por ejemplo, cuando una empresa da como parte del salario, la posibilidad de utilizar instalaciones de la empresa destinadas a vivienda o paga la educación de los hijos de los trabajadores o paga una comida diaria u ofrece al empleado otros tipos de bienes y servicios a muy bajos costos. Las legislaciones de los países establecen el monto máximo de especie que se puede dar como parte de salario
(p. s/n)

No obstante lo mencionado, a pesar de que a nuestro juicio la remuneración laboral, no tendría mayor complejidad en su composición y peor aún en su definición, la Doctrina no se ha mantenido unánime para conceptualizarla, es así que el jurista López J. (1988) se refiere al salario laboral como aquella “prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a éste (prestación del trabajo)” (p.33) Por otro lado, el salario, para el jurista Rendón J. (1988) es, ante todo, “la contraprestación del trabajo subordinado” (p. 286). Desde otra óptica, el profesor De la Cueva M. (1975) determina que la remuneración “es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa” (p. 279) Ahora bien, en una suerte de diversificación de posturas jurídicas que existen en relación a la remuneración laboral, el profesor Mascaro A. las clasifica desde el punto de vista contraprestativo y desde el no contraprestativo. “El primero, lo encontramos en distintos niveles de contraprestatividad de la remuneración: al trabajo efectivo, a la disponibilidad del trabajador y la contraprestación del contrato de trabajo; el segundo, se encuentra la teoría del salario social y el salario como conjunto de prestaciones económicas del trabajador” (p.p. 55-78)

En consecuencia, éste elemento básico de la relación laboral, esto es, el pago que se efectúa por el trabajo realizado, tiene varias acepciones, sin embargo, citaremos una, que a nuestro juicio, coincide con el marco argumentativo que planteamos. Es así que,

para Bustamante C. (2013) “la remuneración constituye un fundamento importante en el Contrato de Trabajo. La remuneración debe ser pagada de manera completa y oportuna, por ser obligación legal (primera y básica) del empleador frente al trabajador en razón de que permite beneficios personales y de su familia” (p. 101). En consecuencia, la remuneración es el estipendio legal que percibe el trabajador a cambio de realizar o ejecutar las labores para la cual fue contratado. Es este tal vez uno de los elementos más esenciales del contrato individual de trabajo, ya que sin ella no existiría estrictamente una relación laboral, sino una prestación gratuita de trabajo, lo que no está permitido por nuestra normativa laboral, puesto que expresamente su artículo 3 del (Código de Trabajo, 2016) establece que “en general todo trabajo debe ser remunerado” (p. 5). Entonces, el monto de la remuneración podrá ser fijada libremente por las partes, siempre y cuando no sean inferior al mínimo establecido en la Ley, a falta de estipulación expresa se estará a lo que determina la normativa laboral o el empleador deberá pagar la remuneración que se acostumbre pagar por la labor realizada por el trabajador en el lugar en que se ha ejecutado (Art. 8, 38 y 117 del Código del Trabajo)

Formas de terminación del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo puede terminar como cualquier otro contrato, es decir, cuando se produce una de las causas que están contempladas en la normativa laboral, sin perjuicio que también pueda terminar por el acuerdo de la voluntad de las partes, con ello, se pone a fin a la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador. En tal virtud, es importante que acotemos una definición que clarifique más el campo que deseamos abordar, así, el profesor, Caldera R. (1960) menciona lo siguiente:

La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, has suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas

consecuencias, según la causa que la hubiere motivado(p. 334)

Así mismo, Caldera R. (1960), establece una clasificación de las causas de terminación de la relación laboral, o lo que para el efecto es lo mismo, de un contrato individual de trabajo. Esta clasificación la realiza tomando en cuenta la intervención de la voluntad de las partes y la clasificó en tres grupos:

- a) Terminación por voluntad de ambas partes;
- b) Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; y,
- c) Terminación por voluntad del patrono o trabajador (p. 334).

El Código de Trabajo por su parte, en su artículo 169, establece varias causas por las que un contrato individual de trabajo puede terminar, no obstante, es importante destacar que, para efectos del presente trabajo, las vamos a citar a continuación, sin perjuicio que, cada una de ellas, podrá ser analizada en otro estudio, ya que el centro de nuestra investigación es la falta de Reglamento para obtener un Visto Bueno, así tenemos que el artículo 169 del (Código de Trabajo, 2016), establece las siguiente causales de terminación del contrato laboral:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual de trabajo.- El contrato individual de trabajo termina:

- 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;**
- 2. Por acuerdo de las partes;**
- 3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;**
- 4. Por muerte o incapacidad del empleador extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;**
- 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;**
- 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión,**

plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del Artículo 172 de este Código;

8. Por voluntad del trabajador según el Artículo 173 de este Código; y,

9. Por Desahucio presentado por el trabajador. (p. 43)

Como podemos advertir, la norma legal citada, trae consigo nueve causales legales para dar por terminado el contrato laboral individual, en el caso de que algún trabajador incurra en una de ellas, el empleador puede ejecutar inmediatamente el contrato, o viceversa, conforme se desprenden de los numerales 7 y 8. No obstante, como se dijo, el asunto cuestionado estriba en el cómo hacer de manera efectiva y eficaz el trámite administrativo por visto bueno en las dependencias del Ministerio de Trabajo, como se podrá explicar más adelante.

Terminación por causas legalmente previstas en el contrato

Las normativas laborales de diverso países establecen entre las causas de terminación del contrato individual de trabajo, aquellas que las partes puedan legalmente estipular al momento de la celebración del contrato de trabajo. Sin embargo, la normativa laboral restringe este tipo de cláusulas, para evitar que las mismas se conviertan en una forma de vulnerar los derechos de los trabajadores. En tal virtud, el profesor Caldera R. (1960) al referirse a la terminación de la relación laboral por este motivo, decía: “Esas causas han de ser tales que no desnaturalicen la protección acordada al trabajador en caso de despido, pues de otra manera serían recurso fácil para eludir las normas que rigen la materia.” (p. 337) En consecuencia, las condiciones de terminación del contrato de individual de trabajo, aparte de ser legales tienen que también ser aceptadas por ambas partes contratantes. Entonces, para que la causa o condición resolutoria puesta por las partes cobre efecto, se requiere primeramente que se formulen de manera expresa, en segundo lugar que sean válidas, lo cual implica, que no sean contrarias a nuestra normativa laboral y no vulnere derechos del trabajador; y, en tercer lugar que la condición se produzca.

Terminación por acuerdo de las partes

En la relación de laboral la voluntad de ambas partes puede dar inicio a dicha relación y asimismo, puede ponerle fin. El derecho laboral, en su finalidad de proteger al trabajador como la parte más débil del contrato, establece limitaciones y protección a la terminación del contrato de trabajo cuando ésta se produce sin el consentimiento del trabajador, pero por lo general, no existe inconveniente cuando es la voluntad de ambas partes la que pone fin al vínculo laboral existente entre ellas.

En el contrato individual de trabajo, como en toda relación jurídica en que intervienen varias partes, éstas pueden de mutuo acuerdo poner fin a la relación laboral, aún en condiciones que no hayan sido previamente acordadas en el contrato de trabajo, lo cual es perfectamente válido, siempre que exista realmente la libre voluntad de las partes, lo cual significa que el consentimiento no debe estar viciado.

Terminación por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato

En efecto, se puede decir que una relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre el empleador y trabajador, cesando sus efectos de manera inmediato, en tal virtud, el jurista Caldera R. (1960), al respecto considera lo siguiente:

A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye

a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado
(p. 334).

Por consiguiente, en los contratos de trabajo de obra, la conclusión de la misma es una causa de terminación de la relación laboral. En este caso la conclusión de la obra, excluye el preaviso y el pago de indemnizaciones, quedando a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores. El artículo 16 del (Código de Trabajo, 2016) cuando define al contrato por obra cierta menciona que es “cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla” (p. 6). Asimismo el artículo 16.1 del mismo cuerpo legal, cuando se refiere al contrato por obra o servicio determinado, establece que: “una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo” (p.6) consecuentemente, con las citas textuales de la normativa mencionada, no habría confusión al respecto, pues del tenor de lo literal, se explica por sí sola.

Terminación por muerte o incapacidad del empleador extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

Mayormente el empleador o patrono es una persona jurídica cuyas obligaciones personales y patrimoniales se mantienen independientemente de quienes sean sus administradores o representantes legales. Pero, inclusive, cuando el patrono es una persona física individual, suele ser común que la actividad empresarial a su cargo se mantenga aún en el caso de su ausencia, bien sea por incapacidad o muerte. De esta manera resulta más bien excepcional que la muerte del patrono determine la cesación de la actividad laboral de la empresa y consecuentemente la terminación de la relación de laboral. Entonces este tipo de terminación de la relación laboral por lo general ocurre cuando el contrato de trabajo tiene naturaleza personal, de cuya actividad individual depende la persistencia de la empresa. Tal sería el caso del establecimiento a cargo de un profesional, como por ejemplo un consultorio médico, el bufete de un abogado, etc., cuya muerte acarrearía necesariamente el cierre de dicho negocio. En razón de lo expuesto, nuestra legislación, como muchas otras, establece como condición para este tipo de terminación de la relación laboral, que la misma, debe producir como

consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación de la empresa o terminación de los trabajos.

Terminación por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo

Partiendo de que la relación laboral implica la obligación del trabajador de prestar personalmente sus servicios, resulta obvio que la muerte de éste provoque la terminación de dicha relación, la cual no es susceptible de transmitirse sucesoriamente, como si sucede en caso de muerte del empleador. Debemos mencionar que la incapacidad del trabajador, al igual que su muerte, es una causal de terminación de la relación de trabajo que se deriva del carácter personal de las obligaciones que el mismo asume en dicha relación. Si el trabajador está obligado a prestar personalmente sus servicios al empleador, es obvio que cuando, por razones de incapacidad física o mental, no está en condiciones de cumplir con dicha obligación la relación de trabajo se extingue.

Algunas consideraciones pueden hacerse en torno a este causal. En primer lugar la misma no produce responsabilidad para el trabajador, puesto que no hay incumplimiento doloso de sus obligaciones. En segundo lugar, la incapacidad debe ser permanente y absoluta, al punto de que impida el cumplimiento de las obligaciones propias de la relación de trabajo. Una incapacidad transitoria da lugar a la suspensión, mas no a la extinción del vínculo. Una incapacidad parcial no produce necesariamente la terminación de la relación de trabajo, ya que es posible que no impida la prestación de servicios, sino que determine que los mismos deban cumplirse bajo ciertas condiciones o que el trabajador sea trasladado a otro cargo disponible dentro de la empresa. Algunas dificultades pueden presentarse en cuanto a la determinación del carácter absoluto y permanente de la incapacidad, puesto que puede ocurrir que un trabajador, cuya incapacidad haya sido diagnosticada con tales características, se recupere y pueda readquirir la habilidad para prestar los servicios.

Terminación por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo

El caso fortuito y la fuerza mayor son acontecimientos que impiden el cumplimiento de la obligación y que generalmente no pueden preverse. Algunos autores sostienen que el caso fortuito y la fuerza mayor tiene como características principales la

de ser circunstancias que impiden el cumplimiento del obligado y que no son imputables al mismo. Esta última característica, que son circunstancias independientes de la actuación o conducta del obligado y no imputables a él, quizás sea la nota más típica. Pues bien, somos conocedores que la Ley contempla situaciones de eximentes de responsabilidad, tales como la fuerza mayor o el caso fortuito. En tal virtud, nuestro (Código Civil, 2016), en su artículo 30, claramente establece “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” Como podemos observar, para que un evento pueda considerarse como eximente de cumplimiento de la ley, debe existir una circunstancia extraordinaria que supere la capacidad del individuo para poder seguir con el normal desenvolvimiento de las actividades, y justificar el desapego a las normas legales de manera excepcional.

Por otra parte, es importante recordar que la fuerza mayor es cualquier acontecimiento o hecho externo de carácter imprevisible, o previsible, pero inevitable. Su significación como causa extintiva de la relación de trabajo, estriba en la imposibilidad sobrevenida de la prestación. No basta, pues, con que se produzca una onerosidad excesiva en una de las prestaciones y respecto de la otra, hace falta, además, que la prestación sea imposible, y que lo sea con carácter definitivo, toda vez que, de tratarse de una imposibilidad temporal, estaríamos ante un caso de suspensión. En mérito de lo expuesto consideramos pertinente que citeamos la normativa necesaria que reza en nuestro (Código de Trabajo, 2016) referente a éstos casos, específicamente en el numeral 6 del artículo 169 “incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” (p. 19) Como vemos, todos éstos eventos citados, constituyen un texto ejemplificativo de la norma, más no podrían considerarse taxativos, puesto que lo eventos pueden variar con el transcurso del tiempo.

Terminación por desahucio

Cuando las partes celebran un contrato de trabajo por tiempo determinado acuerdan la fecha de terminación del mismo. De esta manera la llegada del término establecido constituiría una causa de terminación, excluyendo el pago de

indemnizaciones, pero quedando a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores, eso sí, siempre y cuando se presente una solicitud de desahucio.

Hasta antes de la reforma del 20 de abril de 2015 al Código del Trabajo ecuatoriano, el desahucio era un trámite administrativo que debía ser presentado ante un Inspector de trabajo, quien lo calificaría y luego notificaría con el mismo al empleado o trabajador, según sea el caso. Con la reforma, el desahucio dejó de ser un trámite administrativo y paso a ser una simple formalidad entre las partes contratantes, es decir, trabajador y empleador, que se realizaba con la simple presentación de una carta dirigida por el trabajador al empleador. Pero ese no fue el único cambio, al eliminarse el contrato a plazo fijo del Código de Trabajo, consecuentemente se eliminó la posibilidad de que el empleador pueda presentar un desahucio, quedando esta facultad exclusivamente al trabajador.

El Visto Bueno Laboral en el Ecuador

Definición

El visto bueno es una de las formas de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales que menciona el artículo 172 del Código del Trabajo, en caso de ser presentado por el empleador; y, el artículo 173 del Código del Trabajo, en caso de ser solicitado por el trabajador, cuya resolución, en caso de ser favorable, da por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.

El jurista Guzmán A. (1986), define al visto bueno como: “una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (p. 342) Entonces, la resolución del Inspector de Trabajo al conceder o negar el Visto Bueno, tan solo tiene el carácter de informe por lo tanto no se ejecutoria y puede ser impugnado ante un el Juez de Trabajo, quien en sentencia resolverá en base a las pruebas que se incorporen el juicio laboral.

Por otra parte el jurista Magua J. (2014) menciona que: “El Visto Bueno, es una Institución incorporada a la Legislación Laboral, en virtud de la cual se confiere al

Inspector de Trabajo atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentada por empleadores y trabajadores y resolverlas.”(p. 42) Por consiguiente, como es de nuestro conocimiento, el inspector de trabajo lleva la parte administrativa del vínculo que mantiene el trabajador y el empleador, pues, su presencia está encaminada a que las partes lleguen a algún acuerdo y no, necesariamente las partes tengan que acudir a la justicia ordinaria para hacer valer sus derechos.

En tal virtud, y como se dejó expresado en líneas anteriores, el artículo 169 del (Código de Trabajo, 2016) establece que en los casos de terminación del contrato individual de trabajo por las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, estas deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quién concederá o negará el Visto Bueno, de acuerdo a lo prescrito en las normas del procedimiento. Por lo tanto, la terminación de la relación laboral por cualquiera de las causales establecidas en los mencionados artículos, dependen únicamente del criterio del Inspector del Trabajo.

Tipos de Vistos Buenos

La normativa laboral ecuatoriana contempla dos tipos de vistos buenos:

- El visto bueno solicitado por el Empleador, de acuerdo a las causales establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo; y,
- El visto bueno solicitado por el trabajador, de acuerdo a las causales establecidas en el artículo 173 del Código del Trabajo.

Visto Bueno Solicitado por El Empleador

El art. 172 del Código del Trabajo, establece siete causales con las que faculta al empleador a que pueda solicitar el visto bueno que de fin al contrato individual del trabajo en contra del trabajador, estas son:

- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Visto Bueno Solicitado por el Trabajador.

De la misma manera, el artículo 173 del Código del Trabajo, establece tres causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno que de fin al contrato individual del trabajo en contra del empleador, estas son:

- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código.
- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Prescripción de la Acción de Visto Bueno

El artículo 636 del Código del Trabajo, específicamente su literal b), establece que prescribe en un mes las acciones de los empleadores para despedir o dar por

terminado el contrato de trabajo con el trabajador. El computo de este plazo se cuenta desde el cometimiento de la falta que, de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo, faculta al empleador a solicitar el visto bueno.

Al respecto de esto último, existe una salvedad, que fue resuelto por la Corte Suprema de Justicia en el sentido de que: “En los Casos del artículo 172 numeral 3 del Código del Trabajo, el tiempo deberá computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos” (Resolución de la Corte Suprema de Justicia: (Registro Oficial 365, 21-VII-1998) , 1998)

Requisitos y Tramitación Administrativa de Acción de Visto Bueno.

De conformidad con el artículo 621 del Código de Trabajo, el trámite de Visto Bueno debe cumplir los siguientes requisitos formales:

Petición y/o solicitud

Todo trámite administrativo de Visto Bueno se inicia con la petición o solicitud, de acuerdo con el artículo 621 del Código de Trabajo. Dentro del Código del Trabajo no se establece los requisitos que debe contener la solicitud; sin embargo por analogía se ha aplicado lo que establecía el artículo 67 del extinto Código de Procedimiento Civil, (2015), que fue reemplazado por el actual Código Orgánica General de Procesos, (2016) (COGEP), a pesar de haber entrado en vigencia esta nueva norma, en la práctica, la solicitud del visto bueno se sigue realizando de la misma manera y es aceptado por las autoridades de trabajo. Estos requisitos son:

- Designación de la Autoridad (Inspector del Trabajo y/o a quien corresponda).
- Los nombres y apellidos, estado civil, edad y profesión del accionante.
- Nombres y apellidos del accionado.
- Los fundamentos de hecho, es decir, el relato de los hechos o falta cometida y antecedentes de la relación laboral.
- Los fundamentos de derecho en que se basa el actor para solicitar el Visto Bueno; señalando las causas enunciadas en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo.

- Enunciar la suspensión en caso de así desearlo, de conformidad con el artículo 622 del Código del Trabajo o consignara un mes equivalente al valor de la remuneración del trabajador.
- Domicilio o lugar donde debe citarse al accionado.
- Correo electrónico para recibir las notificaciones del actor.
- Firma del peticionario y su abogado defensor.

Calificación del Visto Bueno

Presentada la petición de Visto Bueno, el Inspector del Trabajo examinará si reúne los requisitos legales. Si no reúne los requisitos dispondrá que el actor complete o aclare en el término de ley, que de acuerdo con el artículo 69 del Código de Procedimiento Civil era de tres días, el cual se sigue manejando de la misma manera. Si reúne los citados requisitos legales (de una demanda) le dará trámite a la solicitud del Visto Bueno y al efecto ordenará notificar con la solicitud de Visto Bueno al demandado concediéndole dos días para contestar.

Notificación de la solicitud de Visto Bueno al Accionado

El Inspector del Trabajo que conoce el caso y que ha emitido la providencia le corresponde notificar la misma al demandado, dentro de las 24 horas siguientes, entregando copia certificada de la petición y providencia al demandado, concediéndole dos días para que la conteste el demandado, quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición del actor y/o contestar rechazando e impugnando los fundamentos de la solicitud de Visto Bueno.

En esta parte del trámite es donde se presentan serios inconvenientes, si es que el empleador no conoce el domicilio actual del trabajador que quiere notificar. No pasa lo mismo en los casos que el visto bueno sea presentado por el trabajador, puesto que al empleador siempre se lo va a poder notificar en la empresa o lugar de trabajo; sin embargo, no siempre es así de fácil con la notificación del trabajador, cuando la causal de visto bueno es por abandono.

En estos casos, los inspectores, desacertadamente, remiten al Código Civil como norma supletoria general, actualmente Código Orgánico General de Procesos,

para aplicar la citación en caso de desconocimiento del lugar del accionado, pidiendo que para este caso se presente una declaración juramentada donde se manifieste desconocer el lugar del accionado y que a pesar de haber realizado todos sus esfuerzo no le ha sido posible ubicarlo. Con este requisito cumplido se manda a citar por una sola vez por la prensa, esperando veinte días desde la publicación para continuar con la sustanciación del trámite, lo que es perjudicial para este tipo de acción, puesto que el tiempo máximo para resolver es de treinta días, desde la presentación de la solicitud.

Contestación de la solicitud de Visto Bueno

El accionado y/o demandado tiene libertad para contestar o no los fundamentos de hecho y derecho en que se ampara el actor; y, en caso contrario, la impugnará, ya que es un acto procesal fundamental de todo demandado; si no lo hace el Inspector del Trabajo, continuara con el trámite en rebeldía del demandado.

Audiencia Única de Investigación

Con la contestación o en acto de rebeldía del demandado, el Inspector del Trabajo, de oficio convocará a las partes a Audiencia Única de Investigación en la que investigará el fundamento de la solicitud de Visto Bueno de acuerdo con el artículo 621 del Código del Trabajo.

El empleador y trabajador de creer necesario pueden presentar sus pruebas pertinentes o solicitar al Inspector la práctica de las diligencias que crean necesarias para demostrar los fundamentos de la solicitud o para fundamentar la contestación según el caso. El Inspector puede practicar cualquier medio de pruebas señaladas en la ley para el esclarecimiento de la verdad o hecho manifestado, e inclusive, se puede trasladar a los lugares en que han ocurrido los hechos.

En esta parte el problema radica, en hasta qué punto el presentar en ese instante la prueba en audiencia única de investigación, sin haber sido anunciada en ninguna otra etapa anterior del proceso, atenta con el principio de oportunidad de la prueba o incluso yendo más allá, hasta qué punto deja en indefensión a la otra parte, ya que no tendría mayor tiempo de analizar la prueba ni la oportunidad de conseguir información o testigos que le ayude a desvirtuar o lo que con ella se trata de demostrar.

Resolución de Visto Bueno

De conformidad con el artículo 621 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo, una vez que ha practicado las investigaciones y recibidas las pruebas de los hechos alegados por las partes, dictará la resolución correspondiente dentro del tercer día, otorgando o negando el Visto Bueno.

La resolución debe ser motivada, la que contendrá fundamentos de hecho y de derecho en que se ha basado el Inspector para conceder o negar la solicitud de Visto Bueno, en la que constará la narración resumida de los hechos, las circunstancias de la causal invocada y su valoración jurídica al respecto.

Tutela Efectiva

La Constitución de la República del Ecuador del 2008, en su artículo 75 garantiza a las personas el derecho no solo al acceso gratuito a la justicia, sino también a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad, es decir, la tutela efectiva es un derecho fundamental, lo que supone que tiene un nivel de jerarquía superior que merece una consideración distinta, lo que obliga a que nuestro normativo en materia procedimental debe prever mecanismos que sean adecuados y efectivos que provean a las personas de una tutela efectiva para solucionar sus controversias.

Respecto al concepto de Tutela Efectiva, Aguirre. V. (2013) menciona que: "...se conceptúa como el de acudir al órgano jurisdiccional del Estado, para que éste otorgue una respuesta fundada en derecho a una pretensión determinada que se dirige a través de una demanda, sin que esta respuesta deba ser necesariamente positiva a la pretensión. Queda claro, en consecuencia, que es un, que es un derecho de carácter autónomo, independiente, del derecho sustancial, que se manifiesta en la facultad de una persona para requerir del Estado la prestación del servicio de administración de justicia, y obtener una sentencia, independientemente de que goce o no de derecho material."

Siendo de esta manera, es innegable que para obtener una adecuada aplicación de la tutela efectiva en materia procedimental relacionado al trámite de visto bueno, es necesario implementar cambios no solo en el sistema de administración, sino también en nuestro marco normativo laboral, para que provea de procedimientos claros y

garantizadores, que protejan adecuadamente el derecho de las personas, proveyéndolo incluso de mecanismos de reparación en caso de que se produzcan violaciones al derecho de las personas.

El artículo 82 de la Constitución que señala que: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”, lo que quiere decir que nuestra legislación, enmarcándonos estéricamente este caso en materia laboral, deben contener disposiciones claras que permitan entender su contenido y alcance; que permitan que la autoridad administrativa, tenga la atribución legal de emitir sus actos, pronunciamientos o resoluciones sustentados en derecho y que de esta manera el derecho de las personas no se vea vulnerado. La seguridad jurídica guarda estrecha relación con el derecho al debido proceso, contemplado en el artículo 76 de la Constitución y con la tutela judicial efectiva contemplado en el artículo 75 del mismo instrumento.

La oportunidad de la prueba es un tema muy importante dentro de la sustanciación, no solo del visto bueno, sino de cualquier proceso, sea administrativo o judicial, pues va estrechamente ligado a la tutela efectiva. Las partes procesales deben estar en todo proceso provistos de principios que garanticen el debido proceso como son la oportunidad razonable para contradecir las alegaciones, pruebas o afirmaciones de la contraparte, para de esta manera poder obtener y presentar sus pruebas que garanticen su pretensión.

Definición de Términos

Resolución: Se conoce como resolución al fallo, la decisión o el decreto que es emitido por una autoridad, por su parte, es lo que está vinculado a la aplicación de las leyes y al desarrollo de un juicio o proceso administrativo. Para que una resolución judicial sea válida, debe respetar ciertos requisitos y cuestiones formales. Por lo general, se debe incluir en la resolución el lugar y la fecha de emisión, los nombres y las firmas de los jueces o de la autoridad administrativa que la emiten y una fundamentación sobre la decisión.

Remuneración: La remuneración es el estipendio legal que percibe el trabajador a cambio de realizar o ejecutar las labores para la cual fue contratado. El término remuneración se utiliza para hacer referencia a todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada.

Sustanciación: La sustanciación es la tramitación que se le da a un juicio o proceso administrativo, hasta que esté listo para dictar sentencia.

Probidad: Probidad significa rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el actuar, de donde se deriva que carece de ella el sujeto de la relación laboral que adopta una conducta dolosa contraria a los principios que han quedado enunciados, a resultas de la cual se produce o puede producirse un resultado dañoso o un perjuicio a fin de obtener un beneficio para sí o para otro.

METODOLOGÍA

Modalidad, categoría y diseño

Siendo que la metodología es aquel procedimiento general que se ha utilizado para alcanzar con precisión el objetivo de la investigación, se debe indicar que el presente trabajo tuvo una investigación de modalidad mixta, la primera, categoría No experimental; y, la segunda, una modalidad cualitativa, categoría no interactiva, diseño de análisis de conceptos y diseño de análisis histórico.

Diseño de análisis de conceptos

Este diseño fue utilizado por cuanto se identificaron conceptos básicos, en razón de haberse traído a colación la normativa ecuatoriana de antigua data referente al Código de Trabajo y el Código de Procedimiento Civil y, la normativa actual, esto es, el Código Orgánico General de Procesos y el actual Código de Trabajo.

Diseño de análisis histórico

Consideramos importante basar nuestro estudio partiendo del análisis de los antecedentes históricos de la relación laboral entre empleador y trabajador desde la óptica del contrato individual del trabajo.

Población y Muestra

| Unidades de Observación | Población | Muestra |
|---|------------------|----------------|
| Constitución de la República del Ecuador, 2008 Art. 75 Art. 76 Art. 82 | 444 | 3 |
| Código de Trabajo, 2015 Art. 621 Art. 622 | 637 | 2 |
| Código Orgánico General de Procesos, 2016 Art. 332 Art. 333 | 439 | 2 |
| Expedientes de trámites de vistos buenos | 3 | 3 |

Métodos de investigación

Métodos Teóricos

- Análisis de conceptos correspondientes a Contrato individual de trabajo, Derecho Laboral y Visto Bueno;
- Inducción en razón de haber observado toda la normativa legal y constitucional en materia laboral, tomándolas como premisas verdaderas que brindan apoyo a la conclusión a la que hemos llegado;
- Histórico lógico aplicado a varios antecedentes en material laboral, como sus instituciones jurídicas y su normativa vigente;
- Dialéctico en virtud de que se ubicaron diferentes posiciones de académicos y profesionales respecto a la tramitación del visto bueno en el Ecuador, confrontándolas con otras posturas, con la finalidad de extraer una conclusión al respecto; y,
- Síntesis esquemática de varios casos de Vistos Buenos, sustanciados en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Métodos Empíricos

- Guía de observación documental de los expedientes administrativos de vistos buenos; y,
- Análisis del contenido de la normativa existente sobre el procedimiento y las garantías constitucionales.

Procedimiento

- Se realizó una investigación histórica de la evolución de la figura del Visto Bueno Administrativo en la Legislación Ecuatoriana;
- Se revisó y analizó normativa actualizada, como la Constitución de la República del Ecuador del 2008, en cuanto a principios y derechos constitucionales; el Código del Trabajo, en cuanto a la normativa legal y procedimental del Visto Bueno como tal; el Código Orgánico General de Procesos, como norma procedimental supletoria; con la finalidad de abordar más abiertamente el tema del Visto Bueno;
- Finalmente, se observó el comportamiento procesal de las resoluciones de trámites de Vistos Buenos, para estudiar la manera de sustanciar de los Inspectores del Trabajo.

CAPÍTULO III

III. CONCLUSIONES

RESPUESTAS

Bases de datos

| Casos del objeto de estudio | Unidades de análisis |
|------------------------------------|---|
| | Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e |

| | |
|---|--|
| <p>NORMATIVA REFERENTE A LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA (2008)</p> | <p>intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.</p> <p>Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:</p> <p>1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes. (...)</p> <p>7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: (...)</p> <p>l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.</p> <p>m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.</p> <p>Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.</p> |
|---|--|

Análisis de los resultados

En el presente trabajo se analizaron los dos artículos citados, por cuanto la Norma Fundamental consagra el respeto irrestricto al Debido Proceso, pues en él se consagra también el Derecho a la Defensa y por ende el Derecho a la Seguridad Jurídica, por lo que todos los ciudadanos aspiramos que nuestro bloque de legalidad se vea provisto de normas claras y confiables. En consecuencia, nuestra propuesta se fundamenta en el hecho de la existencia de un Reglamento que permita conocer las reglas de la sustanciación de un proceso de Visto Bueno, por lo tanto, es básico que nuestra recomendación le haya antecedido preceptos constitucionales que permitan garantizar el Derecho al Debido Proceso, Defensa y sobre todo por Seguridad Jurídica para la personas que deseen acceder a la justicia administrativa.

| Casos del objeto de estudio | Unidades de análisis |
|--|--|
| <p>NORMATIVA REFERENTE AL CÓDIGO DE TRABAJO (2016)</p> | <p>Art. 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.</p> <p>Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el</p> |

| | |
|--|--|
| | empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. |
|--|--|

Análisis de los resultados

Como se ha podido demostrar a lo largo del presente trabajo, a nuestro juicio consideramos que, la existencia de dos artículos (621 y 622) dedicados al proceso de Visto Bueno, se tornan realmente minúsculos y desproporcionales para el gran abanico de posibilidades que se presentan en el Ministerio del Trabajo, por ello, se analizaron varios parámetros de legalidad, concluyendo necesariamente en la creación de un Reglamento en éste sentido, pues, si no se considera la implementación de lo propuesto, el trámite procedimental relacionado al visto bueno, terminaría siendo tan tortuoso como hasta ahora.

| Casos del objeto de estudio | Unidades de análisis |
|---|---|
| NORMATIVA REFERENTE AL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS (2016) | <p>Art. 332.- Procedencia.- Se tramitarán por el procedimiento sumario:</p> <p>(...)</p> <p>8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz.</p> <p>Art. 333.- Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas:</p> <p>(...)</p> <p>En las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el</p> |

| | |
|--|--|
| | término máximo de cuarenta y ocho horas, contados a partir de la citación. |
|--|--|

Análisis de los resultados

Como podemos observar de la normativa citada, el actual Código Orgánico General de Procesos no posee una normativa o reglamentación sobre para la sustanciación o tramitación del Visto Bueno, por ello, también se torna totalmente insuficiente la legislación procedimental en materia laboral contenida en este cuerpo legal, puesto que, únicamente hace referencia a procesos que tengan que ver con despidos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, o también llamados despido ineficaz; por lo que la falta de una reglamentación del visto bueno se presta para varias discrecionalidades por parte de los señores Inspectores del Trabajo.

| Casos del objeto de estudio | Unidades de análisis |
|--|---|
| EXPEDIENTES DE TRAMITES DE VISTOS BUENOS | Providencia de calificación y notificación de la solicitud visto bueno a la parte accionada. Actas de Audiencia Única de Investigación Resolución del trámite de visto bueno. |

Análisis de los resultados

Se analizaron expedientes de trámites de vistos buenos, arrojando como resultado que el procedimiento de sustanciación entre un inspector de trabajo y otro es diferente, iniciando desde la audiencia única de investigación, que es la parte medular o más importante de este trámite. En la parte de la calificación y notificación no existe mayor diferencia, existiendo aparentemente criterios uniformes, incluso coincidiendo en el requisito de una declaración juramentada de desconocimiento del domicilio del accionado, para la notificación por la prensa, detectándose en esta parte uno de los principales problemas, que es la espera de un número de días excesivos y perjudicial para este tipo de trámite. Respecto a la resolución se mantiene un formato uniforme y el

análisis y valoración de la prueba está siempre sometido a la sana crítica que pueda usar la autoridad del trabajo.

CONCLUSIONES

1.- En el Código del Trabajo y en la normativa laboral en el general, no se establecen los requisitos que debe contener la solicitud de visto bueno, presentándose de esta manera problemas al momento de calificar la petición, lo que se presta para que las autoridades administrativas del trabajo encargadas de la sustanciación del trámite, exijan requisitos a su libre albedrío y no de manera estandarizada a nivel nacional, que en ocasiones pueden llegar a ser absurdos y contra derecho, ocasionando retrasos en el proceso y limitando el acceso oportuno a la justicia del usuario.

2.- No se encuentra establecido en la normativa laboral ecuatoriana, disposiciones claras para notificar en caso de desconocimiento de domicilio del accionado, sobre la presentación del trámite de Visto Bueno, remitiéndose para este efecto a la norma supletoria, antes Código de Procedimiento Civil, actualmente Código Orgánico General de Procesos, aplicando en estos casos el procedimiento de citación por la prensa, lo cual se vuelve inaplicable para este tipo de trámite, debido a que, si se sigue a raja tabla la disposición en referencia, se tendría que esperar veinte días luego de la notificación que establece la Ley, lo cual es contraproducente para un trámite que debe resolverse en treinta días o caso contrario pierde validez.

3.- Uno de los principales problemas dentro del trámite de visto bueno es, el tiempo oportuno para la enunciación de las pruebas, el procedimiento establecido en el Código del Trabajo ni siquiera menciona que las partes lo podrán hacer dentro de la audiencia única de investigación; sin embargo, es dentro de esta diligencia en que se enuncian y practican las pruebas de las partes que intervienen dentro del trámite, lo que causa hasta cierto punto indefensión para el contrario, ya que al no conocer de las mismas, se ve limitado de justificar o reunir información que le ayude a desvirtuar lo que se trata de demostrar con ellas.

4.- Los mecanismos de los que están asistidos los Inspectores del Trabajo para investigar, indagar y llegar a la verdad del hecho que es causal del visto bueno, no están señalados dentro del procedimiento contenido en el Código del Trabajo, simplemente se

establece que el inspector investigará los hechos, sin especificar de qué manera, lo que deja un abanico de posibilidades que contradictoriamente a la hora de la diligencia de investigación, tan solo se limitan a escuchar la versión de los testigos que piden y presentan las partes, evacuar las pruebas anunciadas dentro de la misma diligencia y basado en eso resolver. Esto se debe a que a criterio de ellos, al investigar por su cuenta, perdería la imparcialidad que debe tener el juzgador y se podría entenderse que tratan de favorecer a una de las partes.

5.- El Código de Trabajo en una forma muy somera establece cuales son los tiempos en los que el Inspector del Trabajo debe calificar, notificar a la parte accionada con la solicitud de Visto Bueno, recibir la contestación, investigar y resolver; sin embargo, esos tiempos no se respetan en la práctica, tomándose la autoridad del trabajo hasta treinta días para emitir la resolución y eso debido a que existe jurisprudencia que establece que después de ese tiempo la resolución pierde validez; y, que se considera despido intempestivo, en caso de que el trabajador haya sido suspendido.

RECOMENDACIONES

Se recomienda dotar a la normativa actual de un procedimiento especial para la tramitación de Vistos Buenos, el cual podrá estar enfocado en los siguientes puntos:

- Requisitos que debe contener el escrito de solicitud de visto bueno y la manera cómo se debe llevar a cabo la diligencia de investigación.
- El anuncio de las pruebas debe realizarse dentro del escrito de solicitud de visto bueno, en concordancia con el procedimiento que se establece en el nuevo Código Orgánico General de Procesos, para garantizar oportunamente a la parte accionada su derecho a la defensa; y, que el anuncio de pruebas de la parte accionada lo realice en su mismo escrito de contestación, de esta manera ambas partes están preparadas al momento de llevarse a efecto la diligencia de investigación, donde se enunciarán y practicarán las pruebas, sin mencionar que la autoridad podrá tener un tiempo oportuno para poder disponer la práctica de las mismas.

- Un mecanismo óptimo de notificación a la parte accionada, en concordancia con el Código Orgánico General de Procesos, con la particularidad de que los tiempos para el caso particular de los vistos buenos, por su naturaleza, deben ser acortarse, sobre todo en el caso de la notificación por la prensa, para de esta manera evitar que el trámite se alargue o la resolución del inspector pierda validez y de esta manera se causen perjuicios a una de las partes.
- La especificación de la forma y el tiempo del que dispondrá el inspector para disponer la práctica de las pruebas que deban realizarse previo a la diligencia de investigación, así como de las que deben llevarse a cabo dentro de la misma.
- La especificación de la manera en la que se llevará a cabo la diligencia de investigación, en lo que respecta a la intervención de las partes, a la evacuación de las pruebas, alegatos y resolución por parte de la autoridad del trabajo y la disposición que en la misma audiencia se dicte resolución, quedando el plazo de tres días tan solo para la transcripción y notificación de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

Fuentes bibliográficas:

1. Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas;
2. Cabanellas, G. (1999). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta S.R.L.
3. Caldera, R. (1960). *Derecho al Trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo.
4. Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Librería El Ateneo.
5. Cueva, M. d. (1975). *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
6. Chavez de Barrera, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito.
7. Guzmán Lara, A. (1986). *Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.
8. Hidalgo-Andrade, G. (2008). *Apuntes de Derecho Laboral. Teoría y Práctica*. Quito: Wikilearning.com.
9. López, J. (1988). *El Salario*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
10. Magua, J. (2014). *El visto bueno laboral*.
11. Mascaro, A. (s.f.). *Lineamientos del concepto de salario en el Salario, Estudios en Homenaje al profesor Américo Plá*. Montevideo: Ediciones Jurídicas Amalio Fernández .
12. Mogrovejo, P. (04 de septiembre de 2007). Dependencia laboral desahuciada . *La Hora*, pág. 14.
13. Mora, M. (10 de junio de 2017). "Las relaciones de trabajo en el Ecuador". *El Telégrafo*, pág. 11.
14. Ossorio, M. (2008). *Diccionario Jurídico de Ciencias Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan S.A.
15. Ramos, A. (2015). El Contrato Individual de Trabajo. *Caridad en la Verdad*, s/n.
16. Rendón, J. (1988). *Derecho Individual de Trabajo*. Lima: Tarpury.
17. Trueba, A. (1976). *El contrato y la relación de trabajo*. Mexico.
18. Universidad Latinoamericana de Postgrado Líder en Ciencias Sociales (FLACSO). (1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Quito: INEL

Fuentes normativas:

19. Código de Trabajo, Registro Oficial No. 70 (19 de enero de 1938).

20. Código Civil. (2016). *Código Civil*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
21. Código de Procedimiento Civil. (2015). *Código de Procedimiento Civil*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
22. Código de Trabajo. (2016). *Código de Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
23. Código Orgánica General de Procesos. (2016). *Código Orgánica General de Procesos*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
24. Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Carta Magna*. Quito: Registro Oficial N° 653.
25. REFORMA A LA LEY DEL CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL, REGISTRO OFICIAL No.103 (DECRETO EJECUTIVO 31 de ENERO de 1936).

Fuentes electrónicas:

26. Blog spot de estudiantes de jurisprudencia. (05 de 08 de 2007). Recuperado el 30 de 06 de 2017, de <http://estudiantesdejurisprudencia.blogspot.com/2007/08/el-contrato-individual-de-trabajo-en-el.html>
27. Cardelli, L. (mayo de 2014). *¿La relación de dependencia o relación autónoma? Casos prácticos de aplicación*. Recuperado el 03 de julio de 2017, de http://cpcen.org.ar/v2/wp-content/uploads/2014/06/%C2%BFRELACI%C3%93N-DE-DEPENDENCIA-O-RELACI%C3%93N-AUT%C3%93NOMA_-CASOS-PR%C3%81CTICOS-DE-APLICACI%C3%93N.pdf
28. EDUCACONTA. (03 de Julio de 2015). *EDUCACONTA*. Recuperado el 03 de julio de 2017, de <http://www.educaconta.com/2011/11/contrato-individual-de-trabajo.html>
29. Ejemplode. (2017). *Ejemplo de Contrato Individual de Trabajo*. Recuperado el 03 de julio de 2017, de http://www.ejemplode.com/11-escritos/466-ejemplo_de_contrato_individual_de_trabajo.html
30. Hernández, R. (1997). Recuperado el 29 de 06 de 2017, de <https://www.google.com/search?sclient=psy-ab&client=firefox-b&biw=1760&bih=845&noj=1&q=organizaci%C3%B3n+y+competencias+de+>

- [la+Inspecci%C3%B3n+General+del+Trabajo&oq=organizaci%C3%B3n+y+competencias+de+la+Inspecci%C3%B3n+General+del+Trabajo&gs_l=serp.3...2](#)
31. Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo. (2017). Obtenido de www.legislaw.com.ar/legislaw/leyeslab/individual/rctti2.html
 32. Real Academia Española © . (02 de 05 de 2017). *Real Academia Española*. Recuperado el 02 de 05 de 2017, de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=B0dY413>
 33. Universidad de Buenos Aires. (2017). *Derecho UBA*. Recuperado el 03 de julio de 2017, de <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/da-03-caparros-conceptos-finales-dependencia-laboral-y-derecho-del-trabajo.pdf>
 34. Universidad Eafit . (2017). *Boletín No. 39*. Recuperado el 03 de julio de 2017, de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4T5EYSrn7wEJ:www.eafit.edu.co/escuelas/administracion/consultorio-contable/Documents/boletines/comercial-laboral/b7.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&client=firefox-b>
 35. Quijije L, L. (2009). Obtenido de <http://ca3-10.blogspot.com/2009/11/el-visto-bueno.html>.

Fuentes jurisprudenciales:

36. Resolución de la Corte Suprema de Justicia: (Registro Oficial 365, 21-VII-1998) (Corte Suprema de Justicia 1 de Julio de 1998).

ANEXOS

ANEXO A
EXPEDIENTE DE VISTO BUENO
NO. 260351-17

OCT 2017
 ZUNIGA P.

CASILLA JUDICIAL No. 3832

A: VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA, por los derechos que representa de la COMPAÑÍA LA FABRIL S. A.

SE LE HACE SABER: Que dentro del trámite de **VISTO BUENO N.º 260351-17**, presentado por **VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA, por los derechos que representa de la COMPAÑÍA LA FABRIL S. A.**, en contra de **XAVIER ALFREDO CORONEL SALTOS**, se encuentra lo siguiente:

DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y DEL SERVICIO PUBLICO DE GUAYAQUIL.- INSPECTORÍA DE TRABAJO DEL GUAYAS.- Guayaquil, 26 de octubre de 2017.- las 16h00.-
VISTOS: A fojas 5 del expediente comparece **VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA, por los derechos que representa de la COMPAÑÍA LA FABRIL S. A.**, fundamentando la misma en las causal 1, 2 y 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, el accionante en su solicitud manifiesta: "...Que: 1) Presentarse a laborar bajo visibles efectos de alcohol. 2) No querer asistir a su lugar de trabajo por problemas de altercados públicos; y, 3) Abandono de trabajo. Dichos acontecimientos evidencian conductas inadecuadas por parte del referido trabajador, ajenas a los valores que la empresa requiere de sus trabajadores, a mas de ser faltas graves al Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía legalmente aprobado, por lo que el trabajador **XAVIER ALFREDO CORONEL SALTOS** ha incurrido en las causales de Visto Bueno, determinadas en el Art. 172 numerales 1, 2 y 3 del Código de Trabajo; al haber abandonado su trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa; por indisciplina o desobediencia graves a los Reglamentos internos legalmente aprobados; y, por falta de probidad del trabajador. Con los antecedentes expuestos, y de conformidad a lo determinado en los numerales 1, 2 y 3 del Art. 172 del Código de Trabajo y por lo dispuesto en los artículos 20, 34 y 35 literales d) y q) del Reglamento Interno de Trabajo de la Fabril S. A., acudo ante su Autoridad con el fin de solicitar se conceda el Visto Bueno correspondiente, para dar por terminada la relación laboral entre **LA FABRIL S.A.** y el señor **XAVIER ALFREDO CORNEL SALTOS**, por indisciplina o desobediencia grave al Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, legalmente aprobado y por falta de probidad. Se dispone la notificación al trabajador, acto que se cumplió por la prensa en un periódico de amplia circulación los días miércoles 13, jueves 14 y viernes 15, los cuales constan a fojas 189,190 y 191, concediéndole 20 días laborables para que el accionado conteste la acción planteada en su contra. El accionado no ha comparecido dentro del término de ley. Consta en autos la providencia de fecha 19 de octubre del 2017, a las 10:13, en la cual se fija para el día 23 de octubre del 2017, a las 09h30, para que se realice la correspondiente Diligencia de Investigación y así mismo la parte accionada no compareció a pesar de habérselo citado en legal y debida forma. Superadas las diligencia que para el caso la ley establece y siendo el estado del presente tramite el de resolver, para hacerlo se considera: **PRIMERO:** La competencia de la suscrita Inspectora de Trabajo se encuentra determinada en el Art. 545 del Código del Trabajo y en virtud del sorteo de causas cuya acta obra de autos ha avocado conocimiento del trámite porque es de su jurisdicción conocer y resolver la presente solicitud; **SEGUNDO:** Que el trámite dado a la presente es el que establece la Ley y no se ha omitido solemnidad sustancial ni formalidad legal que vicie de nulidad el presente trámite, por lo que se declara la validez de todo lo actuado; **TERCERO:** Con el documento que obra de fojas 14 se ha constatado que la parte empleadora justifica estar al día en sus obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dando cumplimiento a lo señalado en el Art. 88 de la Ley de Seguridad Social que en su tenor literal señala "**Art. 88.-CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES.-Para que el empleador pueda hacer uso de los derechos que el Código del Trabajo**

le confiere respecto de sus trabajadores, deberá probar mediante certificación del IESS que no se halla en mora en el pago de sus obligaciones patronales. La certificación a que se refiere este artículo deberá concederla la Dirección Provincial del IESS en el plazo perentorio de quince (15) días contados desde la fecha de presentación de la respectiva solicitud, y tendrá validez por un máximo de treinta (30) días"; **CUARTO:** Cada parte está obligada a probar los hechos alegados de conformidad con el Arts. 169 del COGEP; **QUINTO:** Habiéndose radicado la competencia de esta autoridad de trabajo, de acuerdo al sorteo realizado dentro del Sistema Nacional de Control de Inspectores (SINACOI), y de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes. 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: 1) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. Por lo expuesto esta autoridad del trabajo procede al análisis de lo que obra en el expediente. La controversia primordial de la litis se centra en la comprobación jurídica de que si el trabajador accionado adecuó su conducta a la causal 1, 2 y 3 del Art. 172, hechos producidos en la forma reseñada en los fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud inicial del Visto Bueno confrontado con los informes documentales o testimoniales aportados por la parte accionante, y especialmente por la Investigación realizada por la infrascrita Inspectora de Trabajo. **SEXTO.-** El Jurista Guillermo Cabanellas de Torres en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, edición actualizada, conceptúa a la sana crítica como: "...frente a la absoluta libertad del juzgador para apreciar y valorar las pruebas..." en la libre convicción entra en juego la conciencia en la apreciación de los hechos, en la sana crítica, el juicio razonado. A este respecto expresa Couture que el juicio de valor en la sana crítica ha de apoyarse en proposiciones lógicas correctas y fundarse en observaciones de experiencia confirmadas por la realidad; la valoración o apreciación de las pruebas es la operación mental, que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que puede deducirse de su contenido, es un estudio crítico en conjunto, de los medios aportados por una parte para demostrar sus alegaciones de hecho, como la de la otra parte que desvirtúa u oponerse a los hechos, correspondiéndole a esta autoridad administrativa valorar las pruebas aportadas por las partes en la presente acción, conforme a las reglas de la sana crítica y de conformidad con lo que dispone el COGEP. **SEPTIMO:** Respecto de la causal 1era del Art. 172 del Código del Trabajo invocada por el accionante como fundamento de su petición, en lo que interesa establece: "Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; (...)". Esta norma contiene tres supuestos de hecho diferentes y separados cada uno, para la configuración de la causal de terminación del contrato ahí prevista. El primero, hace referencia a las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad al trabajo; el segundo, se refiere a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo; y, el tercero, se refiere al abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa, y que los tres supuesto deben configurarse dentro de un período mensual de labores; la accionante ha requerido el visto bueno con fundamento en el tercer presupuesto, por lo que se procederá con el análisis del tercer presupuesto. La parte actora adjuntó como medio probatorio lo siguiente: a) Contrato de Trabajo; b) último rol de pago del trabajador; c) Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Patronales conferido por el IESS; d) Reglamento Interno; e) Registro Único de Contribuyente; f) Reporte biométrico de la compañía debidamente firmado, g) Las publicaciones en el diario de amplia circulación; y, h) Certificado de la Coordinación Zonal 8,

del Registro Consular, es elemental colegir que las pruebas presentadas cumplen con los preceptos o principios generales tipificados en los artículos 158,159 y 160, 178,190, 196 y 217 del Código General de Procesos, aplicables para la materia, el trabajador accionado no presentó prueba alguna que objeten o justifiquen la casual afirmada por la parte empleadora; tampoco lo hizo en la diligencia de investigación, ya que no compareció por lo que se puede colegir que el trabajador encuadró su conducta en el artículo 20 del Reglamento Interno y la causal 1 del Artículo 172 del Código de Trabajo. OCTAVO.- En relación a la causal 2da del Art. 172 del Código del Trabajo, que textualmente indica: "El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: ...2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.", causal que claramente se encuentra determinando que los actos de desobediencia o indisciplina del trabajador en contra de las normas contenidas en el reglamento interno, constituyen los hechos que generan la facultad del empleador para asistir a la autoridad del trabajo, para que, previo el trámite correspondiente, y el análisis de las pruebas aportadas conceda o niegue el visto bueno. En la especie consta el Reglamento Interno de trabajo, por lo que se adecúa al trabajador en el artículo 34 del Reglamento Interno y en la causal 2 del artículo 172 del Código de Trabajo.- **NOVENO:** Análisis de la causal 3era del Art. 172 del Código del Trabajo.- "El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador". Para encontrar el significado de la "falta de probidad", resulta neurálgico apelar primeramente al origen etimológico de la palabra. En este sentido probidad proviene de latín "probitas" que significa "honradez" (RAE, 2009); siendo esta una cualidad que implica para quien la posea ser "probo justo, recto, equitativo (...) escrupuloso en lo que pueda constituir delito o falta contra la probidad" (Cabanellas, 2005:186). En otras palabras, es la "rectitud de espíritu y de sentimientos de honra que lleva a la observancia rigurosa de deberes de justicia y moral" (Caldera, 1960:353). Por lo antes señalado, cuando se incorpora la palabra "falta" como sinónima de ausencia y actúa como adjetivo de la palabra "probidad", el término obtenido "falta de probidad" sería equivalente a la "ausencia de honradez". La falta de probidad se puede resumir igualmente en el término "improbidad" (Caldera, 1960), que significa "falta de probidad, rectitud u honradez. Iniquidad, maldad, perversidad" (Revista Judicial, 2010), siendo un improbo "quien procede con improbidad. Inicuo, malvado, perverso" (Revista Judicial, 2010). En el ámbito laboral, el vocablo probidad corresponde a la "idea de rectitud, de integridad, de honestidad, aplicada al cumplimiento de los deberes derivados de la relación de trabajo que ha de cumplirse de buena fe" (Caldera, 1960: 353), esto es, la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato. Por lo que puede entender en sentido general a la falta de probidad como toda conducta dolosa que implique un engaño hacia el patrón o hacia el trabajador con el fin de obtener un beneficio propio o perjudicar a la otra parte de la relación de trabajo. En cuanto a la conducta inmoral, se entiende conducta como la "manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones" (RAE 2009), siendo moral lo "perteneciente o relativo a las acciones o caracteres de las personas, desde el punto de vista de la bondad o malicia" (RAE, 2009). Ahora bien, la palabra moral proviene del griego "mores" que significa costumbre, por lo que su origen etimológico hace referencia directa al conjunto de actos considerados aceptables o reprobables por las normas sociales imperante en un lugar o tiempo determinados (Guisan, 1995); por ello la palabra inmoral supone algo contrario a la moral, que la contradice. La conducta inmoral entonces sería aquella que viola las normas de conductas socialmente aceptadas. En la llamada "censura morum" o censura moral restringida al ámbito laboral, se debe matizar en los casos en que la conducta afecta significativamente la prestación del trabajo, así como la imagen de la empresa. En este sentido el trabajador debe mantener una conducta que no sea manifiestamente contraria a las finalidades que deben ser

perseguidas con su prestación de servicios.- (Littala citado por Caldera, 1960:357). No obstante se podría decir que constituye una falta grave a las obligaciones comprendidas en el contrato de trabajo (Caldera, 1960). La probidad y la honradez no tienen grados, de forma tal que una persona es honrada o no lo es, no hay la posibilidad o cabida para los términos medios, y por tanto se afirme categóricamente que nadie puede ser medio honesto, un poco integro o muy escrupuloso. Sencillamente la persona se caracteriza por ser honesta, integra o escrupulosa, y punto (Tovares, 2008:9). La falta de probidad como todo supuesto de hecho requiere de la concurrencia de ciertos elementos que lo configuren, entre ellos deben considerarse los siguientes: a) La conducta del trabajador debe constituir incumplimiento a un deber moral; b) La conducta del trabajador debe realizarse durante la ejecución de sus labores; c) La conducta del trabajador debe ser consciente; y d) Que la conducta del trabajador haga perder la confianza del empleador. Estas conductas están en contra de las normas contenidas en el Reglamento Interno, constituyen los hechos que generan la facultad del empleador para asistir a la autoridad del trabajo, para que, previo el trámite correspondiente, y el análisis de las pruebas aportadas conceda o niegue el visto bueno. Es de anotar que para que el empleador pueda hacer uso y aplicación de las normas contenidas en el Reglamento Interno, el reglamento debe estar aprobado por autoridad competente y debe ser de conocimiento de los trabajadores tal como lo señala el Art. 64 del Código del Trabajo: "Art. 64.- Reglamento Interno.- Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones. El Director Regional del Trabajo reformará, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes. Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa". En el expediente consta el Reglamento Interno, por lo que se adecúa al trabajador en el artículo 35 d) y q) del Reglamento Interno y en la causal 3 del artículo 172 del Código de Trabajo.- Por las consideraciones expuestas y del análisis que antecede; **RESUELVE: 1) CONCEDER EL VISTO BUENO** solicitado por **VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA**, por los derechos que representa de la **COMPAÑÍA LA FABRIL S. A.**, en contra de **XAVIER ALFREDO CORONEL SALTOS**; por encontrarse incurso en la causal 1, 2 y 3 del Art. 172 del Código del trabajo, razón por la cual se autoriza al empleador a dar por terminada la relación laboral contractual que mantienen.- **2) Queda a salvo el Derecho** que asiste a ambas partes, de acudir a la vía judicial en caso de inconformidad con la presente resolución, esto acorde a lo que preceptúa el inciso segundo del Art. 183 de Código del Trabajo que manifiesta "La resolución del Inspector de Trabajo no quita el derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación a las pruebas rendidas en el juicio"; **3) Disponer el ARCHIVO** del presente expediente.- **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.** Lo que comunico a usted para los fines de ley.- Guayaquil, 27 de octubre de 2017.-

Carolina Rendón Pérez
Ab. Carolina Cristina Rendón Pérez
Inspectora De Trabajo Del Guayas





Ministerio
del Trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO

R. de E.

EXTRACTO DE NOTIFICACIÓN

TRAMITE: SOLICITUD DE VISTO No.260351 - 2017

CAUSAL: NUMERAL 1, 2 y 3 DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

ACTOR: VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA en calidad de Apoderado Especial de la compañía **LA FABRIL S.A**

CONTRA: XAVIER ALFREDO CORONEL SALTOS

VISTO BUENO N° 260351-2017

DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y DEL SERVICIO PÚBLICO DE GUAYAQUIL.- INSPECTORÍA DE TRABAJO DEL GUAYAS.- Guayaquil, 28 de Agosto del 2017; a las 14h30.-Dentro de la solicitud de Visto Bueno suscrita y presentada por **VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA** en calidad de Apoderado Especial y Procurador Judicial de la compañía **LA FABRIL S.A** contra del señor **XAVIER ALFREDO CORONEL SALTOS**. En lo principal se dispone lo siguiente: **I)** Se agrega escrito de contestación de fecha 25 de Agosto del 2017 con numero 0048569GYE2017. **II)** Una vez que la parte accionante completa su solicitud y que manifiesta bajo juramento que le es imposible determinar la individualidad o residencia del trabajador accionado y ha presentado el certificado emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, mediante oficio No. MREMH-CZ8-GUAYAQUIL-2017-6752-O, junto con la declaración juramentada de desconocimiento de domicilio por lo que se ordena de conformidad con el Art. 56 del CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, citar al señor **XAVIER ALFREDO CORONEL SALTOS**. Mediante tres publicaciones en fechas distintas, en un periódico de amplia circulación del lugar, de no haberlo, se hará en un periódico de la capital de la provincia, asimismo de amplia circulación y si tampoco hay, en uno de amplia circulación nacional, donde se le hace saber al trabajador que tiene veinte días para dar contestación a la solicitud de Visto Bueno planteada en su contra siendo su obligación la de señalar casilla judicial para futuras notificaciones. Agréguese al expediente la documentación aparejada a la solicitud de Visto Bueno. Tómese en cuenta el correo electrónico oramaspartners@hotmail.com y oramaspartners@gmail.com señalado por la parte accionante.- **Notifíquese.- f)) Abg. Maricela López López, Inspectora Provincial del Trabajo del Guayas.- Lo que comunico para los fines de ley.-** Guayaquil, 28 de Agosto de 2017

ABG. MARICELA LÓPEZ LÓPEZ
INSPECTORA INTEGRAL DEL TRABAJO DEL GUAYAS



DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE GUAYAQUIL

A: LA FABRIL S.A.

LE HAGO SABER:

DENUNCIA Nº 0032945GYE2017

INSPECTORÍA DE TRABAJO DE DEL GUAYAS: Guayaquil, 27 de junio de 2017, a las 08:10.- Dentro del trámite de denuncia signada con número de expediente **0032945GYE2017** se ha verificado que el/a señor/a **CARLOS GONZALEZ ARTIGAS LOOR P.L.D.Q.R. DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.** en virtud de lo detallado en el documento adjunto, que forma parte de la presente providencia, dentro del cual se presenta un reclamo por la presunta terminación de la relación laboral, con el/la señor/a **XAVIER ALFREDO CORONEL SALTOS** a efectos de garantizar el debido proceso y el pleno ejercicio del derecho a la defensa, conforme con lo establecido en el artículo 76 numeral 7 literal a) de la Constitución de la República del Ecuador, se le concede el término de **5 días para que justifique de manera documentada la forma en que termino la relación laboral**, conforme a lo contemplado en el Art. 169 del Código del Trabajo estas son:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador.-

La documentación de justificación de terminación laboral deberá ingresarla por escrito y dejarla en las instalaciones del Ministerio del Trabajo, ubicadas en Av. Quito y Primero de Mayo, planta baja (Secretaría).- Notifíquese esta providencia en el correo del empleador.- **CUMPLASE Y NOTIFIQUESE.- f) Ab. Andrea Correa Figueroa, Inspectora Provincial de Trabajo del Guayas.-** Lo que comunico a Ud., para los fines de Ley.- Guayaquil, 27 de junio de 2017.-

ANEXO B
EXPEDIENTE DE VISTO BUENO
No. 262192/2017

REPÚBLICA DEL ECUADOR

PARA:
LA FABRIL S.A.
**Abogados: VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA
JAVIER MACIAS CARRIEL**

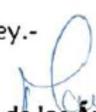
Correo electrónico: mcando@ferrere.com / dvillaroel@ferrere.com /
jmacias@lafabril.com.ec

Se le hace saber:

Dentro del Trámite de Visto Bueno N° 262192/2017, que sigue VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA, en su calidad de APODERADO ESPECIAL Y PROCURADOR JUDICIAL de la compañía LA FABRIL S.A., en contra del señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES en su calidad de TRABAJADOR se ha dictado lo que sigue:

INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE MANABI - MANTA.- 18 de Agosto del año 2017, a las 11H04.- Avoco conocimiento del trámite de trámite Visto Bueno N° 262192/2017, que sigue VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA, en su calidad de APODERADO ESPECIAL Y PROCURADOR JUDICIAL de la compañía LA FABRIL S.A., en contra del señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES en su calidad de TRABAJADOR, la misma que por ser de ley se la acepta al trámite.- En lo principal atendiendo al mismo se dispone: 1) En aplicación al Art. 183, 545, atribución 5ta. y 621 del Código del Trabajo, con la copia de la solicitud de visto bueno que antecede y esta providencia notifíquese al accionado en la dirección en ella mencionada, concediéndole el término de **dos días para que conteste y previniéndole la obligación que tiene de señalar correo electrónico, con su contestación o sin ella realícese las investigaciones de Ley.-** 2) Notifíquese al correo electrónico señalado por el accionante. 3) Por así solicitarlo el empleador y haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 622 del Código del Trabajo, esta Autoridad Administrativa dispone la inmediata suspensión de las relaciones laborales, mientras dure el presente trámite.- NOTIFÍQUESE.
f) Ab. María de los Ángeles Toala Cevallos

Lo que comunico para los fines de Ley.-


 Ab María de los Ángeles Toala Cevallos

 INSPECTOR DEL TRABAJO DE DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE
MANABI - MANTA




Ministerio
del Trabajo



ACTA DE INVESTIGACION DEL VISTO BUENO No. 262192/2017

En la ciudad de Manta a los treinta días del mes de Agosto del año 2017, siendo las 11H40, me constituí en calidad de Inspector del Trabajo, a fin de efectuarse la diligencia de investigación signada con el número 262192/2017, de los fundamentos de hecho y de derecho de la petición planteada, la misma que se lleva a efecto en las instalaciones de la compañía LA FABRIL S.A. ubicada en el Km 5 y medio de la vía Manta Montecristi, siendo el día y hora a llevarse a efecto la presente investigación de visto bueno solicitada por el señor **VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA**, en su calidad de **APODERADO ESPECIAL Y PROCURADOR JUDICIAL** de la compañía **LA FABRIL S.A.**, en contra del señor **ANGEL KELLY MEZA BRIONES** en calidad de **TRABAJADOR**, por lo que comparecen por la **PARTE ACCIONANTE** el señor Abogado **DAVID ARTURO VILLARROEL VERA** Procurador Judicial del accionante conforme lo justifica con la procuración que adjunta, quien comparece acompañado con su Abogado **EDYS JAVIER MACIAS CARRIEL** Con Registro Profesional # 13-2010-90 del Foro de Abogados del Ecuador, y por la **PARTE ACCIONADA** comparece el señor **ANGEL KELLY MEZA BRIONES** con cédula de ciudadanía # 130721409-6 acompañado con su Abogado defensor **PEDRO ANTONIO FIGUEROA VILLAMAR** con registro Profesional # 13-2000-51 del Foro de Abogados del Ecuador. Una vez constituidas las partes se da inicio a la presente investigación de visto bueno, en donde se le otorga en primer lugar la **palabra a la parte accionante quien manifiesta lo siguiente:** Señora inspectora el presente solicitud de visto bueno ha sido presentada en contra del señor **ANGEL FELIX MEZA NRIONES** debido que con fecha 14 de agosto el realizó el despacho de un producto específicamente oleína de palma que no se encontraba dentro de la programación de despacho ni dentro de la guía de remisión. El vehículo tipo tanquero debería ser cargado únicamente con el producto denominado inocinco sin embargo luego de que el vehículo fue pesado en balanza y emitida la guía de remisión con el peso respectivo el señor Ángel Kelly Meza Briones procedió a cargar también el producto oleína de palma producto que no fue pesado, producto que no se encontraba en la guía de remisión y que tampoco estaba en la programación de despacho, esto fue evidenciado gracias a las grabaciones de las cámaras de seguridad con las que cuenta la compañía donde claramente se aprecia que la persona que realizó el despacho de los productos fue el señor Ángel Kelly Meza Briones, lo cual evidencia una falta de probidad así como el incumplimiento al reglamento interno de trabajo de la compañía y constituye causal de visto bueno conforme lo establecido en el artículo 172 numeral 2 y 3 del Código del Trabajo todo lo cual se demostrará con las diligencias probatorias que usted señora inspectora se servirá autorizar y que paso a enunciar continuación: Con la reproducción de la solicitud de visto bueno contenida en el expediente, con el



certificado de peso del vehículo cuando entró vacío a las instalaciones (1 Foja), y que consta también dentro de la instrucción fiscal adjuntada por la parte accionada, con la guía de remisión # 001-050-000104056 donde consta los pesos tanto del vehículo vacío como del producto, así como el peso bruto donde se suma el peso del vehículo más el peso del producto (1 foja) lo que igualmente consta a folios 138 de autos. Así mismo adjunto la impresión del peso de balanza una vez que el carro fue detenido por la policía lo cual reporta un peso de 29180 kilos, es decir un peso superior al que consta en la guía de remisión documento que también consta a folios 204 de la información adjuntada por el accionado, adjunto el informe de laboratorio donde se detalla el tipo de producto encontrado dentro de los compartimientos del tanquero en el que se sustrafía el producto y que consta a fojas 139 del expediente documento que fu adjuntado por la parte accionada. Con los videos de las cámaras de seguridad los que adjunto en dos CD y que solicito que usted señora inspectora se sirva reproducirlos en esta diligencia, con la inspección ocular del lugar de los hechos que usted señora inspectora se servirá realizar, con el testimonio del accionado señor Ángel Kelly Meza Briones, adjunto el documento donde se evidencia la entrega del reglamento interno de trabajo así como el reglamento interno de seguridad industrial de la empresa al señor Ángel Kelly Meza Briones (1 foja), con la constatación que usted se realizará dentro de la inspección ocular de la colocación de reglamentos internos en ciertas áreas de la compañía, con el manual de funciones o perfil ocupacional del cargo que desempeña el señor Ángel Meza Briones (5 fojas). Así mismo tómese la versión del señor DARIO JAVIER SOLEDISPA PICO. Me reservo el derecho de hacer preguntas dentro el testimonio que va a rendir el accionado señor Ángel Kelly Meza Briones. **En estado de la diligencia se reproducen los videos entregados por el accionante que consta en los CD**, para lo cual se evidencia: INSPECTORA DEL TRABAJO: Cámara TI, CD. 1.- Apunta al muelle de carga, Se evidencia que el accionado quien al hacerle la pregunta si era el manifiesta que sí, sube al tanquero y comienza a cargar el producto inocinco, hora aproximada 20H33 del 14 de agosto del 2017, se observa que el señor Ángel Meza inspecciona los tres compartimientos que tiene el vehículo, mientras rueda el video se observa que el accionado conversa telefónicamente mientras llena la carga al tanquero, a las 20h41 se observa que llega el señor Soledispa Dario ayudante, 20h44 se observa que el señor Ángel Meza retira la muestra del producto que lleva el tanquero, 20h40:57, se observa al señor Ángel Meza, Dario Soledispa y el chofer del vehículo señor Estuardo Sanchez quien no es dependiente de la compañía, al consultarle al accionado si este procedimiento se hace siempre manifiesta que sí, se pasa a revisar el siguiente video a las 21h02 se observa al accionado ubicar el sello en las puertas del compartimiento 2, a las 21h03 el señor Ángel Meza ubica los sellos a la puerta de la válvula, 21h07 se cierra el galpón, termina la operación de carga, a las 21h08 se observar que el accionado ubica



los sellos a las puertas del compartimiento 1, luego de esto el vehículo se dirige a la balanza y sale de la misma tomando otra dirección que no es la salida. CD 2.- Cámara del área de materia prima.- una vez que se observa al tanquero parqueado para ser pesado, y a las 21h15 se observa al señor Ángel Meza que camina hacia el muelle de biodiesel donde carga la oleína, 21h43 se observa al accionado quien manifiesta que si es él llegando de nuevo al área de materia prima, luego de esto se observa en el video el muelle de biodiesel, que es en donde carga productos de oleína, 21h19 ingresa al muelle el señor Ángel Meza Briones quien se reconoce y dice que si es él, 21h20 regresa el señor Ángel Meza y sale del área de biodiesel, a las 21h28 llega el tanquero y se observa que llega el señor Meza sube al muelle y el chofer del vehículo sube al tanquero y abre el compartimiento 3 del tanquero, don Ángel Meza está arriba del muelle abriendo la válvula, al consultar al accionado que es lo que está llenando en el vehículo manifiesta que oleína, manifiesta que no sabe si regresa o no a la balanza porque hasta ahí es mi trabajo, 21h42 se observa al señor Ángel Meza subir al vehículo y ubicar los sellos en el compartimiento 3. Manifiesta el señor Ángel Meza que cada vez que ubica los sellos se le toma fotografías a los mismos. PARTE ACCIONANTE: Que cabe indicar que los sellos fueron reportados a balanza previo a la carga de la oleína y aparecen reportados en la guía de remisión si los sellos no aparecen reportados todos no se puede emitir la guía de remisión lo que se comprueba con la guía de remisión que se adjuntado. En este estado de la diligencia se llama al señor **DARIO JAVIER SOLEDISPA PICO con cédula de ciudadanía # 131287626-9** quien manifiesta lo siguiente: P1.-) Señor Soledispa realizó usted el proceso de carga con el señor Ángel Meza el día 14 de Agosto del presente año?.- R1.-) La carga del inocinco sí, que era el trabajo que teníamos que hacer ordenado por nuestro jefe superior. P2.-) Qué producto era el que tenían programado cargar en ese tanquero de acuerdo a las órdenes de su jefe?.- R2.-) Inocinco para Unilever de Guayaquil. **En este estado de la diligencia se le da la palabra al Abogado de la parte accionante quien hace las siguientes repreguntas: RP1.-) Diga quien declara dé el nombre de su jefe que le dispuso realizar el trabajo de carga.- R1.-) Marcos Delgado Coordinador a cargo de nosotros, del grupo. P2.-) Diga quien declara que funciones realiza en esta empresa el señor Alexander Plaza.- R2.-) El es operador a cargo del grupo. En este estado de la diligencia la suscrita inspectora del trabajo en uso de sus atribuciones hace las siguientes preguntas: P1.-) Podría indicar usted si una vez que los vehículos se pesan en la balanza, ustedes como ayudante del operador luego de esto pueden cargar nuevamente los vehículos?.- R1.-) No. P2.-) Podría indicar usted cómo es que saben ustedes que producto deben cargar y el total del mismo.- R2.-) Esa información la da el Coordinador de Turno, Marco Delgado y ahí se llama al Coordinador de calidad para ver si hay el producto o no. P3.-) Es prohibido o no que los choferes suban a los vehículos a abrir las puertas del compartimiento y ayuden a cargar.**



el producto.- R3.-) Es prohibido que el chofer suba a los vehículo a abrir los compartimentos. En este estado de la diligencia una vez que han concluido todas y cada una de las pruebas aportadas por el accionante se le concede la palabra a la parte accionada quien a través de su Abogado defensor manifiesta lo siguiente: Niego los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la petición de visto bueno por parte de mi empleador, toda vez que he cumplido de manera normal con mi trabajo en la misma y es sorprendente la forma en que ha presentado su trámite en donde indica que de manera fraudulenta se estaba llenando el producto de oleína de palma para sustraérselo por lo cual se permitieron dar aviso a la policía nacional quienes procedieron a la detención del vehículo que iba cargado adicionalmente con otro producto del cual no se encontraba en la guía de remisión, para lo cual se pretende o se evidencia por parte de mi persona una falta grave al reglamento interno de trabajo lo cual no es verdad porque de la revisión realizada a los videos entregados en CD en esta diligencia y visualizados por los presentes se puede evidenciar claramente que me he encontrado cumpliendo con mis funciones específicas en esta entidad y cumpliendo con las disposiciones emanadas por mi superior en este caso del señor Alexander Plaza. Debo manifestar señora inspectora que producto de incidente o acto ilícito se encuentran dos personas procesadas de nombres Sanchez Soledispa Estuardo Wladimir y Plaza Estrada José Alexander quienes fueron trasladados hasta la unidad judicial multicompetente del Cantón Montecristi donde se llevó a efecto primeramente la audiencia de calificación de fragancia y posteriormente la de formulación de cargos donde se los juzgará con un procedimiento directo por el cometimiento del acto ilícito de sustracción de productos de la fabril, debo indicar que el día de la audiencia conjuntamente con personal administrativo de esta institución comparecí hasta dicha audiencia en donde se tomó mi versión y supe manifestar de quien había recibido la disposición para llenar dicho producto, diligencia que se cumplió antes del vencimiento de las 24 horas determinadas en la Ley para la fragancia, por tanto si mis empleadores sospechaban en que yo estaba inmerso en este asunto fácilmente pudieron hacerme detener en la audiencia, lo que no lo hicieron por cuanto no tenían evidencia en mi contra y además me permití colaborar como testigo a favor de la fabril para que se esclarezca este hecho, más aún cuando del propio expediente y de las pruebas que me permití adjuntar en las páginas 201 y 202 se determina que el denunciante Abogado Víctor Hugo Loaiza Icaza solicita a la fiscalía que mi defendido Angel Kelly Meza Briones rinda su testimonio en la audiencia de juzgamiento que se llevará a efecto el día 7 de septiembre del 2017 a las 14h30, es decir la misma empresa que pretende dejarme sin trabajo mediante visto bueno está solicitando que comparezca como testigo para que sancionen a los verdaderos responsables del acto ilícito denunciado en fiscalía por tanto su autoridad al momento de resolver tomará en cuenta la instrucción fiscal en



Ministerio
del Trabajo

donde en ninguna parte de la misma aparece mi nombre como involucrado sino que más bien como testigo de la denunciante en este caso mi empleadora la FABRIL. No me corresponde a mí probar los hechos denunciados porque es justamente la FABRIL quien tendrá que probar que yo he estado inmerso en el cometimiento de este ilícito pero si me permito desvirtuar este hecho por cuanto se está atentando contra mi honor y se pretende dejar sin el sustento a mi familia, lo más fácil era que si no querían que siga laborando en esta entidad se debió cancelármese los valores por despido intempestivo y yo me iba tranquilamente a mi casa, pero es costumbre de esta institución sacar personal cuando ya cumplen más de cuatro años de servicios, de igual forma y con la finalidad de culminar lo más rápido con esta diligencia solicito se recepte la versión del trabajador JOSE KELLY MEZA BRIONES, y todo lo manifestado por él como también de lo anexado al expediente se lo tenga como prueba a mi favor para que su autoridad al resolver niegue este visto bueno y disponga mi inmediato reintegro a mi trabajo. Una vez concluido la intervención del Abogado de la parte accionada por haberlo solicitado las partes se toma la **versión del señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES con cédula de ciudadanía # 130721409-6 quien manifiesta lo siguiente:** P1.-) Diga quien declara cuáles son sus funciones dentro de la FABRIL y en que horario las realiza.- R1.-) Trabajo para la fabril, soy ayudante de operador de exportación y tengo dos horarios, de 07h00 a 15h00 y de 15h00 a 23h00. P2.-) Diga quien declara cuantas personas laboran en su área en ese turno- R2.-) En mi turno laboramos 4 personas, en mi área, es el operador y tres ayudantes. P3.-) Diga quien declara de las cuatros personas que laboran en su turno quien es su jefe inmediato.- R3.-) El señor José Alexander Plaza Estrada. P4.-) Diga quien declara de la visualización realizada a las cámaras de video de la fabril se le puede ver a usted llenando productos en tres compartimiento del tanquero, de quien recibió la orden usted.- R4.-) Del señor Alexander Plaza. P5.-) Diga el deponente si usted conoce cuando un vehículo ha sido pesado con el producto.- R5.-) No, no conozco porque mi función no es esa solamente llenar y nada más. P6.-) Diga quien declara quien le dio la disposición a usted para llenar el producto oleína de palma.- R6.-) El señor Alexander Plaza. P7.-) Diga quien declara quien es el encargado de poner los sellos en los tanqueros una vez que se ha llenado el producto.- R7.-) Frecuentemente es el ayudante. P8.-) A usted se le visualiza en el tanquero poniendo sellos y tomando fotografías puede indicarnos para que lo hace.- R8.-) Si es un procedimiento que se hace para que haya constancia de que el producto va de acuerdo a lo que el operador indica, las fotografías se tomen y se envían al coordinador. P9.-) Diga quien declara el nombre del coordinador a quien le envió las fotografías.- R9.-) las fotografías se la envía al señor Marcos Delgado. P10.-) Diga quien declara si usted laboró normalmente el día 15 de agosto del 2017 en la Fabril.- R10.-) Sí, normalmente. P11.-) Diga quien declara si usted fue trasladado a rendir versión a la unidad,



multicompetente de lo penal de Montecristi.- R11.-) Efectivamente si me llevaron a la unidad de Montecristi a declarar. P12.-) Diga quien declara si a usted lo llevó detenido la policía rendir la versión a dicha unidad multicompetente.- R12.-) No, la policía no. P13.-) Diga quien declara que persona le pidió y lo llevó a declarar en dicha unidad multicompetente.- R13.-) En primera instancia fue el Ing. Jorge Mendoza Chiquito y después con los Abogados de la empresa la Fabril. En estos momentos se le da la palabra al Abogado de la Fabril S.A. quien hace las siguientes preguntas: P1.-) Diga el que declara dentro de la programación de despacho que producto debían llenar dentro del tanquero.- R1.-) En primera instancia inocinco, después oleína de palma. P2.-) Diga el que declara quien le dio la orden de llenar en primera instancia el producto inocinco.- R2.-) El operador José Alexander Plaza. P3.-) Diga el que declara en que momento recibió la orden de llenar el tanquero con el producto oleína de palma.- R3.-) En el momento que se terminaba de llenar inocinco. P4.-) Diga el que declara quien le dio la orden de llenar oleína de palma.- R4.-) El señor operador Alexander Plaza. P5.-) Recibió de alguien más la orden de llenar el producto oleína de palma.- R5.-) No, yo solo puedo recibir órdenes del operador Alexander Plaza. P6.-) Diga el que declara los motivos por los cuales este producto en particular oleína de palma lo cargó sin la ayuda de otro ayudante y lo realizó con la ayuda del chofer del vehículo.- R6.-) El otro ayudante que estaba conmigo en el momento había subido a la oficinas no creí pertinente decirle que me ayudara porque el tiempo de carga de ese producto solo era de entre 10 a 12 minutos, procedí a pedirle de favor al chofer que en el momento que estuviera abajo en el muelle de carga me ayudara motivo por el cual no creí factible que el señor Darío Soledispa me ayudara. P7.-) Usted ha manifestado que no creyó pertinente molestar a uno de los ayudantes para que le ayudara con el proceso de carga, creyó usted que lo pertinente entonces era pedirle a un chofer ajeno a la compañía que le ayudara con un delicado proceso de carga.- R7.-) Me ratifico en lo ya dicho de que no creí pertinente decirle al otro ayudante de nombre Darío Soledispa porque solo eran de 10 a 12 minutos la carga y le pedí de favor que el chofer me ayudara, estas operaciones hay momentos que la hacemos en varios muelles cuando hay mucho trabajo. P8.-) Cuantos ayudantes más aparte del señor Darío Soledispa están en el turno.- R8.-) Tenemos tres ayudantes, el señor Luis Zambrano, señor Darío Soledispa y el señor Ángel Meza. P9.-) Después de pesarse el vehículo cargado y de comprobarse que el peso esta correcto cual es el procedimiento que debe seguirse.- R9.-) El procedimiento debe de ser que el tanquero se ubique en la parte del patio y esperar su hora de salida. P10.-) Una vez que el vehículo se pesa es posible cargarlo con otro producto.- R10.-) Si la disposición la da el operador se carga, siempre y cuando el vehículo tenga comparticiones. P11.-) Una vez emitida la guía de remisión con el peso del vehículo cargado es procedente cargarlo con un producto adicional que no consta en la guía.- R 11.-) Primeramente yo no majeo



Ministerio
del Trabajo

guías ni pesos ni estoy en balanza solo me rijo a lo que me ordena el operador. P12.-) Una vez cargado el producto inocinco usted se percató cual fue la dirección que tomó el vehículo.- R12.-) La dirección que tomo el vehículo fue la que todos los vehículos toman una vez cargado con cualquier proculo en cualquier muelle de la empresa. P13.-) A qué lugar se dirigió le vehículo.- R13.-) No, no me percaté porque en ese momento salí de materia prima como se ve en el video, pero debería dirigirse a la balanza. P14.-) Es decir que el vehículo se tenía que dirigir a la balanza previo a la carga de la oleña.- R14.-) Así es efectivamente. P15.-) Es decir usted tenía conocimiento que el tanquero se estaba pesando previo a la carga de otro producto.- R15.-) Sí son procedimiento rutinarios, que se le hacen a todos los tanqueros. En estos momentos la suscrita inspectora del trabajo en uso de sus atribuciones hace las siguientes preguntas: P1.-) Diga el que declara si conoce que es prohibido que los choferes de los vehículos tiene prohibido subirse a los tanqueros para ser llenados con los productos indicados.- R1.-) Sí, es prohibido que los choferes subir a los tanqueros pero cuando el caso lo amerita bien del operador o bien del ayudante le pedimos de favor que nos ayude en la operación, ben tapando las tapas de los tanqueros o cogiendo las mangueras una vez terminado o comenzando el proceso. P2.-) Diga el que declara de qué manera le dieron la orden de cargar el producto oleña en el tercer compartimiento.- R2.-) vía telefónica. P3.-) Diga el que declara si cuando usted ubica los sellos en los compartimientos los debe de poner a todos obligatoriamente o solo al que llena.- R3.-) si a todos los compartimientos. P4.-) Diga el que declara porque no ubicó los sellos en los tres compartimientos del tanquero cuando se llenó de inocinco.- R5.-) Porque previo a eso había recibido una llamada de que había que cargar otro producto. En estos momentos se procedió a realizar la **inspección ocular** de los supuestos hechos, en donde se observó el lugar y muelles que se visualizaron en los videos. **Una vez concluida cada una de las intervenciones y evacuadas todas y cada una de las pruebas la suscrita inspectora del trabajo toma la palabra y manifiesta lo siguiente:** 1.-) Incorpórese al expediente los documentos presentados por la parte accionante, así como la procuración judicial con la que el Abogado David Villarroel justifica la calidad en la que comparece. 2.-) Se le concede a las partes el **TERMINO DE CUARENTA Y OCHO HORAS** para que presenten sus alegatos en Derecho. Se declara concluida la presente diligencia con la presencia de las partes a las 15H05 minutos.

SR. ANGEL KELLY MEZA BRIONES

C.C. # 130721409-6

ABG. PEDRO ANTONIO FIGUEROA VILLAMAR

MAT. PROF. 13-2000-51 F.A.E.



Ministerio
del Trabajo

REPÚBLICA DEL ECUADOR

PARA:

LA FABRIL S.A.

Abogados: VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA
JAVIER MACIAS CARRIEL



Correo electrónico: mcando@ferrere.com / dvillaroel@ferrere.com /
jmacias@lafabril.com.ec

Se le hace saber:

Dentro del Trámite de Visto Bueno N° 262192/2017, que sigue VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA, en su calidad de APODERADO ESPECIAL Y PROCURADOR JUDICIAL de la compañía LA FABRIL S.A., en contra del señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES en su calidad de TRABAJADOR se ha dictado lo que sigue:

INSPECTORÍA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MANABÍ.- Manta 8 de Septiembre del 2017, a las 15h35.- **VISTOS:** Forme parte del expediente el Acta de Investigación, los CD y la documentación presentada por la parte accionante para los fines pertinentes. En lo principal a folios 3, 4 y 5 del expediente, comparece el señor **AB. VÍCTOR HUGO LOAYZA ICAZA** en calidad de Procurador Judicial de la compañía LA FABRIL S.A. y presenta solicitud de Visto Bueno, en contra del señor **ANGEL KELLY MEZA BRIONES**, el mismo que en su parte pertinente manifiesta lo siguiente: *"...es el caso señor Inspector, que con fecha 14 de agosto de 2017, el tanquero de placas ADR0126, que presta servicios de transporte de producto al granel a LA FABRIL S.A. debía salir cargado únicamente con el producto INO5 con destino a la empresa Unilever de la ciudad de Guayaquil. Sin embargo mediante el monitoreo de la cámara de seguridad nos pudimos percatar de un procedimiento inusual en la carga del producto, ya que dicho vehículo luego de haber sido pesado, regresó nuevamente al muelle carga y fue cargado por el señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES, con el producto OLEINA DE PALMA, luego de lo cual esta misma persona inmediatamente procedió a colocar los sellos de seguridad en sus tapas. Este último producto no estaba incluido en la orden de despacho, no fue incluido en la guía de remisión, no fue pesado ni mucho menos facturado; por lo evidentemente se lo estaban sustrayendo de manera fraudulenta, por lo que dimos aviso a la policía. La policía procedió a la detención del vehículo en la vía Manta – Montecristi, solicitándole al señor conductor la guía de remisión, para verificar la carga, constatándose que en la misma solo se detallaba el producto INO5, pero el vehículo iba cargado adicionalmente con OLEINA DE PALMA, lo cual no se encontraba detallado en la guía de remisión y tampoco pesado ni facturado. Lo anterior evidencia por parte del señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES una falta de probidad, así como un incumplimiento grave al reglamento Interno de Trabajo de la compañía, lo cual constituye causal de visto bueno de acuerdo a lo establecido en el Art. 172, numeral 2 y 3 del Código del Trabajo. {...} Con los antecedentes*



expuestos de conformidad a lo determinado en los numerales 2 y 3 del Art. 172 del Código de Trabajo y por lo dispuesto en los Art. 35 literal h) y Art. 36, literales ñ) y z) del reglamento Interno de Trabajo de la Fabril S.A. acudo ante su autoridad con el fin de solicitar se conceda el visto bueno correspondiente, para dar por terminada la relación laboral entre LA FABRIL S.A. y el señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES, por falta de probidad, conducta inmoral y desobediencia grave al reglamento Interno de Trabajo de la compañía, legalmente aprobado..." Admitida a trámite la petición de Visto Bueno, tal como consta de la providencia dictada con fecha Manta, 18 de Agosto del 2017; a las 11h04 y que corre a folio 74 del expediente, se dispone notificar al trabajador accionado señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES con copia de dicha petición de Visto Bueno, lo que igualmente obra en la razón sentada a folio 77 Y 78 de autos, concediéndole el término de dos días para contestar la solicitud de Visto Bueno, así como también suspendiendo las relaciones laborales existentes entre accionante y accionado. A folios 79 y 80 del expediente, comparece el accionado señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES a dar contestación a la petición de Visto Bueno, manifestando en lo principal lo que sigue: *"...Señor inspector niego de manera rotunda los fundamentos de hecho y de derecho expuestos por el actor en el presente trámite de visto bueno, con lo cual trata de sorprender a su autoridad al imputárseme un presunto deliro de lo cual no he tenido participación y por tanto no he violentado las disposiciones del Código del Trabajo como tampoco de la reglamentación interna de trabajo más bien con esto si mi patrono no quiere que siga laborando para su empresa debería liquidarme con los valores que corresponda al despido intempestivo y no inventarse supuestos actos contrarios a la Ley, todo lo cual lo estaré desvirtuando en la etapa investigativa que su autoridad deberá señalar para el efecto..."*. De conformidad con lo tipificado en el Artículo 621 del Código de Trabajo se señaló para el día Miércoles 30 de Agosto del año 2017 conforme obra a folios 84 de autos para llevarse a efecto la respectiva diligencia de Investigación. Al efecto, siendo el día y hora señalada para la diligencia de investigación se constata la presencia del Abogado David Arturo Villarroel Vera Procurador judicial del accionante Compañía LA FABRIL S.A. quien compareció acompañado con su Abogado defensor señor Javier Macías Carriel y del señor ANGEL KELLY MEZA BRIONES debidamente acompañado de su Abogado defensor señor Pedro Antonio Figueroa Villamar, las partes expusieron su postura respecto al trámite de VISTO BUENO planteado, en los términos señalados en el Acta de Investigación constante en folios 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309 y 310 del expediente. Con los antecedentes expuestos y siendo el estado de resolver, para hacerlo se hacen las siguientes consideraciones: **PRIMERO.- COMPETENCIA.-** De conformidad a lo dispuesto en el Artículo 545 N° 5 del Código del Trabajo que textualmente dice: *"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..."*, la suscrita Inspectora Provincial del Trabajo de Manabí, es competente para conocer, tramitar y resolver sobre lo principal en el presente caso.- **SEGUNDO.-** Por no existir omisión de solemnidad sustancial alguna, de las previstas en el Artículo 107 del Código General de Procesos, se declara la validez del presente trámite. **TERCERO.-** En el expediente existe constancia de que, oportunamente, se notificó a la parte accionada conforme a derecho. **CUARTO.-** El



artículo 169 del Código General de Procesos, norma supletoria por disposición expresa del art. 6 del Código del Trabajo, en su inciso primero, 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”, norma aplicable al caso por lo que de conformidad a lo previsto en el artículo antes referido inciso segundo que textualmente dice “...*La parte demandada no está obligada a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa...*”, la carga de la prueba en el presente caso es de única y exclusiva responsabilidad de la parte accionante. **QUINTO.-** Por tal motivo y siendo que, corresponde a esta Autoridad de Trabajo determinar si en el proceso investigativo la parte accionante del Visto Bueno efectivamente ha probado en legal y debida forma los hechos atribuidos al señor **ANGEL KELLY MEZA BRIONES** de acuerdo a lo que establece el artículo 172 del Código de Trabajo, 2 “...*Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados...*”, 3 “...*Por Falta de Probidad o por conducta inmoral del trabajador...*” respectivamente, en concordancia con lo determinado en el **Artículo 35 del Reglamento Interno de Trabajo de La Fabril S.A., Literal h) Defender los intereses de la compañía evitando que sufran daños o perjuicios; Artículo 36 Literal ñ) Apropiarse o disponer en forma indebida de productos, herramientas, materia prima o cualquier bien de la compañía, aunque estos sean considerados inservibles. Literal z) Sacar o tratar de sacar productos, herramientas, materias primas o cualquier bien de la compañía, aunque estos sean considerados inservibles, sin documentación y sin la autorización de los gerentes y/o directores. Por lo tanto es procedente analizar si se ha justificado que el trabajador antes nombrado ha incurrido en dichas causales, **tal como lo establece el accionante en su petición inicial.** **SEXTO.-** Al respecto y a efectos de verificar las alegaciones fácticas y legales esgrimidas en la petición inicial y en virtud de lo antes manifestado como Autoridad Administrativa realizo las siguientes consideraciones: a.-) A folios 301 de autos la parte empleadora FABRIL S.A. incorpora un documento titulado como CONFIRMACION DE ACUERDO con el cual justifica la entrega y recepción del Reglamento Interno del trabajo de la compañía, de la misma manera en este documento el accionado declara haberle dado Lectura al Reglamento, con lo que el accionante justifica haber cumplido con lo establecido en el Artículo 64 del Código de Trabajo y con la sociabilización respectiva; es decir que el trabajador accionado Ángel Kelly Meza Briones tenía pleno conocimiento del mismo. b.-) A folios 254 el accionante incorpora copia de la GUIA DE REMISION No. 001-050-000104056 en donde se aprecia y se indica que producto era el que tenía que llenar el tanquero esto es Aceite INO5, lo que es concordante con el programa de despacho de taqueros de la Fabril S.A. el mismo que corre a folios 256 de autos, es decir que en ninguna parte de los mismos indica que el tanquero iba a llevar dos productos en el mismo viaje, ni mucho menos este producto (Oleoína de palma) había sido considerado para el despacho peor aún pesado y facturado. c.-) Dentro de la diligencia de investigación en presencia de las partes se hace la reproducción de los dos CD entregados como prueba por la parte accionante en los cuales se revisó todo el proceso que hace el tanquero para la carga del producto INO5 lo que hasta ahí todo era conforme al procedimiento normal, de la misma manera una vez concluida la carga del producto INO5 el señor Ángel**



Meza procede a tomar las muestras del producto y a sellar los compartimientos 1 y 2 del tanquero dejando sin sello el tercer compartimiento, lo que no es el procedimiento normal, conforme a lo que el propio accionado a lo que la suscrita inspectora del trabajo dentro de la diligencia de investigación le hace la siguiente pregunta: **"...P3.-) Diga el que declara si cuando usted ubica los sellos en los compartimientos los debe de poner a todos obligatoriamente o solo al que llena..."** este responde: **"...R3.-) sí a todos los compartimientos..."**; es decir sabiendo el trabajador accionado que era su obligación ubicar los sellos a los tres compartimientos aun a pesar de no estar cargados este no lo ubicó en el tercer compartimiento del tanquero, incumpliendo las normas, procedimiento u obligaciones con respecto al trabajo que él tenía que cumplir. **d.-)** De la misma manera en la reproducción del video se observa que el tanquero luego de salir de la balanza y obtener su guía de remisión no se dirige por la vía por donde debe ubicarse a esperar su hora de salida, sino que este se dirige a otro muelle (muelle de biodiesel) en donde se observa que el trabajador accionado Ángel Meza con la ayuda del chofer del tanquero llenan Oleoina de Palma en el tercer compartimiento del vehículo, aún sabiendo el trabajador accionado que el tanquero ya había sido pesado en la balanza y que había obtenido su guía remisión y que luego de esto conforme a los procedimientos el tanquero se debería ubicar en el patio a esperar su hora de salida, tal como lo manifestó en la diligencia de investigación cuando en las preguntas que le hace el Abogado de la parte accionante dice: **"...P9.-) Después de pesarse el vehículo cargado y de comprobarse que el peso esta correcto cual es el procedimiento que debe seguirse..."** este responde: **"...R9.-) El procedimiento debe de ser que el tanquero se ubique en la parte del patio y esperar su hora de salida..."**; así mismo a la pregunta 15 que le hace el mismo Abogado dice: **"...P15.-) Es decir usted tenía conocimiento que el tanquero se estaba pesando previo a la carga de otro producto..."** este contesta **"...R15.-) Sí son procedimiento rutinarios..."**; con lo cual el propio trabajador accionado ha manifestado cual es el procedimiento que se hacen en la carga de los productos y después de obtener su peso y guía de remisión, y a pesar de conocerlo procedió a llenar de Oleoina de Palma el tercer compartimiento del tanquero sin ningún documento u orden de sus jefes, incumpliendo las normas y procedimientos establecidas por su contratante, consecuentemente provocando un perjuicio económico a su empleador, ya que l no estar dentro de la guía de remisión ni facturado este producto es evidente que no iba a ser cobrado por la empresa, consecuentemente una pérdida económica. **e.-)** Adicionalmente es importante resaltar que el trabajador accionado señor Ángel Meza a pesar de conocer que es prohibido que los choferes de los vehículos se suban a los compartimientos y que ayuden a cargar los productos este incumplió esta norma conforme el mismo lo manifestó en la diligencia de investigación cuando a la pregunta uno que le hizo la suscrita inspectora del trabajo dice: **"...P1.-) Diga el que declara si conoce que es prohibido que los choferes de los vehículos tiene prohibido subirse a los tanqueros para ser llenados con los productos indicados..."** este responde: **"...R1.-) Sí, es prohibido que los choferes subir a los tanqueros..."**, es decir aún sabiendo el trabajador accionado que era prohibido lo hizo y en vez de llamar al operador para que acuda al muelle y le ayude a cargar la Oleoina de Palma que no estaba en la Guía ni en las ordenes de despacho pero que



Ministerio
del Trabajo

supuestamente le habían dado la orden de carga, este no lo llamó sino que solicitó la ayuda al chofer. f.-) Finalmente es necesario resaltar que el trabajador accionado en su contestación negó los fundamentos de hecho de la petición y dentro de la diligencia de investigación se mantuvo en que llenó con Oleoina de Palma el tercer compartimiento del tanquero, al cual a pesar de que obligadamente tenía que ubicar el sello este no lo hizo; por una supuesta orden telefónica del señor Alexander Plaza quien se encuentra detenido, del cual no consta dentro del proceso alguna versión del mismo o documento que justifique lo aseverado por el accionado, por lo que mal se podría dar como verdadero lo alegado, ya que si bien es cierto él es ayudante de operador no es menos cierto que tenía pleno conocimiento del procedimiento rutinario que se hace en la carga de los tanqueros, más aún cuando de acuerdo a la versión del señor Darío Javier Soledispa Pico en la pregunta 2 que le hace la suscrita en la diligencia de investigación dice: *"...P2.-) Podría indicar usted cómo es que saben ustedes que producto deben cargar y el total del mismo..."* este responde: *"...R2.-) Esa información la da el Coordinador de Turno, Marco Delgado y ahí se llama al Coordinador de calidad para ver si hay el producto o no..."*; lo que no es concordante con lo manifestado por el trabajador accionado, ya que en ninguna parte de la versión del señor Darío Soledispa indica que las ordenes las da el señor Alexander Plaza. **SEPTIMO.-** Conforme lo establece el Artículo 76, numeral 7 Letra l) de la Constitución de la República del Ecuador, las Resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas, no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes del hecho establecidos en el proceso. En estricto cumplimiento con la motivación antes señalada, esta Autoridad de Trabajo fundamenta su Resolución en el análisis que se expresa a continuación: En el presente trámite, se ha pretendido la terminación de la relación laboral por el artículo 172 del Código de Trabajo, 2 *"...Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados..."*, 3 *"...Por Falta de Probidad o por conducta inmoral del trabajador ..."* por lo que para resolver se considera lo siguiente: **A).-** Que en la petición de Visto Bueno propuesta, se han invocado los numerales 2 y 3 del Artículo 172 del Código de Trabajo, lo cual es menester verificar si han sido probados por el accionante. **B).-** Que la carta Magna en el Artículo 76 numeral 7, literal h) garantiza el derecho a la defensa **C).-** Que el Artículo 1 del Código de Trabajo, en su inciso primero, señala textualmente que *"...los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo..."* por lo que resulta de estricto cumplimiento tanto de trabajadores como de empleadores. **D).-** Que de la revisión del expediente y una vez analizado todas y cada una de las pruebas aportadas por las partes **se considera:**

1.-) Con respecto al numeral 2 del artículo 172 del Código de Trabajo el accionante ha probado las faltas alegadas ya que el propio trabajador ha aceptado que el llenó el producto de Oleoina de Palma en el tercer compartimiento del tanquero por orden del señor Alexander Plaza, mas sin embargo no ha podido justificar la supuesta orden, más aún cuando para llenar este producto también ha incumplido con el procedimiento al pedirle al chofer del tanquero que le ayude lo que está prohibido conforme a lo que el mismo ha manifestado en su versión; incumpliendo



además de lo establecido en el reglamento interno de la compañía, también ha inobservado lo que establece el artículo 45 literales a) y e) del Código del Trabajo.

2.-) Sobre el numeral 3 del artículo 172 del Código de Trabajo que se refiere “...*Por Falta de Probidad o por conducta inmoral del trabajador...*”, no se ha demostrado la misma más aún teniendo en consideración lo que establece la Corte Suprema: “La Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 9 de septiembre de 2000, RO 217: 4 de diciembre de 2000, se ha pronunciado al respecto de la siguiente forma “...la falta de probidad o conducta inmoral que un empleador imputa al trabajador para dar por terminada la vinculación laboral, debe ser plena e inequívocamente acreditada utilizando algún medio probatorio idóneo. Además, debe ser a la moral, a la honradez y a la honestidad”. Dicho esto y observando las garantías básicas del debido proceso tipificadas en el numeral 1 del Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador que manifiesta: “*Corresponde a toda autoridad administrativa y judicial garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes*”, y en virtud de que se ha probado que el trabajador accionado ha incurrido en una de las causales invocadas esto es en el numeral 2 del artículo 172 del Código del Trabajo y de conformidad a las Reglas de la Sana Crítica entendidas como las “*reglas del correcto entendimiento humano*”, la suscrita considera que existen pruebas suficientes que justifique lo expuesto por el peticionario del **VISTO BUENO** en cuanto a la existencia de la causal dos del artículo 172 del Código de Trabajo esgrimida como fundamentos de su petición. Por todo lo expuesto, ésta Autoridad de Trabajo llega a la conclusión de que el **EMPLEADOR** ha justificado debidamente los fundamentos que alega en su petición de **VISTO BUENO**. Con estos antecedentes, en uso de las atribuciones que me confiere la causal 5 del Art. 545 del Código del Trabajo y por las consideraciones expuestas, la suscrita Inspectora del Trabajo, **RESUELVE: CONCEDER EL VISTO BUENO** solicitado por el señor **VÍCTOR HUGO LOAYZA ICAZA** en calidad de Procurador Judicial de la compañía **LA FABRIL S.A.** en contra del señor **ANGEL KELLY MEZA BRIONES**, por encontrarse plenamente justificada la existencia o lugar para aplicar la causal 2 del Artículo 172 del Código del Trabajo, de acuerdo a lo señalado en el análisis que antecede. Se ordena la **DEVOLUCIÓN** del valor consignado para la suspensión de las labores, a favor del accionante señor **VÍCTOR HUGO LOAYZA ICAZA** en calidad de Procurador Judicial de la compañía **LA FABRIL S.A.** por la cantidad de **US\$ 752,98 dólares** de los Estados Unidos de Norte América. Se deja a salvo el derecho que pueda asistir a las partes procesales administrativas de conformidad a lo establecido en el inciso 2 del Art. 183 del Código del Trabajo, f) Abg. María de los Ángeles Toala Cevallos. **INSPECTORA DEL TRABAJO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE MANABÍ - MANTA.**

Abg. María de los Angeles Toala Cevallos

**INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MANABI
DELEGACION MANTA**

ANEXO C
EXPEDIANTE DE VISTO BUENO
No. 260476

R. del E.

A.

DR. VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA, en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.**

AB. JAVIER MACIAS CARRIEL
MAT. 13-2010-90 F.A.

Correos electrónicos:- mcando@ferrere.com
dvillaroel@ferrere.com jmacias@lafabril.com.ec

Se le hace saber:

Dentro del Trámite de Visto Bueno N° **260476** presentado por el **DR. VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA**, en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.** en contra del señor **BORIS VINICIO CUZME CUZME** en su calidad de trabajador se ha dispuesto lo siguiente:

INSPECTORIA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MANTA.- Manta, 28 de Junio del 2017, a las 09H17.- VISTOS.- Dentro del Trámite de visto bueno No **260476** presentado por el **DR. VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA**, en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.** en contra del señor **BORIS VINICIO CUZME CUZME** en su calidad de trabajador; en lo principal continuando con el mismo se dispone: 1) En aplicación al Art. 183, 545, atribución 5ta. y 621 del Código del Trabajo, con la copia de la solicitud de visto bueno que antecede y esta providencia notifíquese al accionado señor **BORIS VINICIO CUZME CUZME** en la dirección en ella mencionada, concediéndole el término de **dos días para que conteste y previniéndole la obligación que tiene de señalar casillero judicial o correo electrónico, con su contestación o sin ella realícese las investigaciones de Ley.- 2) Notifíquese al correo electrónico señalado por el accionante.- 3) Por así solicitarlo el empleador y haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 622 del Código del Trabajo, esta Autoridad Administrativa dispone la inmediata suspensión de las relaciones laborales, mientras dure el presente trámite NOTIFIQUESE...**) Ab. Nieve Vásquez Quiroz.- **INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MANABÍ-MANTA.-** Lo que comunico a Ud., para los fines de Ley.-

Ab. Nieve Vásquez Quiroz
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MANABÍ



**ACTA DE INVESTIGACION DEL VISTO BUENO No. 260476**

En la ciudad de Manta a los diez y siete días del mes de julio del año 2017, siendo las 14h10, me constituyo en calidad de Inspectora del Trabajo, a fin de efectuarse la diligencia de investigación signada con el número **260476**, de los fundamentos de hecho y de derecho de la petición planteada, ubicada en la avenida Malecón calle 23 junto al Hotel Oro Verde, Inspectoría de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público Delegación Manta, siendo el día y hora a llevarse a efecto la presente investigación de visto bueno solicitada por el **DR. VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA**, en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.** en contra del señor **BORIS VINICIO CUZME CUZME** en su calidad de trabajador, contando con la presencia de la parte accionante **AB. VILLARROEL VERA DAVID ARTURO MAT. 13-2016-87 F.A.** en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.** Sin contar con la presencia de la parte accionada señor **Boris Vinicio Cuzme Cuzme** quien pese a que se le citó por tres ocasiones en su domicilio no dio contestación al presente trámite. Una vez constituidos se inicia la presente investigación de visto bueno, en donde **se le otorga en primer lugar la palabra a la parte accionante quien manifiesta lo siguiente:** Nos ratificamos en los fundamentos de hecho y derecho de nuestra demanda en especial en lo que establece el art. 172 numeral 1 y 2, literal f del art. 45 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el art. 20 y 34 del Reglamento Interno DE Trabajo de mi representada la compañía LA FABRIL, acudo ante su autoridad con el fin de solicitar se conceda el visto bueno correspondiente para dar por terminada la relación laboral entre LA FABRIL S.A. y el señor BORIS VINICIO CUZME CUZME por faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo y por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa, cabe indicar que el referido trabajador posee un gran historial de inasistencias a sus turnos de trabajo por lo que el área social de la compañía ha visitado por varias ocasiones al trabajador en su domicilio no logrando encontrarlo, refiriéndonos en una ocasión la esposa que se había trasladado al cantón Junín donde tiene un negocio de madera, lo que efectivamente se comprueba con la información que proporciona la página web del SRI . Dentro del expediente reposa el ultimo rol de pago del trabajador así como el impreso del control de asistencia del trabajador con la cual se puede evidenciar las faltas repetidas a su trabajo, así mismo se encuentra el reporte de ausentismo injustificado del trabajador con lo que se certifica que el señor BORIS VINICIO CUZME CUZME no ha justificado las inasistencias ni el abandono a sus labores. Inclusive hasta la fecha de hoy el trabajador no se ha presentado a la empresa conforme consta en el impreso de control de asistencia que adjunto a esta diligencia así mismo la empresa aun lo mantiene afiliado al IESS tal como lo determina la ley, documento que justifico en la presente diligencia. **La parte accionante presenta los siguientes alegatos:** Señora inspectora con lo antes expuesto se ha evidenciado que el trabajador se encuentra dentro de las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato esto es el art. 172 numeral 1 y 2 del Código del Trabajo así como también el art. 45 del Código del Trabajo y el incumplimiento del art. 20, 34 del Reglamento Interno de Trabajo de la compañía LA FABRIL S.A. con el control de asistencias del trabajador emitido por la compañía se certifica que hasta la presente fecha el trabajador no ha asistido a sus labores así como también no ha presentado justificación alguna de dichas faltas ocasionando un abandono de sus labores, cabe indicar que con el certificado del IESS se encuentra el señor trabajador afiliado hasta la



Ministerio
del Trabajo

presente diligencia por lo que cumpliendo con la ley hemos solicitado el respectivo visto bueno para poder dar por terminada la relación laboral previo a su resolución. En este estado señora inspectora sírvase valorar las pruebas adjuntadas al proceso y proceda conforme a derecho concediendo este visto bueno, emitiendo su resolución con la que de paso a la terminación de la relación laboral. En este estado de la diligencia la suscrita toma la palabra y manifiesta lo siguiente: 1.- Se incorpora a la presente diligencia las pruebas aportadas por el accionante 2.- Agréguese al expediente la procuración judicial presentada por el accionante. Se da por concluida la presente diligencia siendo las 14h20, para el efecto firman las partes conjuntamente con el Inspector de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público Delegación Manta.- CERTIFICO.- Abg. Nieve Vásquez Quiroz.

ACCIONANTE:

AB. VILLARROEL VERA DAVID ARTURO
MAT. 13-2016-87 F.A.

Abg. Nieve Vásquez Quiroz

INSPECTOR DEL TRABAJO DE LA DELEGACION MANTA





Ministerio
del Trabajo



R. del E.

A.

DR. VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA, en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.**

AB. JAVIER MACIAS CARRIEL
MAT. 13-2010-90 F.A.

Correos electrónicos:- mcando@ferrere.com
dvillarroel@ferrere.com jmacias@lafabril.com.ec

Se le hace saber:

INSPECTORÍA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE MANABI.- Manta, 25 de julio del 2017, a las 16h45.- **VISTOS.-** Con fecha 27 de julio del 2017, el señor **DR. VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA**, en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.** presenta una solicitud de visto bueno signado con el número N° 260476, en contra del señor **BORIS VINICIO CUZME CUZME**, misma que se deduce en los siguientes términos: a) “...El señor Boris Vinicio Cuzme Cuzme no ha asistido a laborar los días 2, 6, 7, 9, 13, 14, 15, 16, y 20 de junio, sin presentar justificación alguna, conforme se indica en el Reporte de Ausentismo que se adjunta, emitido por la señora Marina Cantos Quiroz en su calidad de Trabajadora Social de LA FABRIL S.A. Las referidas faltas se evidencian también en el impreso del Control de Asistencias adjunto, que es generado automáticamente por el sistema computarizado de control de asistencia del personal, donde se registran las marcaciones. Cabe señalar señor Inspector que el referido trabajador posee un gran historial de faltas de asistencia a sus turnos de trabajo, por lo que el área de trabajo social de la Compañía ha realizado varias visitas a su domicilio, no encontrándolo jamás en el mismo; refiriendo en una ocasión la esposa que se había trasladado al cantón Junín donde tiene un negocio de madera, lo cual se ha podido comprobar con la información que arroja la página web del Servicio de Rentas Internas SRI, cuyas impresiones adjunto a la presente solicitud. Las ausencias injustificadas del trabajador ocasionan perjuicios a mi representada en el desarrollo de sus actividades...” b) Con fecha 28 de junio de dos mil diez y siete a las 09h17, se dictó providencia de calificación de visto bueno admitiéndole a trámite por reunir los requisitos de ley determinados en los artículos 183 y 621 del Código del Trabajo conforme consta en el expediente a folio 62 de autos, la misma que se procedió a notificar al trabajador accionado por tres ocasiones en su domicilio con fechas 28, 29, 30 del mes de junio del 2017 como consta en las razones sentadas por el Inspector Notificador del Ministerio del Trabajo constante a folios 63, y 64 de autos c) Transcurrido el término de ley el accionado no contesto a la acción propuesta en su contra pese a estar debidamente notificado conforme consta en el expediente d) Continuando con el debido proceso se señaló para el día lunes 17 de julio del 2017, a las 14h00, a fin de que se lleve a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la solicitud de visto bueno, a la cual compareció el **AB. VILLARROEL VERA DAVID ARTURO** con **MAT. 13-2016-87 F.A.** en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL**



DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A. en su calidad de accionante, quien en lo principal manifestó: “...Nos ratificamos en los fundamentos de hecho y derecho de nuestra demanda en especial en lo que establece el art. 172 numeral 1 y 2, literal f del art. 45 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el art. 20 y 34 del Reglamento Interno DE Trabajo de mi representada la compañía LA FABRIL, acudo ante su autoridad con el fin de solicitar se conceda el visto bueno correspondiente para dar por terminada la relación laboral entre LA FABRIL S.A. y el señor BORIS VINICIO CUZME CUZME por faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo y por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa, cabe indicar que el referido trabajador posee un gran historial de inasistencias a sus turnos de trabajo por lo que el área social de la compañía ha visitado por varias ocasiones al trabajador en su domicilio no logrando encontrarlo, refiriéndonos en una ocasión la esposa que se había trasladado al cantón Junín donde tiene un negocio de madera, lo que efectivamente se comprueba con la información que proporciona la página web del SRI . Dentro del expediente reposa el ultimo rol de pago del trabajador así como el impreso del control de asistencia del trabajador con la cual se puede evidenciar las faltas repetidas a su trabajo, así mismo se encuentra el reporte de ausentismo injustificado del trabajador con lo que se certifica que el señor BORIS VINICIO CUZME CUZME no ha justificado las inasistencias ni el abandono a sus labores. Inclusive hasta la fecha de hoy el trabajador no se ha presentado a la empresa conforme consta en el impreso de control de asistencia que adjunto a esta diligencia así mismo la empresa aun lo mantiene afiliado al IESS tal como lo determina la ley, documento que justifico en la presente diligencia...” e) Sin contar con la presencia de la parte accionada quien pese a estar debidamente notificado no dio contestación al presente trámite de visto bueno. **CONSIDERACIONES.-** Con los antecedentes expuestos y previo a resolver se considera: **PRIMERO:** Esta Autoridad es competente para conocer, tramitar y resolver la presente solicitud de Visto Bueno, de conformidad con la Atribución 5ta del Artículo 545 del Código del Trabajo.- **SEGUNDO.-** Que no se han omitido solemnidades sustanciales, que vicien su procedimiento puesto que en la tramitación del presente expediente administrativo se han observado las normas del debido proceso expresamente declarados en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que se declara su validez procesal administrativa .- **TERCERO.-** Que el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador determina que en todo proceso en el que se determine derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurará el debido proceso, mismos que ha sido cuidadosamente respetados.- **CUARTO.-** Es obligación de las partes procesales el probar las aseveraciones vertidas en sus libelos iniciales, y por parte de esta Autoridad se hace valer las disposiciones emanadas en la Constitución de la República Capítulo Octavo sobre los Derechos de Protección Art. 75 y 82 y el Capítulo Cuarto Sección Primera Artículo 169, que habla sobre el Principio de la Administración de Justicia.- **QUINTO.-** Que una vez que se han cumplido con las reglas expuestas del debido proceso, corresponde a esta Autoridad pronunciarse al respecto. **1.-** Que el accionante solicita el presente trámite amparado a lo que establece el numeral 1 y 2 del art. 172 del Código del Trabajo **2.-** Que de folio 56 de autos consta reporte de ausentismo del señor CUZME CUZME BORIS VINICIO, elaborado por la señora Marina Cantos Quiroz y revisado por Trabajo Social del cual se desprende que el trabajador hoy accionado presenta reiteradas faltas injustificadas siendo las ultimas las correspondientes a los días 02, 06, 07, 09, 13, 14, 15, 16, 19, 20 de junio del 2017, con lo cual que se demuestra que la empresa cuenta con un control fehaciente de asistencia y en el mismo se justifica que el hoy accionado se ha ausentado de su trabajo por reiteradas ocasiones sin justificación alguna, hecho esto que constituye

una falta debidamente establecida en el Reglamento Interno de la Empresa que consta legalmente aprobado por este Ministerio con Fecha Guayaquil, Agosto 19 de 1998 y corre a folios 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, de autos; mismo que en su art. 20 establece “Si el trabajador incurriera en faltas de asistencia injustificada por más de tres días consecutivos o no consecutivos dará derecho a que la compañía de por terminado e contrato de trabajo, previo visto bueno pues se considera como falta grave.” concordante con el art. 34 que dice “Los permisos en general, remunerados o no, solicitados por los trabajadores debe hacerse constar en el formulario denominado “AUTORIZACIÓN PARA PERMISOS”, y deben ser remitidos al Departamento de Recursos Humanos, a más tardar en 72 horas...” de lo expuesto se colige que el trabajador accionado incurrió en faltas al Reglamento Interno al momento de ausentarse de su trabajo de manera injustificada y no cumplir lo establecido dentro del mismo dando lugar a lo establecido en el Código de Trabajo en su art. 172 numerales 1 y 2 y que fueron invocadas como causal de este trámite de visto bueno 2.- Que pese a estar debidamente notificado conforme consta a folio 63 y 64 de autos el hoy accionado no compareció y no justifico las faltas que se alegan como causal de este visto bueno 3.- A folio 41 del expediente consta documento de consolidado de planilla del IESS en el cual se evidencia que el señor CUZME CUZME BORIS VINICIO a la presente sigue afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por lo que mal se podría considerar alguna falta por parte de su empleador ya que se ha garantizado la afiliación al IESS y por ende se mantiene la relación laboral **SEXTO.-** Por las consideraciones expuestas, así como por las pruebas agregadas al expediente y la información que se ha obtenido en la diligencia de investigación. Esta Autoridad ha observado que dichos instrumentos han cumplido las formalidades legales, determinadas en el artículo 76 numeral 7 letra l) de la Constitución de la República del Ecuador que manifiesta: “Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas, no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en la que se funda y no se explica la pertinencia de su explicación a los antecedentes de hecho” En estricto uso de la atribuciones y con la obligación constitucional de la motivación señalada la suscrita Inspectora fundamenta su resolución en el siguiente análisis: 1.- Que el empleador solicitó el presente trámite amparado a lo establecido en el art. 172 numeral 1 y 2 del código del Trabajo, esto es numeral 1: “Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor..” lo cual fue demostrado con la documentación aparejada al expediente y al respecto de la causal invocada la **Dra. María Elena Cevallos Vázquez** en su obra: **Legislación Laboral Vol. I (Pág. 235) año 2000** expresa “Las faltas de asistencia o puntualidad deben ser injustificadas, esto es no autorizados por el empleador y la Ley, caso contrario deberán ser justificadas por calamidad doméstica o enfermedad, las mismas que serán agregadas en el reglamento interno de la empresa” en el caso que nos ocupa se evidencia que de la revisión del expediente el trabajador accionado no ha justificado de ninguna manera la inasistencia a sus labores diarias; y, más aun que las mismas han superado más de tres en un mismo periodo mensual, incurriendo en lo establecido en el art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo. 2.- “Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados” las cuales han sido debidamente probadas en virtud que el hoy accionado en ningún momento justifico sus faltas de asistencia a su lugar de trabajo conforme lo determina el Reglamento Interno de la Empresa. Al efecto el **Dr. Hugo Valencia Haro, en su obra Legislación Ecuatoriana del Trabajo (Pág. 266) año 1979** dice “La falta de disciplina es la



Ministerio
del Trabajo

desobediencia a las órdenes e instrucciones emanadas del empleador o de sus representantes.” 3.-

Que el Dr. Julio Cesar Trujillo en su obra **Derecho del Trabajo Tomo I (Pág. 269) año 2008** dice “La terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores y extingue el derecho de aquellos a su empleo”

4.- Que el Artículo 1 del Código de Trabajo, en su inciso primero, señala textualmente que “los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo” por lo que resulta de estricto cumplimiento tanto

de trabajadores como de empleadores .- **SÉPTIMO.-** El inciso 2 del Art. 183 del Código del Trabajo expresa: *“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...”*.- **RESOLUCIÓN:** De los antecedentes expuestos con

anterioridad esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Art. 183, 545 atribución 5ta y Art 621 del Código del Trabajo resuelve **CONCEDER EL VISTO BUENO**, solicitado por el **DR. VICTOR HUGO LOAYZA ICAZA**, en su calidad de **PROCURADOR JUDICIAL DE LA COMPAÑÍA LA FABRIL S.A.** en contra del señor **BORIS VINICIO CUZME CUZME**, en virtud que se ha probado lo establecido en la causal 1 y 2 del Art. 172 del Código de Trabajo. Devuélvase al accionante los valores consignados por concepto de la suspensión de la relación laboral. **NOTIFÍQUESE.- f) Ab. Nieve Vásquez Quiroz.**

AB. NIEVE E. VÁSQUEZ QUIROZ

INSPECTORA INTEGRAL DEL TRABAJO – MANTA

ANEXO D



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Edys Javier Macías Carriel, con C.C: # 1312179060, autor(a) del trabajo de titulación **“EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO LABORAL EN EL ECUADOR”** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO DE EMPRESA** 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, 22 de marzo de 2018

f. _____

Nombre: Edys Javier Macías Carriel

C.C: 1312179060

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

| | | | |
|--|---|---------------------------------------|----|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO LABORAL EN EL ECUADOR | | |
| AUTOR(ES): | Edys Javier Macías Carriel | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES): | Dr. Nicolás Rivera y Dr. Efraín Duque | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| UNIDAD/FACULTAD: | Sistema de Posgrado | | |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD: | Maestría en Derecho de Empresa | | |
| GRADO OBTENIDO: | Magíster en Derecho de Empresa | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 22 de marzo de 2018 | No. DE PÁGINAS: | 49 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Derecho Laboral | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Derecho Laboral, Derecho de Empresas, Visto Bueno. | | |
| RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): | | | |
| <p>El tema que vamos a abordar, está relacionado con el Visto Bueno que puede presentar a su favor, tanto el empleador como el trabajador; sin embargo, consideramos importante, traer a colación una definición de Quijije L. (2009) "Es la resolución de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento. El efecto jurídico del visto bueno es que quien da por terminado el contrato por las causales de visto bueno, no paga indemnizaciones"</p> <p>En consecuencia, el visto bueno, en efecto, es una de las formas legales de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado, ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales establecidas el artículo 172 del Código del Trabajo, en caso de ser presentado por el empleador; y, del artículo 173 del Código del Trabajo, en caso de ser solicitado por el trabajador, cuya resolución favorable, da por terminado el contrato de trabajo antes de su vencimiento. El efecto jurídico del visto bueno da derecho al empleador para no cancelar al trabajador ningún tipo de indemnización; y, en el caso del trabajador, a que se le paguen todas las indemnizaciones a las que tiene derecho.</p> | | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO | |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: 090576270 | E-mail: javimaca22@hotmail.com | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE): | Nombre: Peralta Moarry Salma Pierina | | |
| | Teléfono: 0985979088 | | |
| | E-mail: maestriaderechodempresas@gmail.com | | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | | |