



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**TEMA: DEROGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE
VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA DE TERMINAR
LA RELACIÓN LABORAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE
LA REPÚBLICA**

AUTORAS: ARIANA NICOLE SORIANO VELEZ

KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA

**DIRECTOR: ABG. WASHINGTON ANDRES SANCHEZ
URGILES MGS.**

CUENCA - ECUADOR

AÑO 2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**TEMA: DEROGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE
VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA DE TERMINAR
LA RELACIÓN LABORAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE
LA REPÚBLICA**

AUTORAS: ARIANA NICOLE SORIANO VELEZ,

KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA

DIRECTOR: ABG. WASHINGTON ANDRES SANCHEZ

URGILES MGS.

CUENCA - ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA portadora de la cédula de ciudadanía N.º **1750527044** Y **ARIANA NICOLE SORIANO VELEZ** portadora de la cédula de ciudadanía N.º **0706698172**. Declaramos ser las autoras de la obra: “**DEROGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **20 de abril de 2022**

F: 

KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA

C.I. 1750527044

F: 

ARIANA NICOLE SORIANO VELEZ

C.I. 0706698172

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA Y ARIANA NI COLE SORIANO VELEZ**, con el Tema **DEROGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL**, bajo mi supervisión.



Firmado por
**WASHINGTON ANDRES
SANCHEZ URGILES**
EC

WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILES
Tutor

DEDICATORIA

La presente tesis de grado realizada con mucho amor y esfuerzo, se la dedico primero a Dios, por ser el pilar fundamental en todos mis actos, ser mi guía y fortaleza en mis momentos de debilidad, porque a través de su gracia cada logro de esta carrera fue culminado, por lo que agradezco cada aprendizaje y experiencia que me llena de felicidad.

A mis abuelitos Ramoncito y Marianita, que son el amor más puro y quienes lograr formar a la profesional de hoy en día, mis padres por ser mi pilar fundamental en todo momento y alentarme a mejorar cada día, mis tíos Fernanda y Geovanny por sus palabras de aliento y amor en cada etapa de mi vida, a mi hermana y cuñado Alex por su constante e incondicional apoyo, y de manera general a mi familia y amigos por aportar con un granito de arena en esta etapa de mi vida.

De manera especial, a mi mayor inspiración mi sobrina Isabella y mi novio Sebastián que son la luz de mi vida. Cada uno de ellos me enseñaron el valor de la perseverancia y a luchar por mi objetivo que es la clave que me llevará a ser una profesional de éxito.

KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA

DEDICATORIA

Esta tesis de manera especial tiene como dedicatoria; a Dios porque sin su palabra y bendición yo no estuviera culminando mi sueño más grande. Él ha sido mi motor y fortaleza en momentos buenos y malos. De igual manera, a mi estrella más bonita en el cielo, mi Mami Tere, ya que sus oraciones me ayudaron a lograr mi objetivo.

A mi mamá, por ser una mujer incansable, incondicional y guerrera. Gracias por su esfuerzo y apoyo a lo largo de toda mi vida. A mi papá por sus consejos y cariño.

A mi hermano Fabián, por nunca dejarme sola y demostrarme lo fuerte que puedo llegar a ser. A su vez, a mi sobrina Kori por ser la alegría de toda mi familia.

A mis tíos, Xavier y Elizabeth por brindarme una mano ayuda incondicional.

ARIANA NICOLE SORIANO VÉLEZ

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a Dios y a nuestros padres por ser nuestra guía y fortaleza en cada paso de nuestras vidas.

Agradecemos a la Universidad Católica de Cuenca por haber sido el alma mater fundamental en este camino universitario de formación académica que hoy da sus frutos.

Agradecemos a cada uno de los docentes que nos impartieron sus conocimientos, demostrando su excelente calidad profesional para desarrollar sus cátedras, en especial a nuestro tutor el Dr. Andrés Sánchez por ser nuestro mentor e inspiración, que con su paciencia y ayuda logramos culminar este proyecto de tesis.

Finalmente queremos expresar nuestro agradecimiento a cada uno de nuestros compañeros quienes son el apoyo fundamental dentro de las aulas de clase, de manera especial a nuestros amigos SELENE, EMILY, KELVIN, que desde el inicio de la carrera siempre estuvimos juntos para cada logro y obstáculo.

RESUMEN

Actualmente, se ha visto la imperante necesidad de un cambio normativo en el procedimiento de Visto Bueno, a raíz de que han existido controversias referentes a los principios del debido proceso, seguridad jurídica y el cumplimiento de las garantías judiciales consagrados en la Constitución y Código del Trabajo. La finalidad de esta investigación es determinar los derechos procesales que han sido tema de controversia en este trámite administrativo.

La incorrecta aplicación a la norma provoca que las partes enfrenten un procedimiento ineficaz. Se utilizarán los métodos cualitativo, deductivo-inductivo y jurídico descriptivo porque ayudan a relacionar aspectos referentes al procedimiento de Visto Bueno, llegando a la premisa de verificar la vulneración normativa de los derechos y principios de los trabajadores y empleadores.

La aplicación de estos métodos demuestra la existencia de falencias en la normativa nacional, delimitando proporcionar la clave del cambio, sin dejar de lado la ayuda de normativas internacionales que servirán para cumplir con la estructura jurídica de un procedimiento eficaz que logre un cambio ante el vacío legal existente frente al procedimiento de Visto Bueno en el Código de Trabajo.

Finalmente, es necesario obtener un procedimiento diferente para terminar una relación laboral que respete los derechos y principios que por ley tienen las partes, además, determinar cada una de las irregularidades que se ven en la práctica y saber con plenitud las falencias existentes para que se logre un procedimiento eficiente enmarcado a derecho, teniendo como base legislación comparada.

Palabras Claves.

Empleador, Trabajador, Inspector de trabajo, Visto Bueno, Derogación

ABSTRAC

Currently, there is a pressing need for a regulatory change in the Termination procedure cause of controversies regarding the principles of due process, legal certainty, and compliance with the judicial guarantees enshrined in the Constitution and the Labor Code. This research aims to determine the procedural rights that have been the subject of controversy in this administrative proceeding.

The incorrect application of the rule causes the parties to face an ineffective procedure. The qualitative, deductive-inductive, and descriptive legal methods will be used because they help relate aspects concerning the Termination procedure, to verify the normative violation of the rights and principles of workers and employers.

Applying these methods demonstrates the existence of shortcomings in the national regulations. Delimiting provides the key to change without leaving aside the help of international regulations that will comply with the legal structure of an effective procedure that achieves a change before the existing legal gap regarding the Termination Procedure in the Labor Code.

Finally, it is necessary to obtain a different procedure to terminate an employment relationship that respects the rights and principles that, by law, the parties have; to determine each of the irregularities seen in practice; and to entirely know the existing shortcomings to achieve an efficient procedure framed by law based on comparative legislation.

Keywords

Employer, Worker, Labor inspector, Termination, Repeal

ÍNDICE

Declaración de autoría	I
Certificado de Tutor.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN.....	VI
Palabras Claves	VI
ABSTRAC	VII
Keywords	VII
INDICE	VIII
INTRODUCCIÓN	1
Capitulo I.....	4
Normativa jurídica nacional e internacional del procedimiento existente para terminar la relación laboral.	4
1.1 Definición y Naturaleza Jurídica.	4
1.2 Causales del Visto Bueno; Artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.6	
1.3 El Procedimiento de Visto Bueno y sus etapas.	11
1.3.1 Recepción e Inicio del trámite de Visto Bueno	12
1.3.2 La Notificación	13

1.3.3 Actos y providencias emitidas bajo la responsabilidad del Inspector de Trabajo.....	14
1.3.4 La Contestación.....	16
1.4 Diligencia de investigación	17
1.4.1 La Diligencia de Investigación según lo estipulado en Acuerdo Ministerial MDT-2021-219	20
1.4.2 El Código de Trabajo y su alcance en la fase de diligencia de investigación.	22
1.4.3 El Código Orgánico General de Procesos y su alcance en la fase de diligencia de investigación.....	22
1.5 Legislación Comparada en cuanto al Procedimiento para terminar la relación laboral en Colombia	23
1.6 Legislación Comparada en cuanto al procedimiento para terminar la relación laboral en México.	27
Los derechos y principios de trabajadores y empleadores dentro del procedimiento de visto bueno.....	33
2.1 Derechos Procesales	33
2.1.1 La Seguridad Jurídica	35
2.1.2 Incidencia de la seguridad jurídica en el Procedimiento de Visto Bueno.....	36
2.1.3 Derecho a la Defensa	40
2.1.4 La garantía constitucional de la motivación dentro del derecho a la defensa.....	44

2.1.4.1 Incidencia dentro del Procedimiento de Visto Bueno	47
2.1.4.2 Casos prácticos en referencia a la inobservancia de aplicación del principio de motivación en el Procedimiento de Visto Bueno.	48
2.1.4.2 Inobservancia del Principio de Contradicción dentro del derecho a la defensa.....	54
2.2 Incidencia de la economía procesal en los procedimientos de Visto Bueno.	56
Capitulo III.	59
Derogación del procedimiento de Visto Bueno e incorporación de un procedimiento eficiente para terminar la relación laboral.....	59
3.1 Fundamentación teórica para la propuesta de derogación al procedimiento de Visto Bueno.	59
3.1 Importancia de la Derogación a la norma.	61
3.1.1 Importancia de la jerarquía normativa en el Procedimiento de Visto Bueno.	62
3.2 Propuesta de Derogación al procedimiento de Visto Bueno e incorporación de un nuevo procedimiento para terminar la relación laboral.	67
3.2.1 Incorporación de un nuevo procedimiento para la terminación de la relación laboral.....	68
3.2.2 Impugnación de la terminación de la relación laboral.	69
3.2.3 Reforma Parcial al artículo 636 del Código de Trabajo. Prescripciones Especiales.	71

3.2.4 Derogación del numeral 5 del artículo 545 del Código de Trabajo.	72
3.2.5 Derogación del artículo 589 del Código de Trabajo.	72
3.2.6 Derogación del Acuerdo Ministerial MDT 2021-219.....	73
3.3 Judicialización de la impugnación de la relación laboral a través del procedimiento sumario.	73
3.3.1 Presentación de la demanda.....	74
3.3.2 Contestación a la demanda.	74
3.3.3 Desarrollo de la audiencia.....	74
3.4 Resultados de la acción de impugnación de terminación de la relación laboral ejecutada por el empleador.....	75
3.5 Resultados de la acción de impugnación de la notificación de la terminación de la relación laboral realizada por el trabajador.....	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXOS	88

INTRODUCCIÓN

La realidad social ecuatoriana, busca que la administración de justicia actúe de manera eficaz y eficiente al momento de evidenciar las diferentes problemáticas que puedan llegar a existir dentro de las acciones procedimentales existentes en derecho, sobre todo, aquellas que vulneren bases fundamentales para el desarrollo de los mismos como, por ejemplo, el debido proceso, seguridad jurídica, tutela judicial efectiva de los derechos y principios laborales.

El derecho laboral actualmente en el Ecuador, se encuentra atravesando cambios sustantivos en la aplicación de sus diferentes procedimientos normativos, sin embargo y frente a las cambiantes realidades de la sociedad, aún se pueden identificar vulneraciones a los derechos de las partes procesales. El Visto Bueno como procedimiento para terminar la relación laboral en el Ecuador, deviene de un resultado unilateral por parte de las partes procesales, en las cuales, tanto el trabajador o el empleador tienen la facultad de accionar dicho procedimiento, siempre y cuando, se encuentre ejecutado bajo las causales descritas en el Código de Trabajo vigente.

Dicho procedimiento nace simultáneamente con el Código de Trabajo, siendo evidente la carencia de aplicabilidad dentro de la realidad actual ecuatoriana, debido a su antigüedad y no condescendencia hacia problemáticas actuales. Según el estudio exhaustivo que han venido realizando diferentes juristas especializados e interesados en la eficiente aplicabilidad de la norma; su derogación es eminentemente necesaria.

Al hablar de una eficiente aplicabilidad de la norma, se puede subrayar cuán importante es el respeto hacia lo descrito en el Código de Trabajo y como las partes procesales e Inspector de Trabajo deben validar el mismo. Sin embargo, luego de la aplicabilidad material de la norma es que se fundamenta este proyecto de investigación, debido a que, se vulneraron derechos procesales dentro del trámite administrativo de visto bueno por la incorrecta aplicación de la normativa laboral y constitucional, al existir contradicción en la norma y obscuridad, creando

vulneraciones a los derechos de las partes procesales emitiéndose resoluciones que atentan a la seguridad jurídica. De manera que, existe un desgaste de recursos innecesarios al desarrollar la sustentación en sede administrativa y dejando la vía judicial a un lado.

Es por esto que, es urgente debatir si el Ministerio de Trabajo ha cumplido a cabalidad a lo largo de estos años su jurisdicción de manera eficaz, analizando que se está tratando un tema tan indispensable como es la terminación de un vínculo laboral entre el trabajador y el empleador. En consecuencia, el objetivo general de esta investigación parte de establecer una acción judicial de visto bueno en nuestro Código de Trabajo a través de una propuesta legislativa, evaluando las fallas del sistema legal existente y establecer propuestas, soluciones que a través del estudio realizado se obtienen los cambios modernos urgentes que deben existir en nuestro sistema laboral, prevaleciendo principios y derechos que son vulnerados en el actual procedimiento de Visto Bueno.

Bajo la misma premisa y respeto hacia los derechos del trabajador, resulta cuestionable verificar si el informe presentado por el Inspector de Trabajo es vinculante o no a derecho, debido a que, en el caso de que, como resultado del análisis del Inspector de Trabajo, una vez que toma una resolución se debe cuestionar si es factible desgastar los recursos del Estado en sede administrativa y no realizar directamente un proceso judicial apegado a la norma.

El presente proyecto de investigación se enmarca dentro de la rama del Derecho Procesal, lo cual se relaciona directamente con los derechos y principios establecidos en la Constitución de la República y demás normativa sustantiva. La administración de justicia ecuatoriana, dentro de un Estado de Derecho, es la entidad responsable de velar por el cumplimiento, tanto de la norma suprema como del acceso hacia mecanismos y herramientas oportunas para el ejercicio y aplicación del debido proceso. Por ello, la finalidad de esta investigación, es analizar el procedimiento de Visto Bueno y demostrar la necesidad de su derogación ante su ineficacia, para lo cual se utilizarán herramientas metodológicas que ayudarán al desenvolvimiento del tema.

Finalmente, la estructura de este trabajo de investigación se encuentra especificada bajo tres premisas fundamentales: El capítulo I haciendo referencia a la importancia de describir tanto la normativa nacional como la internacional para el análisis del Procedimiento de Visto Bueno, el Capítulo II haciendo referencia a la demostración detallada de la vulneración de derechos del trabajador y del empleador establecidos en el Código de Trabajo y Constitución de la República, y para finalizar, el Capítulo III el cual propone la derogación al Procedimiento de Visto Bueno y busca incorporar un nuevo procedimiento para el efecto, conveniente para las partes procesales dentro de la relación laboral.

Capítulo I.

Normativa jurídica nacional e internacional del procedimiento existente para terminar la relación laboral.

1.1 Definición y Naturaleza Jurídica.

Cada una de las actuaciones que se realizan en el ámbito laboral respecto al Visto Bueno, debe tener un giro en su aplicación material, es decir, no debe ser considerada como una actuación de simple subsunción. Al ser una relación tan estrecha que involucra derechos y principios laborales, debe ser entendida como tal, ya que, se constituirá bajo aspectos lógicos y razonados para poder terminar la relación laboral, los cuales están establecidos en el Código de Trabajo. (Santiago Barajas, 2018)

Por lo tanto, lo que está establecido en cada uno de los artículos referente al Visto Bueno a la legislación laboral vigente, deben ser aspectos claros, precisos, en referencia a las limitaciones, el alcance y el ámbito de aplicación; para que así, las partes contractuales puedan entender por qué fue creada dicha figura jurídica que cumplirá con el objeto y el propósito de terminar la relación laboral de manera efectiva. Por todo lo establecido es claro que, para realizar una interpretación del Visto Bueno, debemos partir desde su conceptualización y, sobre todo, indagando cual es la naturaleza de esta figura en nuestra legislación ecuatoriana.

De esta manera, acercarse al contexto y a la razón dentro del campo jurídico a estudiar, ya que existe la necesidad de conceptualizar jurídicamente esta figura, y de esta manera, es necesario su entendimiento para cualquier relación contractual. (Quiller, 2020). Se conoce que, dentro del Código de Trabajo ecuatoriano, no existe una definición de Visto Bueno, por lo que es menester direccionar el análisis respectivo hacia la doctrina y jurisprudencia pertinente en donde se establezca una definición de este apartado.

En palabras simples, el Visto Bueno es la resolución emitida por el inspector de trabajo, se pronuncia por la petición de una de las partes que requiere la terminación

de la relación laboral, el cual está regido por un procedimiento establecido en la norma, declarando que estos aspectos se ajustan a derecho y por lo tanto se crea un marco legal para dar por terminado el contrato. Se manifiesta que el Visto Bueno al ser un proceso que lo tramita el Inspector de Trabajo, quien califica las pruebas y verifica si se ha justificado la causal que es solicitada por el peticionario. En este caso, si se cumple, se da por terminada la relación laboral. (Gabriela Monesterolo, 2018)

Es claro que, al ser una resolución administrativa, se dan como válidas las causales que hacen que el contrato de trabajo culmine al cumplir con los parámetros establecidos. De todo lo mencionado anteriormente, queda claro que la conceptualización del Visto Bueno, cumple con un propósito, que es terminar la relación laboral, a través de una petición que se realiza ya sea por el trabajador o por el empleador, siempre y cuando se ajuste a derecho.

Es, además, preciso considerar que el Visto Bueno es una figura jurídica que faculta a que el trabajador o empleador utilice como una herramienta para dar a conocer su intención a la otra parte, los motivos por los cuales se solicita la terminación de la relación laboral, el mismo que se ajusta a las causales pertinentes que establece nuestra legislación.

En este caso, se debe saber, que el Visto Bueno es entonces un procedimiento y mecanismo por el cual, las partes contractuales pueden terminar la relación laboral, a través de una decisión de la autoridad competente, en este caso, el Inspector de Trabajo, verifica la existencia de la causal de visto bueno, mediante los medios de prueba aportados por las partes de la relación laboral (Vela, 2018). Por todo lo expuesto, se considera que esta figura no es una decisión final que debería estar en manos de una autoridad administrativa, sino más bien, el Visto Bueno debería ser establecido como un conjunto de actuaciones, que ayudan para que las partes procesales terminen lo que se constituyó a través de un contrato laboral en donde es necesario que se emita una decisión por parte de la autoridad administrativa competente.

Consecuentemente, el Visto Bueno no ha tenido como tal una implementación normativa correcta, ya que, el tratamiento que se debe obtener en este procedimiento conlleva a la duda de la naturaleza jurídica del mismo, porque hace que las partes procesales se confundan en las actuaciones dentro del trámite que se debe cumplir. Claro está, que este procedimiento al ser administrativo le compete conocer al Inspector de Trabajo, el mismo que está establecido en una remisión expresa de la norma, siendo esta el Código de Trabajo. Las diferentes circunstancias hacen que se desprendan inquietudes con respecto al Visto Bueno y el ámbito de aplicación.

Es por esto, que la decisión del Inspector de Trabajo está fundamentada bajo caracteres normativos, lo que hace que el Visto Bueno sea concedido o negado de acuerdo a la solicitud presentada, siempre y cuando se ajuste a las causales establecidas. Al ser este procedimiento una contienda donde intervienen particulares, el fin entonces es terminar con la relación laboral, esto hace que el interés recaiga en las partes contractuales, sin dejar de lado el papel que debe cumplir el Ministerio de Trabajo, y saber además que este procedimiento no marca una decisión final, ya que existe la alternativa de poder iniciar un proceso jurídico frente a un Juez pertinente. (Juan García, 2019)

Por lo tanto, se puede identificar que a lo largo de esta investigación, se identifican inconvenientes de orden sustantivo y adjetivo que necesitan ser analizadas y reformadas a fin de generar seguridad jurídica, con el procedimiento administrativo actual, ya que este procedimiento violenta derechos de distintas orbitas.(Juan García, 2019)

1.2 Causales del Visto Bueno; Artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

En el diario vivir se van a presentar diferentes situaciones y conflictos, tanto entre el empleador como en el trabajador, que de acuerdo con su proceder se dará como consecuencia un resultado y este se debe a la relación que existe de por medio. La relación laboral se caracteriza por la cooperación que debe surgir entre las partes, es decir, esa reciprocidad al momento de realizar las labores

correspondientes, relacionadas a la buena fe y sobre todo a la confianza entre las partes .(Oficina Internacional del Trabajo, 2017)

Se conoce entonces que, la relación de trabajo surge en base a diferentes tipos de obligaciones, no solo el papel de desempeñarlo como tal, sino, este debe ir a la par de la existencia de derechos y obligaciones que deben ser acatadas por las partes procesales. Estas obligaciones a las que se refiere este apartado, son fruto de las actuaciones de la persona que labora y desempeña la función en base a parámetros establecidos en la norma. Un ejemplo del mismo, es analizar la fuerza de trabajo de acuerdo a un horario, a un salario a través de su dependencia. Si se ajustan estas características fundamentales, tomando en consideración que existen diferentes caracteres propios que identifican tanto al trabajador como al empleador, como son, pagar una remuneración justa, proporcionar los medios necesarios para la ejecución del trabajo, desempeñar su trabajo, cumplir con un horario laboral, entre otros aspectos importantes que hace que se pueda identificar la existencia de una relación laboral. (Ximena Moreno Echeverría, 2013)

Se debe saber que al estructurar ya como tal una relación contractual laboral en donde, si se incumple con el contrato, las consecuencias de esta acción van a repercutir sobre sí misma, es por eso que, las actuaciones deben ser entorno a derecho. Por lo tanto, la buena conducta es indispensable para lograr esa confianza, ya que, si no se procede correctamente por cualquiera de las partes contractuales, se termina el contrato laboral, ajustándose esa conducta a cualquiera de las causales existentes.(Juan García, 2019)

En este caso, se sabe que al estar estructurado en la norma cada uno de los causales de Visto Bueno, no se puede terminar con la relación contractual, si no se ajustan a conductas y supuestos facticos establecidos en la norma, si la relación laboral se termina de manera arbitraria entonces estaríamos afectando directamente derechos y principios, que llevarían de manera inmediata a la nulidad del procedimiento de visto bueno. (David Velázquez, 2018)

Existen varias formas para poder terminar la relación laboral, que pueden depender de factores externos, que no dependen de la voluntad ni del empleador

ni del trabajador, como los casos fortuitos o fuerza mayor; otras donde la voluntad es el elemento principal, como por ejemplo, cuando una de las partes decide de manera unilateral terminar con la relación laboral, basado en una causa que considera justa, para terminar con el contrato de trabajo celebrado con la otra parte (Daniel Echeverría, 2013).

En Ecuador, una de las formas para terminar la relación laboral unilateralmente es mediante el procedimiento de Visto Bueno; este permite al empleador o trabajador terminar la relación laboral por justa causa, siempre y cuando se pruebe la existencia de una causal contenida en el cuerpo legal.

En el numeral uno del artículo 172, se establece que cuando el trabajador incurra en faltas repetidas e injustificadas ya sea de puntualidad o asistencia al trabajo, o por abandono del mismo considerando que el tiempo sea mayor de tres días consecutivos, estos apartados hacen que se configure una causal para terminar la relación laboral por parte del empleador, la característica esencial para su aplicación es que se contabilizados en equivalencia dentro de un periodo mensual. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

Las faltas repetidas ya sea de puntualidad o de asistencia no tiene que ser consecutivas, pero deben cumplir con la opción de que sean dentro de un periodo mensual, ya que podrán darse de manera esporádica, esta causal es importante porque delimita la importancia de que el trabajador asista y que su asistencia sea puntual para desempeñar sus funciones correctamente. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

A diferencia del abandono, ya que es una decisión unilateral que se establece en el numeral 1 del artículo 172 este apartado si debe considerarse mayor a tres días consecutivos, por todo lo manifestado las características fundamentales es que sean desarrolladas en un tiempo repetido, es decir frecuente, que no se justifique, que no provenga de una causa que pueda comprobarse, sea justa y verdadera, y que se produzca dentro de un periodo mensual, porque son las razones por las cuales la autoridad va a calificar la pertinencia para que se configure como causal de Visto Bueno.

Dentro del segundo causal, el empleador respalda su decisión de terminar la relación laboral, cuando por parte del trabajador se haya cometido alguna indisciplina o actos de desobediencia de carácter grave que se encuentren establecidas en los reglamentos aprobados por el Ministerio del Trabajo. El trabajador como tal tiene una conducta o comportamiento de respeto, por lo que su desobediencia se analizara en base al no acatamiento de disposiciones que sean estrictamente referente a temas laborales que debe desempeñar, por lo que existe una graduación susceptible para que la autoridad en este caso el Inspector de Trabajo, califique la indisciplina o desobediencia del trabajador, el calificativo de grave que menciona el numeral dos es cuando pone en peligro la buena marcha del trabajo.

El numeral tres, manda que será causal de Visto Bueno cuando existe falta de probidad o cuando el trabajador realiza una conducta inmoral, si mencionamos a la probidad es relativo a la honradez dentro de un sentido material o inmaterial, podemos detallar este causal con un ejemplo claro y es cuando el trabajador sustrae bienes de la empresa que no le corresponden o divulga cosas privadas de la empresa como puede ser; un procedimiento de fabricación. Mientras que la conducta inmoral es realizar actos que trasgreden lo que está establecido en la norma, lo moral siempre se va a relacionar con el orden. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

El numeral cuatro manifiesta que en ningún caso se puede realizar injurias graves hacia el empleador, ni a su cónyuge, o conviviente que se encuentren en unión de hecho, o al representante, de la misma manera no se puede realizar injurias a los descendientes, ascendientes con respecto a los familiares. Si hablamos de injuria es agraviar, es decir ultrajar ya sea con palabras escritas, o de manera verbal, especificando ese vínculo que debe existir entre las partes. Así mismo el numeral 5 del artículo 172 manifiesta que será causal de visto bueno la ineptitud manifiesta del trabajador esto con respecto a la ocupación a la que se dedica o la labor para la cual fue comprometido. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

A la ineptitud se le conoce como la falta de requisitos administrativos, físicos, profesionales o psicológicos que hace que esa persona ya no se vuelva hábil para realizar el trabajo para el cual fue contratado, por ende, debemos diferenciar que la aptitud no es lo mismo que la actitud; porque la actitud puede controlarse. Las personas poseen voluntad de realizar un trabajo ya sea bien o mal y esto cambiará en base a como nosotros queramos desempeñarlo, mientras que la aptitud explicando con un ejemplo respecto a los docentes universitarios, se manifiesta que el gobierno establece requisitos para que puedan ser docentes de tercer nivel y uno de los requisitos es cumplir con una maestría dentro de un plazo de labores, si es que no se cumple con ese requisito dentro del plazo que el gobierno impone, el docente se vuelve inepto para ser docente de tercer nivel. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

El causal sexto hace referencia a las denuncias que puedan ser presentadas por el trabajador hacia el empleador y que las mismas sean injustificadas respecto a las obligaciones del Seguro Social, esta es una razón suficiente para terminar con la relación laboral, sin embargo, se debe considerar que, si la denuncia se justifica, el trabajador será quien resulte beneficiado con estabilidad laboral de dos años en su lugar de trabajo. El numeral siete del artículo 172 manifiesta que, si no se acata medidas de seguridad, prevención, higiene que están dentro de la ley, reglamentos, o que son exigidas por autoridad competente se configura el causal de visto bueno o cuando se contraria injustificadamente las prescripciones o los dictámenes médicos. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

El trabajador debe acatar cada una de las decisiones que precautelen políticas de salud, considerando que el desacato de estas, conllevaría a la finalización del contrato de trabajo, por tal motivo deberá acatar cada una de las normativas que regulan la salud en el trabajo que llegasen a existir.

Y por último el numeral ocho, indica que se puede incurrir en un causal de visto bueno cuando se cometió acoso laboral y se realizó de manera individual o coordinada hacia un compañero de labores, empleado, o subordinado de la empresa. Se debe saber que el acoso laboral es el comportamiento atentatorio hacia la dignidad de la persona que se cometió de forma lesiva, teniendo como

resultado para la persona afectada el menoscabo, el maltrato y sobre todo la humillación, lo cual afecta como tal la relación laboral. (Santiago Barajas, 2018)

Con referencia a los causales que protegen al trabajador, es importante recalcar que el respeto que debe contener una relación de trabajo es mutuo, por tal razón, un empleador en ningún contexto podrá injuriar a su trabajador, ni a su entorno familiar. Otra causal establecido en la norma, es con respecto a la remuneración, claro está que el papel del trabajador es desempeñar sus funciones de acuerdo a lo que le corresponda y como haya sido contratado; entonces el empleador está en la obligación de retribuir ese trabajo, mediante la remuneración que deberá ser cancelada en las fechas correspondientes de manera justa sin existir, por lo tanto se puede solicitar el procedimiento de Visto Bueno cuando la remuneración se disminuyó de lo pactado en el contrato y no existe una justificación alguna. (Eduardo Quiller, 2020)

Si existe de por medio un contrato, queda claro que las partes contractuales van a ajustarse a lo establecido, en este caso existen ocasiones en donde persiste una exigencia del empleador hacia su trabajador de manera errónea, solicitando que realice una labor distinta por la cual se contrató. Claramente, es una causal para solicitar a la autoridad administrativa se inicie un procedimiento y se conceda el Visto Bueno a favor del trabajador. Existen excepciones, pero todo dependerá de la situación en la que se presente. De la misma manera el empleador no podrá realizar ningún tipo de acoso laboral ya que el trabajador podrá solicitar un procedimiento de Visto Bueno y considerar lo establecido en el numeral 4 del artículo 173.

1.3 El Procedimiento de Visto Bueno y sus etapas.

Todo procedimiento cumple con una función ordenada de las diferentes acciones que se dan sucesivamente, esto netamente ya en la aplicación de las disposiciones que contempla como tal el Visto Bueno, se rige por varios actos que delimitan el proceder de este acto jurídico, las partes procesales en este caso empleador, trabajador e Inspector de Trabajo deben cumplir con supuestos

jurídicos que se realizan de manera continua para dar por terminado la relación de trabajo.

Este procedimiento no únicamente se realiza de manera verbal, sino que contemplara diferentes circunstancias escritas, que hace que se vayan desarrollando en base a un tracto sucesivo, y si este procedimiento ya no cumple como tal con las etapas, pierde la eficacia y la esencia de realizar cada una de las actuaciones administrativas acorde a derecho. Se evidencia que, al desarrollarlas, cada una determinará el término correspondiente y demostrará que el procedimiento de Visto Bueno en la práctica debe ser guiado a través de diferentes etapas que hace que se desarrolle un procedimiento correcto para poder concluir con la relación laboral. (David Velázquez, 2018)

1.3.1 Recepción e Inicio del trámite de Visto Bueno

Para que proceda correctamente la iniciación de este trámite, es necesario que la parte procesal que haya decidido finiquitar la relación laboral, tenga a su alcance los medios de prueba a fin de justificar la causal que pretenda alegar de manera que, el servidor público competente pueda constatar su existencia y así resolver la acción de Visto Bueno.

Cualquiera de las partes de la relación de laboral podrá iniciar un procedimiento de Visto Bueno cuando considere, que una de ellas ha incurrido en las causales de Visto Bueno para lo cual se deberá presentar la petición de Visto Bueno ante el Inspector de Trabajo, competente en razón del territorio, petición que deberá contener los siguientes requisitos:

- a. Inspector del trabajo ante quien se dirige la petición de Visto Bueno, teniendo en cuenta la competencia territorial del mismo
- b. Nombres completos y demás requisitos establecidos en el numeral 2 del artículo 142 de Código Orgánico General de Procesos.

- c. De igual manera, nombres completos, generales de ley y dirección del lugar donde debe ser notificado el accionado y la persona puede ser natural o jurídica contra quien se está accionando el Visto Bueno.
- d. Narración detallada de los hechos que fundamenten la solicitud.
- e. Argumentos de derecho que sustenten la causal alegada en el procedimiento.
- f. Medios de prueba suficientes para justificar la causal que se pretende justificar.
- g. Solicitud que se fundamente en la petición de terminar con la relación laboral según lo descrito en el Código de Trabajo, además de las firmas correspondientes al actor del proceso y su abogado patrocinador o del procurador judicial en caso de serlo.

A raíz de la descripción detallada de como deberá presentarse la solicitud de Visto Bueno, es notorio resaltar que el objetivo fundamental de la petición, debería ser, la narración exacta de los hechos; para que de esta manera la parte procesal accionante tenga el sustento factico y legal suficiente para que dicha solicitud pueda ser aceptada, ya que, no solamente dichos detalles le servirán a la parte accionada para dar a conocer ante la autoridad competente bajo qué circunstancias en que sucedieron los hechos, sino, además, le servirá a la parte accionada para elaborar la defensa respectiva. Esta solicitud es sujeto de calificación del Inspector de Trabajo, quien deberá verificar que la misma cumpla los requisitos del artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos. (Galo Masabanda, 2019)

1.3.2 La Notificación

Se contextualiza a la notificación como aquella acción realizada por la autoridad competente en la cual comunica la existencia de providencias, sentencias, o documentos que obligatoriamente deben conocer las partes procesales dentro del litigio. (Guillermo Cabanellas, 2006)

Claramente, es necesario que dentro del Procedimiento de Visto Bueno exista una notificación pertinente, para que, de esta manera, no se vulneren ámbitos del debido proceso y se respete el derecho a la defensa, lo cual es responsabilidad de las autoridades competentes hacer cumplir la normativa. Consecuentemente, el Inspector de Trabajo, una vez receptada la solicitud presentada de Visto Bueno,

será quien haya sido debidamente sorteado por medio del sistema electrónico existente dentro de la página web del Ministerio de Trabajo, el mismo que, deberá realizar las diligencias debidas, a medida que, se gestione la calificación en el caso de que la petición cumpla con los generales de ley correspondientes, además del envío al notificador a fin de que se realice la diligencia referida.

Según, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 (2021), la notificación procederá bajo las siguientes directrices:

- i) Deberá ser entregado personalmente al accionado, o a quien haga las veces de éste mediante la figura de representante legal.
- ii) Seguirá el procedimiento respectivo, descrito en el Código Orgánico General de Procesos, especificado en el artículo 55 y 56 con respecto a las formas en las que se deberá realizar la notificación.
- iii) En el caso de que, al servidor público encargado de notificar se le impida, ya sea por alguna de las partes procesales o a través de terceras personas realizar la acción personalmente; en caso de ser el empleador contra quien se realice la acción se procederá a notificar mediante el Sistema Único de Trabajadores (SUT), y en el caso de que el accionado sea el trabajador, se notificará en los datos adscritos al contrato.

1.3.3 Actos y providencias emitidas bajo la responsabilidad del Inspector de Trabajo.

El Procedimiento de Visto Bueno, durante la recepción, calificación y validación de su solicitud, atraviesa una serie de diligencias administrativas, las cuales están todas bajo la potestad del Inspector de Trabajo, y las mismas deben ser conocidas por las partes procesales. Los actos y providencias de las cuales es encargado el Inspector de trabajo, se deben conceptualizar como aquellos documentos emitidos bajo su potestad, con el fin de que se dé por sentado la obligatoriedad de la aplicación de ley para cada caso específico en los cuales recaiga. (Morales Medina, 2015)

Giuseppe Casale (2011), considera que el Inspector de Trabajo es un agente encargado de cumplir con funciones como de supervisar, asesorar, y de ejecutar lo que manda la ley. Considerando que tiene una misión global orientada a que las condiciones de trabajo mejoren siempre, conjuntamente con la productividad que se necesita en el entorno laboral.

Dadas estas concepciones doctrinarias, se puede manifestar que, todos los actos que devienen de las manifestaciones de voluntad, tanto para el accionante presentar la petición, como para el accionado contestarla; el Inspector de Trabajo será quien reúna y vincule los documentos presentados y hechos descritos a fin de que exista el mejor desarrollo en cuanto a la tramitación del procedimiento, viéndose los mismos reflejados en actos que se acogerán a providencias.

El Inspector de Trabajo a través de las pruebas proporcionadas por las partes procesales admitirá o no el procedimiento de Visto Bueno ajustándose a una de las causales establecidas en la norma, debido a que, su rol dentro de todo el procedimiento es de fundamental importancia, ya que, será quien asuma la responsabilidad de controlar el desenvolvimiento del proceso según los principios descritos dentro del debido proceso y será un guía sustancial hasta la última etapa del proceso administrativo, debiendo conceder o no la autorización para terminar la relación laboral.

Según lo especificado en la norma vigente:

Art. 5.- De la competencia. - El inspector del trabajo competente para conocer la solicitud de Visto Bueno, será el de la circunscripción territorial del lugar donde se suscribió el contrato de trabajo o de manera excepcional, el del lugar donde se ejecute la prestación del servicio, para lo cual el solicitante del Visto Bueno deberá justificarlo en su petición. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015)

El discernir de ese apartado, trae a reflexión que una de las atribuciones del Inspector de Trabajo radica en su potestad para tomar la decisión, si existe pruebas pertinentes para que se configure un procedimiento de Visto Bueno, y que el mismo

se ejecute en función de lo descrito en la ley. Principios como transparencia, eficacia, entre otros, serán primordiales en el desarrollo del mismo. El derecho procesal forma parte también de los cimientos en los cuales debe darse un correcto desarrollo de este procedimiento, ya que, es norma sustantiva la cual es guía al momento de existir excusa o recusación por parte de la autoridad administrativa. Si alguna de las causales especificadas en el artículo 22 del Código Orgánico General de Procesos se demuestran verificables, el Inspector de Trabajo deberá presentar su excusa o recusación en las veinte y cuatro horas después de haber recibido la solicitud.

Sin embargo, es también potestad de las partes procesales notificar al Director Regional de Trabajo que se proceda a expedir la recusación del Inspector de Trabajo en ausencia de su excusa voluntaria, de resultar calificada afirmativa dicha excusa o recusación, se deberá asignar un Inspector distinto en el término de veinte y cuatro horas. Lo cual, en las cuarenta y ocho horas siguientes se deberá ratificar la admisión o no del trámite, pero esta vez, siendo facultad del director antes mencionado.

1.3.4 La Contestación

La contestación es un acto plenamente procesal, el cual le corresponde al accionado dentro del procedimiento de Visto Bueno, de tal manera que, se refute por la parte accionada los hechos mencionados por la parte accionante y se reflejen los hechos sucedidos acorde a las pruebas presentadas y así, el Inspector de Trabajo, pueda verificar si procede o no la solicitud de Visto Bueno.

Guillermo Cabanellas, con respecto al concepto de contestación, señala en su obra Diccionario Jurídico Elemental que:

La Contestación es el momento procesal en que surge una controversia entre las partes y al mismo tiempo la relación que la somete a los trámites judiciales y a la resolución del tribunal competente, salvo desistimiento, allanamiento, transacción o caducidad. Tal momento se concreta con la contestación a la demanda. (Cabanellas, 1993)

En esencia, la contestación nace de la existencia de la disputa de intereses a través de la cual cumple su objetivo ya sea para crear, rectificar, preservar o cesar la relación jurídica que pueda llegar a existir entre las partes procesales. Por consiguiente, la contestación se desarrollará dentro del trámite de Visto Bueno, en el término de dos días, clara y concisamente de manera que, se fundamente de forma jurídica cumpliendo los requisitos de ley correspondientes. En el caso de que, se siga el proceso en rebeldía por ausencia del accionado, será obligación del Inspector de Trabajo, continuar con el desarrollo del proceso.

1.4 Diligencia de investigación

La diligencia de investigación hace referencia al conjunto de directrices que corresponden ser dirigidos bajo facultad del Inspector de Trabajo, ya que, engloban una serie de actos pertinentes y necesarios como lo son, la recepción de la solicitud que lo evoca, calificación, notificación, las diligencias de investigación necesarias y, por último, la resolución final. Es necesario recalcar, además, que al ser el Visto Bueno un procedimiento administrativo, tiene como enfoque ser una opción práctica y rápida para la solución de conflictos laborales siempre teniendo en cuenta que toda solución deberá ser apegada a derecho.

Los actos tanto judiciales como administrativos tienen enfoques distintos como, por ejemplo, de tratarse de un acto judicial, el Juez se encuentra llamado a restablecer el orden social y jurídico implementando fundamentalmente la ley, a su vez, de tratarse de un acto administrativo, la autoridad respectiva se encuentra llamada a dar el funcionamiento más óptimo y efectivo para la prestación de un servicio. Dichas directrices deben ser desarrolladas en función de poderse interrelacionar con las diferentes etapas que engloba este procedimiento, de manera que, se pueda dar la oportunidad efectiva para que las partes involucradas puedan sustentar su defensa. Es este proceso, el rol que mantiene el principio de contradicción es fundamental debido a que engloba la mayor cantidad de actuaciones dentro de las diligencias, siempre respetando el término establecido para efectuarse. (Salmon Alvear, 2018)

La etapa de investigación dentro de este procedimiento, es fundamental para que se verifique la validez de las pruebas y versiones sobre los hechos presentados por las partes procesales, y además que la autoridad de trabajo se relacione con el proceso dentro del trámite, y que dicha validez se realice conforme a la ley dentro de las potestades que posee el Inspector de Trabajo. La existencia de un procedimiento detallado que no menoscabe ámbitos importantes dentro de la tramitación de Visto Bueno, conllevaría a una manifestación ordenada de las diligencias pertinentes a realizar, que cumpla con el fin primordial de terminar la relación laboral, de manera que no se vulneren los derechos de ninguna de las partes procesales en la relación jurídica.

Es pertinente mencionar a principios como celeridad, concentración, contradicción, inmediación, igualdad e imparcialidad debido a que toman protagonismo dentro de la sustanciación del procedimiento de Visto Bueno, y se demuestran inherentes a las diligencias a realizar por parte del Inspector de Trabajo. Contar con tiempo de calidad para el desarrollo de las diligencias administrativas, una vez notificadas las partes procesales, es necesario debido a que, de esta manera se asegura el desenvolvimiento correcto de las responsabilidades del Inspector de Trabajo. El principio de inmediación toma un rol fundamental dentro de este procedimiento, ya que es mediante éste que se logra recabar con eficiencia y eficacia las directrices que guiarán el orden de resolución emitida por autoridad competente. (Bengoechea, 2019)

Es fundamental que, tanto notificaciones como diligencias que puedan llegar a desarrollarse se puedan desenvolver con el tiempo necesario y circunstancias viables para asegurar los derechos de las partes procesales. Todo este trabajo delimita una exigencia jurídica que contemple los conocimientos suficientes para formar un criterio óptimo lo más apegado a la verdad que sea posible. Por otro lado, la prueba en el plano del derecho laboral, al igual que en otras ramas dentro del derecho, es de suma importancia tanto para las partes procesales como para el ordenamiento jurídico. La eficacia en la aplicación del debido proceso va acorde a lo que describe taxativamente la norma suprema y normas supletorias.

Es pertinente mencionar al debido proceso, ya que, la defensa en el ámbito procesal, es un derecho irrompible e inviolable, en lo cual la autoridad competente bajo conocimientos y criterios vinculantes al caso, empieza un proceso de selección asertiva considerando los criterios para brindar una correcta valoración de la prueba a través de la lógica y el razonamiento para incluir cada una de las pruebas a la investigación del caso.

El papel del Inspector de Trabajo en esta etapa del procedimiento es clave también, debido a que bajo su potestad tiene la responsabilidad, para recabar medios de prueba que por a o b razón no han sido incluidos dentro del proceso por alguna de las partes procesales, de manera que puedan ser solicitadas y mantener la primacía de la igualdad procesal frente a la ley. Deviene a esta investigación, el importante reconocimiento que debe tener la prueba en el ámbito laboral, ya que, pueden llegar a conocerse de dos formas: Una de ellas, cuando los medios de prueba son presentados por las partes procesales y otra de ellas, siendo solicitadas de oficio por la autoridad pertinente. Ambos casos deben girar en torno a un mismo objetivo: verificar que cada uno de los documentos presentados sea acorde a los hechos y efectivizar el derecho a la defensa e igualdad procesal para ambas partes. (Velastegui Guerrón, 2016)

Mario Pasco en su obra “Los principios del Derecho Procesal del Trabajo”, estima la importancia de que sin importar la proveniencia de las pruebas dentro del litigio es necesario de que sean analizadas e investigadas en función de su veracidad: “En el proceso laboral, todo posible documento probatorio que lleve a la averiguación de la verdad debe ser aprobado”. (Mario Pasco, 2017)

Todas las etapas a desarrollarse dentro de este procedimiento son oportunas para el correcto desenvolvimiento de la norma, en función de esto, es que la decisión que tomará la autoridad competente, se desarrollará en función del cumplimiento previo de etapas procedimentales oportunas, respetando términos estipulados en la ley, que resulten suficientes para la determinación de los actos y diligencias necesarios para dar solución al caso. Vale resaltar que, la

responsabilidad de emitir una resolución en función de la verdad, no será siempre la tarea más fácil.

La relación entre la verdad, los hechos relatados, la normativa vigente y los medios recabados son directrices que deben ir siempre acorde a lo más favorable en función del derecho, tanto desde un punto de vista individual de cada uno de estos aspectos como en conjunto. Es por esto que, la labor del Inspector de Trabajo es fundamental, pues su criterio y análisis será punto clave para dar la mayor credibilidad posible a una de las partes.

El análisis de los fundamentos, causales, hechos y pruebas expuestos ayudarán a deliberar si el requerimiento de terminar la relación laboral es solicitado según lo que la ley mande y permita. En efecto, la normativa laboral vigente es tan específica que, al momento de que la terminación de la relación laboral sea requerida, cuenta con causales expresamente descritas en el Código de Trabajo. Las cuales ayudarán a que el análisis de la autoridad competente sea construido de manera específica los hechos descritos, dicho análisis asumiendo que es recabado de la manera más eficaz y eficiente posible, da como resultado una resolución que tendrá efectos jurídicos para ambas partes dentro del proceso.

1.4.1 La Diligencia de Investigación según lo estipulado en Acuerdo Ministerial MDT-2021-219

Es importante hacer referencia a la diligencia de investigación y la etapa de resolución:

- Una vez precluido el termino en este caso de la contestación, el Inspector de Trabajo, señala fecha y hora para convocar a la diligencia de investigación dentro de un término máximo de tres días.
- Esta diligencia tiene un desarrollo en dos fases que son la de saneamiento-exposición de excepciones previas-fijación de los puntos tanto de debate, y por

último la conciliación, se procederá con la segunda fase en este caso se desarrolla cada una de las pruebas y alegatos.

- Existe tres posibilidades para el desarrollo de dicha diligencia en este caso se podrá realizar en las oficinas del Inspector de trabajo, y si las circunstancias lo ameritan, se podrá llevar a cabo en las instalaciones del lugar de trabajo o podrá ser en el lugar de los hechos motivo de la solicitud de Visto Bueno.
- Es fundamental considerar que dentro de esta etapa el Inspector de Trabajo podrá, excepcionalmente solicitar que se ordene de oficio y siempre dejando expresa constancia de las razones del porqué de su decisión de solicitar que se realice practica de pruebas que el considere necesarias para que dentro del caso, se pueda esclarecer los hechos que están en controversia, dentro de este apartado la diligencia de investigación se podrá suspender por un término de hasta tres días si se justifica lo mencionado anteriormente.
- El Inspector de Trabajo no tiene la facultad de poder oficiar a entidades ya sean públicas o privadas para que remitan pruebas.
- Para dejar como constancia de todo lo que se actuó dentro de la diligencia de investigación, el Inspector de Trabajo debe elaborar un acta en donde conste la transcripción de aquella, la misma deberá ser realizada por el, por las partes y además por los informantes, o deberá realizar una grabación donde conste la diligencia con los dispositivos que en este caso el Ministerio de Trabajo tenga para el efecto.
- Finalizada esta diligencia de investigación el Inspector de Trabajo tiene que resolver el procedimiento de Visto Bueno en el término establecido en el artículo 621 del Código de trabajo. Que establecerá su decisión dentro del tercer día.

1.4.2 El Código de Trabajo y su alcance en la fase de diligencia de investigación.

El Código de Trabajo contempla tanto principios como derechos para regular el accionar de empleadores y trabajadores, es por esto que, a fin de poder controlar el procedimiento de Visto Bueno en cuanto a la diligencia de investigación, se describe en su artículo 621, como debe ser el proceso para solicitar el Visto Bueno ya sea propuesto por el empleador o el trabajador según lo especificado en los artículos 172 o 173. Se procederá a notificar al interesado en el término de veinticuatro horas a fin de que pueda contestar en el término de dos días. Finalizado esto, es facultad del Inspector de Trabajo iniciar el proceso de investigación pertinente, para lo cual una vez que tiene claro su investigación y genera una resolución que deberá ser dictada dentro del tercer día para negar o aceptar el Visto Bueno, esto acorde y justa a las causales propuestas, lo que es notorio dura más de lo estipulado.

Considerar que dentro de la resolución es importante que exista una cada uno de los datos de las partes involucradas y toda resolución a demás debe constar de la justificación de los motivos por los cuales el Inspector de Trabajo tomo la decisión.

1.4.3 El Código Orgánico General de Procesos y su alcance en la fase de diligencia de investigación.

La existencia del COGEP le da otra mirada al sistema procesal ecuatoriano en la actualidad, sin embargo, existen problemáticas a raíz del análisis del alcance de dicha norma supletoria dentro del funcionamiento procesal del derecho laboral, en cuanto a la contestación, anuncio de pruebas, días termino, etc. En cuanto a la fase de diligencia de investigación, el COGEP es la norma supletoria que interviene en el procedimiento de Visto Bueno precautelando el cumplimiento de los artículos 142 y 151 ya que dichos artículos describen especificidades con respecto a la demanda y contestación, sin dejar de lado lo descrito en el Código de Trabajo referente a la notificación y términos oportunos. (Asamblea Nacional Constituyente, 2016)

Es importante tener en cuenta que no se encuentra especificado como se dará el alcance del COGEP en la fase de anuncio y producción de pruebas, debido a que es contradictorio que dentro del trámite procesal ordinario, se manifiesta que únicamente se deberán considerar pruebas previamente recabadas dejando de lado la facultad del Inspector de Trabajo de investigar, cuando en el procedimiento de Visto Bueno, el Código de Trabajo dispone que la diligencia de investigación debe ser una fase en la que el Inspector de Trabajo pueda recabar ampliamente toda la información necesaria para emitir una resolución, entonces si se limita el derecho a la defensa al no aceptar pruebas nuevas, se estaría menoscabando el debido proceso.

El Inspector de Trabajo deberá analizar e interpretar a la norma procesal supletoria a fin de que se dé un verdadero cumplimiento del debido proceso en el Procedimiento de Visto Bueno, la única forma que se logre dar dicho cumplimiento descrito en la norma constitucional, es que en la diligencia de investigación sea punto fundamental para recopilar las suficientes pruebas a fin de poder esclarecer el panorama y analizar por parte de la autoridad administrativa. Además, se pretende que un procedimiento administrativo sea tratado como un proceso ordinario, cuando son dos ámbitos muy distintos. Dicha disposición no resalta lo suficiente los derechos del trabajador o empleador.

1.5 Legislación Comparada en cuanto al Procedimiento para terminar la relación laboral en Colombia

Dentro de la legislación laboral ecuatoriana, en referencia a las relaciones se puede indicar que las mismas se desenvuelven en contratos de tracto sucesivo; es decir, la prestación de un servicio determinado que se tiende a repetir en el mismo lugar de trabajo y bajo las mismas condiciones. Y es que, con el fin de evitar que exista una terminación del contrato laboral de manera arbitraria, es fundamental la existencia del Procedimiento de Visto Bueno como forma de dar por terminada la relación laboral.

Para un eficaz análisis de la normativa internacional vigente, que relacione a la figura del Visto Bueno con las diferentes formas de terminar la relación laboral en otros países, se ha considerado necesario plantear una comparación entre la normativa ecuatoriana y colombiana en función de sus formas de terminar la relación laboral, específicamente nombrando a lo relatado en el Código Sustantivo de Trabajo ya que existen causales llamadas “**por causas justas**” las cuales son formas de terminar la relación laboral y resultan susceptibles de comparación con el Visto Bueno.

El derecho al trabajo dentro de la legislación colombiana, se encuentra estipulado en el artículo 25 de su Constitución y de igual manera en el Código Sustantivo de Trabajo. A continuación, se describirá las causales por las que se podrá dar por terminado el contrato según lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo vigente en Colombia:

Al igual que en la legislación ecuatoriana, Colombia también dispone causales tanto para empleador como para trabajador a fin de que, puedan ambas partes acceder a sus derechos y demostrar por qué la causal escogida es pertinente efectuar en su caso.

Por parte del empleador:

1. Si existió engaño por parte del trabajador al momento en que se presentan certificados falsos con el objetivo de sacar provecho de ello.
2. Ante la existencia de injuria o faltas a la conducta de parte del trabajador contra su empleador o contra los compañeros de trabajo.
3. Cuando el trabajador incurra en daños materiales o actos inmorales realizados a las instalaciones de su lugar de trabajo y ponga en peligro el bienestar de sus compañeros.
4. Cuando el trabajador incurra en violaciones graves hacia sus obligaciones o prohibiciones especificadas.
7. Cuando el trabajador haya sido detenido por más de 30 días.
8. Cuando el trabajador revele el procedimiento técnico en perjuicio de la institución a la que trabaja.

9. Cuando el trabajador presente aptitudes negativas hacia su labor y perjudique su rendimiento laboral.

11. Si el trabajador llega a tener vicios y presente consecuencias en su ambiente laboral.

12. La incapacidad del trabajador al realizar la labor delegada.

Al realizar una recapitulación de lo anterior mencionado, podemos mencionar que, el empleador dispone de distintas causales, las cuales como primer punto toman como referencia a situaciones de engaño, por ejemplo, al entregar documentación que no resulte poder ser presentada como verdadera, de manera que desee sacar provecho para sí mismo.

Se define al engaño como:

El menoscabo a la verdad en lo que se dice o se hace, con ánimo de perjudicar a otro; y, asimismo, con propósito de salvaguardar un mal o pena, aun cuando legalmente sucedan. Traición conyugal. Desfalco, equivocación. (Guillermo Cabanellas, 1993)

Se describe también a los actos que relaten violencia, malos tratos o indisciplina que realiza el trabajador dentro de su área laboral en contra del empleador y además especificando que la misma causal se realiza cuando los ocurrieren fuera de su ámbito laboral. Se relata a la violencia como “situación o estado contrario a naturaleza, modo o índole. Empleo de la fuerza para arrancar el consentimiento. Ejecución forzosa de algo, con independencia de su legalidad o ilicitud.” (Guillermo Cabanellas, 2015)

Así como también, a aquellas acciones que evoquen un daño material dentro de su área laboral que atente en contra de las herramientas de trabajo, proporcionadas por el empleador y además su ambiente laboral se vea afectado. “La palabra intencional quiere decir deliberado, hecho a sabiendas, con propósito reflexivo. Así sea que, el acto intencional es el previsto y querido.” (Guillermo Cabanellas, 2015)

La normativa colombiana no excluye a los actos inmorales o delictivos que puedan ser provocados por el trabajador en el desempeño laboral que se encuentre realizando, cabe recalcar que, un hecho delictivo que se pruebe existente, deberá ser procesado bajo la normativa penal que resulte más eficaz de aplicar. Finalmente, transgredir de manera grave cualquier obligación que se encuentre dentro de sus competencias, o a su vez que, el cometimiento de un hecho punible desencadene una detención que establezca una duración de más de 30 días o que llegue a existir un arresto que exceda los 8 días, es motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando la causa sea probable y suficiente.

Por parte del trabajador:

De la misma forma que el empleador, el trabajador posee ocho causales para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, cuando existiera engaño, violencia, amenazas o algún tipo de maltrato, cuando el trabajador se sienta obligado a realizar un ilícito por parte de su empleador, cuando dentro del contrato de trabajo se especifiquen la realización de actividades que ponga en peligro la seguridad física o mental del trabajador. Se enumeran de la siguiente manera:

1. Cuando el trabajador haya sufrido engaños sobre las condiciones de trabajo.
2. Cuando el trabajador reciba malos tratos por parte de su empleador, hacia él o a su familia.
3. Cuando recibe amenazas para ejecutar determinado acto ilícito dentro de su lugar de trabajo.
4. Si existan condiciones no especificadas en el contrato de trabajo que pongan en peligro su seguridad.
5. Si existen actos maliciosos que devengan del empleador al trabajador.
6. Cuando exista incumplimiento de las obligaciones a realizarse por parte del empleador al trabajador.
7. Cuando existan exigencias emitidas por parte del empleador hacia el trabajador de accionar su trabajo en lugares distintos a sus labores.
8. Cualquier falta grave realizada por parte del empleador a su trabajador.

Concretamente, existen dos métodos a aplicarse dentro la normativa colombiana, uno de ellos haciendo referencia a la sustanciación como forma de llegar a la Constitución de un procedimiento justo en el cual, la realización de una audiencia se pueda llegar a conocer las pruebas referentes y necesarias al caso, con la previa existencia de una demanda por parte del empleador, el mismo que deberá ser asistido legalmente por un abogado/a.

Es notorio que, dentro del Derecho Colombiano, no se requiere de un Inspector de Trabajo como ente fiscalizador del procedimiento, es decir, obligatoriamente es facultad del empleador o del trabajador exhibir las pruebas de cargo y de descargo, indiferentemente de la sentencia emitida por el Juez pertinente quien fallará a favor o en contra del empleador.

El segundo método a aplicar, requiere de una carta en donde el empleador describe que se ve asistido por una o más causales normativas que se relatan de manera justificada a fin de dar por terminado el contrato laboral, considerándose un despido. Una vez que se da por terminada dicha relación laboral, el trabajador puede realizar una impugnación a dicha carta a fin de que pueda exigir mediante herramientas legales la validez de las causales indicadas por el empleador y justificar si fue legal o no el despido.

1.6 Legislación Comparada en cuanto al procedimiento para terminar la relación laboral en México.

Se debe tomar en cuenta que, para terminar una relación laboral en México al estar regido por la ley federal del trabajo, la misma establece que se puede realizar ya sea de manera individual o colectiva. La terminación individual es aquella por la cual se realiza por mutuo consentimiento en este caso por las partes contractuales, delimitando dos opciones, una cuando afecta al empleado o cuando imposibilite al mismo a que preste los servicios, claro está que dentro de esta terminación también incurre el causal cuando se da la muerte o existe una incapacidad física o mental, del trabajador.

Mientras que la terminación colectiva es aquella por la cual, se realiza siempre por consecuencia de una circunstancia, siempre que afecte solamente a la empresa, cuando no existió la voluntad del patrón, por ende, la legislación mexicana laboral señala que estas relaciones laborales si pueden darse por terminadas también cuando se incurra en causales establecidas dentro de la legislación.

La legislación mexicana establece causales por las cuales puede terminar una relación laboral y son:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- Por la muerte del trabajador.
- Cuando se ha terminado la obra es decir se cumplió ya el vencimiento del plazo.
- Por la inversión del capital.

Por existencia de una incapacidad que puede ser de manera física o mental o en este caso la inhabilidad manifiesta del trabajador, ya que por estas razones no se podrá realizar el trabajo. El mutuo consentimiento de las partes, al ser una de las causales para terminar la relación laboral, se configura cuando el trabajador le manifiesta al patrón la decisión de no seguir prestando sus servicios. En este caso, el empleador acepta a través de un acta de finiquito donde se establece cada uno de los derechos patronales al empleado por el servicio prestado al cumplir su laboral de trabajo, y quedan de acuerdo de manera voluntaria.

De la misma manera, se establece que cuando se termina una relación laboral y se configura por un acuerdo de voluntades se deberá cumplir con ciertas formalidades, demostrando la existencia de validez, dando lugar a la protección patronal que se necesita dentro de la relación laboral, uno de los requisitos es contener una renuncia expresa que se deberá manifestar por escrito por parte del trabajador, que se deje constancia de la entrega de un finiquito de las prestaciones, y además de eso que se celebre un convenio donde se demuestra la liquidación que se realizó por la junta de conciliaciones y arbitraje, ya que debe ser necesario para terminar la relación laboral.

Se considera en la legislación mexicana, que las relaciones de trabajo pueden ser suspendidas ya sea temporalmente, extinguirse por rescisión o ya sea por terminación, esto provoca que el vínculo jurídico termine entre el patrón y el trabajador, por lo que si se comete alguna de las faltas por parte del trabajador, se encuadran en las causales establecidas en la ley federal del trabajo, conocido habitualmente como un despido justificado, por ende se conoce como la existencia de una rescisión laboral cuando el trabajador comete una de las faltas establecidas para configurar dicho causal. La relación laboral se termina de manera unilateral y las causales manifestadas son a causa de:

1. Que se presenten certificados falsos o referencias demostrando capacidades, aptitudes o en este caso facultades que no pueda desempeñar el trabajador.
2. Si incurre dentro de sus labores, en faltas como de probidad y honradez, o que comete actos de violencia al patrón, o ya sea a sus familiares, compañeros, clientes, proveedores, no podrá alterar la disciplina del trabajo.
3. Cuando ocasiona intencionalmente o por negligencia perjuicios materiales ya sea edificios, obras que sean instrumentos que se encuentren dentro del trabajo.
4. Que ponga en peligro la seguridad del establecimiento donde se labora o a las personas que se encuentran dentro del mismo.
5. Si se cometen actos inmorales, puede ser hostigamiento o acoso sexual, dentro del establecimiento o en el lugar de trabajo.
6. Que el trabajador revele secretos de fabricación o asuntos en este caso de carácter reservado que son de la empresa y ponga en perjuicio la empresa.
7. En el caso de tener más de 3 faltas en la asistencia al trabajo este tiempo se calcula dentro de un periodo de 30 días, siempre que sea sin causa justificada o cuando el patrón no le otorgó el permiso.
8. Si el trabajador desobedece al patrón, o a los representantes sin tener una justificación este causal se incurre cuando el trabajo es contratado.
9. Si el trabajador se niega a tener medidas preventivas en el caso ya sea de enfermedades o accidentes.
10. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o cuando ha consumido algún narcótico.
11. Si es sentenciado con pena de prisión que impida desempeñar y cumplir con su relación de trabajo.

12. En el caso de ser trabajadores de confianza, si hay como tal un motivo donde sea razonable de pérdida de confianza del patrón hacia el trabajador.

En la legislación mexicana existe un aviso de rescisión de la relación laboral, y es un escrito donde el patrón en este caso le informa al trabajador que cometió una conducta o conductas que hace que la relación laboral termine, es recomendable siempre que este aviso debe realizarse de forma escrita ya que deberá contener, el lugar y la fecha donde se está expidiendo el aviso, el nombre de la persona que se va a dirigir el aviso, en el mismo escrito se deberá narrar las circunstancias de las conductas que cometió el trabajador y estas serán el motivo por el cual se da lugar a la rescisión laboral.

Es muy importante que en este escrito se contenga las fechas que fueron cometidas las infracciones, sin dejar de lado el fundamento legal para que se configure la rescisión laboral, por último, en el escrito deberá contener el nombre conjuntamente con la firma del patrón y de no estar presente el patrón deberá firmar el representante legal. Una vez que se realiza como tal el escrito, se deberá dar aviso con el mismo, al trabajador y se realizará entregándolo siempre de manera personal, en el caso de que no se pueda entregar se deberá establecer un escrito solicitando la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el momento oportuno para dar el aviso personalmente de la rescisión será cuando se despida al trabajador que cometió una de las causales establecidas en la ley federal de México.

No obstante, si el empleador en este caso no puede entregar personalmente el aviso, se solicita la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en donde se considera 5 días hábiles desde que se generó el despido, y se proporciona a la junta el ultimo domicilio que registro como tal el trabajador para que así se pueda encargar dicha junta de realizar específicamente de manera personal el aviso. Se debe tomar en cuenta que siempre existe consecuencias por no desarrollar el procedimiento correspondiente, es por eso que la rescisión para que produzca efecto; deberá existir como tal el aviso, si no existe el conocimiento por parte del trabajador, entonces el despido será injustificado y por lo tanto se vuelve nulo.

Siempre en todo procedimiento laboral en la legislación mexicana, para culminar cualquier procedimiento de una terminación de la relación laboral deberá constar como tal un finiquito correspondiente a los valores que se deberán pagar al trabajador, porque la relación se terminó de forma voluntaria, es decir, existió como tal la rescisión laboral, se está justificando la razón por la cual el trabajador renuncia voluntariamente ya que incurrió en uno de los causales establecidos.

El amparo de la ley siempre será en pro de los derechos, por lo que, al existir la justificación correspondiente, el trabajador tendrá el derecho de obtener los valores de los días trabajados y no pagados hasta que se termine la relación laboral, los proporcionales correspondientes a aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima por antigüedad y además las prestaciones establecidas en el contrato de trabajo. Por lo que al cumplir con todo lo manifestado, el patrón para su seguridad y al ser un despido justificado entonces deberá tener firmado el finiquito por el trabajador y a su vez presentar el aviso de baja del trabajador en el Instituto Mexicano de Seguro Social.

Las causas por las cuales el trabajador puede terminar su relación de trabajo sin incurrir el en responsabilidad, deberá configurarse:

- Porque se engañó al trabajador, el momento de proponerle el trabajo, o de las condiciones en las que iba a laborar.
- Si el patrón o sus familiares realizan faltas de probidad y honradez, también dentro del mismo se considera una falta los actos de violencia, hostigamiento, u acoso sexual ya sea al trabajador o sus familiares.
- Si el patrón reduce el salario del trabajador.
- Cuando el trabajador no reciba su salario en las fechas y lugares establecidos por las partes.
- Cuando el trabajador sufrió perjuicios cometidos maliciosamente por el patrón, a sus herramientas de trabajo o a sus útiles de trabajo.

- Si existe un peligro que sea grave para la seguridad o la salud de la familia y como tal del trabajador.
- Si se compromete el patrón a realizar actos imprudentes o descuidos y afecta a la seguridad del establecimiento o a las personas que están dentro del mismo.
- Se solicita al trabajador realizar actos, conductas o ya sea comportamientos que menoscaban o atentan directamente contra su dignidad.

Capítulo II.

Los derechos y principios de trabajadores y empleadores dentro del procedimiento de visto bueno

2.1 Derechos Procesales

Se conoce que el objetivo de esta tesis es la identificación de cuáles son los derechos procesales vulnerados dentro de los trámites administrativos que regulan el visto bueno laboral, por ende, su importancia es conceptualizar el derecho al debido proceso al ser una garantía del cumplimiento de las normas, la garantía de la motivación, los derechos que tienen las partes y los principios inmersos. Por ende, en el trámite administrativo, del visto bueno laboral, así como en los procesos judiciales los derechos procesales son aquellas normas por las cuales ayudan a regular las actuaciones de las partes, que son el Inspector de Trabajo, el accionado y accionante.

La Constitución del Ecuador en su artículo 169 manda que las normas procesales en este caso están conformadas por principios que son los de simplificación, uniformidad, celeridad, eficacia, etc. Es así como se efectiviza garantías del debido proceso en los trámites administrativos y judiciales, la ley no considera que existe alguna distinción en la forma de impartir justicia. Los derechos procesales, están conformados por normas y estas a su vez por principios y reglas. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En el artículo 11 numeral 6 de la Constitución, se dispone que todos los principios y los derechos son **inalienables** quiere decir que no se pueden suprimir, no pueden ser sustituidos, no son negociables ni cambiables por otros de otra naturaleza, también son **indivisibles**, ningún derecho es inferior a otro, todos están vinculados entre sí, se considera que deben ser respetados y protegidos de la misma manera, **interdependientes** son derechos que van a lograr una satisfacción humana, logrando una efectividad continua al cumplir con los derechos y

conjuntamente al considerarse que son de **igual jerarquía** porque ningún derecho va a prevalecer por encima de otro, sino que constituyen el mismo valor. (Iñigo Álvarez, 2016)

Robert Alexy considera que los principios, son disposiciones que logran una optimización, en donde se permite hacer algo, y el otro que no lo permite, por lo que se van a cumplir a medida de lo posible en diferentes situaciones ya sean fácticas y jurídicas, resolviéndose a través de una ponderación de un principio y otro. (Robert Alexy, 2011)

Se considera que las reglas, son disposiciones definitivas, que deberán ser cumplidas en la medida de lo posible en casi todos los ámbitos, considerando que se deberá saber que para todo problema va a existir posibles soluciones. Por tal explicación debemos considerar que las normas procesales, llegan a ser reglas o principios aplicables a todas las materias sean estas laborales, civiles, administrativas, etc., ya que son normas generales y cumplen con una aplicación obligatoria dentro de las diferentes etapas del proceso.

Se considera que los derechos procesales en un trámite administrativo son indispensables, debemos tener claro que las partes procesales deben cumplir requisitos que están inmersos en la norma y a su vez tienen tanto derechos como obligaciones en este caso ya sea el empleador o el trabajador tienen el derecho de presentar una petición para que se tramite el Visto Bueno. La autoridad competente en este caso actuará de acuerdo a sus funciones y hará respetar esos derechos, establecerá plazos para que se desarrolle la diligencia lo cual se refleja los derechos para las partes procesales ya que las diferentes actuaciones están reguladas en nuestra normativa y por lo tanto inmerso en derecho que deberán ser respetados.

Dentro de la normativa laboral el Inspector de Trabajo tiene atribuciones, y es cuidar de que las relaciones que provengan del trabajo se respeten sus derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone tanto para el trabajador como el empleador, por lo que se recalca la importancia de que cada ordenamiento jurídico

vele por el interés del cumplimiento de los derechos al tener una normativa que está limitando arbitrariedades por las partes procesales.

2.1.1 La Seguridad Jurídica

La Corte Constitucional emite un concepto con respecto a la seguridad jurídica, en donde describe que es un derecho plasmado en nuestra Constitución, el cual garantiza que existirán consecuencias jurídicas no solamente por su accionar positivo sino también por la omisión de disposiciones expresamente descritas en nuestro ordenamiento jurídico. Tener como herramienta normativa al debido proceso sirve de manera fundamental en el proceso de aplicación de la normativa constitucional bajo la potestad conferida a los servidores judiciales, ya que, dicha aplicación será estrictamente apegada a la constitución lo que afianza la existencia de la seguridad jurídica. (Corte Constitucional del Ecuador, 2014)

Para el tratadista García Falconí (2013), la seguridad jurídica es aquel derecho y principio básico para el funcionamiento de un ordenamiento jurídico apegado al debido proceso y efectuar una aplicación de justicia óptima para cada caso en concreto. (Jose Garcia Falconí, 2012)

Cevallos (2016) señala también que la seguridad jurídica llega a la Constitución con el fin de que se pueda reconocer que los derechos de una persona llegan hasta donde comienzan los derechos de otra, para que de esta manera pueda el Estado cumplir y hacer cumplir la ley. (Ivan Cevallos, 2016)

El Diccionario Jurídico Panhispánico define a la seguridad jurídica como aquel principio general del derecho que se plantea hacia cada persona para que esta tenga plena certeza de que existirán consecuencias jurídicas sobre su accionar o sobre las omisiones que realice. (RAE, 2018.)

2.1.2 Incidencia de la seguridad jurídica en el Procedimiento de Visto

Bueno

Al hablar de seguridad jurídica se conoce que es un valor que está ligado estrechamente a un estado de Derecho, en donde la seguridad jurídica se concreta en base a exigencias objetivas, una corrección estructural deviene de la formulación adecuada de cómo se desarrolla la norma en el ordenamiento jurídico, y una corrección funcional se enmarca en el cumplimiento del derecho por sus destinatarios y en especial por los órganos que se encargan de aplicar, además existe una acepción subjetiva que es la certeza del derecho. Por lo tanto, la seguridad jurídica consiste en ese principio constitucional en donde los juzgadores brindan certidumbre y confianza para todos los ciudadanos con respecto a la aplicación correcta de lo que es la ley.

Hablar de la aplicación de un ordenamiento jurídico es más complejo que la enunciación de una serie de derechos, existe la necesidad de mecanismos para hacer cumplir la norma que son las garantías constitucionales, bajo un marco procesal para su desarrollo, si se cumple con la garantía de la seguridad jurídica se garantiza la existencia del debido proceso, siendo esta necesaria para el cumplimiento de todos los derechos fundamentales, para garantizar que exista armonía social generando un equilibrio que otorga el debido proceso.

Es de vital importancia conocer la primacía jerárquica de lo que vamos analizar en nuestra investigación, motivo por el cual se puede evidenciar claramente que el procedimiento actual que tenemos de Visto Bueno está vulnerando la seguridad jurídica, al ser este procedimiento utilizado tanto para el trabajador como para el empleador, se demuestra que en su aplicación material existen ambigüedades y vacíos normativos al llevarse a cabo un procedimiento contrario a lo establecido en la norma, lo que nos da como resultado que exista razones suficientes, para que tanto las personas que van a realizar este tipo de procedimiento y los profesionales en derecho se den cuenta de la necesidad imperante de un cambio.

El Inspector de trabajo cumple con el deber de emitir una resolución respecto al caso, pero sin embargo se debe considerar que, para resolver y tomar una decisión

en el Visto Bueno, se debe cumplir con una correcta valoración de la prueba para no generar inseguridad jurídica, lo que hace que se justifique las razones del porque su decisión, cumpliendo con parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad que consideraban anteriormente los Inspectores de Trabajo para emitir una resolución, actualmente en la sentencia 1158-17-EP/2 se manifiesta que para la existencia de una correcta motivación en la resoluciones debe existir una argumentación jurídica conformada por una estructura mínimamente completa relacionada al literal I numeral 7 del artículo 76 de la Constitución.

El Visto Bueno al tener una regulación de cómo se desarrolla su procedimiento en varias normativas como es el Código del Trabajo, el acuerdo ministerial y como norma supletoria el COGEP afecta la seguridad jurídica, dejando totalmente de lado los derechos que tienen las partes contractuales en este caso el trabajador y empleador el momento de solicitar un procedimiento administrativo, es por eso que si conocemos que la seguridad jurídica es la obediencia a la ley , y se constituye como un valor para alcanzar lo que está establecido en el ordenamiento jurídico, conocido como la certeza del derecho, como podemos hablar de existencia de seguridad jurídica, si no se tiene claridad que ordenamiento jurídico tenemos que aplicar al existir contradicción e incoherencias en los mismos.

Dicha premisa da como resultado a que los trabajadores optan por tomar otras alternativas y recibir cantidades irrisorias dejando de lado el trámite de Visto Bueno, razón suficiente que hace que tomen la decisión es por las falencias que constituye el procedimiento de Visto Bueno, la inseguridad jurídica en estos actos administrativos se refleja porque el procedimiento que está establecido en la normativa legal referente a los términos , a la contradicción normativa, la motivación que debe realizar el Inspector de Trabajo, vulneran derechos y principios constitucionales y hace que afecte directamente la garantía constitucional de la seguridad jurídica.

La seguridad jurídica va de la mano con el debido proceso que se debe cumplir porque, al existir un conjunto de garantías dentro de nuestra normativa están se cumplirán dentro de los ámbitos judiciales y además en los procesos

administrativos que en este caso es el procedimiento de Visto Bueno, otorgando así un límite para que los servidores públicos cumplan con las reglas correspondientes, siempre con el fin de proteger cada uno de los derechos que tienen las personas, configurándose una cláusula obligatoria para que no se vulnere el debido proceso al ser el axioma madre de donde se genera como tal los principios y las garantías que tienen todos los ciudadanos.

Ruoco, manifiesta que la garantía del debido proceso, en el área administrativa, supone que en este caso la administración dentro de sus funciones, no podrá tomar una resolución de carácter definitivo porque antes de eso las partes interesadas deberán tener cabal conocimiento de cada una de las actuaciones administrativas, como son la diligencia de investigación, que dentro la misma se encuentran etapas como lo son la recepción de la solicitud que evoca el Visto Bueno, notificación, calificación, la producción de la prueba, etc., etapas que sin duda alguna deberán cumplirse enmarcadas del ámbito legal. (Daniel Ruoco, 2018)

Es por esto que, los procedimientos de Visto Bueno son orientados a través el Acuerdo Ministerial MDT-2021-219 emitido por el Ministerio de Trabajo, dentro de este instructivo se puede encontrar cada uno de los lineamientos que se seguirán dentro del proceso conjuntamente con el Código de Trabajo y como norma supletoria tenemos el COGEP. Dentro del acuerdo antes mencionado, en el procedimiento se debe correr traslado al accionante para que realice la contestación y además para que pueda anunciar prueba de lo que presento el accionado, si se cumple con esto de acuerdo a la ley, entonces se deberá notificar correctamente para que las partes tengan pleno conocimiento de lo que se está actuando dentro de la diligencia de investigación, omitiéndose momentos procesales oportunos para las partes procesales, generando inseguridad jurídica en los procedimientos administrativos.

Dentro del procedimiento de Visto Bueno, en el Acuerdo Ministerial no existe la posibilidad para que el actor tenga en este caso la posibilidad de presentar nueva prueba en base a la contestación realizada, esto de acuerdo a lo establecido en el artículo 151 del COGEP, está afectando directamente el principio de contradicción,

el derecho a la defensa, vulnerando el debido proceso y como tal generando inseguridad jurídica que no debe darse en ninguna actuación administrativa.

Las partes litigantes, en este caso, aparte de los Inspectores de Trabajo están llamados para que se garantice el debido proceso, por lo que no van a permitir en ningún caso que se realicen actuaciones inconstitucionales, que sean de conveniencia propia o se realicen de manera arbitraria, toda decisión administrativa debe tener como respaldo una evidencia que demuestre el respeto a las garantías del debido proceso a los derechos y principios, y que se cumpla con lo establecido en la norma respecto a su procedimiento que deviene de cada actuación administrativa.

Entonces, si se toma una decisión por parte del Inspector de Trabajo él está en la obligación de actuar bajo lo establecido en la norma. Sin embargo, dentro del Acuerdo Ministerial existe la vulneración al debido proceso al dejar en indefensión a la parte accionante por no tener un momento procesal oportuno de poder aplicar el derecho a la contradicción y presentar nueva prueba.

Esta situación es palpable en nuestro país de manera clara en el ejercicio diario de los litigantes de derecho, la Inspectoría de Trabajo únicamente recepta la documentación, pero deja muy de lado la investigación necesaria y significativa para conocer las razones que hace que se configure un causal para terminar la relación laboral, esto debido al tiempo mínimo que se establece en la ley que es insuficiente para que se pueda recabar información necesaria para que el Inspector de Trabajo pueda tomar una decisión en base a derecho.

Por lo anterior expuesto, son razones suficientes por las cuales los trabajadores desisten de realizar los procedimientos de visto bueno y más bien optan por recibir un dinero a cambio de sus derechos, lo que hace que podamos ver claramente como no se cumple con la seguridad jurídica dentro de la norma que es necesaria en cada uno de estos procedimientos para terminar la relación laboral.

2.1.3 Derecho a la Defensa

El derecho a la defensa dentro de esferas constitucionales e internacionales enfocadas la protección de los derechos fundamentales, es el medio que obliga a que nadie por ninguna razón sea privado de los métodos necesarios para poder ejercer justicia y el respeto hacia sus derechos en base a la igualdad de condiciones y oportunidades. Es decir, es aquel derecho que tiene toda persona para que pueda ser escuchada y atendidos sus requerimientos según lo dispuesto por el debido proceso y las garantías procesales.

La Asamblea General de las Naciones Unidas describe al derecho a la defensa como aquella herramienta fundamental que una persona posee con el fin de ejercer sus derechos en plena libertad e igualdad. (United Nations, 2016)

El tratadista Víctor Moreno Catena especifica que el derecho a la defensa es un derecho fundamental descrito y reconocido en la Carta Magna, a manera de que las personas puedan tener procesos legales en base a justicia.(Carlos Catena, 2010)

El pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece en su artículo 14 que todas las personas son iguales ante el orden jurídico y que así mismo, gozarán plenamente de sus derechos con las garantías pertinentes establecidas en la Constitución. (ACNUDH | *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*,2019.)

La legislación laboral ecuatoriana faculta al Inspector de Trabajo para investigar e indagar los hechos suficientes para poder sustanciar el procedimiento de Visto Bueno y terminar la relación laboral, siempre y cuando se encuentre justificada la causal invocada. De manera que, el derecho al debido proceso y a la defensa tomen protagonismo evitando que existan arbitrariedades en el transcurso del trámite. El objetivo primordial del procedimiento debería girar en torno a la correcta ejecución de la defensa de intereses tanto del empleador como del trabajador para cada momento procesal a ejecutarse.

El Derecho Procesal Laboral está enfocado en determinar bajo qué procesos jurídicos deberán regirse las etapas y momentos procesales, además de fijar términos y actuaciones con el fin de velar por que los intereses de las partes y en especial su derecho a la defensa, de manera que no se vea soslayado dicho derecho dentro del procedimiento; esto acorde también, a lo señalado en la Constitución en referencia al debido proceso, el cual es aplicable también es procesos administrativos.

2.1.3.1 Incidencia en el Procedimiento de Visto Bueno

El derecho a la defensa al ser una garantía para el trabajador y empleador ayuda a que se pueda contradecir cada uno de los argumentos o pruebas, además sirve para impugnar alguna normativa que afecte derechos a las partes procesales, por esta razón resulta inviolable. El derecho a la defensa se puede relacionar garantías y derechos como son:

- Al estar reconocido en la Constitución tiene jerarquía normativa, y deberá estar presente en todos los procesos.
- Genera igualdad de oportunidades para las partes procesales logrando ser una garantía de la justicia.
- Logra que las partes puedan plantear pruebas y de esa manera puedan defenderse e intervenir dentro de los procesos.
- Es una garantía para que exista el debido proceso.
- Incluye intermediación procesal porque las partes a través del derecho a la defensa pueden refutar las ideas ante la autoridad competente.
- Una vez que se garantiza la defensa de cada parte procesal, existe la obligación de tomar una decisión a través de la garantía de la motivación para no vulnerar el debido proceso.

Se considera la vulneración al derecho a la defensa, debido a que no existen las mismas consideraciones dentro del proceso, el trabajador no tiene las mismas facilidades que el empleador para recabar cada una de las pruebas y lograr una defensa adecuada en el procedimiento administrativo debido a que la mayoría de documentos, respaldos, recae en su figura a diferencia del trabajador, identificando que no existe igualdad de oportunidades para que se pueda sustentar el caso de manera justa en sede administrativa, nuestra norma suprema la Constitución manda que toda persona deberá contar con el tiempo suficiente y además de eso deberá tener medios adecuados para poder obtener una prueba.

Por tal razón, se debe considerar que existe únicamente la posibilidad de que el empleador pueda suspender las relaciones laborales al trabajador coartando su derecho a la defensa y además vulnerando directamente su derecho al trabajo que deben tener conjuntamente las partes procesales, el tiempo que tiene el trabajador es un tiempo mínimo que imposibilita que se pueda recabar las pruebas necesarias para que a través de las misma exista un sustento tanto de los hechos como del derecho, para lograr una motivación adecuada.

El derecho a la defensa logra que se active todos los mecanismos legales dentro de los procesos administrativos, alcanzando así que se logre gozar de derechos establecidos en la Constitución, que son poder ser escuchados, hacer uso de las pruebas obtenidas, realizar impugnaciones, e intervenir en las mismas condiciones. De manera en que se utilice cada medio posible enmarcado en una perspectiva legal, para que a través del principio de contradicción lo que se pretenda es encontrar un estado de inocencia, la respuesta al problema, generando esa oportunidad necesaria que necesitan las partes procesales, sin dejar de lado la igualdad de condiciones que debe contener un proceso administrativo, motivo por el cual en nuestro país Ecuador la justicia que existe para las partes procesales en trámites administrativos es débil, insuficiente, marca inconformidad logrando situaciones de vulnerabilidad y un estado de indefensión.

Fundamentalmente, es necesario analizar de qué forma el Código Orgánico General de Procesos es utilizado como norma supletoria del Código de Trabajo dentro del procedimiento de Visto Bueno. Para esto, el artículo 6 de la norma laboral

relata que en todo aquello que no se encuentre descrito expresamente dentro de la misma, se deberá tomar a consideración lo estipulado en el Código Civil y en el COGEP. Para trámites administrativos, es notorio que utilizan al COGEP como norma supletoria, sin embargo, la indeterminada limitación de su aplicación, conlleva al cometimiento de arbitrariedades normativas causando vulneraciones al debido proceso, al derecho a la defensa y, sobre todo, a garantías constitucionales.

Citar el artículo 169 de la normativa laboral al momento de emitir resoluciones, resulta contraproducente debido a que dispone a la parte actora probar los hechos que han sido estipulados y alegados y lo correcto sería que la autoridad pertinente, es decir, el Inspector de Trabajo pueda recabar información suficiente ya sea mediante entrevistas, solicitando pruebas que ayuden a esclarecer los hechos, aplicando como tal el principio de inmediación, etc. , a fin de que se pueda dar la suficiente carga probatoria que facilite emitir una resolución eficaz. Sin embargo, claramente la norma suprema recalca que, en caso de pugna entre dos normas de distinta jerarquía, deberá aplicarse la de jerarquía superior.

Es por esto que, resulta necesario indicar que dentro del ámbito administrativo a diferencia del judicial, el Inspector de Trabajo dispone de atribuciones estipuladas por la ley nacional e internacional (CT y OIT) en las cuales disponen a su facultad el poder recabar información suficiente que se requiera en el procedimiento de Visto Bueno, esto a fin de que no se menoscabe la inocencia de las partes y sobre todo exista pruebas suficiente para poder tomar una decisión clara en el procedimiento de Visto Bueno, si se limita dichas atribuciones al Inspector de trabajo se está coartando cada medio probatorio que debe prevalecer en un proceso administrativo para demostrar su eficacia al tener un sustento claro para tomar una decisión ya que su importancia prevalecerá siempre al estar involucrando derechos que tienen tanto el trabajador como empleador. Lo que sucede en la práctica en diferentes casos tanto para el trabajador como el empleador, es que llegan a encontrarse en un estado de vulnerabilidad al no tener la oportunidad de aplicar el principio de contradicción y verse coartada su defensa por prohibiciones, obscuridades, vacíos que existe en nuestra normativa legal vigente.

2.1.4 La garantía constitucional de la motivación dentro del derecho a la defensa.

Dentro del literal I numeral 7 del artículo 76 de nuestra Constitución, se establece que todas las personas tienen derecho a la defensa, teniendo como tal, varias garantías entre ellas una de las más importantes la motivación que deben tener las resoluciones que son emitidas por instituciones públicas del Estado, la carencia de la motivación dentro de las resoluciones, no está garantizando el derecho que tiene las personas por lo que trae consigo una insatisfacción de las partes procesales a no cumplir con decisiones que sean lógicas, razonables y comprensibles.

Todo acto administrativo debe contener una suficiente motivación, por ende, García de Entrerría manifiesta que motivar en un acto administrativo es reconducir a que se tome una decisión en base a una regla de derecho que se autoriza la decisión. Se obliga a fijar cada uno de los hechos e incluye esos hechos en una norma jurídica. (Iván Cabrera, 2018)

Fernández Vásquez, considera que la motivación es aquella legalidad que tiene el acto administrativo, porque justifica el cumplimiento de los diferentes elementos normativos, y considera los valores de apreciación que existen entre el mérito y la razonabilidad, nos ayuda a tener un control y poder fiscalizar a través de lo que se presenta como antecedentes de hecho, el derecho aplicable y por último la decisión que se va a tomar. (David Porras et al., 2019)

Por esta razón se considera que Marienhoff, al hablar de la importancia atribuida de dar mayor potestad a la autoridad, existe mayor celo de cada autoridad demostrar a cada uno el ejercicio que tiene el poder legal y que se obro siempre correctamente, delimitando que el acto emitido se va adecuar a los diferentes antecedentes tanto de hecho como de derecho. (Cesar Coviello, 2016)

Existe expresión de la administración pública, cuando el Inspector de Trabajo, emite su resolución de manera escrita negando o concediendo el visto bueno, lo que dará como resultado la terminación o no de la relación laboral, es por tal razón que su pronunciamiento se encuentra expreso y va a contener efectos jurídicos.

Los diferentes actos administrativos tienen funciones que realizan los servidores públicos y estos están inmersos en la ley de acuerdo a reglamentos internos de cada institución pública.

En el artículo 545 del Código de trabajo en su numeral 5, se otorga una atribución al Inspector de Trabajo de conceder o negar en este caso el visto bueno laboral, es por esta razón que las funciones que tiene se encuentran debidamente amparadas en la normativa legal vigente. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

Y al tener estas atribuciones un acto administrativo busca que se produzca un efecto vinculante para con la administración, por ende, se constituye como una fuente legal de obligaciones y derechos para la administración pública. Si la decisión que es tomada no generaría efectos jurídicos como modificar, crear o extinguir situaciones jurídicas, entonces se consideraría como un simple concepto y no estuviera regulado por los administradores de justicia.

El Inspector de Trabajo está facultado para poder recabar la información y realizar las investigaciones que en el caso sean necesarias, éstas ayudaran a su vez a que la resolución este motivada, se establece esta aseveración en el artículo 12 del convenio 81 de la OIT, ayudando a que las decisiones sean tomadas con imparcialidad y que se pueda esclarecer los hechos que son enunciados como una causal para que se termine la relación laboral y además para que se motive el acto administrativo.

Por esta razón el Inspector de Trabajo en los trámites administrativos específicamente en el visto bueno, tienen una obligación al adaptar un deber ético y moral de poder valorar las pruebas, a través de una capacitación continua que deberán realizar para apoyar gestiones administrativas que cumplan con un rol razonable.

Se deberá realizar una averiguación de los hechos, el inspector de trabajo, en este proceso visualiza los medios de prueba y además analiza la forma como se obtuvieron cada uno de los medios de prueba. Si se habla de credibilidad sabemos que es la averiguación que se realiza y es entregada por las partes en este caso,

el Inspector de trabajador tiene conocimiento del origen de donde se obtuvieron las pruebas. Se debe saber que no todos los resultados de los diferentes medios de prueba se valoran de igual manera, porque un hecho puede tener una diversidad de significados en contextos diferentes. Se debe aprender a valorar la credibilidad que resulte de cada medio de prueba.

Nieva manifiesta que existen elementos que se consideran en la motivación para una correcta valoración de la prueba, por ende, el Inspector de Trabajo desde el momento de la recepción y la lectura que se proporciona como medios de prueba, se realiza una serie de ideas sobre diferentes hechos y hace una valoración jurídica, es por esta razón que se da una anticipada conclusión fáctica o se encuentra diferentes vacíos que ninguna parte lo considero.

A través de una gestión de los resultados de las pruebas y al tener un orden de examen en donde se sienta cómodo el Inspector de Trabajo, deberá realizar un listado de cada uno de los hechos relevantes que se dan jurídicamente, cada uno de los medios de prueba deberán ser analizados y deberán extraerse formando una cadena de lo que queremos llegar a concluir para tener una motivación eficaz según la doctrina.

Ahora bien, en la sentencia No. 1158-17-EP/21, menciona que existe deficiencia motivacional, y esto se debe a la inexistencia que se da en la argumentación jurídica al carecer de una fundamentación normativa y fáctica. A demás la motivación puede carecer de Insuficiencia porque la decisión cumple con una fundamentación normativa y fáctica, pero una de ellas no está cumpliendo con un estándar que sea suficiente, es decir puede fallar ya sea la fundamentación normativa o ya sea la fáctica.

La argumentación puede ser aparente, cuando tiene una normativa suficiente y una fundamentación fáctica, pero una de las dos está afectada por algún vicio motivacional. Por lo que se considera que existe vulneración de la garantía de motivación cuando esta argumentación jurídica que se da en las resoluciones es inexistente, insuficiente y por último aparente a través de la presencia de vicios motivacionales que afecten la argumentación.

2.1.4.1 Incidencia dentro del Procedimiento de Visto Bueno.

En la práctica vemos que el Inspector de Trabajo, hace una copia literal de los medios de prueba que presentan las partes procesales, lo que causa una tergiversación de la expresión de la voluntad dentro del Visto Bueno al ser un acto administrativo, tanto el juez, así como el Inspector de Trabajo siempre están en la obligación y el deber de realizar una motivación adecuada basándose siempre a través de la regla de la sana crítica, es así como la Corte Constitucional en varias sentencias se ha pronunciado respecto al tema y manifiesta la necesidad de que la autoridad que tome decisiones respecto a cualquier procedimiento donde se involucren derechos y principios de los ciudadanos, exponga las razones de derecho que le ofrece para adoptar esa decisión.

La motivación no es únicamente un elemento formal, que se da como requisito obligatorio de una manifestación de autoridad pública, por el contrario, es un elemento sustancial en el cual se expresa la garantía del derecho al debido proceso, en este caso, las partes conocen el razonamiento lógico de la autoridad pública que emite una resolución sobre el trámite de visto bueno y se conoce las razones jurídicas por las que ha llegado a esa decisión.

Es importante hacer mención a nuestra Constitución en el artículo 89 , manda que todas las sentencias o autos en este caso deben ser motivados, por tal razón deberá anunciarse normas o principios jurídicos en donde existe una decisión de la autoridad administrativa que recalque cada uno de los fundamentos de hecho, razonamientos facticos y sobre todo jurídicos lo que hace que detalladamente realicen una correcta valoración de la prueba, una interpretación adecuada y apliquen de manera lógica el derecho.

Por ende, la motivación para cada uno de los actos administrativos, al ser la forma de expresar la voluntad en este caso del Inspector de Trabajo está cumpliendo con su rol de administrar justicia, deja de lado la voluntad arbitraria, y para que esta autoridad tenga la capacidad de tomar una decisión correcta basada siempre en normas, principios, derechos, reglas que ayudan a tomar una decisión,

esto con el fin de que las partes procesales lleguen a un correcto entender una vez que se consideró cada uno de los elementos de prueba.

Esto ocasiona que el Inspector de Trabajo al emitir sus providencias y resoluciones que están vulnerando la seguridad jurídica al infringir con la garantía de la motivación, provoca que las partes consideren recurrir innecesariamente a la función judicial, aumentando en gran número la vía litigiosa, lo que se puede evitar si se sustancia adecuadamente cada uno de los Vistos Buenos que se realizan en vía administrativa.

Finalmente, si se vela por los derechos laborales el ente rector se basará en la Constitución, el Código del Trabajo y el COGEP, esto con el fin de que las autoridades administrativas respeten y velen por el debido proceso otorgando una motivación adecuada a cada una de sus decisiones, para así obtener un resultado que en ningún caso se realice perjuicio tanto para los trabajadores, como empleadores en el Visto Bueno, quienes al ver la existencia de estas inconformidades en las resoluciones emitidas por los Inspectores de Trabajo, se ven obligados a tomar otra alternativa que es litigar en sede judicial, con los costos que implica el mismo.

2.1.4.2 Casos prácticos en referencia a la inobservancia de aplicación del principio de motivación en el Procedimiento de Visto Bueno.

Visto Bueno No. 273132-2018

Con fecha del 06 de septiembre del 2018.

Dentro de la Inspectoría de la Provincia de Pichincha.

Como antecedentes del presente caso tenemos que el accionante, es una entidad deportiva del Estado y formuló el Visto Bueno, se realiza este trámite administrativo hacia la parte accionada que es un trabajador de dicha entidad, solicitando la suspensión de la relación laboral, ya que dicho trabajador incurrió en los causales 2 y 3 establecidos en el artículo 172 del Código de Trabajo.

Dentro de los considerandos segundo y tercero que se emite en la resolución el Inspector de Trabajo, se manifiesta que no se ha vulnerado en este caso el derecho al debido proceso que establece nuestra Constitución, pero una vez que se analiza el acto administrativo, se puede descifrar que si existen derechos que se vulneraron en este acto administrativo y serán detallados a continuación.

- En el artículo 151 del COGEP con respecto a la contestación se establece que existe un término de 10 días para que la parte actora pueda presentar nueva prueba en referencia a los hechos establecidos en la contestación, por esta razón la autoridad administrativa en este caso el Inspector de Trabajo no establece el termino correspondiente que son los 10 días vulnerando el derecho a la defensa y el principio de contradicción dejando en indefensión al accionante para que puede ejercer su derecho a la contradicción sobre la contestación que se establece en el Visto Bueno laboral.
- Dentro de la resolución además se puede identificar la carencia que existe en la motivación, porque en el numeral sexto y siguientes se realiza solamente meras enunciaciones de los artículos, diferente a lo que se debería realizar, que es realizar un estudio preciso de cada uno de los medios de prueba que llevaron a que el Inspector de trabajo tenga el convencimiento de las causales que fueron impuestas para dar por terminada la relación laboral.
- La autoridad competente en este caso la Inspectoría de Trabajo, finaliza este acto administrativo, haciendo alusión a los informes que emite una entidad de nuestro Estado, en donde el trabajador hacia caso omiso de que él se abstenía de tener dichas actitudes hostiles con los niños, y considero que existía un patrón de reincidencia en las faltas.

- El Inspector de Trabajo resolvió a favor del accionante, sin haber realizado una correcta valoración de la prueba y por ende no existió una motivación adecuada ajustándose a los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, parámetros que eran considerados con fecha vigente a la resolución de Visto Bueno, hoy en día la Corte Constitucional ha emitido la sentencia 1158-17-EP/21, en lo cual manifiesta que estos parámetros no debe ser una regla a seguir, sino que se debe considerar una argumentación jurídica completa , en donde se aplique a los actos jurisdiccionales una enunciación dentro de la sentencia de cada una de normas o principios jurídicos en lo que se fundamentó el Inspector de Trabajo , que se deba anunciar los hechos del caso que se está debatiendo, y por último que se deba explicar el porqué de la pertinencia de la aplicación que se da a las normas y a los antecedentes de hecho
- Por lo que transcribir y anunciar la normativa legal no es suficiente se debe realizar un análisis de cada uno de los medios de prueba para que, a su vez, la motivación sea basada en una correcta comprensibilidad relacionada con hechos que sean lógicos y razonables dentro de la resolución de Visto Bueno.

Visto Bueno No. 270918-2018

Con fecha del 25 junio del 2018

El accionante en este caso solicita que por incurrir en los causales 1 y 2 del artículo 172 del Código de Trabajo, se termine la relación laboral con la trabajadora. Esta petición es porque se encontró un faltante de dinero, se realizó un arqueo a la

caja de la entidad pública que estaba a cargo la trabajadora, su labor era jefe de la Unidad de recaudación.

Medios de prueba del accionante, es un peritaje de un contador que tiene registro en el Consejo de la Judicatura, y los generales de ley, califica el Inspector de Trabajo de acuerdo a la ley corre traslado a la parte accionada con las copias de los medios de prueba, pero no corre traslado en este caso el peritaje realizado por el contador que fue adjuntado en las pruebas, el cual se detalla en el análisis en la resolución que el Inspector de Trabajo no adjunto como prueba el peritaje contable.

La contestación de la accionada, adjunto como pruebas el contrato de la institución pública que tenía con la empresa de seguridad y que ya finalizó y que dicha entidad ya no estaba en cargada de trasladar el dinero, justificando la razón de porque ella retiró los valores y además alegó la situación por la que pasaron conjuntamente con su compañera de labores al ser robadas motivo por el cual no se devolvió los valores que son objeto de controversia.

- Los jefes tenían conocimiento de los retiros que se realizaban, por lo que ella estaba autorizada al ya no existir empresa de seguridad.
- No se informó del robo hacia los jefes por miedo a las amenazas recibidas, que, si se informaba a alguna autoridad o a otra persona, iban a causar un daño a su familia los ladrones.
- Fue separada de las labores de manera ilegal, hasta que exista una respuesta del Visto Bueno.
- La accionada solicitó que el Inspector de trabajo oficie a la entidad del Estado a que entregue documentación para que pueda a su vez ejercer el derecho que tiene a la defensa.

Dentro de la diligencia de investigación:

- La Inspectora, mediante providencia corre traslado de la contestación, y convoca a la diligencia de investigación.
- No hubo una investigación previa al señalamiento de la fecha para que se realice la audiencia.
- No se otorgó por el Inspector de trabajo los días que ampara el COGEP en su artículo 151 que son 10 días para que el empleador anuncie nueva prueba.
- Sobre el requerimiento solicitado por la accionada, no se ofició a la entidad pública, para que se entregue la documentación a la autoridad administrativa para que sea objeto de investigación.

Por lo cual el accionante manifiesta que se transportó dinero que es propiedad del Estado dentro de un vehículo privado sin la existencia de una autorización, mientras que la parte accionada no compareció a la diligencia y no ejerció el derecho que tiene a la defensa.

Resolución del Visto Bueno.

- Dentro del contrato con la entidad pública con la empresa de seguridad, se manifiesta que ellos eran los únicos autorizados para transportar, ninguna persona podía transportarlos.
- De la norma para el control de la recaudación expresa que la jefa de recaudación va a tener bajo su responsabilidad bajo su cuidado y custodia los recursos que se recaudaran, en este caso si no se acató con el procedimiento que se debía realizar, el empleador y esta autoridad

administrativa no tiene la certeza que los actos realizados de la funcionaria fueron hechos con lealtad y sobre todo transparencia.

- Los hechos que se presentan en el trámite se reconocieron de manera expresa por la accionada en la contestación, manifestando que no le fue posible dentro de su contestación conseguir el dinero para reponer el faltante, por lo que soy responsables de reponerlo.
- Por lo que se concedió el Visto Bueno a favor del accionante.

Análisis de la resolución emitida por el Inspector de Trabajo.

Dentro de la resolución se vulnera el principio a la contradicción porque no se otorga la oportunidad de que el accionante pueda tener el momento procesal para presentar nueva prueba. El informe del perito no se sustentó dentro de la diligencia de investigación y tampoco dentro de la resolución no hay un pronunciamiento por parte del Inspector.

No hay una investigación por la autoridad administrativa adicional de los fundamentos tanto de la petición como de la contestación. No existe pronunciamiento del Inspector de Trabajo sobre la petición de la parte accionada, que se oficie a la institución pública a fin de que se entregue documentación que sea necesaria para ejercer el derecho a la defensa, dejando un vacío en la resolución sobre dicho aspecto.

Dentro de la resolución no existe una parte en donde se aclare o justifique si la accionada estaba o no citada para dicha diligencia de investigación, dejando una interrogante en la resolución. En el contrato existente entre la empresa de seguridad y la entidad pública, el Inspector de Trabajo en ningún momento estableció si en dicho contrato existió alguna cláusula de tiempo para que se culmine el contrato dejando un vacío en su resolución, lo único que hace es manifestar es que la empresa era la única persona que podía en este caso transportar el dinero.

Por cada uno de los motivos expuestos se puede manifestar que se está vulnerando al derecho a la motivación que tienen las partes porque el Inspector de Trabajo toma una decisión, carente de razonabilidad y de lógica, porque no es posible que el emita una resolución al no estar claro y tener certeza de lo que está emitiendo, el Inspector tiene la facultad de realizar las investigaciones necesarias y esto se fundamenta en el convenio 81 de la OIT, no existe entonces una justificación para emitir una resolución en base a conjeturas, estableciendo una vulneración clara a los derechos que tienen las partes procesales generando inseguridad jurídica en el procedimiento.

Lo cual no se debe realizar una resolución en base a pequeños fragmentos recogidos de la contestación, y copiarlos el momento de emitir una respuesta y basar la decisión únicamente en eso, porque el Inspector de Trabajo es una autoridad que vela por el cumplimiento del debido proceso, y no lo está haciendo si no realiza una investigación necesaria no por el hecho de no presentarse la parte accionada a la diligencia, se debe dar fe a cada uno de los medios presentados por la parte accionante, la autoridad administrativa debe trabajar en pro de los derechos laborales realizando una motivación a través de una fundamentación normativa de manera correcta, conforme a Derecho, y una fundamentación fáctica correcta esta con relación a los hechos.

2.1.4.2 Inobservancia del Principio de Contradicción dentro del derecho a la defensa.

El principio de contradicción resulta fundamental en el procedimiento de Visto Bueno, sin embargo, la no aplicación de este principio da como resultado la vulneración del derecho a la defensa y esto sucede al momento en que el Inspector de Trabajo dentro de la diligencia de investigación al seguir con el procedimiento admite la solicitud de visto bueno y como tal se realiza la contestación adjuntando las pruebas que serán de ayuda dentro de la resolución, pero deja al actor sin conferir días términos necesarios para que pueda presentar nueva prueba según lo dispuesto en el artículo 151 del Código Orgánico General de Procesos, omitiendo

esto, la autoridad competente, afecta totalmente el derecho a la contradicción que tienen las personas, derecho a defenderse y refutar las pruebas presentadas.

Ha sido la Corte Constitucional como máximo órgano de control de administración de justicia, quien se ha pronunciado relatando que el principio de contradicción se encuentra estrechamente enlazado los principios y garantías que el derecho procesal requiere y su inobservancia acarrea vulneración directa al derecho al debido proceso como garantía procesal y constitucional que genera un estado de desigualdad de acceso a la justicia para las partes.

Además, si la autoridad laboral administrativa está obligada a velar por el correcto desempeño de las garantías procesales y constitucionales dentro de los procedimientos laborales, es quien debería tener aún más certeza que dichas garantías sean aplicadas a cabalidad, lo que quiere decir que, en función de la norma constitucional; dar paso para que el accionante pueda dar aviso sobre la nueva prueba bajo los términos establecidos en la norma supletoria.

Al momento de no permitir que se accione nueva prueba dentro del procedimiento, se está dando a suponer que los hechos promulgados por el accionado hacen prueba fidedigna de la realidad y de manera implícita se denota que no hay nada que refutar sobre dichas pruebas, lo que nuevamente conlleva a la autoridad administrativa, ser quien bajo sus facultades tutele los derechos de las partes y pueda cumplirse con el derecho a un debido proceso y el derecho a la defensa, pero el Inspector de trabajo al omitir este término de vital importancia nos lleva a la duda de cómo puede emitir una decisión final si no se cumple con el procedimiento correcto para poder recabar la información del caso y se pueda resolver con total claridad una decisión que involucra derechos y principios para los ciudadanos.

Además, se recalca que el acuerdo ministerial MDT-2021-2019 da la oportunidad para que la autoridad administrativa disponga como norma supletoria al COGEP tal como lo describe la primera disposición general del documento en mención, y además otorga atribuciones al Inspector de trabajo que atañe a un proceso judicial más no a un administrativo.

Como fundamento importante, se denota que el momento oportuno para la aplicación de normas supletorias en trámites laborales, se aplicará en todo aquello de lo que no estuviere expresamente dispuesto en el Código de Trabajo. Además, es importante recalcar que la aplicación del procedimiento sumario deberá sustanciarse en vía judicial lo cual no está expresamente establecido para los procedimientos de Visto Bueno al ser un proceso netamente administrativo, y esta diferenciación nos ayuda para que no exista confusión en las vías para tramitar la terminación de una relación laboral.

En conclusión, el derecho a la defensa se ve vulnerado al no dar paso al accionante para que pueda asistir a una nueva prueba aplicando la norma supletoria (COGEP) en su artículo 151, el cual hace referencia a la forma y contenido de la contestación, de manera que su inobservancia acarrea que la administración de justicia se vaya en contra de los principios de contradicción y al principio dispositivo, los cuales deben ir directamente ligados a los actos procesales y las garantías constitucionales.

Es evidente que dicha situación actualmente representa un menoscabo a las garantías constitucionales, que a pesar de que, dentro del Acuerdo Ministerial antes mencionado se describa hacer efectiva la aplicación de dichas garantías, en la realidad material y normativa, es todo lo contrario. Con lo antes mencionado lo que se pretende es que la autoridad competente en este caso el Inspector de Trabajo, no se demuestre como aquella autoridad administrativa que puede llegar a vulnerar el procedimiento de Visto bueno a través de sus resoluciones, sino que, el objeto es encontrar los errores existentes de fondo y de forma dentro de la normativa laboral que regula el procedimiento de Visto Bueno.

2.2 Incidencia de la economía procesal en los procedimientos de Visto Bueno.

De manera general debemos conocer que la economía procesal es aquel principio que busca la configuración de una estructura y el funcionamiento del

proceso, buscando la finalidad que tienen las pretensiones, lo que logra que se genere un ahorro de esfuerzo y de coste de cada actuación procesal, es por eso que se obtiene un máximo rendimiento con un mínimo gasto, obteniendo todo esto en un tiempo muy corto lo que se llama economía del proceso.

La finalidad que tiene este principio es que exista una respuesta a las cuestiones procesales dentro de un mismo proceso, que no se repita actos procesales o exista la posibilidad de iniciar otro proceso sobre materias que ya se sustanciaron ante una autoridad competente, por esta razón, el principio de economía procesal debe ser aplicado en base al tiempo, trabajo y coste, porque el tiempo tiene que ver con la brevedad del proceso, cada fase debe realizarse en el menor tiempo posible, procurando que cada etapa que interviene en el proceso tenga una duración mínima posible, en cuanto al trabajo debe limitarse por su complejidad, a mayor sencillez menor se sintetiza cada problema que se desarrolla en un litigio, si hablamos del dinero se relaciona con el coste que tiene cada acto procesal para calcularse de manera que tenga el valor más barato de cada actuación procesal. (Pérez, 1971)

Por lo antes expuesto se manifiesta que la economía del proceso es el medio, por el que se delimita la existencia de una justicia equivalente a la equidad, aligerando cada uno de los procesos de tramitación y el enjuiciamiento de cada uno de las diligencias procesales, es un principio indirecto, porque directamente lo que se busca es evitar que se dé la repetición de otro proceso sobre un mismo tema que no pudo ser resuelto en un proceso anterior.

El principio de economía procesal, se encuentra vulnerado en el Código de Trabajo debido a que la resolución que emite el Inspector de Trabajo es un informe en el cual no se quita el derecho a las partes para que puedan acudir ante un Juez de Trabajo, porque únicamente el informe será valorado con un criterio judicial, este inciso, hace que pierda eficacia el procedimiento de Visto Bueno, debido a los costes que intervienen desde el momento de activar la vía administrativa para que únicamente conozca el conflicto un Inspector de Trabajo y se desarrolle cada paso del procedimiento administrativo

Lo anterior se finaliza, con la emisión de una resolución que tendrá únicamente el carácter de informe, pero lo contradictorio es que nuevamente podrá sustanciarse en vía judicial, por lo que no es pertinente que su resolución únicamente tenga un criterio judicial estamos desgastando recursos económicos que nuestro país carece.

No es apelable en sede administrativa la resolución del Inspector de Trabajo , por esta razón aumenta la carga procesal que tienen todos los jueces ya que al no ser apelable se activa por decisión ya sea del trabajador o empleador la vía judicial , se están ingresando procesos que ya fueron sustanciados, evacuados ante el Inspector de Trabajo, vulnerando en gran medida el principio de economía procesal, la Inspectoría de Trabajo fue creada con el fin de agilizar cada proceso administrativo que se sustancie, que es lo que no sucede en la realidad, se establecen competencias en este caso a las Inspectorías de Trabajo pero la misma norma emite articulados para activar una vía judicial que no es pertinente por la carga procesal que día a día encontramos en la práctica.

Lo correcto es que si lo operadores de Justicia en este caso el Inspector de Trabajo carece de competencia para conocer esta clase de controversias laborales, la sustanciación sea directamente ante un Juez de Trabajo, ya que se está activando inadecuadamente funciones que le competen directamente al juez de acuerdo a lo que manda el artículo 130 del Código Orgánico de la Función Judicial, al ser los jueces garantista de los derechos, relacionados en brindar una tutela judicial efectiva y sobre todo proteger la seguridad jurídica.

Capítulo III.

Derogación del procedimiento de Visto Bueno e incorporación de un procedimiento eficiente para terminar la relación laboral

3.1 Fundamentación teórica para la propuesta de derogación al procedimiento de Visto Bueno.

Se debe considerar que desde la promulgación del primer Código de Trabajo ecuatoriano, en el año 1938; se han venido realizando diferentes reformas laborales que responden a una política significativa que el Ecuador quiere lograr dentro del ámbito económico y laboral, estas reformas incluyen factores políticos, sociales y económicos que se originan por la lucha social que existe entre las fuerzas productivas y laborales, las mismas que se han ido integrando a los diferentes intereses que tienen los grupos sociales con respecto a los patronos y trabajadores.

Fundamentalmente se ha demostrado en esta investigación, que los derechos constitucionales e internacionales de los trabajadores requieren de un tratamiento especial, no obstante, no podrán vulnerarse. Es por esto que, debe cumplirse con el mandato constitucional en la unidad jurisdiccional dentro de todos los ámbitos. La Carta Magna establece derechos tanto a empleadores como trabajadores que si no son conocidos por los jueces pueden vulnerarse dentro de una sede administrativa en donde los funcionarios administrativos no resolverán situaciones en conflicto como los jueces laborales que podrían garantizar de mejor manera la existencia de derechos que tienen las partes procesales.

La Constitución de la Republica establece que, dentro del ejercicio de la potestad jurisdiccional, les corresponde a los órganos de la función judicial establecer una unidad de control jurisdiccional. Por lo tanto, la jurisdicción exclusivamente le corresponde ejercer únicamente a los órganos propios de la función judicial considerando que se está limitado que otros órganos de poder público ejerciten estas funciones. Se consideran dos acepciones dentro de la unidad jurisdiccional que no se tienen presentes:

1. Monopolio en la aplicación de derecho. Solo los órganos judiciales están en la potestad de aplicar las normas jurídicas establecidas en ordenamientos jurídicos dentro de un litigio concreto y además solo están facultados para desarrollar esta función y ninguna otra.
2. Dar una resolución plena al asunto con respecto a su competencia, sin que este separe elementos importantes dentro de la Litis, para que estos elementos sean confiados a otros centros distintos que tome la decisión, como son: “cuestiones previas o prejudiciales, incidentes”.

El proceso judicial otorga mayores garantías a los empleadores y trabajadores puesto que, estos procesos conocen que las ejecuciones judiciales al ser realizadas por jueces de derecho tienen mayor potestad ejecutora a diferencia de los funcionarios administrativos. Por ende, se observa que el proceso administrativo es únicamente un mecanismo de control que fue creado por la función ejecutiva para que las relaciones laborales tengan una regulación en su proceder, por lo tanto, es inadecuado que el Inspector de Trabajo ejecute un proceso sancionatorio ya que se vulneraría el principio de unidad jurisdiccional.

El cambio judicial en el Ecuador se ve reflejado hace años atrás como una condición que surge para consolidar la democracia y obtener un desarrollo sustentable requiriendo alcanzar un equilibrio dentro del poder ejecutivo, logrando garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales. De la misma manera, se pretende que exista un desarrollo económico en la inversión nacional e internacional que proporcione elementos de seguridad a todos los ciudadanos.

Finalmente, la derogación es la eliminación de la validez que se da a una norma por otra. Se debe considerar que así una norma jurídica trata de limitar el dominio de validez de otra, también podrá eliminar completamente la validez de dicha norma. (Aguiló Regla, 1991). Es por esto que la derogación acentúa la declaración de inconstitucionalidad proveniente de los jueces dentro de un sistema de control difuso de constitucionalidad otorgándole la facultad de poder derogar leyes consideradas como inconstitucionales. (Ricardo Guarinoni, 2016)

3.1 Importancia de la Derogación a la norma.

El Código Civil en su artículo 37 manda que la derogación de las leyes puede ser expresa o tácita, siendo la expresa en el caso de que la nueva ley establece que deroga la antigua. Así mismo, la derogación tácita se da cuando la nueva ley tiene disposiciones que no logran conciliarse con los de la ley anterior. De la misma forma, se indica que establecer una propuesta que cambie el accionar del visto bueno hacia la vía judicial, se la ha considerado como el objetivo principal en el camino a garantizar el correcto alcance de justicia de la norma.

En este caso, derogar se convierte en una necesidad requerida frente al análisis realizado a las deficiencias que se han presentado en esta investigación referente al procedimiento de Visto Bueno, con el fin, de proponer una solución viable que brinde suficientes y optimas garantías jurídicas a las partes procesales, así mismo, responder a estándares modernos propios que deben contener un ordenamiento jurídico en la actualidad.

Esta necesidad de cambio en nuestra legislación laboral brinda tener una garantía jurídica para que las partes procesales con certeza, realicen el procedimiento para terminar la relación laboral. De la misma manera, la propuesta a ejecutar tiene como objetivo presentar un modelo de procedimiento que pretenda cuidar los recursos del estado, ya que, al poseer Inspectores de Trabajo realizando tramites de Visto Bueno a nivel nacional, se genera un gasto innecesario a los recursos cuando la resolución que emiten estas autoridades administrativas se considera únicamente como informe sin la validez necesaria que debería tener los trámites administrativos.

Por lo antes expuesto se considera esta propuesta encaminada a garantizar la tutela de los derechos laborales, enfocándose directamente en la vía judicial la cual es óptima en evidencia a los diferentes procesos que no han llegado a tener el goce de las garantías judiciales en referencia al debido proceso. Finalmente, es fundamental señalar que al existir conflicto de normas se debe tener una perspectiva de desafío ya que, al ser un proceso en donde vamos a poder alcanzar

nuevas posiciones en referencia a las nuevas necesidades y objetivos que se presenten, por lo tanto, se permite lograr un procedimiento diferente en el futuro, ayudando a superar las relaciones personales en ámbitos laborales desde un enfoque constructivo buscando ese resultado en la diversidad de perspectivas que se van a presentar en la normativa vigente.

3.1.1 Importancia de la jerarquía normativa en el Procedimiento de Visto

Bueno.

Debemos conocer que las normas al regular la conducta humana, no se encuentran aisladas, ni en desorden, sino constituyen un conjunto orgánico sistematizado, de diferentes preceptos que están vinculados entre sí, denominados como ordenamientos normativos.

El ordenamiento normativo se define como la justificación racional que existe dentro de una organización política, ese conjunto sistematizado que contiene normas es lo que dan validez y devienen de la Constitución, es la razón por la cual se establece una jerarquía y coordinación dentro de las normas jurídicas, donde cada uno tendrá su lugar al ser constituidas por autoridades u órganos.

Existe también órganos que crean normas jurídicas y en la sociedad tienen mayor relevancia, la razón es porque dichas normas tiene mayor trascendencia en diferentes temas que se desarrollan en la sociedad , autores de gran importancia como Kelsen tienen una visión positivista y manifiesta que toda norma emana de otra norma, por ende, el ordenamiento no se conoce solo como un conjunto de normas, sino se constituye que contiene una estructura, el fin y la función normativa que da sentido como tal a las normas.

Algunos tratadistas manifiestan además que, todo sistema debe contener características como la unidad, coherencia y plenitud. Si hablamos de unidad nos referimos que las normas le deben sujeción a la Constitución, y desde esta perspectiva se constituye un concepto integral, el derecho de nuestro país es uno

solo, por lo tanto, el ordenamiento jurídico es la unidad indisoluble por sí mismo, debe existir coherencia porque no puede existir incompatibilidades dentro de una solución de conflictos y al existir incoherencias se debe recurrir a diferentes criterios de solución de conflictos con respecto a las antinomias.

Lo que pasa con el procedimiento de Visto Bueno al interrogarnos, ¿Se debe aplicar dicho procedimiento en base al COGEP, Código de Trabajo o el Acuerdo Ministerial? Esta pregunta se vuelve tediosa, pero sin duda alguna indispensable, al querer saber qué ley debemos aplicar si existe contradicción entre las normas, porque ha causado que la autoridad administrativa no identifique el trámite que debe aplicarse.

El escenario descrito anteriormente, genera una posible transgresión del artículo 425 de la Constitución, donde dispone que los diferentes servidores públicos, ya sea administrativos o judiciales, en caso de conflicto de norma de diferente jerarquía, aplicara la superior, esto nos lleva a que exista erróneamente una incertidumbre de la aplicación de las diferentes normativas que regulan el visto bueno, causando como tal una vulneración a los derechos y garantías.(Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

La validez de cada una de las normas jurídicas emana y va a depender de la existencia de una norma superior, por ende, se sitúa a la Constitución como norma jerárquicamente superior, toda norma va a depender del ámbito de aplicación y del origen, ya que no todas las normas tienen la misma validez territorial.

Es importante hacer mención a la Constitución en su artículo 424, manda que la Constitución es la norma suprema y por lo tanto va a prevalecer sobre cualquier ordenamiento jurídico, existe un orden jerárquico establecido:

1. La Constitución.
2. Los tratados y convenios internacionales.
3. Las leyes orgánicas.
4. Las leyes ordinarias.
5. Las normas regionales y las ordenanzas distritales.
6. Los decretos y reglamentos.

7. Las ordenanzas.
8. Los acuerdos y las resoluciones.
9. Y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

Una vez que conocemos la jerarquía de las normas dentro de la Constitución, la misma norma establece que si existe conflicto entre normas de distinta jerarquía, en este caso el juez, administrador o servidor público, deberán resolver mediante la aplicación de una norma que sea jerárquicamente superior.

En el Código Civil en el artículo 18, se establece que los jueces no pueden suspender ni negar la administración de justicia ya sea por oscuridad o en el caso de que falte la ley, por este motivo se considera reglas a seguir.

1.- Si la ley es clara, no se podrá desatender su tenor literal, por querer consultar su espíritu. Pero debemos conocer, que, si se puede interpretar una expresión oscura de la ley, y se recurrirá a la intención, al espíritu, o a la historia fidedigna que existe en su establecimiento.

2. Debe considerarse que las palabras de la ley se deberán entender en un sentido natural y obvio, según corresponda al uso general de las palabras, pero en el caso de que el legislador, haya definido expresamente para utilizar en ciertas materias, se deberá dar un significado legal.

3. Las palabras que sean técnicas y pertenezcan a toda ciencia o arte deberán ser tomadas en un significado que profesan la misma ciencia o arte.

4.- El contexto de la ley es para ilustrar cada sentido que tienen las partes, de tal manera que se logre una correspondencia y armonía. Los pasajes que son oscuros de una ley pueden ser ilustrados, en este caso por medio de otras leyes, particularmente en el caso de que versan sobre el mismo asunto.

5.- Lo favorable u odioso que establezca una disposición no se considerará para ampliar o restringir su interpretación, la extensión que deba darse a toda ley se determinará siempre por su genuino sentido o según las reglas existentes de interpretación.

6.- Se considera que en los casos en los que no pudieren aplicarse reglas de interpretación precedentes, se deberá interpretar los pasajes oscuros o que sean contradictorios del modo que más se parezca al espíritu general de la legislación o ya sea a la equidad natural.

7.- A falta de ley, se deberá aplicar las que existan en cuanto a casos análogos y en el caso de que no hay, se ocurrirá a los principios existentes del derecho universal.

Una vez que entendemos la interpretación normativa en base a lo establecido en ordenamientos jurídicos, debemos concluir que la Constitución manda que deberá aplicarse la norma superior en caso de conflictos de normas, que a su vez aplicando esta interpretación la norma que debe regir el procedimiento de Visto Bueno es el Código de Trabajo, dejando una gran insatisfacción al conocer que este ordenamiento laboral, es una norma tan caduca debido a que fue puesta en vigencia el 18 de Noviembre de 1938 y que ha sido reformada por varias ocasiones, pero sin considerar el cambio necesario en el procedimiento de Visto Bueno, demostrando el desinterés de las autoridades competentes para implementar una norma que sea enmarcada en derechos y principios laborales regidos por nuestra norma constitucional, ya que hasta la fecha vigente se demuestra que los cambios realizados netamente al procedimiento de Visto bueno son insuficientes y erróneos.

Generando como tal vulneración a la seguridad jurídica que debe existir en las controversias laborales, en el numeral 6 del Código Civil en su artículo 18 se establece que de acuerdo a los casos que no se apliquen reglas de interpretación precedentes, los pasajes oscuros o contradictorios deberán ser aplicados al espíritu general que más se parezca, por estas razones vemos que en varias resoluciones la autoridad competente toma una decisión en base al principio de favorabilidad que en caso de duda o conflicto aplicara la más favorable hacia el trabajador relacionada con el in dubio pro operario, lo que nos ayuda a determinar que norma es más ventajosa o beneficia a las partes procesales dentro de las fuentes formales de derecho al ser una obligación para la autoridad emitir una resolución.

A demás se conoce que en este caso la autoridad administrativa, conjuntamente con el accionado y accionante, actúan en potestad del artículo 6 del Código de Trabajo considerando la aplicación de las normas supletorias, se tiene pleno conocimiento de la existencia de dichas normas, pero no se tiene pleno conocimiento hasta qué punto se debe aplicar las normas supletorias en un caso en concreto cuando existe conflicto de leyes, y pueda resultar contradictorio que

un trámite netamente administrativo por considerar parámetros del Código Orgánico General de Procesos y no del Código de Trabajo o Acuerdo Ministerial, pase de ser un procedimiento administrativo a un proceso judicial.

Por esta razón en los trámites administrativos, se observa que al tener flexibilidad por parte de los Inspectores de Trabajo en la aplicación del COGEP, trae consigo una serie de irregularidades y arbitrariedades en las normativas, ya que, en el Acuerdo Ministerial no existe el término correspondiente para que se establezca nueva prueba por parte del accionante, lo que vulnera el derecho a la defensa y el principio de contradicción causando vulneraciones a las garantías constitucionales.

De la misma manera, si hablamos de un proceso judicial; se conoce que su sustanciación es de acuerdo a etapas que cumplan con términos correspondientes para que las partes procesales puedan ejercer su defensa de acuerdo a un tiempo razonable respetando lo establecido en la norma conjuntamente con los derechos que emanan para las partes procesales, diferente de los ordenamientos que regulan el procedimiento de Visto bueno ya que se establece términos y plazos que dejan muy de lado que se considere un procedimiento justo y razonable, y además de eso no se respetan los derechos consagrados en la norma, por este motivo, vemos que el Inspector de Trabajo tiene varias confusiones en la aplicación de la norma en los procedimientos de Visto Bueno.

De la misma manera se considera que en el artículo 169 del COGEP, hace referencia a que el accionante es el responsable de probar los hechos que en este caso alega, esta aseveración no considera la importancia que tiene el Inspector de Trabajo para que pueda investigar y emitir una resolución del caso en concreto, situación que se evidencia que no existe una aplicación adecuada en estos trámites administrativos, ya que en el Convenio 81 de la OIT y el Código de Trabajo permiten que en este caso la autoridad administrativa realice las entrevistas respectivas, pueda recabar información y tener una fundamentación clara para resolver según su competencia casos administrativos, vulnerando la seguridad jurídica existente en el Procedimiento de Visto Bueno.

Con estas aseveraciones indicadas anteriormente podemos darnos cuenta de la vulneración que existe a los derechos y principios constitucionales, claro está que el Inspector de trabajo no tiene la certeza de emitir una resolución al existir esta confusión normativa que hace que en varios procedimientos de Visto Bueno sean considerados por las partes procesales como, procedimientos erróneos al causar insatisfacción y vulneración se logra demostrar el gasto innecesario que realiza el Estado al no tener un procedimiento adecuado a derecho.

3.2 Propuesta de Derogación al procedimiento de Visto Bueno e incorporación de un nuevo procedimiento para terminar la relación laboral.

Una vez analizado las deficiencias que se presentan en el procedimiento visto bueno laboral, la inadecuada regulación normativa procesal existente en nuestro ordenamiento y considerando, además, las necesidades que tienen los trabajadores y empleadores para la aplicación de sus derechos constitucionales en referencia a la seguridad jurídica, el debido proceso y una tutela judicial efectiva. Se desarrolla entonces, una propuesta derogatoria al procedimiento con el fin de lograr una solución jurídica eficaz y viable al problema que se ha desarrollado en la presente investigación.

Se debe considerar la importancia de impugnar las acciones procesales teniendo en cuenta cuan fundamental es la aplicación del derecho a la defensa que deviene de controversias surgidas entre las partes procesales generadas por consecuencia del desequilibrio e inequidad del actual mecanismo procesal, no obstante, se debe reconocer que en los últimos años el Ecuador ha venido demostrando avances significativos dentro del derecho laboral sustantivo, dichos progresos no logran tener el suficiente alcance de justa aplicación al encontrarse con el actual procedimiento de Visto Bueno, el cual se demuestra de manera obsoleto e ineficaz.

3.2.1 Incorporación de un nuevo procedimiento para la terminación de la relación laboral.

La idea central de este proyecto investigativo es incorporar un nuevo procedimiento que garantice la no existencia de un menoscabo a los derechos del empleador y trabajador, de esta manera, se contempla dicha propuesta bajo las siguientes directrices:

1. El Estado tiene como primordial finalidad precautelar la unidad jurisdiccional amparada por la Constitución.
2. La imperante necesidad de establecer una regulación normativa eficiente hacia las relaciones trabajador – empleador.
3. Establecer diferentes mecanismos que garanticen una adecuada terminación de la relación laboral a través de medios judiciales y no administrativos.

El procedimiento de terminación de la relación laboral deberá ser conocido y tramitado por los jueces de trabajo de la unidad judicial.

Es preciso considerar que la relación de trabajo, termina en el caso de existir una causa que jurídicamente logre poner fin a la relación existente entre el trabajador y empleador debidamente demostrada, causas que están establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, por ende se ve la necesidad de incorporar un procedimiento denominado como notificación a la terminación de la relación laboral, lo cual es diferente al procedimiento actual de Visto Bueno, con el fin de aportar soluciones viables a la problemática abordada en la presente investigación, a través de este nuevo procedimiento se logrará obtener un mecanismo procesal adecuado y eficiente que coadyuve un desarrollo justo que debe cumplir nuestro Estado para lograr el cumplimiento de derechos y principios constitucionales.

Artículo 621.- Notificación de la terminación de la relación laboral. –

Para finalizar la relación laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo, se deberá realizar una notificación por escrito al trabajador o al empleador a través de un documento que deberá contener la descripción clara y precisa de los acontecimientos que motivan la terminación de la

relación laboral, especificando el o las causales que van a ser invocadas, por ende, causal que deberá ser justificada con medios de prueba idóneos en caso de impugnación de la terminación de la relación laboral, señalando la fecha en que se da por terminada la relación laboral. La notificación de terminación de la relación laboral se la realizará conforme lo establece el artículo 53 y siguientes del Código Orgánico General de Procesos, diligencia que se realizará a través de los notificadores del Ministerio de Trabajo.

Artículo 621.1.- La notificación de terminación de la relación laboral, solamente podrá realizarse por escrito, especificando la causal que se invoca para terminar la relación laboral, causal que no podrá ser modificada o adicionar más causales en lo posterior.

En caso de que no exista notificación por escrito, se entenderá que el trabajador fue despedido en forma intempestiva.

3.2.2 Impugnación de la terminación de la relación laboral.

Todos los actos administrativos que realice cualquier autoridad del estado podrán ser impugnados ya sea en vía administrativa como en la vía judicial, por ende, el artículo 76 numeral 7 literal m de la Carta Magna menciona el derecho a la defensa que tienen las personas y su capacidad de recurrir al fallo o resolución en todos los procedimientos cuando se esté decidiendo sobre sus derechos. Por lo tanto, manifestamos que la impugnación de dichas acciones es un derecho constitucional para que la otra parte procesal pueda refutar u oponerse a una decisión que es tomada ya sea en vía administrativa o judicial dentro del ejercicio de sus funciones.

Por lo antes expuesto se propone considerar la aplicación del siguiente artículo:

Artículo 622. – Impugnación a la notificación de la terminación a la relación laboral. – El trabajador o empleador, una vez que haya sido notificado con el documento que justifique la causal invocada en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo podrá impugnar la decisión ya sea del trabajador o empleador

presentando una demanda ante el juez o jueza de trabajo correspondiente, proceso que se registrará mediante el procedimiento sumario establecido en el Código Orgánico General de Procesos.

En caso de no presentar la demanda que impugna el documento para terminar la relación laboral dentro del término establecido en el artículo 636. 1 de este Código, se presumirá que la terminación de la relación laboral se encuentra debidamente justificada. En esta acción judicial, la carga probatoria sobre la terminación de la relación laboral le corresponde a quien la haya ejecutado.

3.2.2.1 Importancia de la carga probatoria.

Es menester hacer referencia al derecho probatorio al ser importante dentro de la rama del derecho procesal y laboral, donde la prueba sirve como instrumento indispensable para poder concretar y sobre todo hacer efectivo el derecho sustantivo.

Calvinho manifiesta que, la carga de la prueba es la existencia de un ejercicio que sirve para tener un propio interés, es decir la facultad de ejecutar libremente diferentes actos o conductas, establecidas en la norma en beneficio o interés propio sin la existencia de sujeción, ni coacción, cuya inobservancia acarrea hechos desfavorables dentro de un proceso. (Calvinho, 2020)

La carga de la prueba tiene características importantes:

1. Está inmersa en la teoría general del proceso.
2. Es aplicable en todos los procedimientos.
3. Establece una regla para el juez y además pautas de comportamiento para la actividad probatoria de las partes procesales.
4. Determina que parte procesal asume un riesgo de no probar los hechos.
5. La carga de la prueba siempre tendrá reglas establecidas en la ley.

Es importante que la prueba se conozca a través de los hechos que fueron alegados porque no se va a realizar un análisis superficial, sino que la exigencia deviene de la interpretación y se argumenta en los diferentes asuntos de hecho y de derecho que van a tener un sustento de investigación por la parte interesada, existe una regla importante y es que le incumbe probar los hechos al que los haya alegado, por lo que resulta lógico, coherente, si algo se afirma, entonces tengo la obligación de demostrar que lo que se estableció es verdadero.

Por esta razón se dan varias circunstancias en la carga de la prueba porque no siempre la carga le va a corresponder al accionado, sino que deberá probar el accionante, por ejemplo si se negó la existencia de una relación laboral, el trabajador es la persona que va a probar que este apartado que alego sea cierto, y en qué circunstancias fue realizado, por lo que se van a presentar diferentes medios de prueba como documentales, testimoniales, que nos llevara a que la parte encargada de probar, sustente de manera correcta sus pruebas, y si se llegase a probar la relación laboral, en este caso el empleador es quien tiene que demostrar que cumplió con las obligaciones sociales con respeto a lo establecido en la ley y esto con respecto a la controversia laboral que se presente.

Como conclusión sabemos que la carga de la prueba es muy importante que sea invocada por la persona que alego el hecho, en este caso dentro de nuestro capitulo tercero se establece esta imposición para demostrar la veracidad de los hechos alegados al exponer una controversia ante un tercero imparcial que es el juzgador, la carga de la prueba se relaciona con el derecho fundamental al debido proceso al obtener pruebas de manera legal y el juzgador pueda acercarse a los hechos y al derecho, formando esa regla de conducta para las partes procesales a través de un criterio lógico y racional.

3.2.3 Reforma Parcial al artículo 636 del Código de Trabajo. Prescripciones Especiales.

La necesidad de aportar soluciones viables a la problemática abordada dentro de esta investigación, conlleva además a realizar una reformar parcial al artículo

636 del Código de Trabajo en cuanto a Prescripciones especiales, incorporar un nuevo numeral de la siguiente manera:

Art. 636.1 La acción judicial contenida en el artículo 621 prescribe en un término de 90 días.

De la misma manera, se considera necesaria la derogación del inciso b del artículo 636: “La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato de trabajo” (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

3.2.4 Derogación del numeral 5 del artículo 545 del Código de Trabajo.

La derogación de este inciso del artículo 545, surge debido a que esta propuesta de derogación del procedimiento de Visto Bueno, ya no requiere del Inspector de Trabajo como ente facultado para conocer y resolver la acción de Visto Bueno, sino que, la idea de esta investigación tiene como fin, realizar un procedimiento apegado a la necesidad y a la garantía de cumplir con los principios constitucionales dentro de la normativa laboral.

Derogar el numeral 5 del artículo 545, que le da potestad para que el Inspector de Trabajo pueda conceder o negar el Visto Bueno con respecto a la terminación de la relación laboral, eliminando esta competencia para dichas autoridades administrativas.

3.2.5 Derogación del artículo 589 del Código de Trabajo.

Es menester hacer referencia que en la investigación realizada se llega a una conclusión de derogar el procedimiento de Visto Bueno e incorporar un nuevo procedimiento teniendo como base su judicialización, por lo tanto la autoridad competente según el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 1 respecto a las disposiciones fundamentales manda que la potestad de administrar justicia en este caso emana del pueblo y deberá ser ejercida por los órganos de la Función Judicial, al ser una potestad pública que consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.

Por esta razón el Inspector de Trabajo ya no tendría la función dentro del nuevo procedimiento, sino que le compete al Juez de Trabajo conocer esta controversia laboral con respecto a la terminación de la relación laboral; ya no deberá existir el informe que emite el Inspector de Trabajo, por lo que se deberá derogar el artículo 589 del Código de Trabajo.

3.2.6 Derogación del Acuerdo Ministerial MDT 2021-219

En esta línea de ideas, es necesario también derogar el Acuerdo Ministerial MDT 2021-219, suscrito y en vigencia desde la fecha lunes 30 de Agosto de 2021, normativa técnica que se estableció con el fin de regular el desarrollo del procedimiento de Visto Bueno como forma de terminar la relación laboral, ya sea por parte del trabajador o empleador, obligando a su cumplimiento a los empleadores y trabajadores tanto del sector público, privado y empresas públicas regidas a través del Código de Trabajo, acuerdo ministerial que contradice la premisa fundamental de nuestra investigación para poder judicializar la forma de terminar la relación laboral a través de un procedimiento sumario sustanciado al Juez de Trabajo al existir inconformidad cuando se alega la existencia de uno de los causales establecidos en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

3.3 Judicialización de la impugnación de la relación laboral a través del procedimiento sumario.

El Código Orgánico General de Procesos tiene como objetivo primordial brindar a la comunidad jurídica un sistema procesal enmarcado en los principios constitucionales de eficacia, oralidad, simplificación, celeridad, economía procesal con el fin de lograr una tutela judicial efectiva enmarcada en el debido proceso y la seguridad jurídica. Por lo tanto, el artículo 575 del Código de Trabajo en cuanto al trámite de controversias laborales manifiesta que las mismas, deberán ser sustanciadas en base al procedimiento sumario. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

3.3.1 Presentación de la demanda

La presentación de la demanda debe reunir condiciones fundamentales para su vigencia legal estos supuestos de validez dentro de un proceso cumplen con la competencia del juez, la capacidad que deben tener las partes y el procedimiento el cual se debe seguir, por lo que la demanda no podrá ser calificada como clara y completa si no reúne los requisitos que por ley exige, por ende, las directrices específicas a tratar correspondientes al visto bueno serán las siguientes:

4. Generales de ley de las partes procesales. (Trabajador y empleador)
5. Presentación de fundamentos de hecho y de derecho, anuncio de prueba, pretensiones, cuantía y determinación del tipo de procedimiento a seguir, seguido de las firmas del accionante y su defensor judicial.
6. Se deberá adjuntar los documentos que acrediten la legitimidad activa del actor y pasiva del demandado.
7. Considerar que el procedimiento sumario el actor no puede reformar la demanda.

3.3.2 Contestación a la demanda.

La contestación a la demanda se dará en un término de 15 días teniendo de referencia a lo descrito en el artículo 333 del COGEP, así mismo se guiará conforme a las directrices también establecidas en el artículo 151 del mismo cuerpo normativo.

3.3.3 Desarrollo de la audiencia.

Se desarrolla en un término de treinta días desde la contestación de la demanda, la cual es una audiencia única que comprende dos fases:

- Primera fase. - Saneamiento, fijación de puntos de debate y conciliación
- Segunda fase. - Pruebas y alegatos.

Dentro de la audiencia única el juez deberá tomar una decisión que se desarrollará de forma oral y posteriormente notificará esa decisión de manera escrita. El procedimiento sumario al tener una resolución podrá ser apelable.

3.4 Resultados de la acción de impugnación de terminación de la relación laboral ejecutada por el empleador.

Cuando el trabajador se encuentre inconforme con la notificación de terminación de la relación laboral, podrá impugnar la misma en vía judicial la cual tendrá las siguientes consecuencias jurídicas.

- a) Emitida la sentencia por el juez de trabajo declarando sin lugar la demanda se entenderá terminada la relación laboral en la fecha que se notificó. El trabajador no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización.
- b) Si la demanda es declarada con lugar, la o el juez de trabajo ordenará que el empleador cancele todas las indemnizaciones que correspondan por concepto de despido intempestivo, debiendo ejecutar la sentencia conforme lo establecido en el artículo 371 y siguientes del COGEP.

3.5 Resultados de la acción de impugnación de la notificación de la terminación de la relación laboral realizada por el trabajador.

Téngase en cuenta que la reforma que se persigue con este estudio investigativo procura la protección procesal del trabajo en lo que respecta la terminación de la relación laboral, lo cual lo materializamos de la siguiente forma:

Cuando el empleador se encuentre inconforme con la notificación de terminación de la relación laboral, podrá impugnar la misma en vía judicial la cual tendrá las siguientes consecuencias jurídicas.

En tal virtud esta acción tendrá las siguientes consecuencias resolutorias:

- a) Si en sentencia, el juez o jueza de trabajo resuelven aceptar la acción de impugnación de terminación de la relación laboral presentada por el empleador, la relación laboral habrá concluido en la fecha de notificación sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna.

- b) Si en sentencia, el juez o jueza de trabajo resuelven negar la acción de impugnación de terminación de la relación laboral presentada por el empleador, el Juez de Trabajo deberá ordenar el pago de todas las indemnizaciones por concepto de despido intempestivo que le correspondieren al trabajador.

Cuando el trabajador haya sido quien notifico con la terminación de la relación laboral, el empleador tendrá el término de 90 días para impugnar la notificación, proceso en el cual la carga probatoria le corresponderá al empleador en la causal 2.3.4 del artículo 173 que son los siguientes numerales:

- 2.- Por existir disminución, falta de pago o de puntualidad, en el abono de lo pactado con respecto a la remuneración.
- 3.- En el caso de que el empleador exige al trabajador, que ejecute una labor distinta de lo que se pactó.
- 4.- Cuando se comete o permite acoso laboral, por acción u omisión del empleador o representante legal.

Pero se debe considerar que únicamente responsable es el trabajador de demostrar la causal número 1 con respecto a las injurias inferidas que realiza el empleador, familiares o representantes al trabajador.

CONCLUSIONES

- Existen vulneraciones e inequidad en la normativa laboral debido al desarrollo procesal del Visto Bueno en sede administrativa, esto provoca un resultado que merece una atención debida y de carácter urgente por parte de las autoridades pertinentes. Motivo por el cual, se concluye que el Código de Trabajo es una norma que para la actualidad se encuentra caduca ya que, se encuentra vigente desde el año 1938 y no ha existido reforma significativa para ser una norma garantista de derechos. Nuestra investigación centra su análisis en buscar a través del derecho comparado; tanto de Colombia como en México, países en los cuales existen causales para terminar la relación laboral, pero no existen procedimientos de Visto Bueno como se establece en nuestro país. En estos países, al aplicar las causales respectivas y de existir inconformidad por parte del trabajador o empleador, deberán acudir a realizar la impugnación respectiva en vía judicial, siendo a nuestra consideración la vía idónea para que se respeten los derechos, principios y garantías que tienen las partes procesales al regirse por un procedimiento diferente que es oportuno y eficaz.
- De la investigación realizada se puede concluir también, que la problemática central está dirigida hacia la vulneración de derechos y principios constitucionales que devienen del procedimiento de Visto Bueno actual. Es decir, existe como tal vulneración al debido proceso y a la seguridad jurídica, y aseveramos existe el irrespeto a la ley jerárquicamente superior, esto de acuerdo al artículo 425 de la Constitución. Aseveramos que no pueden existir dos normas que generen contradicción y causen una aplicación errónea de

la ley, ya que, existen facultades conferidas al Inspector de Trabajo como son, recabar la información necesaria para emitir una resolución, según el convenio 81 de la OIT y el Código de Trabajo, lo cual es contradictorio con el Acuerdo Ministerial 2021-219 , la cual limita a que únicamente las partes deban recabar los medios de prueba necesarios y presentar a los Inspectores de Trabajo de acuerdo al artículo 169 del COGEP, manifestando que el accionante es el responsable de probar los hechos que alega, situación que se contradice porque las partes tienen potestad y derecho para solicitar que el Inspector de Trabajo realice la práctica de diligencias que el estime convenientes con el fin de esclarecer la verdad, para obtener como resultado resoluciones enmarcadas en derecho a través de una investigación suficiente.

- A través del análisis que se realiza al procedimiento de Visto Bueno se evidencia que el principio de contradicción y el derecho a la defensa, se encuentran vulnerados en la normativa laboral vigente que regula este procedimiento, debido a que el Inspector de Trabajo corre traslado para que se realice la contestación por la parte accionada de los hechos alegados por el accionante, pero el Acuerdo Ministerial 2021-219 , no concede el término de diez días establecidos en el artículo 151 del COGEP para presentar nueva prueba por el accionante una vez presentada la contestación, esto genera una transgresión al artículo 169 del COGEP al no conceder que la parte accionante tenga la oportunidad procesal para probar los hechos, dejándole en un estado de indefensión.

- Por ende debemos tener en cuenta que los objetivos de esta tesis se centran en la idea de establecer una acción judicial para terminar la relación laboral, a través de la derogación al procedimiento actual contemplado en el Código de Trabajo y en el Acuerdo Ministerial MDT 2021-219 y una reforma parcial a los artículos con respecto al Visto Bueno, logrando que la evacuación del procedimiento nuevo no implique un coste y tiempo innecesario como en la actualidad, respetando el principio de economía procesal y seguridad jurídica, siendo el Juez de Trabajo la nueva autoridad competente para garantizar el cumplimiento y goce de los derechos y obligaciones que tienen las partes laborales, esto con referencia al artículo 575 del COGEP, donde manda que las controversias individuales de trabajo deberán ser sustanciadas por el procedimiento sumario.
- La reforma que se plantea, también busca proteger a los trabajadores despedidos que no pueden justificar dicha forma de terminación de la relación laboral, obligándole al empleador a notificar la terminación contractual por escrito, pues de no existir aquella, deberá pagar la indemnización por despido intempestivo.

RECOMENDACIONES

- Finalizada esta investigación y teniendo en cuenta la inseguridad jurídica que resulta poseer dos vías procesales para impugnar el Procedimiento de Visto Bueno, lo más óptimo, eficiente y eficaz sería derogar su proceder en vía administrativa para que el procedimiento se desarrolle meramente en vía judicial garantizando los principios y derechos constitucionales para determinar la terminación o no de la relación laboral.
- Incorporar en nuestra normativa, modelos de procedimientos más eficientes, como la legislación comparada en referencia a México y Colombia para terminar la relación laboral, como modelos más eficientes y garantistas de derechos, resaltando que ambos países dan prioridad al respeto hacia la economía procesal, seguridad jurídica y el debido proceso que debe garantizarse en vía judicial, dejando atrás un procedimiento administrativo como forma de terminar la relación laboral.
- De la misma manera, consideramos importante recomendar que las competencias del Inspector de Trabajo solo sean las establecidas dentro de esta investigación, exceptuándose las competencias para terminar la relación laboral, pues serán los Jueces de Trabajo, quienes tengan a competencia para conocer los conflictos de trabajo en cuanto a la terminación de la relación laboral.

- Se sugiere derogar artículo 621 del Código de Trabajo y bajo este, incorporar artículo 621.1 según lo especificado dentro de esta investigación. Considerar la aplicación del artículo 622 el cual hace referencia a la impugnación de la notificación de la terminación a la relación laboral teniendo en cuenta que será útil para procesos laborales futuros. Además, sugerimos reformar parcialmente el artículo 636 en referencia a las prescripciones especiales para la acción judicial contenida en este artículo describiéndose como artículo 636.1 y dejando en claro que ahora serían 90 días término para que proceda la prescripción en cuanto a las acciones para impugnar la terminación de la relación laboral, a su vez, deróguese el inciso b de este mismo artículo a fin de evitar arbitrariedades y contradicciones normativas.
- Por consiguiente, debe derogarse el Acuerdo Ministerial MDT 2021-219 ya que dicha normativa técnica tiene como fin regular el procedimiento de Visto Bueno, esto en función de que la propuesta sostenida dentro de este acuerdo sería contraria a lo propuesto dentro de este proyecto de investigación.
- Finalmente, es necesario derogar el procedimiento de Visto Bueno e incorporar una nueva forma de terminar la relación laboral, en donde se evite el cometimiento de arbitrariedades procesales, a fin de prevalecer las garantías básicas dentro del sistema procesal. Se debe tomar en cuenta que el modelo de terminación de la relación laboral sugerido en nuestra investigación es óptimo para demostrar la importancia de un proceso laboral apegado a derecho, considerando que el resultado de esta investigación, es

realizar la judicialización del procedimiento para terminar la relación laboral y su trámite sea directamente el procedimiento sumario según lo establecido en el artículo 575 del Código Orgánico General de Procesos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACNUDH | *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. (s. f.). Recuperado 13 de marzo de 2022, de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Aguiló Regla, J. (1991). La derogación de normas en la obra de Hans Kelsen. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 10, 223. <https://doi.org/10.14198/DOXA1991.10.09>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf* [Juridica]. LEXIS.COM. <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2015). *Codigo de Trabajo*. fielweb.com. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2016). *CODIGO-ORGANICO-GENERAL-PROCESOS.pdf*. LEXIS.COM. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/01/CODIGO-ORGANICO-GENERAL-PROCESOS.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código-de-Tabajo-PDF.pdf*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Barajas, S. (2018). *Derecho Procesal Mexicano*. 1. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/275/3.pdf>
- Bengoechea, J. A. S. (2019). *CAPÍTULO 44 EL PROCESO LABORAL: PRINCIPIOS INFORMADORES*. 12.

- Cabanellas de Torres, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres*. Libros Derecho - Perú.
<http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Juridico Elemental*.
<http://www.unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario-Juridico.pdf>
- Cabrera, L. V. S. (2018). La motivación como elemento de validez del acto administrativo en la Ley N° 2744. *Actualidad Gubernamental*.
<https://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/7/>
- Calvinho, G. (2020). A favor de la carga de la prueba. *Estudios de Derecho*, 77(170), 167-199. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v77n170a07>
- Casale, G. (2011). *Inspección de Trabajo. Lo que es, lo que hace*. Organización Internacional de Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf
- Catena, V. M. (2010). SOBRE EL DERECHO DE DEFENSA: CUESTIONES GENERALES. *Teoría & Derecho. Revista de pensamiento jurídico*, 8, 16-38.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2014, abril 29). *SENTENCIA N.° 067-14-SEP-CC CASO N.° 1626-10-EP*. Portal Constitucional.
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J2FsZnJlc2NvJywgXVpZDonOTE4NTdmZjEtM2RmZi00NjRkLThmNmEtYzk5Zjk4YmY2OGEyLnBkZid9

Coviello, P. J. J. (2016). *LA MOTIVACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO COMO MEDIO DE CONTROL JUDICIAL DEL EJERCICIO DE LAS POTESTADES DISCRECIONALES*. 41.

Echeverría, X. M. (2013). *Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano*. 17.

Galo Masabanda. (2019). *INSTRUMENTOS JURIDICOS APLICABLES EN LA CONTRATACION DE TRABAJO*.

<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>

Garcia, J. L. (2019). *LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf*. https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

Guillermo Cabanellas. (2015). *Diccionario Jurídico Elemental*.

[http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-](http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf)

[Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf](http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf)

Iñigo Alvarez. (2016). *Derechos Universales Absolutos E Inalienables*. Dialnet.

[https://es.scribd.com/document/369144147/Dialnet-](https://es.scribd.com/document/369144147/Dialnet-UniversalesAbsolutosEInalienables-5652353)

[UniversalesAbsolutosEInalienables-5652353](https://es.scribd.com/document/369144147/Dialnet-UniversalesAbsolutosEInalienables-5652353)

Ivan Cevallos. (2016). *T0817-MDP-Cevallos-La acción de protección ordinaria.pdf*.

Universidad Andina Simon Bolivar.

[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1118/1/T0817-MDP-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1118/1/T0817-MDP-Cevallos-La%20acci%c3%b3n%20de%20protecci%c3%b3n%20ordinaria.pdf)

[Cevallos-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1118/1/T0817-MDP-Cevallos-La%20acci%c3%b3n%20de%20protecci%c3%b3n%20ordinaria.pdf)

[La%20acci%c3%b3n%20de%20protecci%c3%b3n%20ordinaria.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1118/1/T0817-MDP-Cevallos-La%20acci%c3%b3n%20de%20protecci%c3%b3n%20ordinaria.pdf)

Jose Garcia Falconí. (2012, enero 6). *Seguridad Jurídica—Derecho Ecuador*

[Derecho Ecuador]. <https://derechoecuador.com/seguridad-juridica/>

Mario Pasco. (2017). *Los Principios del Derecho Procesal de Trabajo*. *Los*

Principios del Derecho Procesal de Trabajo, 22.

- ACUERDO MINISTERIAL No. MDT -2021-189, n.º MDT-2021-189, 10 (2021).
- Morales Medina, H. (2015). *Manual de Derecho Procesal Civil, Parte General*.
Universidad Católica de Colombia.
http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/men_udea/pluginfile.php/27496/mod_resource/content/0/IMANUAL_DE_DERECHO_PROCESAL_CIVIL.PDF
- Nations, U. (2016). *La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2017). *Derecho al trabajo*.
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Pérez, A. C. (1971). El principio de economía procesal en lo contencioso-administrativo. *Revista de administración pública*, 65, 99-142.
- Porras, D. A. R., Lalinde, J. D. H., Santos, J. O. F., Cruz, N. J. B., & Sánchez, A. C. R. (2019). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. 19.
- Quiller, R. (2020). *El Visto bueno*. 1, 70.
- RAE. (s. f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico—RAE*. Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española. Recuperado 7 de febrero de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/seguridad-jur%C3%ADdica>
- Ricardo Guarinoni. (2016, abril 24). *Derogación y después*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182006000100005
- Robert Alexy. (2011). LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO NORMAS JURÍDICAS MATERIALES EN LA TEORÍA DE ROBERT ALEXY.

Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 24, 184-222.

<https://doi.org/10.7203/CEFD.24.1626>

Ruoco. (2018). La nueva Constitución del Ecuador: Estado, derechos e instituciones. *Universidad Andina Simón Bolívar*.

<https://www.uasb.edu.ec/publicacion/la-nueva-constitucion-del-ecuador-estado-derechos-e-instituciones-423-id423/>

Salmon Alvear, C. (2018).

14_La_Accion_de_Visto_Bueno_Planteada_por_Trabajador.pdf.

https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2001/02/14_La_Accion_de_Visto_Bueno_Planteada_por_Trabajador.pdf

Santiago Barajas. (2018). 292—*Los Contratos Especiales de Trabajo—Santiago Barajas Montes de Oca.pdf*.

<https://drive.google.com/file/d/1wVc4a1AsBMiia6zvNXZHSWx9qLeK-nbt/view>

Vela, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *LEX*, 16.

<https://doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>

Velastegui Guerrón, D. P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4757>

Velázquez, D. S. V. (2018). *DIRECTOR DEL PROGRAMA*. 70.

Ximena Moreno Echeverría. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano.

Foro, Revista de Derecho, 19, 79-95.

ANEXOS

Cuenca, 19 de abril del 2022

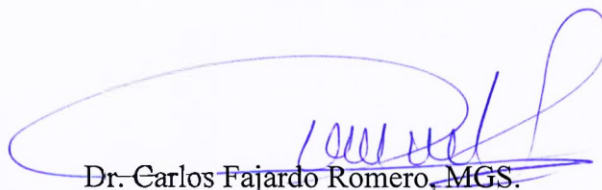
LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA CARRERA DE DERECHO MATRIZ

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente a la segunda revisión de la investigación realizada por las estudiantes **ARIANA NICOLE SORIANO VELEZ Y KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA** con número de cédulas **0706698172** y **1750527044** respectivamente, titulado "**DEROGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL**", indica un 10% de índice de similitud.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,



Dr. Carlos Fajardo Romero, MGS.

**UNIDAD DE TITULACIÓN
CARRERA DERECHO**

CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

Actualmente, se ha visto la imperante necesidad de un cambio normativo en el procedimiento de Visto Bueno, a raíz de que han existido controversias referentes a los principios del debido proceso, seguridad jurídica y el cumplimiento de las garantías judiciales consagrados en la Constitución y Código del Trabajo. La finalidad de esta investigación es determinar los derechos procesales que han sido tema de controversia en este trámite administrativo.

La incorrecta aplicación a la norma provoca que las partes enfrenten un procedimiento ineficaz. Se utilizarán los métodos cualitativos, deductivo-inductivo y jurídico descriptivo porque ayudan a relacionar aspectos referentes al procedimiento de Visto Bueno, llegando a la premisa de verificar la vulneración normativa de los derechos y principios de los trabajadores y empleadores.

La aplicación de estos métodos demuestra la existencia de falencias en la normativa nacional, delimitando proporcionar la clave del cambio, sin dejar de lado la ayuda de normativas internacionales que servirán para cumplir con la estructura jurídica de un procedimiento eficaz que logre un cambio ante el vacío legal existente frente al procedimiento de Visto Bueno en el Código de Trabajo.

Finalmente, es necesario obtener un procedimiento diferente para terminar una relación laboral que respete los derechos y principios que por ley tienen las partes, además, determinar cada una de las irregularidades que se ven en la práctica y saber con plenitud las falencias existentes para que se logre un procedimiento eficiente enmarcado a derecho, teniendo como base legislación comparada.

Palabras Claves: Empleador, Trabajador, Inspector de trabajo, Visto Bueno, Derogación.



CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

Currently, there is a pressing need for a regulatory change in the Termination procedure cause of controversies regarding the principles of due process, legal certainty, and compliance with the judicial guarantees enshrined in the Constitution and the Labor Code. This research aims to determine the procedural rights that have been the subject of controversy in this administrative proceeding.

The incorrect application of the rule causes the parties to face an ineffective procedure. The qualitative, deductive-inductive, and descriptive legal methods will be used because they help relate aspects concerning the Termination procedure, to verify the normative violation of the rights and principles of workers and employers.

Applying these methods demonstrates the existence of shortcomings in the national regulations. Delimiting provides the key to change without leaving aside the help of international regulations that will comply with the legal structure of an effective procedure that achieves a change before the existing legal gap regarding the Termination Procedure in the Labor Code.


Finally, it is necessary to obtain a different procedure to terminate an employment relationship that respects the rights and principles that, by law, the parties have; to determine each of the irregularities seen in practice; and to entirely know the existing shortcomings to achieve an efficient procedure framed by law based on comparative legislation.

Keywords: Employer, Worker, Labor inspector, Termination, Repeal.

CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 10 de mayo de 2022

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO



Janneth Adriana Suquinagua Alvarado
SECRETARIA CENTRO DE IDIOMAS



www.ucacue.edu.ec

Cuenca, 25 de abril del 2022

Señor Doctor

Mauricio Vázquez Illescas

DECANO DE LA UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS SOCIALES

Su despacho. –

De mis consideraciones. –

SANCHEZ URGILÉS WASHINGTON ANDRÉS, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de las estudiantes **BARROS PARRA KIMBERLY DIANNE** con número de cédula **1750527044**, y **SORIANO VÉLEZ ARIANA NICOLE** con numero de cedula **0706698172**, quienes han realizado su trabajo titulado **“DEROGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA PARA TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL”**, debo informar a usted que la mencionada investigación ha sido realizada bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar nota de 40 correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:



Firmado por
**WASHINGTON ANDRÉS
SANCHEZ URGILÉS**
EC

**DR. SANCHEZ URGILÉS WASHINGTON ANDRÉS, MGS.
DOCENTE TUTOR**



KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA portadora de la cédula de ciudadanía N.º **1750527044**. **ARIANA NICOLE SORIANO VELEZ** portadora de la cédula de ciudadanía N.º **0706698172**. En calidad de autoras y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“DEROGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **20 de abril de 2022**

F: 

KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA

C.I. 1750527044.

F: 

ARIANA NICOLE SORIANO VELEZ

C.I. 0706698172.

LA SECRETARIA (E) DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

INFORMA:



Que, **BARROS PARRA KIMBERLY DIANNE C.C. 1750527044** y **SORIANO VELEZ ARIANA NICOLE C.C. 0706698172**, de la carrera de **DERECHO** modalidad Presencial, presentaron su diseño de Trabajo de Investigación con el Título: **“DEROGACION DEL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA COMO FORMA DE TERMINAR LA RELACION LABORAL”**. **Tutor: Mgs. Andrés Sánchez Urgiles**, el mismo que fue aprobado en Sesión de Consejo Directivo de fecha **18 de junio de 2021**, previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la Republica.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad remitiéndome, de ser necesario, a los archivos que reposan a mi cargo.

Cuenca, 12 de abril de 2022.



AB. FLOR CASTILLO VILLAVICENCIO.

Elaborado por:	Ing. Maricela Ruiz, Mgs.	
Revisado por:	Ab. Flor Castillo Villavicencio	
Autorizado por:	Ab. Flor Castillo Villavicencio	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

DEROGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO ANTE SU INEFICACIA
COMO FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL.

**TRABAJO DE TITULACIÓN O PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADAS DE LOS TRIBUNALES
DE JUSTICIA DEL ECUADOR**

**AUTORAS: KIMBERLY DIANNE BARROS PARRA, ARIANA NICOLE SORIANO
VÉLEZ**

DIRECTOR: ABG. WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILÉS MGS.

**CUENCA – ECUADOR
AÑO: 2021**

*Yo me gradué en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*

1. TEMA

La Derogación del Procedimiento de Visto Bueno.

2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Derogación del procedimiento de visto bueno ante su ineficacia como forma de terminar la relación laboral.

3. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

El trámite de Visto Bueno en el Ecuador deviene de un procedimiento unilateral para terminar la relación laboral que presenta tanto el empleador o el trabajador en función de las causales establecidas en el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo, las mismas que una vez constatado su existencia dan como resultado la anticipación de la terminación del contrato laboral, lo cual, la decisión queda al libre albedrío del Inspector de Trabajo.

Al ser un procedimiento administrativo le compete al Inspector de Trabajo reunir toda la información pertinente proporcionada por las partes procesales, para que su decisión se ajuste a derecho y dé como resultado la terminación del vínculo laboral con base a la solicitud presentada por cualquiera de las partes, manteniendo las garantías constitucionales del debido proceso.

El Ecuador busca obtener una administración de justicia que cumpla con la aplicación de principios como el debido proceso, la seguridad jurídica, certeza y celeridad procesal dentro de la rama del Derecho Laboral.

Es por esto que, la permanencia y estabilidad laboral del trabajador han sido motivo para la realización de luchas históricas en la legislación ecuatoriana con el fin de que se eviten arbitrariedades o facultades no atribuidas legalmente hacia el empleador para terminar la relación laboral, y que el procedimiento de Visto Bueno proceda cuando las causales establecidas en nuestra legislación se verifiquen y califiquen según los medios probatorios presentados, que justifican ambas partes procesales con respecto a la terminación de la relación laboral, sustentados hacia la autoridad administrativa pertinente.

En el transcurso diario de las actividades laborales, se presentan situaciones en las que se puede palpar la realidad social en la que se desarrolla este procedimiento, esto con respecto a los términos dentro de su aplicación material, ya que, resultan insuficientes para poder determinar la existencia de pruebas que hagan que el ente administrativo determine con exactitud la terminación de la relación laboral, además es importante determinar la competencia asignada hacia el Inspector de Trabajo y como esta, en circunstancias específicas, transgrede el principio de legalidad y puede llegar a afectar a las partes procesales dentro del litigio.

Por consiguiente, es necesario analizar las funciones que cumple el Inspector de Trabajo dentro de este procedimiento. Si bien es cierto, uno de sus principales roles es recabar los medios probatorios a fin de sustentar su decisión concediendo o negando su Visto Bueno, no es menos cierto que en la práctica se están emitiendo resoluciones de Visto Bueno sin motivación y sin apego al ordenamiento jurídico procesal vigente, pues el proceso para este trámite administrativo y en muchos de los casos la falta de preparación jurídica de los Inspectores de Trabajo, trae como consecuencia, violaciones al debido proceso que afectan los derechos de la relación laboral, convertidos en litigantes dentro de este trámite, que si bien puede ser impugnado en lo posterior, dicho derecho no sirve para resarcir los derechos, sobretodo del trabajador.

Conviene subrayar si dicho informe es vinculante dentro del proceso o no, tomando en consideración que se quebrantan garantías fundamentales del debido proceso reconocidas en nuestra Constitución; conllevando a que ese vínculo tan estrecho entre el empleador y trabajador carezca de armonía. No obstante, la decisión resultada del análisis por parte del Inspector de Trabajo, afecta no solamente a las partes procesales, sino, además, a sus vínculos familiares más cercanos.

Es importante delimitar que, el Procedimiento de Visto Bueno es una herramienta en derecho que es implementada de forma errónea por los sujetos tanto administrativos como procesales al momento de terminar la relación laboral, violentando como tal su esencia procedimental dentro de nuestra legislación vigente.

En definitiva, este trabajo investigativo tiene como función principal, analizar de manera profunda a través de entrevistas estructuradas a funcionarios pertinentes, cómo se desarrollan las diligencias administrativas dentro del proceso de Visto Bueno, acoplado así un universo de estudios e indagaciones, en donde el desarrollo de la investigación será en base al análisis de nuestra normativa laboral vigente. Considerando que, este procedimiento trae consigo efectos que devienen de emitir una resolución para las partes procesales, por lo tanto, al ser estos vinculantes dentro del derecho, es menester considerar la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y demás normativa laboral.

Además, es preciso delimitar cuán importante es dentro de la investigación el desarrollo, estudio y aplicación de doctrina, jurisprudencia, normativa nacional e internacional para profundizar mediante métodos cualitativos el desarrollo del mismo. Ya que, será menester determinar la realidad laboral en nuestro país, teniendo en consideración, las alternativas que

presentan las diferentes legislaciones internacionales y concretar los cambios urgentes que necesita nuestra legislación dentro de los procedimientos laborales que se manejan en el ejercicio profesional.

Es necesario analizar la necesidad o no de derogar el Procedimiento de Visto Bueno, de manera que, resulte provechosa la ejecución de otra alternativa donde se logren subrayar diferentes escenarios con respecto a la terminación del vínculo laboral de acuerdo a las circunstancias que amerite el caso dentro del Derecho Laboral.

Por consiguiente, es aun inminentemente necesario proponer dicha reforma, a fin de que si se toman en cuenta las irregularidades que son palpables en la práctica del desarrollo de un Visto Bueno, las cuales son realizadas por el ente administrativo encargado, tales como, términos procesales, principio de legalidad, derechos y principios consagrados en nuestra norma, lo que provoca afección en los derechos constitucionales y procesales de las partes en la relación laboral.

Es debatible entonces interrogarnos; cómo puede tomarse una decisión eficaz y eficiente si existe dicha problemática, la cual busca una respuesta urgente por parte de nuestras autoridades para lograr la eficacia y eficiencia necesaria dentro del marco legal del derecho laboral en lo que respecta al Procedimiento de Visto Bueno.

4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Es necesario derogar el Visto Bueno considerando la existencia de posibles falencias dentro de su procedimiento regulado en el Código de Trabajo que vulnera principios vigentes en nuestra legislación?

5. OBJETO DE ESTUDIO

El análisis del procedimiento de Visto Bueno en la legislación ecuatoriana y sus inconsistencias normativas que impiden el funcionamiento eficaz de su aplicabilidad material y la realización de una investigación exhaustiva la cual utilizará métodos cualitativos, doctrina, jurisprudencia y legislación comparada, a fin de que se pueda demostrar la necesidad imperante de derogar dicho procedimiento y lograr un progreso garantista de derechos a la hora de terminar la relación laboral.

6. CAMPO DE ACCIÓN

- Tratados y Convenios Internacionales.
- Constitución de la República del Ecuador
- Código de Trabajo Ecuatoriano.
- Legislación Comparada.

7. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA

Derecho Procesal

8. OBJETIVO GENERAL

- Analizar el procedimiento de Visto Bueno existente en el Código de Trabajo y su eficacia como forma de terminación de la relación laboral.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir la normativa jurídica nacional e internacional que regula el procedimiento de Visto Bueno.

2. Demostrar la vulneración de los derechos del trabajador y del empleador existentes en el procedimiento de Visto Bueno establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo.
3. Proponer la derogación del procedimiento de visto bueno como forma para la terminación de la relación laboral e incorporar un nuevo procedimiento para el efecto, que garantice los derechos de las partes en la relación laboral.

10. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El desarrollo de este proyecto de investigación tiende a desglosar un enfoque cualitativo que nos ayudará a establecer diferentes directrices relevantes en cuanto al problema planteado a través del análisis y la observación dinámica y controlada de diferentes circunstancias planteadas en esta investigación. Este enfoque nos ayudará a entender de manera más exhaustiva el tema, a través de lo que se va a desarrollar con la recopilación de información basada en entrevistas, estudio de casos, esto bajo una perspectiva teórica que nos brindara un resultado necesario para nuestra investigación. Dicho resultado nos ayudará en la propuesta planteada para poder identificar si el procedimiento de Visto Bueno en el Ecuador necesita derogarse.

La metodología de esta investigación se desarrolla bajo un criterio transversal-explicativo, buscando como tal una respuesta ante las diferentes problemáticas en el campo del Derecho Laboral, específicamente en las inconsistencias del procedimiento de Visto Bueno como forma de terminar la relación laboral, la vulnerabilidad existente de los derechos tanto para empleadores como para trabajadores, la misma que será identificada a través de la recopilación de información haciendo referencia a diferentes elementos doctrinarios, normativos y legislación comparada suficiente para solventar los argumentos del presente proyecto de investigación.

De igual manera, se utilizará el método analítico - sintético el cual ayudará a desglosar cada uno de los elementos del procedimiento de Visto Bueno a través de un análisis investigativo; en donde se observará el manejo de este procedimiento dentro del ordenamiento jurídico vigente tanto nacional como internacional que pretende cumplir con el objetivo primordial de esta investigación que es la derogación de dicho procedimiento; a través de las síntesis de conceptos que nos llevarán al resultado esperado.

11. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

DERECHO AL TRABAJO

Organización Internacional del Trabajo

El derecho al trabajo al ser indispensable e importante a nivel mundial para la supervivencia de las personas se ve reflejado en convenios y tratados Internacionales, por ende, la organización internacional del trabajo, delimitada un significado como el conjunto tanto de principios como normas jurídicas que se encarga de regular las relaciones que se originan de un hecho social existente tanto en un trabajo dependiente, como en las asociaciones sindicales, donde incluye a los empleadores, entre si con nuestra autoridad directa que es el Estado.(Organización Internacional del trabajo. et al., 2018)”, del mismo considerando y analizando este concepto tan importante, la declaración universal de los derechos humanos, manifiesta que es un derecho fundamental y sobre todo indispensable para que se pueda ejercer otros derechos humanos, por lo que abarca una doble dimensión tanto individual, como colectiva, este derecho hace que el ser humano asegure su supervivencia y sobre todo la de su familia.(Yacine Ait Kaci, 2018)”, al considerar la existencia de una doble dimensión sabemos que el beneficio que se da, no solo es a la persona que ejecuta la labor, sino a su entrono en general. No se puede dejar de lado que el derecho al trabajo es la acción que realiza el ser humano, en la antigüedad se dividía en manual e intelectual, el trabajo intelectual era realizado por los

hombres libres, mientras que el manual se desarrollaba por los esclavos, para que posteriormente se vayan unificando considerándose actualmente las acepciones de empleados, obreros, en donde se integraban varios derechos respetando su integridad para laborar, reconociendo la necesidad de la seguridad social que debe existir.

Por lo tanto, considerando doctrina internacional, podemos ver que existe una misma línea ya que lo que busca el derecho al trabajo es la existencia de una necesidad que ayude a regular jurídicamente lo que vivimos en la actualidad con respecto al trabajo humano que se desarrolla, y tiene como fin además ordenar cada una de las relaciones existentes entre el trabajador y empleador para así poder solucionar los diferentes conflictos que se ocasionan a raíz de dicha relación.

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Hay que considerar que tanto en la doctrina, como en la legislación existe un concepto similar debido a que los doctrinarios basan sus teorías en lo se establece expresamente en la norma en el artículo 8 del Código de trabajo Ecuatoriano , se entiende contrato cuando existe una persona que se compromete directamente con otra a realizar los servicios lícitos y personales, marcando esa dependencia necesaria, para obtener una remuneración, por lo que esto se ha manifestado de manera organizada dentro las relaciones que se surgen en la economía del mundo, por ende debemos delimitar lo que manifiesta, Rafael Mujica Rodríguez. Para este doctrinario establece el concepto de contrato individual de trabajo, es aquella convención por la cual interviene tanto el patrón conjuntamente con el trabajador, obligándose a realizar una labor o servicio, que marca una dependencia con el patrón o la persona que hace las veces de patrono, recibiendo a su favor un pago del salario correspondiente”.(GOMEZ, 2019), claro está que estas acepciones guardan relación estrecha, con la finalidad y la obligación de tener un contrato de trabajo para que se configure como tal la relación contractual, por ende Francisco Rodríguez Cruz, define al contrato de trabajo, como un acuerdo que se realiza de manera expresa y tácita, en donde una persona tiene

que prestar sus servicios por cuenta de otra a través de una dependencia, y se obtiene a cambio una retribución, por lo que se ha considerado como un contrato bilateral considerándose como tal una obligación para ambas partes.(Cruz, 2020), el contrato al constituir formalidades cumple con finalidades propias y se configura como una forma jurídica en donde regula una forma de obtener una fuerza de trabajo, dentro de la moderna organización capitalista por lo que tiene como tal la existencia de un mecanismo jurídico y elementos fundamentales como la subordinación y la existencia de la dependencia entre el empleador y trabajador.

EL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO

Estudiar a detalle cómo se ha desarrollado este tipo de procedimiento para terminar la relación laboral, servirá para identificar cada una de las falencias objeto de esta investigación que puedan existir dentro de su aplicación material, sobretodo, un estudio eficaz a través de la utilización del Derecho Comparado, el cual servirá para diferenciar cómo se desenvuelve en realidades sociales determinadas el procedimiento de Visto Bueno, es por esto que, para el historiador Guillermo Cabanellas (Cabanellas de Torres, 2006), el procedimiento de Visto Bueno es el procedimiento mediante el cual se certifica, ratifica una decisión emitida por un ente administrativo o judicial de haberse apegado dicha decisión a la normativa vigente.

Por otro lado, dentro de la obra *Manual del Derecho Laboral* (Bustamante, 2015) escrita por el profesor Colón Bustamante en lo referente al Visto Bueno, este autor resalta que; es aquella verificación realizada por el Inspector encargado de dar por sentada la finalización del contrato laboral según lo dispone la normativa ecuatoriana vigente, ya sea dicha decisión en función de cualquiera de las partes procesales involucradas.

Para ambos autores, la existencia del procedimiento de Visto Bueno es sinónimo de brindar a las partes procesales, en este caso, tanto para trabajador y empleador, optar por un método, para terminar unilateralmente la relación laboral en función de las causales descritas en nuestra legislación laboral. La decisión final que certifique tal precedente, es el procedimiento que será emitido por el/la Inspector/a de Trabajo el cual dará fe de que se culminará según el debido proceso y siempre considerando la importancia de las partes frente a la ley procesal.

EL DEBIDO PROCESO

Es importante considerar que, para el desarrollo procesal del derecho, es pertinente que éste se delimite a través de directrices que marquen el camino correcto dentro de todos los procedimientos laborales a desarrollarse, por ende, el profesor Alfonso Zambrano Pasquel (2017), define al debido proceso como; aquel principio que debe ser primordial tanto en sentido material como formal y que el mismo pueda ser directamente aplicado a ámbitos jurídicos necesarios.

De igual manera, juristas como Hugo Bernal Vallejo y Sandra Hernández Rodríguez (2016), en su obra *El debido proceso disciplinario*, describe que; el principio de debido proceso es aquella herramienta usada fundamentalmente para que las decisiones emanadas por la autoridad competente sean siempre en función del derecho y las garantías constitucionales necesarias para que se efectivice la aplicación de justicia y seguridad jurídica en ámbitos procesales.

El análisis que desemboca a raíz de ambas conceptualizaciones emitidas por los juristas descritos anteriormente, concluye en cuan fundamental ha sido la existencia del debido proceso en una realidad que ha evolucionado en función de ser garantista de derechos y además ha logrado constituirse institucionalmente en cada uno de los procesos legales que se han podido presentar en distintas ramas del derecho, donde su deber es cumplir y regular siempre, en función de la justicia

y englobar aspectos que tienen como principal meta destacar derechos fundamentales consagrados en la Carta Magna vigente, todo esto dentro de un contexto donde se reconoce sustancialmente la importancia de un control constitucional materialmente efectivo.

LA TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL

Históricamente las formas de terminación de contratos laborales han sido una lucha constante de varios años por las diferentes irregularidades que se han palpado en el derecho administrativo laboral, es pertinente dentro de esta investigación considerar el aporte doctrinario del jurista argentino Rafael Caldera (2018) el cual señala que; la terminación de la relación laboral es uno de los momentos más importantes para el Derecho Laboral, puesto que, generalmente existen vulneraciones por parte del empleador hacia el trabajador y se vuelve deber fundamental proteger sus derechos si llegase a existir actitudes abusivas por parte de los involucrados.

Además, surge la necesidad cuando existieran complicaciones en el proceso, para lo cual, es deber de la normativa laboral vigente garantizar que dicho proceso se desarrolle en el ambiente más justo para las partes contractuales. El jurista Daniel Nadal Ferri (2017), menciona además que, la terminación de la relación laboral; es aquella situación jurídica existente entre el empleador y trabajador en la cual se dan por terminadas obligaciones y derechos que existan entre las partes que decidieron establecer una relación de índole laboral. Por otro lado, tratadistas mencionan que es el momento jurídico por el cual se da la terminación laboral y dejan de coexistir obligaciones reglamentarias, ético-jurídicas, en diferentes aspectos que las vinculaban entre sí. (Arteaga, 2016)

Los aportes doctrinarios antes descritos han sido gran aporte para la legislación laboral ecuatoriana. Aspectos conceptuales que nos ayudarán a reconocer bajo qué condiciones se deben

establecer las relaciones laborales y una vez que estas terminan, realizarlo de manera que, eficaz y eficientemente ambas partes utilicen el derecho para que ninguno de los involucrados pueda resultar afectado.

La importancia de que el trabajador, siendo este generalmente el más afectado al momento de terminar una relación laboral, tenga a su disposición procesos jurídicos necesarios que efectivicen la aplicación de sus derechos y obligaciones para con el empleador; y que los mismos se desarrollen en un ambiente donde exista una igualdad material ante la ley procesal y no se vulnere impunemente el derecho de alguna de las partes de reclamar o exigir una respuesta acertada por parte de las autoridades pertinentes.

INSPECTOR DE TRABAJO

El inspector de trabajo es fundamental dentro del tema de visto de bueno, por ende se ha visto la necesidad de conceptualizar algunos autores para definir esta acepción Giuseppe Cásale, considera que el inspector de trabajo es un agente encargado de cumplir con funciones de supervisar, asesorar, y de ejecutar lo que manda la ley, considerando que tiene una misión global orientada a que las condiciones de trabajo mejoren siempre, conjuntamente con la productividad que se necesita en el entorno laboral.(Cásale, 2018)”, mientras que existe una distinción según Alejandro Romero es la institución de trabajo, no un agente como tal pero esta institución es la encargada de realizar labores de fiscalización e inspección para que se puedan cumplir las leyes que protegen al trabajo, dentro de los lugares de trabajo, como fábricas, oficinas, empresa, velando para cuidar por la salud, conservación del trabajo y sobre todo la vida de todas las personas obreras. (Gudiño, 2019), es menester mencionar que los inspectores de trabajo al ser funcionarios de nuestro país, deben cumplir con la competencia y capacidad de realizar su labor, considerando sus niveles técnicos, la autoridad competente para asignar a estos funcionarios, verificará que cumplan

con calificaciones académicas sobresalientes, donde exista una selección clara de quien va ocupar dichos cargos, para que pueda servir a la ciudadanía entorno a su profesionalismo y experiencia, ya que como se establece en la doctrina cumplirá con funciones específicas.

Por lo que el perfil del inspector de trabajo, cumplirá con independencia, se necesita que en cada uno de los actos se demuestre su imparcialidad, que sea integro, ya que no podrá tener ningún interés dentro del puesto que ocupa, para que la ciudadanía en general tenga esa certeza de que todos los procedimientos se van a llevar con total imparcialidad, y eso hace que tanto el empleador como el trabajador puedan desarrollar cada uno de los tramites con seguridad ya que están capacitados de valores para cumplir con esa objetividad necesaria en su puesto de trabajo como se manifiesta en la doctrina respecto a su función.

EMPLEADOR

Como bien se establece en nuestra norma, la acepción de empleador ha venido desarrollándose desde muchos años atrás por la importancia que juega en la relación contractual dentro del área laboral por ende Masabanda, manifiesta que el empleador es aquella persona que puede ser física o moral, donde cumple con diferentes servicios ya sea hacia de uno o más trabajadores, en donde no puede considerarse que exista un solo sujeto donde recae la noción, sino existe como tal esa relación contractual para considerar lo que significa un empleador.(MASABANDA, 2018), esta aseveración netamente se enfoca desde una perspectiva liberal ya que según nuestra norma el empleador no es considerado solamente el dueño sino como manifiesta Néstor del Buen Lozano, para la existencia de empleador debe cumplir distintos criterios, considerando la naturaleza jurídica de la relación, la actividad que va a ser realizada, la extensión de la labor, el tratamiento que se debe realizar jurisdiccional, conjuntamente con las partes contractuales, el lugar y el número de trabajadores que laboran para la finalidad que se necesita.(Lozano, 2018)

Debemos considerar como bien se establece en cada una de las autorías, la noción básica de empleador se ha venido desarrollando como patrón, desde un aspecto jurídico involucrando temas sociales, económicos y políticos, desde esta perspectiva se conoce entonces que el empleador al ser una persona que puede ser ya sea física o moral, debe cumplir con aspectos fundamentales para considerarse como tal según manifiesta Néstor del Buen Lozano, porque esa relación contractual es lo que va a lograr la finalidad económica, dependiendo de las características básicas que configuran esa dependencia contractual mediante una subordinación.

EL TRABAJADOR

El rol del trabajador dentro de la evolución del derecho laboral ha sido parte fundamental e histórica para delimitar la correcta aplicación de garantías procesales que han ayudado a solventar problemáticas existentes dentro de su ambiente laboral y, si la subordinación a la que se encuentra relacionado no transgrede sus derechos fundamentales. Es por esto que, para el desarrollo de esta investigación hemos optado por establecer una definición clara y concisa de dicho término, juristas conceptualizan al trabajador como aquella persona que se encuentra en una situación laboral donde cumple un rol fundamental, ya sea bajo un esfuerzo físico o intelectual, en un determinado lugar de trabajo, bajo una relación de dependencia y a la espera de una remuneración. (Cabanellas de Torres, 2006)

De la misma manera, para investigadores de la Universidad Complutense de Madrid su rol ha sido conceptualizar al trabajador como aquella persona que realiza funciones determinadas en un tiempo específico, bajo la supervisión de otra persona y de la misma manera beneficiándola por recibir una remuneración por sus servicios prestados. (Azaña, 2017)

Claramente existe una coincidencia doctrinal en ambos escritos, a pesar de que se resalte dicha definición en un contexto apegado a una realidad social argentina, es claro que se generaliza en

términos técnicos y claros la función y finalidad del trabajador en la realidad a la que mejor se apegue dicha definición. Se concluye que será laboralmente activa la persona que preste un servicio por medio de su capacidad física o intelectual con la finalidad de que exista una remuneración de por medio, es el caso también de lo determinado por los investigadores universitarios antes mencionados, es fundamental que además de que exista una remuneración sea especificado que tipo de servicio se ofrece ya sea en el caso del empleador como del trabajador.

Como punto referencial en cuanto a los derechos del trabajador, es que exista una relación laboral como tal, obligando la existencia de un contrato de trabajo, que exista una tutela de derechos para ambas partes procesales y sobre todo que el servicio prestado se efectúe en un ambiente cómodo y salubre en favor del desarrollo de sus habilidades.

12. HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER

La forma de terminar la relación laboral en su aplicación material, demuestra la necesidad de derogación al procedimiento de Visto Bueno, porque a través del estudio cualitativo de esta investigación se evidencia que existe la vulneración de derechos y principios tanto para trabajadores como para empleadores y, por lo tanto, se demostrará la ineficacia en la aplicación de este procedimiento existente en el Código de Trabajo.

13. MÉTODOS A UTILIZARSE

Para el desarrollo de esta investigación, se ha optado que dentro de la fundamentación teórica utilizaremos el método deductivo inductivo, el cual Francis Bacon describe que; el método inductivo como una herramienta que ayuda a razonar aspectos particulares para llegar a un conocimiento generalizado, repitiendo como tal, aspectos reflejados en nuestra realidad

(Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017a) .En consecuencia, dentro de este trabajo de investigación se deberá realizar un análisis específico de los elementos que constituyen el procedimiento de Visto Bueno a fin de conocer de manera particular aspectos como la relación laboral, términos, el rol de las partes procesales dentro del área administrativa laboral.

De la misma manera el autor conceptualiza el método deductivo como la estructura de un conocimiento general que logrará conclusiones diferentes pero lógicas respecto a cada tema, esto con ayuda de, la generalidad que podemos encontrar dentro de leyes o definiciones (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017b). Como resultado de la utilización de este método, resultará evidente cuan fundamental será el estudio de premisas generales a través de la compilación de información que demuestra la vulneración existente en el procedimiento tanto para trabajadores como para empleadores que se consagran en los supuestos doctrinarios del ordenamiento jurídico tanto nacional como internacional.

Dentro del trabajo investigativo se ve la necesidad de incorporar a través del estudio de los objetivos el método jurídico descriptivo ,por lo que la autora Noemí Gramajo (2019) manifiesta que este método consiste en aplicar de una forma específicamente pura el método analítico centrándose en el tema a tratar y aportando aspectos jurídicos, descomponiéndose así en varias partes, lo que conlleva que el tema este perfectamente estructurado, considerando diferentes aspectos importantes que formen una sola estructura para poder explicarlo.

Es menester mencionar, entonces que el tema a tratar es el procedimiento de visto bueno, el mismo que cumple con la finalidad de terminar la relación contractual que existe entre el trabajador y empleador, que a consecuencia del mismo, existe una diversidad de partes que devienen de razones y consecuencias que deben ser a su vez analizadas a través de este método, que hace que de manera descriptiva se pueda diferenciar cada una de las partes que conlleva como tal; la existencia de este procedimiento a cumplirse, como son los términos, la competencia, la vulneración de derechos, la aplicabilidad material, puntos que necesitan ser analizados de manera detallada y que a través del

mencionado método nos ayuden a describir las razones de la existencia que nos llevará a la solución del problema.

Dentro del enfoque investigativo es menester relacionar a cada uno de los objetivos con la metodología aplicable, por lo que es necesario saber que Gabriel Undurraga manifiesta que el método jurídico propositivo, es caracterizado por identificar cada una de las fallas existentes tanto en sistemas, como en normas, tomando así la opción de poder establecer una propuesta, que tenga como punto central la solución al problema existente.(Undurraga, 2017)

Po lo tanto en nuestra investigación se ve la necesidad de cambios significativos dentro de nuestra normativa laboral en nuestro país, a través de las diferentes irregularidades que se pueden palpar en la realidad material, este método será de vital importancia para que se considere cada una de las fallas que serán la razón clave que ayudara a la estructura de una propuesta de cambio en la ley, dando un solución óptima al problema que es la realidad que se vive con el procedimiento de visto bueno vigente para terminar una relación laboral.

14. POBLACIÓN Y MUESTRA

Por la naturaleza de esta investigación, no aplica.

5. CRONOGRAMA DE TAREAS

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Revisión y selección de la información bibliográfica de las teorías y conceptos.	x					
Elaboración de la fundamentación teórica.	x					

Elaboración de los instrumentos para la recolección de información.			x			
Validación de los instrumentos de recolección de la información.			x			
Aplicación de los instrumentos y recolección de la información.			x			
Procesamiento y análisis de la información.				x		
Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación.					x	
Contrastación con las teorías, elaboración de propuestas, conclusiones y recomendaciones.					x	
Elaboración del informe final de la investigación.						x
Presentación del informe final en la secretaria de la unidad académica						x
Sustentación individual ante un tribunal de grado.						x

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arteaga, W. (2016). *Manual Derecho Laboral William Thayer Arteaga / Disciplinas / Derecho laboral*. Editorial Jurídico Chileno. <https://es.scribd.com/document/466477411/Manual-Derecho-Laboral-William-Thayer-Arteaga-pdf>
- Azaña, Y. S.-U. (2017). El concepto de trabajador en el contexto de la protección flexible del derecho del trabajo en la Unión Europea (1). *La Ley Unión Europea*, 50, 5.
- Bernal Vallejo, H., & Hernández Rodríguez, S. (2016). *El Debido Proceso Disciplinario*. 50.
- Bustamante, C. (2015). *Manual de derecho laboral: El Contrato Individual de Trabajo - Teoría y Práctica*. Jurídica del Ecuador.
https://books.google.com.ec/books/about/Manual_de_derecho_laboral.html?id=P8r4jwEACAAJ&redir_esc=y
- Cabanellas de Torres, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres*. Libros Derecho - Perú. <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Caldera, R. (2018). El Derecho del Trabajo. *Buenos Aires, El ateneo.*, 4 ej., 627 p.
- Cásale, G. (2018). INSPECCIÓN DEL TRABAJO: LO QUE ES Y LO QUE HACE. *primera*, 2(54), 87.
- Cruz, F. R. (2020). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación*, 2(1), 9-39.
- GOMEZ, I. (2019). *Derecho Laboral, Contrato Individual de trabajo*. 87, 90.
- Gramajo, N. (2019). *Metodología de la investigación jurídica en la academia*. 3.
http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/url/IIJ/cuadren_estu105.pdf

- Gudiño, A. R. (2019). *INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO*. 2(14), 32.
- Lozano, N. (2018). EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO. 3, 2, 89.
- Martínez-Villalba, J. C. R. (2015). La selección del método en la investigación jurídica. 100 métodos posibles. *Revista de Educación y Derecho*, 0(12), Article 12.
<https://doi.org/10.1344/re&d.v0i12.14402>
- MASABANDA, G. (2018). *Instrumentos Jurídicos aplicables en la contratación individual de Trabajo. I*. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>
- Nadal Ferri, D., & Walter Díaz, R. (2017). El Despido en el Código de Trabajo. *Revista de derecho (Concepción)*, 85(241), 7-40. <https://doi.org/10.4067/S0718-591X2017000100007>
- Organización Internacional del trabajo., Bureau for Workers' Activities, & Oficina de País de la OIT para la Argentina. (2018). *Educación obrera para el trabajo decente* (Vol. 1). OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249879.pdf
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017a). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017b). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Undurraga, G. Á. (2017). *Metodología de la Investigación Jurídica. I*, 175.
- Yacine Ait Kaci. (2018). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Zambrano Pasquel, D. A. (2017). Proceso Penal y Garantías Constitucionales. *Universidad Católica Santiago de Guayaquil*, 213.

Cuenca, 17 de junio de 2021



Kimberly Dianne Barros Parra

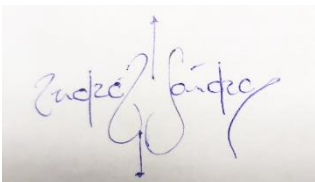
Investigadora



FIRMA DEL CEDULADO

Ariana Nicole Soriano Vélez

Investigadora



**Dr. Washington Andrés
Sánchez Urgilés Mgs.
Tutor(a)**



Dra. Paola Vallejo
Responsable del Dpto. de Investigación de la
Carrera de **Derecho.**