



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

## **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

### **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

#### **CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL  
TRABAJADOR PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE  
VISTO BUENO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

**AUTOR: DANIEL MATEO GALINDO ORELLANA**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.**

**CUENCA- ECUADOR**

**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:**

EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL  
TRABAJADOR PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE  
VISTO BUENO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPUBLICA DEL ECUADOR

**AUTOR: DANIEL MATEO GALINDO ORELLANA**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.**

**CUENCA- ECUADOR**

**2022**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

# DECLARATORIA Y AUTORIA



Universidad  
Católica  
de Cuenca

## DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

CÓDIGO: F – DB – 34  
VERSION: 01  
FECHA: 2021-04-15  
Página 1 de 1

### Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

**Daniel Mateo Galindo Orellana** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0104801949**. Declaro ser el autor de la obra: **“EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE VISTO BUENO”**, 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, 13 de abril de 2022

F: 

**Daniel Mateo Galindo Orellana**

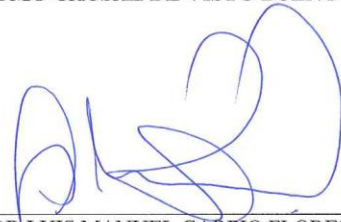
**C.I. 0104801949**

## CERTIFICADO DEL TUTOR



### CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **DANIEL MATEO GALINDO ORELLANA**, con el Tema "**EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE VISTO BUENO**", bajo mi supervisión.



DR LUIS MANUEL CARPIO FLORES MGS  
DOCENTE TUTOR

## **DEDICATORIA**

A mis padres Javier y Consuelo, a mi hermano Xavier quienes con su amor y esfuerzo me ayudaron a cumplir una meta más en mi vida, les agradezco por inculcar en mí el valor de la lucha y la perseverancia, de no temer en las adversidades por qué todo sacrificio merece su recompensa.

A mis abuelos Brígida y René por su cariño y apoyo incondicional además de mis tíos Elías y Sandra , Johny y Sandra I. Quienes me han apoyado para dar continuidad a mi carrera universitaria . A toda mi familia que con sus oraciones, consejos y palabras de aliento me ayudaron a concluir este proceso de investigación

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a mi familia, quien nunca se negó al apoyo necesario para concluir este proceso investigativo.

Mi más sincero agradecimiento a mi tutor de tesis Dr. Luis Manuel Carpio Flores quien me ha guiado en todo el Proceso de investigación además quiero agradecer a todos mis profesores durante este trayecto universitario, al Personal administrativo, al personal de limpieza, a mis compañeros y todas las personas de la Universidad Católica De Cuenca quienes han confiado en mí y me han brindado Todas las facilidades para cumplir este proceso de investigación

## **RESUMEN**

El visto bueno es una figura jurídica consagrada dentro de nuestro ordenamiento jurídico cuya finalidad es la de poner fin a la relación laboral entre el trabajador y el empleador de manera unilateral; dentro de nuestro Código de Trabajo existen varias causales a través de las cuales el trabajador o el empleador pueden solicitar el tramite visto bueno ante la autoridad competente que es el Inspector de Trabajo, sin embargo, existen ciertas circunstancias en las cuales el empleador procede a retirar las funciones para las cuales fue contratado un trabajador, con la finalidad de poner fin a la relación laboral; esto constituye una vulneración de derechos y a pesar de ello no se encuentra enmarcada dentro de las posibles causas de visto bueno a favor del trabajador conforme a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico. Es por ello que en el desarrollo del presente trabajo investigativo se pretende analizar si se debería o no considerar a este supuesto como uno de los causales más de visto bueno a favor del trabajador para poner fin a la relación laboral de manera unilateral. Para ello entonces, se utilizará una metodología investiga analítica - sintética para determinar si es o no posible la inserción de este causal dentro de nuestro ordenamiento jurídico, además mediante el método deductivo – inductivo se justificará la necesidad existente de esta regularización debido a los múltiples casos que pudieran presentarse, para ello se desarrollara el tema investigativo planteado desde las generalidades hasta llegar a las particularidades del mismo.

## **PALABRAS CLAVES**

Derecho de trabajo, visto bueno, trabajador, empleador, terminación de la relación laboral

## **ABSTRACT**

The approval is a legal figure consecrated within our legal system whose purpose is to end the employment relationship between the worker and the employer unilaterally; within our Labor Code there are several points through which the worker or the employer can request the approval process before the competent authority that is the Labor Inspector, however, there are certain circumstances in which the employer proceeds to withdraw the functions for which a worker was hired, with the purpose of ending the employment relationship; This constitutes a violation of rights and despite this, it is not framed within the possible causes of approval in favor of the worker in accordance with the provisions of our legal system. That is why in the development of this research work it is intended to analyze whether or not this assumption should be considered as one of the causes more than approval in favor of the worker to end the employment relationship unilaterally. For this then, an analytical - synthetic research methodology will be used to determine whether or not it is possible to insert this causal within our legal system, in addition, through the deductive - inductive method, the existing need for this regularization will be justified due to the multiple cases that could be presented, for this, the research topic raised from the generalities to the particularities of the same will be developed.

## **KEY WORDS**

Labor law, approval, worker, employer, termination of the employment relationsh

## ÍNDICE

DECLARATORIA Y AUTORIA .....	I
CERTIFICADO DEL TUTOR.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN .....	V
PALABRAS CLAVES .....	V
ABSTRACT .....	VI
KEY WORDS .....	VI
ÍNDICE .....	VII
INTRODUCCIÓN: .....	1
CAPÍTULO I .....	3
ASPECTOS GENERALES REFERENTES AL VISTO BUENO EN NUESTRO PAÍS	3
1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL .....	3
1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL VISTO BUENO EN ECUADOR.....	5
1.2 DEFINICIONES:.....	7
1.2.1 DERECHO DE TRABAJO.....	7
1.2.2 EL VISTO BUENO .....	9
1.3 NATURALEZA JURÍDICA: .....	10
1.4 FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL .....	11
1.5 GENERALIDADES.....	13
1.5.1 EL VISTO BUENO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO .....	13
1.5.2 CAUSALES QUE PUEDEN INVOCARSE A FAVOR DEL EMPLEADOR ..	13
1.5.3 CAUSALES QUE PUEDEN INVOCARSE A FAVOR DEL TRABAJADOR.	17
CAPÍTULO II .....	20
EL RETIRO DE LAS FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR A SU TRABAJADOR COMO UN CAUSAL DE VISTO BUENO .....	20
2. EL RETIRO DE FUNCIONES:.....	20
2.1 PROBLEMAS DEL RETIRO DE LAS FUNCIONES.....	20
2.2 DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES CON LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO POR EL SOLICITADO Y REUELTO A SU FAVOR.....	22
2.3 RETIRO DE LAS FUNCIONES Y EL CAMBIO DE LAS MISMAS SEGÚN RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA EX CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, PUBLICADA EN EL REGISTRO OFICIAL NO. 245-02-AGOSTO-1989.....	23

2.3.1 DERECHOS VULNERADOS A CAUSA DEL RETIRO DE LAS FUNCIONES	24
2.3.2 DERECHO COMPARADO: .....	26
2.3.3. PROPUESTAS JURÍDICAS .....	27
2.4 ANÁLISIS DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO NO. 290821 .....	27
2.5 INDEMNIZACIONES A CAUSA DEL VISTO BUENO .....	28
CAPÍTULO III .....	31
EL PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE VISTO BUENO Y CUÁLES SON LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN .....	31
3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A CAUSA DEL VISTO BUENO	31
3.1. INSPECTORÍA DEL TRABAJO.....	31
3.2. REQUISITOS: .....	32
3.3. TRAMITE.....	34
3.4 ANÁLISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2021-219 .....	36
3.5 LAS PRUEBAS QUE DEBEN ACOMPAÑAR EL PROCESO .....	40
3.6 EFECTOS JURIDICOS .....	42
3.7 PRINCIPIOS A SER RESPETADOS EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO ..	44
CONCLUSIONES:.....	48
RECOMENDACIONES .....	50
BIBLIOGRAFÍA .....	51
ANEXOS .....	54

## **INTRODUCCIÓN:**

El visto bueno, es un procedimiento de carácter administrativo que se encuentra regulado dentro de nuestro ordenamiento jurídico, más precisamente en el Código de Trabajo y tiene la finalidad de poner fin a la relación laboral cuando se ha incurrido en cualquiera de los parámetros establecidos dentro de dicha ley.

Si bien es cierto las normas legales sobre el trabajo en nuestro país, han tenido varios cambios y reformas a lo largo de los años, la primera vez en la que se empieza a tratar sobre los problemas de la relación laboral entre empleadores y trabajadores es en el año de 1938, este código de trabajo era bastante precario ya que únicamente recopilaba una serie de decretos y leyes dispersas, entre estas se contemplaban algunos motivos por los cuales tanto el empleador o el trabajador podían poner de manera unilateral fin a la relación laboral; sin embargo no fue hasta la segunda codificación de dicha norma en el año de 1971 en la que se establece la figura jurídica del “visto bueno” como una de las razones para terminar de manera legal la relación laboral (Velasquí, 2016).

Existen varias definiciones doctrinales y legales sobre el tema en mención, sin embargo la más acertada es la que nos da la tratadista Graciela Monesterolo, la cual establece que el visto bueno es “la resolución del inspector de trabajo que califica de legal la causal invocada por el peticionario con el objeto de dar por terminada la relación laboral” (Monesterolo, 2010).

De esta definición, es posible comprender que el visto bueno es un proceso de carácter administrativo llevado a cabo por el inspector de trabajo quien acepta o niega el trámite del mismo y que de aceptarlo pone fin a la relación laboral entre el empleador y el trabajador de manera legal.

Es así entonces, que se puede establecer que son bastante frecuentes los conflictos producidos entre los empleadores y los trabajadores en nuestra sociedad, estos conflictos se producen cuando se realizan actos que contradigan las obligaciones o deberes asumidos para el desarrollo de un trabajo, de igual manera se derivan del

incumplimiento de buen proceder o de la buena conducta ya sea del empleador o trabajador mientras exista un vínculo entre estos que es la relación laboral.

En nuestra legislación vigente se establece como una forma legítima de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral al visto bueno, por lo cual el artículo 173 y 172 del Código de Trabajo establecen los causales por los que los trabajadores y los empleadores respectivamente pueden dar por terminado la relación laboral; sin embargo un problema que en nuestro país ocurre con bastante frecuencia es que el empleador retire las funciones para las que el trabajador fue contratado en sus inicios y lo ponga a realizar tareas y actividades distintas o incluso asignándole varias tareas para las cuales no fue contratado, esto constituye un gran problema para el trabajador por que se incumple su contrato laboral; a consecuencia de ello la ley no establece como un mecanismo de fin de la relación laboral al visto bueno en este caso, por lo que resulta indispensable analizar y determinar si nuestro código debería implementar al retiro de las funciones como un motivo de visto bueno concedido al trabajador en contra de su empleador.

Entonces, el motivo principal por el cual se lleva a cabo la presente investigación, es con la finalidad de analizar y demostrar como el retiro de las funciones por parte del empleador a su trabajador debería ser considerado dentro de nuestro ordenamiento jurídico como uno de los causales de visto bueno a favor del trabajador

## **CAPÍTULO I**

### **ASPECTOS GENERALES REFERENTES AL VISTO BUENO EN NUESTRO PAÍS**

#### **1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL**

Para iniciar el desarrollo de este trabajo, es necesario comprender de donde proviene el visto bueno y para ello primero debemos recurrir al análisis de los antecedentes alrededor del derecho laboral o derecho de trabajo.

Como bien se sabe, el trabajo ha existido desde la época más primitiva de la humanidad y se ha presentado de distintas formas, sin embargo, estas han carecido de regulación y de haberlas estas han sido precarias a tal punto que a lo largo de la historia se han vulnerado miles de derechos y ha habido incesables luchas por exigir un mayor respeto a los trabajadores y a la mejoría de las condiciones laborales.

A lo largo de la historia de la humanidad, han sido varias las Revoluciones y luchas de las personas frente al estado para pedir el respeto a sus derechos en todos los ámbitos de su vida, y más aún en lo que respecta al tema laboral, por citar dos de las grandes revoluciones sino las más importantes en el tema de derechos, debemos citar a la Revolución Industrial y a la Revolución Francesa, estas dos, fueron los propulsores de varios de los derechos y de las normas de nuestra sociedad moderna, contextualizando la época en la que estas se llevaron a cabo, se puede establecer que la clase rica era la predominante de cierto modo y la gente que no tenía recursos se veía obligada a laborar recibiendo salarios mínimos y laborando sin horarios en jornadas extenuantes en condiciones precarias y con un total irrespeto a los derechos de tienen las personas inherentes a ellas. La Revolución Industrial puso un punto decisivo dentro de lo que respecta el derecho de trabajo, ya que fue en esta época en la que el trabajo realizado por la mano de obra fue reemplazado por las maquinarias y las grandes industrias de la época, por lo que las personas para prestar sus servicios aceptaban cualquier abuso de parte de los empleadores y grandes empresarios para conseguir el dinero necesario para su propia subsistencia y la de su familia.

Debido a los grandes abusos de los empleadores y al evidente irrespeto hacia los derechos de las personas, los trabajadores se unieron en grupos de personas y formaron los famosos sindicatos, que eran grupos de trabajadores unidos para luchar por el bienestar de los suyos y el respeto de sus derechos laborales; debido a la incesante lucha, se logró reconocer los derechos del trabajo así como también se promulgo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual contenía las normativas respecto a los derechos de los ciudadanos y cobro tal relevancia que actualmente es la norma fundamental mediante la cual se rigen los diferentes ordenamientos jurídicos alrededor del mundo.

Desde entonces y con el paso de los años, las necesidades laborales de las personas han ido variando de manera significativa por lo que las normas que regían antes, si bien son un fundamento para el desarrollo de las normas contemporáneas, estas no son las mismas, por ejemplo en los orígenes los trabajadores y quienes se dedicaban a labores pesadas eran los esclavos por ejemplo y no tenían una remuneración por que eran considerados como propiedad, con la abolición de la esclavitud y muchos años más tarde se llega a la época del feudalismo donde se laboraba en la tierra del señor feudal a cambio de lo necesario para vivir, pero después de las revoluciones antes citadas, estas consideraciones cambiaron en gran magnitud ya que se establece una remuneración justa, condiciones de trabajo dignas, se fija horarios de trabajo y edades mínimas para ciertas actividades laborales, y se fijan derechos y reglas de contratación y de terminación del mismo en igualdad de derechos (ELENA, 2019).

En nuestra sociedad contemporánea, los derechos laborales son vanguardistas, ya que no solo precautelan derechos de las personas, sino que regulan en igualdad de principios y de derechos las diferentes relaciones laborales que existen entre trabajadores y empleadores, actualmente todos los países alrededor del mundo reconocen al derecho de trabajo como un derecho constitucionalmente reconocido y de vital importancia para el desarrollo del ser humano.

Actualmente nuestro país ha recogido una serie de normas laborales y principios generales del derecho de trabajo y los ha recopilado dentro de un solo cuerpo normativo denominado Código de Trabajo, el cual consta de una serie de artículo sobre los principios y derechos laborales tanto para trabajadores como empleadores, pero además

de ello regula ciertos procesos que deben llevarse a cabo dentro de nuestro país para contratar personal o para despedirlos, y establece también la forma en la cual se debería proceder en casos en los que se produzca la inobservancia de la ley y la vulneración de derechos.

Entre los temas más relevantes contenidos dentro de esta norma es todo lo concerniente a las vacaciones, los despidos intempestivos, el desahucio, las bonificaciones de ley, los accidentes de trabajo, las horas extraordinarias y las ordinarias, los procesos de terminación de contratos, visto bueno, etc.

## **1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL VISTO BUENO EN ECUADOR**

Una vez que se ha realizado el análisis de los antecedentes históricos del derecho laboral o derecho de trabajo, resulta necesario para este estudio analizar los antecedentes históricos de la figura jurídica del visto bueno y la incidencia de este en nuestro país a lo largo de los años. Como ya se mencionó la mayoría de derechos de trabajo surgen a raíz de la Revolución industrial y de la Revolución francesa y el visto bueno no es la excepción. Esta figura jurídica surge como una forma de terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador cuando han existido ciertas circunstancias que lo imposibiliten es un tipo de sanción laboral como lo dice la doctrina.

En nuestro país para hablar del visto bueno debemos retroceder en el tiempo hasta la época en la que se dio la creación de la Inspectoría del Trabajo, esta inspectoría fue creada en la presidencia del Dr. Ayora en el año de 1926 para asegurar la aplicación de las normas laborales en nuestro país y para verificar que los decretos concernientes a las condiciones de trabajo y al bienestar de los trabajadores sea cumplido sobre todo por la parte empleadora en todo lo concerniente al ejercicio profesional y a la prestación de servicios (Calderon Salazar, 2016).

Antes del código de trabajo actual y vigente en nuestro país, había una serie de normas laborales que estaban esparcidas dentro de todo el ordenamiento jurídico, así como también ciertos decretos, o leyes como es el caso de la “Ley de contrato

ocasional”, la cual fue dictada en la misma presidencia y determinaba ciertas casusas por las cuales el abandono del trabajo podía ser justificado, y es la primera vez en la que habla de un despido ejecutado por parte del patrono, sin embargo tiempo después los artículos 15 y 16 que determinaban estas situaciones fueron derogadas por Federico Páez, quien alego que era irrazonable que esto ocurriera ya que la causa alegada dependía netamente del interesado por lo que era fundamental que se dé el visto bueno (Garabito, 2012).

Es justo desde entonces, cuando la figura jurídica del visto bueno toma fuerza y relevancia dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano por lo que empezaron a crearse mejores normas regulatorias sobre esto. Años más tarde surgió una nueva reforma de la ley laboral, pero esta era mucho más precisa en lo que respecta al tema de visto bueno, ya que no solo se establecen los motivos por el cual se puede producir el despido de una persona, sino que se le confiere dentro de las atribuciones de los inspectores de trabajo, y se establece que será este el encargado de conocer los motivos del despido y dar el tramite pertinente para declarar con o sin lugar a la solicitud planteada sea esta presentada por el empleador o el trabajador.

Uno de los puntos más relevantes que se establece en esta ley, es sobre el procedimiento que el Inspector de Trabajo debía llevar a cabo para evaluar y determinar su procedencia, al respecto se establecía que dentro del proceso se debían llevar todas las pruebas para que desvirtúen o le den validez a lo alegado en la solicitud de visto bueno, sin embargo no era necesario que se pruebe y que se justifique ningún hecho que sea notorio o que sea de conocimiento público, además se facultaba al Inspector a tomarse el tiempo que creyere necesario y conveniente para determinar su procedencia.

Años más tarde entre en tela de duda si la aplicación del visto bueno sirve en la práctica y si surte los efectos jurídicos con los que fue creado, ya que a pesar de tratar de proteger a los trabajadores aun existían empleadores que a pesar de llevarse a cabo el proceso de visto bueno seguían cometiendo injusticias ya que en el tema económico y compensatorio perjudicaban a los trabajadores de manera significativa (Garrido, Real, & Solanes, 2015)

Actualmente las regulaciones que existen sobre el visto bueno son bastante buenas y se puede decir que cumplen con su objetivo protector ya que evitan arbitrariedades por parte del empleador y abusos por parte del trabajador, ya que se basa en la igualdad y el respeto de sus derechos, además de que establece ciertos causales bastante puntuales y específicos que pueden alegarse en la solicitud de visto bueno, el trámite que se lleva a cabo y los causales en los que se puede fundamentar serán analizados de manera más profunda en el desarrollo de los siguientes capítulos, sin embargo es posible establecer que si se requiere de hechos que deban ser demostrados y verificados, se debe tramitar mediante el procedimiento sumario que se encuentra regulado dentro de nuestra ley, más precisamente en el Código Orgánico General de Procesos.

## **1.2 DEFINICIONES:**

Otro de los puntos fundamentales para este análisis son las definiciones doctrinales que existen sobre el tema en cuestión, es por ello que luego de una investigación se tomaron como ejemplo algunos conceptos doctrinarios y jurídicos sobre el derecho de trabajo y el visto bueno, tal y como se aborda en los siguientes párrafos.

### **1.2.1 DERECHO DE TRABAJO**

El derecho de trabajo es un derecho fundamental inherente al ser humano y que se encuentra reconocido y garantizado no solo a nivel local sino en las diversas constituciones alrededor del mundo, este derecho es considerado como fundamental ya que es indispensable para la realización del ser humano, para su subsistencia y para su desarrollo personal y el de su familia; al respecto existen varias definiciones que son bastante acertadas y que traen consigo los elementos más relevantes en lo concerniente al tema, sin embargo para la investigación planeada las definiciones más importantes son las siguientes:

Según, lo que establece el autor Trueba Urbina, el derecho de trabajo es:

“aquel conjunto de principios, normas, e instituciones creadas con la finalidad de proteger, y dignificar a todos quienes prestan sus servicios físicos, materiales o intelectuales para el desarrollo del ser humano” (Trueba, 1981).

Esta definición que antecede es un concepto bastante global de lo que es el derecho del trabajo, sin embargo, la definición aborda únicamente la perspectiva del trabajador y no del empleador a pesar de que la ley otorga derechos recíprocos y en igualdad de condiciones ya que son ambas partes quienes necesitan protección y respaldo legal. Una definición un poco más completa aunque bastante general también es la que establece el autor De la Cueva, quien define al derecho de trabajo como “aquel conjunto de normas cuyo fin es el de la justicia social en equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (Cueva, 2019)

Como se puede evidenciar en estas dos definiciones el derecho del trabajo tiene el fin de proteger los derechos en igualdad de condiciones de quienes forman parte de la relación laboral, ya sean trabajadores o empleadores, es por ello que incluso nuestra norma consagra una concepción sobre lo que implica el derecho del trabajo, esta concepción se encuentra en la Constitución de la Republica en su artículo 325, el cual cita:

“(...) el estado se encuentra en la obligación de garantizar el derecho al trabajo en cualquiera de las modalidades y formas en las que se presente, velando por los intereses de las personas trabajadoras y sus organizaciones, gozando de las garantías necesarias cuando estas sean requeridas, a su vez las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley (...)” (Constitucion, 2008).

Este artículo es fundamental para comprender todo lo que abarca y todo lo que implica el derecho del trabajo, sin embargo lo sustancial que se debe comprender es respecto a que el estado es el encargado de hacer valer los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores, garantizándoles el pleno ejercicio de sus derechos y atribuciones conferidas por la ley en igualdad de condiciones y sin

distinciones para que de esta manera exista una mejor armonía en el desarrollo de las relaciones laborales en nuestro país.

Guillermo Cabanellas, dentro de su diccionario jurídico también establece una definición del trabajo, y lo define como “aquel esfuerzo que puede ser humano físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza, actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento” (Cabanellas, 2008).

Es así entonces que se puede establecer que el trabajo es una actividad indispensable y fundamental para la vida y el desarrollo del ser humano en todos los aspectos de la vida cotidiana para sí mismos y para su familia.

### **1.2.2 EL VISTO BUENO**

Otro de los temas importantes a ser tratados dentro de esta investigación es el visto bueno, al respecto la doctrina también establece una serie de conceptos y definiciones, entre estas encontramos las siguientes:

Al decir del Dr. Trujillo el visto bueno hace referencia a

“la resolución del inspector de trabajo o de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art. 569, por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato” (Trujillo, 1973)

De igual manera, el autor Guillermo Ochoa coincide con esta definición y establece que el visto bueno es:

“la resolución que declara la legalidad de las causas aducidas por el empleador o por el trabajador, emitida por la autoridad del trabajo para que termine el contrato de trabajo unilateralmente antes de que este finalice (Ochoa, 1996).

Otra de las definiciones doctrinales más importantes para poder definir al visto bueno, es la que establece Guillermo Cabanellas, quien lo define como “aquella fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas” (Cabanellas, 2008)

Como se puede evidenciar en las concepciones que han sido planteadas, el visto bueno es una figura jurídica que sirve para poner fin a la relación laboral y que puede ser solicitado tanto por el empleador o el trabajador conforme a las disposiciones normativas establecidas en la ley, este trámite del visto bueno permite que la relación laboral pueda tener fin de manera unilateral.

### **1.3 NATURALEZA JURÍDICA:**

Una vez establecidas las definiciones más importantes con respecto al visto bueno, resulta necesario establecer cuál es la naturaleza jurídica del mismo; para ello debemos establecer que el visto bueno es una institución jurídica regulada en varios ordenamientos jurídicos alrededor del mundo y sobre todo en nuestro país que es lo que nos concierne en la presente investigación.

Como se mencionó el visto bueno es una institución jurídica cuya regulación se encuentra establecida dentro del Código de Trabajo, cuya finalidad primordial es la de dar por terminado el contrato de trabajo y por ende la relación laboral entre el trabajador y el empleador de manera unilateral y previo trámite ante el Inspector de Trabajo competente, quien es la autoridad reguladora del Ministerio de trabajo encargado de regular este particular.

Para que exista esta declaración por parte del Inspector, se debe de manera forzosa haber concurrido en cualquiera de los causales establecidos dentro de la ley ya sean estos del trabajador o del empleador así como también debe existir una prueba que lo demuestre y que lleve al inspector a tener pleno conocimiento de los hechos que concurren para determinar si procede o no el visto bueno.

Se debe destacar que dentro de la normativa de la materia no se define de manera textual al visto bueno, denotando prácticamente la falta de desarrollo de esta institución con lo que corroborare con tres artículos que son 172, 173 y 621 del Código de Trabajo, haciendo dificultosa la aplicación tanto por el empleador como el trabajador.

Cabe recalcar que el trámite del visto bueno es un procedimiento netamente de carácter administrativo, ya que se lo realiza ante el Inspector de Trabajo quien en representación del Ministerio del Trabajo, y no ante una unidad Judicial directamente, por lo que este cumple con la función de regular y velar los derechos de las partes intervinientes durante este proceso ya sea presentado por el empleador o el trabajador.

#### **1.4 FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

En el tema que nos ocupa y previo al enfoque del visto bueno es fundamental conocer cuáles son las distintas formas consagradas por la ley mediante las cuales se puede poner fin a la relación laboral, para ello debemos recurrir a lo dispuesto en nuestro Código de Trabajo.

La primera de las formas que existen para dar por terminada la relación laboral es por las cláusulas dispuestas dentro del contrato de trabajo, como bien es cierto, y conforme a lo dispuesto en el Código Civil “todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”, esto quiere decir que las partes que en este caso es el empleador y trabajador, quienes podrán estipular lo que fuere necesario para el desarrollo de sus actividades, sin embargo algo que vale la pena aclarar es que las cláusulas contenidas dentro del contrato de trabajo, por ningún motivo podrán contravenir nuestro ordenamiento jurídico o vulnerar los derechos de las partes ya que se tendrán por no escritas.

La segunda forma para poner fin a la relación laboral, es respecto a la voluntad de las partes o al mutuo consentimiento, esto se ve en la práctica cuando se produce el despido o la renuncia, pero para que tenga validez y surta los efectos jurídicos deseados debe realizarse de la manera prevista en la ley con notificaciones de parte y parte y en

caso de ser despedido pues con el pago de las indemnizaciones y liquidaciones que le corresponde

“el mutuo consentimiento de los contratantes es causa suficiente para dar término a la relación laboral, más para que el acuerdo de voluntades pueda extinguirla debe entenderse condicionada a no atentar al principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador” (Carreño, 2016).

Por lo dicho, el mutuo acuerdo de las partes es completamente valido para poner fin a la relación laboral, pero por ningún motivo puede actuar sino dentro del propio campo permitido por la ley. Limitativo, desde luego, para la libertad de los contratantes que intervinieron en la relación laboral.

Una tercera forma es por la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato, ya que entre los criterios que sirven para clasificar el contrato individual de trabajo, señalamos atendiendo a su duración, que puede ser por tiempo fijo, por tiempo indefinido, por la duración de una empresa u obra determinada, y a prueba (Carreño, 2016).

Esta forma es bastante común y se da sobre el tiempo, ya que como la misma ley lo dispone, dentro de los contratos de trabajo se establece la duración del mismo, mientras que algunos son de carácter indefinido, muchos otros tienen un plazo para su finalización como los contratos de prueba, los contratos ocasionales, los de obra cierta y demás permitidos por la ley.

Otra de las formas por las que se produce la terminación de la relación laboral, es por la muerte o incapacidad permanente del empleador o del trabajador, sin embargo dentro de la ley se hace una distinción y se establece que en el caso del empleador, únicamente terminara la relación laboral cuando no exista ningún sucesor que continúe con la empresa. Esta forma de terminar la relación laboral es muy importante ya que al no existir ni el trabajador o el empleador es imposible que se pueda dar continuidad con la prestación de servicios y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Y por último, encontramos la terminación unilateral del trabajo que es producto del visto bueno, para que esto ocurra, se deberá llevar a cabo el procedimiento previsto

previa la presentación de la solicitud, y se debe encontrar inmerso en los causales previstos dentro de la ley; sin embargo este es un punto que se desarrollara más ampliamente en el presente trabajo investigativo.

## **1.5 GENERALIDADES**

### **1.5.1 EL VISTO BUENO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

El visto bueno es una figura jurídica que se encuentra reconocida dentro de nuestro ordenamiento jurídico, más precisamente en el Código de Trabajo, el cual no solo establece los puntos que pueden alegarse para dar por terminada la relación laboral, sino que también contiene disposiciones regulatorias sobre los procedimientos que deben llevarse a cabo y las demás regulaciones pertinentes. Para analizar lo que nos concierne debemos enfocarnos en el artículo 172 y 173 respectivamente

### **1.5.2 CAUSALES QUE PUEDEN INVOCARSE A FAVOR DEL EMPLEADOR**

Los causales que pueden ser invocados por el empleador son los que se enumeran a continuación:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; (Codigo del Trabajo, 2021)

El primero de los causales establecidos por la ley a favor del empleador es el que ha sido citado en líneas anteriores, este causal hace referencia a las faltas y a la puntualidad que debe tener un empleador para realizar las actividades para las que fue contratado; sin embargo, cuando el trabajador no demuestra una justificación o como la ley establece “causa justa” para demostrar el porqué de su ausencia en sus labores, el empleador puede poner fin la relación laboral previo trámite de visto bueno.

Dentro de este análisis cabe establecer que el trabajador puede pedir permisos en ciertos eventos para ausentarse del trabajo por un periodo de días de ser necesario siempre y cuando esto se informe de manera puntual y con anticipación, o de surgir determinado problema posterior a la falta debe presentar los justificativos respectivos; sin embargo el problema ocurre cuando un trabajador se ausenta del trabajo o a su vez incumple con los horarios pactados dentro del contrato de manera “reiterada” por un periodo mayor a tres días.

Esta causal de visto bueno implica que el trabajador que se encuentra en la obligación de llegar a tiempo a su trabajo, no lo haga ya sea por incumplir los horarios de entrada fijados en el establecimiento donde labora o porque se ausenta de su jornada de trabajo, sin embargo esto no es todo ya que esto podía realizarse bajo permiso del empleador y en las condiciones previstas en la ley, pero este artículo hace referencia a cuando esto se produce de manera “reiterada” y con mucha frecuencia durante un determinado periodo de tiempo y de manera reiterada por más de 3 días.

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados (Codigo del Trabajo, 2021); Todas las empresas o instituciones, poseen un código interno de normas o un reglamento en el que se establecen los parámetros y las pautas de conducta sobre las cuales deben regirse los trabajadores, es por ello que incluso se establecen ciertas sanciones administrativas propias de la empresa cuando esto sucede; la finalidad de este reglamento es el de preservar el orden, y garantizar el adecuado comportamiento y la correcta ejecución del trabajo que se genera por medio del acatamiento de las directrices impartidas por el empleador, así como el apego a las disposiciones contenidas en normas internas.

Este causal de visto bueno menciona una palabra singular que es “grave”, esta palabra puede ser bastante subjetiva ya que lo que algunos consideren como grave puede que para otros esto no lo sea, sin embargo, conforme a la doctrina y a la ley para que el empleador este facultado de tramitar el visto bueno a nombre del trabajador debe existir una causa justa de indisciplina o desobediencia que sea grave y para que tenga esta consideración debe generar una consecuencia o efectos perjudiciales para el trabajo que realiza en sí, o para la empresa y esto debe ser demostrable.

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador (Codigo del Trabajo, 2021); La presente causa se sitúa dentro de las obligaciones de comportamiento, mismas que demandan del trabajador abstenerse de realizar actos que puedan afectar la confianza del empleador, la buena fe, las buenas costumbres o generar afectaciones al patrimonio material o moral, según el tratadista Vela, la persona que “en el cumplimiento de sus obligaciones laborales no procede con esa integridad y honradez, falta a la probidad” e, incurre en conducta inmoral cuando “perturba el recto orden, la que es contraria a la moral y a la buenas costumbres” (Vela, 2021)

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; (Codigo del Trabajo, 2021) Para poder comprender y analizar el presente causal, es necesario partir de un par de definiciones sustanciales sobre lo que son las injurias la cual, según lo establecido por el autor Falconí,

La injuria es un delito que consiste en la imputación de hechos o manifestación de opiniones que atenten contra la dignidad de una persona, lesionando su fama, honor o propia estimación. Las injurias pueden emitirse de forma verbal, por escrito o de forma gráfica, y para ser consideradas como delito (Falconí, 2011)

Como se puede evidenciar en la definición del Dr. Falconi, las injurias hacen referencia a todas aquellas acciones que atentan en contra de la dignidad de una persona o de su familia; es por ello que en el numeral 4 de los causales de visto bueno se establece que en los casos en los que el trabajador imparta cualquier tipo de injurias hacia el empleador o su familia podrá realizar el trámite de visto bueno para poner fin a la relación laboral

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió (Codigo del Trabajo, 2021) La ineptitud es concepto utilizado para dar a entender que una persona no tienen cierta habilidad para realizar na

determinada actividad, esta causal se ve relacionada con el ejercicio de las funciones para las cuales el trabajador fue contratado, es decir, con la aptitud para el desempeño de su cargo y de sus funciones; es por ello que el empleador debe verificar que el trabajador no cuenta con las habilidades requeridas y dichas al momento de la contratación, bien puede solicitar el trámite del visto bueno conforme al procedimiento vigente (Arese, 2019).

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; (Codigo del Trabajo, 2021),

Como bien se sabe, entre las partes dentro de una relación laboral existen derechos y obligación recíprocas, en el caso del empleador por ejemplo es su obligación el pago de los haberes del trabajador y por parte de este último su obligación es prestar sus servicios de manera adecuada, sin embargo en muchos de los casos existen ciertos empleadores que abusan de sus derechos y vulneran derechos del trabajador por lo que la ley los respalda y les permite presentar quejas conforme a ley, sin embargo si estas quejas o reclamos se realizan de mera mal intencionada y no pueden ser demostrables, el empleador se encargara de pedir al inspector de trabajo que realice el trámite de visto bueno en contra del trabajador, pero de realizarse las investigaciones pertinentes y de validarse que efectivamente existen abusos o arbitrariedades por parte del empleador, la ley garantiza la estabilidad laboral del trabajador por dos años contados a partir de la fecha en la que esto fue verificado.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos (Codigo del Trabajo, 2021)

El séptimo causa establecido en la ley hace referencia a las distintas medidas de seguridad y de bioseguridad que se encuentran establecidas dentro del reglamento de la empresa, estas medidas son adoptadas por ciertas empresas con la finalidad de velar por la salud de los trabajadores y por su bienestar dentro de instalaciones seguras e higiénicas; cuando un trabajador incumple estas medidas sin una justificación debida

ya sea que se ponga en riesgo a sí mismo o a los demás trabajadores faculta al empleador a solicitar que se lleve a cabo el trámite de visto bueno conforme a la ley.

8. “por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador y empleadora o hacia un subordinaría en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y empleadores o quien lo represente” (Codigo del Trabajo, 2021)

El acoso laboral es un tema de suma importancia en las distintas empresas y que se ha dado con mucha frecuencia, por lo cual con la nueva reforma laboral se establece que cualquier acto de acoso laboral será considerado como una causal legítima para finalizar la relación laboral.

Un dato que debe ser tomando en consideración es con respecto a que esta nueva causal se implementó en la reforma del código como un mecanismo de acción para precautelar los derechos de los trabajadores y empleadores en todo lo que respecta a su seguridad en el ambiente laboral.

### **1.5.3 CAUSALES QUE PUEDEN INVOCARSE A FAVOR DEL TRABAJADOR**

La ley es bastante clara y justa y así como establece ciertos parámetros que facultan al empleador a poner fin a la relación laboral de manera unilateral, también existen ciertos parámetros que facultan al trabajador, entre ellos encontramos los contenidos en el artículo 173 del Código de Trabajo;

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes (Codigo del Trabajo, 2021); Al igual que en el caso del empleador, la ley también faculta al trabajador a solicitar el visto bueno en contra de su empleador cuando este ha

impartido injurias verbales o de cualquier tipo en contra del trabajador o de cualquier miembro de su familia.

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada (Codigo del Trabajo, 2021); Este casual es de suma importancia para el trabajador, y hace referencia a que en caso de que sea el empleador quien incumpla con su obligación del pago de los haberes de la relación laboral o que no los cancele a tiempo según lo que haya sido convenido se puede solicitar ante el inspector de trabajo el trámite de visto bueno

3. “En caso de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o sus representantes legales. Una vez presentada la petición de visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente” (Codigo del Trabajo, 2021). Este es un causal que faculta la terminación de la relación laboral de manera unilateral previo visto bueno cuando se haya incurrido en acoso aboral, el cual se ha producido en contra del trabajador ya sea cometido por el mismo empleador o sus compañeros de trabajo o a falta de ello por permitir que estos actos se cometan.

4. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio (Codigo del Trabajo, 2021). El presente causal es de suma importancia sobre todo para el tema abordado, ya que el cambio de las funciones acordadas por las partes previamente en un contrato, faculta al trabajador para tramitar el visto bueno, sin embargo esto solo se produce cuando existe un cambio del desempeño de las labores por parte del trabajador pero la ley en si no faculta a solicitar el visto bueno cuando hay un retiro definitivo de las labores por las que se contrató en un inicio al trabajador (Echeverría, 2013).

Otra de los problemas que existen en nuestro medio y de lo que no se habla, es del retiro de las funciones para las que fue contratado el trabajador por parte del empleador, esto suele ocurrir cuando se quiere separar a un trabajador de la institución en la presta sus servicios sin despedirlo, es una forma de actuar para influenciar en que el trabajador firme su renuncia y así el empleador se ahorra ciertas indemnizaciones que por ley le corresponden, es por ello que más adelante se abordara de manera más amplia la posibilidad de insertar esta situación dentro de nuestro ordenamiento jurídico como otro de los causales a través del cual el trabajador pueda dar por terminado.

## **CAPÍTULO II**

### **EL RETIRO DE LAS FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR A SU TRABAJADOR COMO UN CAUSAL DE VISTO BUENO**

#### **2. EL RETIRO DE FUNCIONES:**

Centrándose en el tema que nos concierne y una vez se ha realizado el análisis de las generalidades alrededor de lo que es el visto bueno, es necesario analizar si podría ser considerado al retiro de las funciones del trabajador por parte del empleador como un causal de visto bueno; para ello debemos comprender en que consiste el retiro de las funciones.

El retiro de las funciones puede ser entendido de varias maneras, sin embargo y como su nombre mismo lo dice, consiste en que el empleador le imposibilite al trabajador de seguir realizando las actividades encomendadas en su contrato laboral, esto se realiza muchas de las veces con la finalidad de hacer que el trabajador renuncie evitando así las indemnizaciones que por ley le corresponde pagar al empleador en el caso de un despido intempestivo.

Como es evidente, esta práctica genera la vulneración de los derechos del trabajador, además de que genera un ambiente laboral complicado para quien es retirado de sus funciones; esta práctica es muy usada actualmente por varios empleadores, para poner fin a la relación laboral.

#### **2.1 PROBLEMAS DEL RETIRO DE LAS FUNCIONES**

Una vez ha sido comprendido a que se refiere el retiro de las funciones a un trabajador resulta necesario analizar cuáles son los problemas que esto presenta y las consecuencias jurídicas que genera. Como bien es cierto, la ley faculta al empleador para que de ser necesario cambie las funciones de un determinado trabajador por un periodo de tiempo, esto se encuentra establecido y regulado dentro del Código de

Trabajo, sin embargo, existen ciertas condiciones y regulaciones que deben ser consideradas para que este no sea un causal de visto bueno, para demostrar que el cambio se realizó en cumplimiento a la ley, es necesario que el empleador demuestre que debido a una evidente emergencia requerida de los servicios de un trabajador para que realice otras funciones ya sean estas semejantes o no, pero este cambio debe hacerse durante un periodo de tiempo o hasta que la emergencia o la necesidad subsista posterior a ello el trabajador deberá volver a su puesto de trabajo. Un problema bastante común en estos casos es respecto a la remuneración ya que muchas de las veces se le cancela lo mismo por realizar mayores cosas, es por ello que dependiendo de la actividad que vaya a realizar fuera de sus funciones deberá considerarse el pago.

Uno de los problemas más comunes que se presentan cuando el empleador cambia de las funciones para las cuales fue contratado el trabajador, es que en muchos de los casos se lo realiza con mala intención, como una forma de hostigar al trabajador para que renuncie, es por ello que muchas veces cuando se le cambia al trabajador de puesto, se contrata a otro para que realice su trabajo y cuando regresa la otra persona a la que se remplazaba el trabajador se queda sin funciones o actividades que realizar.

La ley trata de proteger al trabajador por el hecho de que el empleador arbitrariamente decida y exija que realice labores diferentes de las pactadas o a su vez que retire las funciones para las que fue contratado, luego de haber estado cumpliendo normalmente con las actividades asignadas, en este caso el trabajador podrá presentar la solicitud de visto bueno y reclamar las indemnizaciones correspondientes, o en el caso de retirarle las funciones se configurara el despido intempestivo.

Como se pudo evidenciar, nuestra ley si reconoce a cambio de funciones como uno de los causales para solicitar el trámite del visto bueno, sin embargo muy poco se habla del retiro de las funciones. Estas figuras jurídicas son bastante similares ya que en ambos casos se limita y se priva del trabajo para el que se le contrato vulnerando sus derechos y generando perjuicios en el trabajador.

Existen no solo problemas sino consecuencias que se producen cuando el empleador retira las funciones y una de ellas es que se produce la ruptura del contrato de trabajo; como se sabe el contrato es ley para las partes y es justo en ese instrumento en el que se establecen todos los parámetros bajo los cuales se va a regir la relación

laboral; cuando un trabajador es contratado, se le establecen las funciones que debe cumplir de manera obligatoria dentro de su puesto de trabajo y al momento en el que se le retiran estas funciones o si se le cambian sus labores fuera de los parámetros de ley se produce la ruptura del contrato y da paso a la toma de acciones legales o administrativas, ya sea el visto bueno en el caso del cambio de funciones o el despido intempestivo con el retiro de las funciones. Estos trámites son puestos con la finalidad de sancionar a los empleadores que actúan de manera abusiva y arbitraria causando perjuicios a los trabajadores ya que el problema no surge porque estos quieren poner fin a la relación laboral, sino que son los empleadores quienes los obligan.

Otra de las consecuencias más significativas que se genera con estos particulares es que el ambiente de trabajo se vuelve hostil, ya que el trabajador sigue asistiendo a su lugar de trabajo pero no tiene funciones o actividades que ejecutar, este suceso, representa una de las formas más comunes para forzar a los trabajadores a abandonar sus puestos de trabajo, lo cual es una práctica bastante usual y carente de regulación ya que la existente es bastante precaria.

La última de las consecuencias que generan el retiro de las funciones o el cambio de las mismas es la vulneración de una serie de derechos que no solo están reconocidos Constitucionalmente, sino que estos también están reconocidos a nivel internacional.

## **2.2 DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES CON LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO POR EL SOLICITADO Y REUELTO A SU FAVOR.**

- Se pone fin a la relación laboral de manera unilateral y de manera inmediata una vez que exista la autorización del Inspector de Trabajo competente
- Da derecho a una indemnización conforme a ley, esto es a ser indemnizado como si hubiese sido despedido del trabajo.

### **2.3 RETIRO DE LAS FUNCIONES Y EL CAMBIO DE LAS MISMAS SEGÚN RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA EX CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, PUBLICADA EN EL REGISTRO OFICIAL NO. 245-02-AGOSTO-1989**

Uno de los temas fundamentales que deben ser aclarados dentro del desarrollo de la presente investigación es respecto a la idea que se plantea como problema ya que por ningún motivo deberá existir una confusión en lo que respecta al cambio de las funciones para las que el trabajador fue contratado, que si se encuentra reconocido dentro de nuestro ordenamiento jurídico y al retiro de las funciones o también denominado según la doctrina como el despido indirecto que no se encuentra dentro de nuestra legislación respaldado como uno de los causales para el trámite del visto bueno, pero que debido a su relevancia normativa y al alto número de casos existentes debería encontrarse regulada debidamente.

Existe una resolución emitida por la ex Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial No. 245-02-agosto-1989, esta resolución analiza:

Que no es necesario el visto bueno para que se solicite el cambio de las funciones, es decir puede retirarse del trabajo con el visto bueno y posterior a ello iniciar el proceso judicial respectivo para las indemnizaciones correspondientes según la ley, o de no seguir este camino, se puede ir directamente a la vía judicial y demandar las indemnizaciones que le correspondan.

Además, la presente resolución no considera el retiro de las funciones como tal sino que se habla del cambio de las mismas, es por ello que en su resolución se fundamentan en que de haber el cambio de las funciones para las que el trabajador fue contratado se puede interponer una demanda sin la necesidad de que exista un trámite de visto bueno previo tal cual se explicó en el párrafo anterior.

Un punto necesario a ser analizado de esta resolución es que existe una mala interpretación o confusión respecto al uso de la terminología empleada, ya que si bien son términos que presentan varias semejanzas como ya se determinó anteriormente, no deben ser confundidos porque son situaciones diversas por un lado el cambio de funciones implica continuar con la relación laboral desempeñando otra actividad y el retiro de las funciones es un despido indirecto ya que el trabajador si bien debe

presentase en el trabajo, no puede desarrollar ningún tipo de funciones; esta es una situación que se debe tener en cuenta ya que, como se mencionó en párrafos anteriores, la una se encuentra regulada como un causal de visto bueno y la otra se pretende incorporar dentro de una reforma como una nueva causal para poder tramitar el visto bueno, y no solo como una razón para demandar en la vía judicial Sumaria.

Es así entonces que resulta necesario hacer la aclaración que a pesar de que dentro de la presente sentencia se resuelve sobre el cambio de las funciones, existe una confusión bastante clara ya que si bien los términos guardan similitud como ya se mencionó, estos no son lo mismo y deberían ser tratados por igual, por lo que a más de lo resuelto por los jueces en la presente resolución se debe aclarar que también en el caso de retiro de funciones puede demandarse directamente o solicitarse el visto bueno si el trabajador lo prefiere.

### **2.3.1 DERECHOS VULNERADOS A CAUSA DEL RETIRO DE LAS FUNCIONES**

Tal y como se establece en el análisis de la resolución emitida por la ex Corte Suprema de Justicia nuestro ordenamiento jurídico no contempla al retiro de las funciones para las que fue contratado un trabajador como causal de visto bueno, pero si lo hace cuando se le cambia las funciones para las que se le contrato, es por ello que la Corte es bastante clara en hacer esta distinción ya que si bien la terminología empleada es similar y puede generar malas interpretaciones los términos no son lo mismo; sin embargo dentro de este análisis, un punto fundamental a ser analizado, es respecto a los derechos que se vulneran con esta falta de norma y con la confusión de los términos empleados.

Conforme a lo dispuesto en el actual Código de Trabajo y concordando con lo dispuesto en la Constitución de la Republica, se entiende que el trabajo como tal es un derecho fundamental que goza del respeto y protección del estado, el cual se encargara de velar por el ejercicio del mismo en condiciones dignas y justas, con la remuneración que le corresponde y los demás beneficios de ley a fin de que pueda el trabajador cubrir sus necesidades y las de su familia de ser el caso- con todo ello entonces existen varios derechos que se vulneran pero enfocándonos en el tema que nos concierne es necesario analizar el derecho al trabajo y la seguridad jurídica.

El primer derecho que se vulnera es el derecho al trabajo, como bien se sabe este derecho es indispensable para el desarrollo personal y la realización humana, pero al momento en el que el empleador de manera arbitraria y sin causa justa toma la decisión de retirar las funciones para las que se le contrato, impidiéndole prestar sus servicios está vulnerando su derecho; no se olvide que el art. 44 literal i, prohíbe sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo; esta vulneración genera una serie de consecuencias lesivas, entre algunas de estas encontramos que el trabajador deja de recibir su remuneración, remuneración que es fundamental para su subsistencia y la de su familia, muchas de las veces se le priva el entrar a su lugar de trabajo, no se le cancelan los haberes laborales a causa de que no presta sus servicios o ejecuta sus funciones, es por ello que esta es una de las formas de romper los vínculos laborales existentes entre el trabajador y el empleador generando lo que jurídicamente se le conoce como el despido intempestivo.

Con todo ello entonces, es estado como ente regulador debe encargarse de evitar que esto siga ocurriendo mediante la aplicación de normas que garanticen de manera efectiva estos derechos fundamentales, pero en el caso que nos concierne, debido al vacío legal que existe, se produce la vulneración de otro derecho fundamental como es el caso de la seguridad jurídica. La seguridad jurídica como tal es un principio fundamental y una garantía normativa mediante la cual las personas pueden hacer valer sus derechos cuando estos han sido vulnerados ya que cuentan con una norma que los respalda.

Según la doctrina, la seguridad jurídica puede ser entendida como “la tutela y confianza de que el Estado respetará todos los derechos de sus administrados, el derecho a la libertad, a la propiedad privada, a la libertad de expresión, al debido proceso, entre otros, precisamente por la existencia de una norma pública previa que impone, permite o prohíbe, y a la cual no únicamente debe adecuar su acción el poder público, sino que además debe inexorablemente aplicarla” (Vallejo, 2010).

Esta definición es bastante clara al explicar que es la seguridad jurídica, la cual además concuerda con la definición establecida dentro de la misma Constitución, la cual

en su artículo 82 establece que este principio se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes (Constitucion, 2008). Es así entonces que podemos decir que debido a la falta de normativa, el estado no tiene un medio de precautelar el derecho del trabajador cuando se le retira sus funciones, es por ello que se produce la vulneración de este principio.

Si la Seguridad jurídica se ve vulnerada, a su vez y dependiendo del caso concreto puede traer consigo una serie de vulneraciones de derechos como por ejemplo la vulneración al debido proceso o al principio de legalidad, los cuales de manera general se refieren a la falta de aplicación de una norma mediante un proceso establecido en la ley para hacerlo.

Para mayor lustración se debe hacer conocer que en fecha 18 de marzo del 2020, en el trámite de visto bueno Nro. 290821, una Inspectora de Trabajo, negó el Visto Bueno solicitado por una trabajadora por retiro de funciones, argumentando precisamente que no son las mismas circunstancias.

### **2.3.2 DERECHO COMPARADO:**

El derecho al trabajo se encuentra consagrado dentro de los diferentes ordenamientos jurídicos alrededor del mundo, sin embargo cada uno de ellos consagra dentro de su normativa ciertos parámetros rectores para precautelar los derechos y obligaciones entre los trabajadores y empleadores así como también regulan los distintos problemas que se producen de la relación laboral; uno de los principales problemas que se dan en el ámbito laboral y que generan una gran controversia, es respecto a la terminación del trabajo, de manera general la relación laboral termina o por el fin del periodo requerido para la prestación de servicios o de forma unilateral.

Enfocándonos en el tema que nos concierne y el cual fue analizado por la resolución antes propuesta, es posible establecer que no en todas las legislaciones se encuentra regulado el visto bueno como una de las formas para poner fin a la relación laboral, un claro ejemplo de esto es la legislación chilena la cual si bien no se refiere al visto bueno \_ya que este término es empleado en el ámbito mercantil- si se refiere al retiro de las funciones o al cambio de las mismas, para ello a partir del artículo 151 del código laboral chileno se

establecen las formas de terminación laboral,, y establece que termina la relación laboral cuando el empleador arbitrariamente retira las funciones de su trabajador impidiéndole prestar sus servicios, por lo que se le debe cancelar el desahucio; en lo referente al cambio de las funciones, esta no se establece como uno de los motivos para dar por terminada la relación laboral, sino que más bien se regula para que estos cambios puedan darse de manera legal según el puesto de trabajo o el servicio prestado en las jornadas de cada uno de los trabajadores.

En la legislación colombiana por su parte, se encuentra debidamente regulada las condiciones por las que se puede retirar del ejercicio de las funciones a un trabajador y esto únicamente se puede realizar cuando el trabajado haya obrado mal dentro del ejercicio de sus deberes formales caso contrario la ley faculta a que se demande el despido intempestivo.

### **2.3.3. PROPUESTAS JURÍDICAS**

Como se ha determinado en la resolución, existe un vacío normativo en cuanto al trámite de visto bueno, el cual se produce debido a la falta de ley sobre los requisitos necesarios para el trámite que son los causales a favor del trabajador. Este vacío de ley no puede seguir sin una regulación ya que de hacerlo se seguiría incurriendo en una constante vulneración de derechos y sobre todo se permitiría abusos y arbitrariedades por parte del empleador a su trabajador.

Una solución jurídica que se puede dar y que resultaría eficiente en la práctica es que se reforme el Código de Trabajo en lo que respecta a los causales de visto bueno y que se establezca además al retiro de las funciones del trabajador. Así mismo, otro punto fundamental es que la Corte Constitucional debería pronunciarse al respecto y debería hacer un análisis de estas figuras jurídicas marcando una diferencia clara entre lo que es el retiro de las funciones y el cambio de las mismas, evitando que se incurra en errores de tipo como es el caso de la resolución antes señalada.

## **2.4 ANÁLISIS DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO NO. 290821**

Otro de los puntos más relevantes que existen dentro del tema y que valen la pena ser analizados, son los argumentos emitidos por la inspectoría de trabajo en el trámite

de visto bueno antes citado; el presente caso versa sobre la señora Adriana Parra, quien trabajar por más de 20 años dentro de la misma empresa y tras haber exigido el cumplimiento de las obligaciones por parte de su empleador que por ley le correspondían, se le fueron retiradas las funciones impidiéndole realizar sus actividades laborales cotidianas.

Con todos estos antecedentes y debido a los perjuicios que fueron causados, se interpuso la solicitud y se llevó a cabo el trámite del visto bueno conforme a la ley, esta solicitud fue propuesta por la trabajadora en contra de su empleador, sin embargo un punto que debe recalcar, es que la solicitud se la propuso fundamentándola en el artículo 173 numeral 3 el cual estrictamente establece que se podrá presentar a trámite de visto bueno cuando se cambie de las funciones para las que fue contratado.

El punto que debe ser aclarado, es que una cosa es el retiro de las funciones y otra distinta es ponerle a realizar actividades diversas a las que se le contrato, sin embargo dentro de nuestro ordenamiento jurídico no existe una regulación expresa que haga una distinción entre estas figuras jurídicas, además de que no se contempla como causal al retiro de las funciones que prácticamente es un despido.

La resolución que fue emitida por parte del Inspector de Trabajo fue negar el trámite presentado, fundamentándolo precisamente en esta confusión ya que no es igual dejar sin actividades que cambiar de actividades a un trabajador. Es así entonces que con todo lo expuesto, se puede establecer que existe un vacío legal bastante significativo dentro de nuestro ordenamiento jurídico, ya que existe una necesidad actual que debe ser normada y que a falta de ella genera la vulneración de una serie de derechos y uno de ellos es el derecho de trabajo. Es necesaria la implementación como causal de visto bueno a esta figura jurídica ya que por falta de norma expresa los Inspectores y las autoridades competentes no están resolviendo los casos conforme a ley por lo que también existe una vulneración al principio de la Seguridad Jurídica, principio el cual se encuentra consagrado dentro del artículo 82 de la Constitución

## **2.5 INDEMNIZACIONES A CAUSA DEL VISTO BUENO**

Como se ha venido desarrollando en el presente capítulo, el visto bueno es otra de las formas para poner fin a la relación laboral de manera unilateral; una vez que se analizó la resolución del Inspector de Trabajo, y una vez establecida la distinción entre el cambio de funciones y el retiro de las funciones, que son dos cosas completamente distintas es necesario establecer cuáles son las indemnizaciones que le corresponde al trabajador cuando el Inspector de trabajo haya conferido el visto bueno.

Cuando el visto bueno sea solicitado por el trabajador, se entenderá que la finalidad del visto bueno también es de carácter sancionador para el empleador quien incurre en la causal de visto bueno, por lo cual se ve en la obligación de cancelar todos los valores que le correspondan a este por motivo de la misma. despido. Es así entonces que al empleador le tocara cancelar los siguientes valores:

El primer valor que la ley establece es que se cancelen todos los haberes laborales pendientes hacia el trabajador (remuneraciones) más el triple de recargo (del último trimestre) conforme a lo dispuesto en la ley, es así entonces que se debe cancelar las remuneraciones, los valores si estuvieran pendientes por los décimos tercer y cuarto sueldo, las vacaciones, las horas extraordinarias o suplementarias, utilidades y demás haberes que se encuentren pendientes, y fuera de ello también se debe conceder el pago del despido intempestivo que se lleva a cabo conforme al artículo 185 y 188 del Código de trabajo, los cuales establecen: “el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador” (Codigo del Trabajo, 2021)

Este artículo es bastante concreto y establece el valor específico que se debe cancelar una vez que el inspector de trabajo determine que se produjo el visto bueno y por ende el despido intempestivo, sin embargo este pago no exime la obligación del empleador de cancelar los demás haberes laborales que se encuentren pendientes más los recargos e intereses que por ley le correspondan.

Según lo dispuesto en el artículo 188 del Código de Trabajo, se establece otro tipo de indemnización a la que el trabajador tiene derecho en caso de que se configure el despido intempestivo, este artículo en su parte pertinente establece lo siguiente:

(...) para fijar los valores se calcular por tiempo de servicio; hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo (...) (Codigo del Trabajo, 2021).

Un punto que debe ser resaltado es que, si se configura el despido intempestivo a causa del trámite del visto bueno, y se concede el pago de las indemnizaciones ordenadas por ley, la parte empleadora puede impugnar esta decisión emitida por la Inspectoría de trabajo, pero deberá realizarlo en la vía judicial..

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. Mientras el Juez de Trabajo no se pronuncie, la resolución emitida por el Inspector de Trabajo competente, es un acto que goza de los principios de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad, consecuentemente debe ser cumplida.

## **CAPÍTULO III**

### **EL PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE VISTO BUENO Y CUÁLES SON LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN**

#### **3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A CAUSA DEL VISTO BUENO**

Como se ha venido desarrollando uno de los principales motivos por los cuales se produce la terminación de la relación laboral es respecto al trámite del visto bueno solicitado por el empleador o por el trabajador, para la realización de este análisis es necesario verificar cual es el proceso y los requisitos necesarios que se deben presentar para poder acceder a esta figura jurídica, para ello es necesario citar a la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo el día 19 de Mayo de 2021, quien mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189, expidió la normativa técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno iniciado tanto por los trabajadores como por los empleadores.

Entre las principales disposiciones que serán analizadas, encontramos las siguientes:

##### **3.1. INSPECTORÍA DEL TRABAJO**

La inspectoría del trabajo es la entidad competente para conocer las distintas controversias que se presenten relacionadas al empleador y al trabajador, es una entidad perteneciente al Ministerio de trabajo. Concordando con el acuerdo ministerial ya citado, son varios los pilares en los que el Ministerio y más precisamente la Inspectoría del trabajo puede actuar, entre estos encontramos varios aspectos como los recursos, los procesos, la política y la ciudadanía tal y como se describen a continuación;

Con respecto a los recursos, este es uno de los pilares fundamentales que rigen al Ministerio de Trabajo, y se establece que es la entidad competente para administrar los recursos es decir tiene el control de velar por el buen uso de los mismos regulando a las entidades de Recursos Humanos en todo lo concerniente al tema de personal y

contrataciones, a los sistemas financieros en todo aquello del destino, distribución y uso de los fondos, así como también del departamento tecnológico en todo lo que respecta al uso de los recursos para la compra o venta de insumos necesarios para el desarrollo de las funciones y actividades.

Otra de las facultades concedidas, es respecto a los procesos, este pilar es concedido con la finalidad de llevar a cabo de manera eficiente los distintos casos que se lleven a cabo, con la final de resolvernos de manera oportuna. Maneja toda la parte operacional para de esta forma lograr dirimir las controversias en cualquiera de los asuntos legales laborales que se susciten. Estos procesos se deben llevar a cabo con observancia los principios generales del Derecho Laboral, así como también en plena observancia con las garantías Constitucionales y demás normas del ordenamiento jurídico, garantizando así el debido proceso y la seguridad jurídica y evitando la vulneración de derechos de los ciudadanos.

En lo que respecta a la política, este es otro pilar en el cual puede desarrollarse el Ministerio de Trabajo, y establece que el enfoque del mismo es la rectoría tanto activa como pasiva para lograr de esta manera garantizar los distintos derechos laborales que posee la ciudadanía. Así mismo, con respecto a la ciudadanía, se considera la Facultad al Ministerio del Trabajo para crear un cierto valor a las personas que usan estos servicios, mediante la aplicación de servicios óptimos que satisfagan las necesidades de estos ( Ministerio de Trabajo, 2021).

Como se desarrolló, el ministerio de trabajo tiene ciertas facultades para su actuación dentro del aspecto laboral, y en el caso que nos concierne mediante la inspección del trabajo tiene la facultad de conocer y llevar a cabo los procesos concernientes al visto bueno, para de esta forma solventar las solicitudes presentadas y evaluar si es o no procedente dar fin a la relación laboral de manera unilateral ya sea está a favor del empleador o del trabajador.

### **3.2. REQUISITOS:**

Ahora bien, enfocándose más en el tema del visto bueno, el Acuerdo Ministerial citado a inicios del presente capítulo, establece de manera expresa en su artículo número 8 cuales son los requisitos necesarios que debe reunir la solicitud de visto bueno, así como también el contenido de la misma; entre los principales requisitos encontramos los siguientes:

La solicitud, en su encabezado deberá contener la designación de la autoridad laboral competente ante quien se propone el trámite, que en este caso es el Inspector de Trabajo, posterior a ello debe contener todos los datos y los generales de ley del solicitante así como los datos para que se le notifiquen las distintas providencias, además, en el caso de las personas que actúen como representantes legales de una determinada empresa (personas jurídicas), deberán adjuntar la razón social de la empresa que representan, el número de RUC respectivo y los demás generales de ley de quien actúa como el representante legal. Así mismo, la solicitud de visto bueno deberá contener todos los datos y los generales de ley de la persona natural o jurídica contra quien se presenta la solicitud del visto bueno, así como también el lugar en el que la persona recibirá las notificaciones, ya sea por correo electrónico o cualquier otro medio considerado como idóneo.

Otro de los puntos fundamentales a ser considerados dentro de la solicitud de visto bueno es respecto a la narración de los hechos, estos hechos, deben ser descritos de manera puntual y detallada, explicando expresamente los motivos y las justificaciones respectivas del porque se solicita el trámite y en que se fundamenta, además todos estos hechos alegados deben estar debidamente fundamentados mediante derecho, determinando las causales que se alegan y el motivo por el cual se desea dar por terminada la relación laboral.

Con el fin de justificar los hechos y los fundamentos, la parte que solicita el visto bueno debe encargarse de probar y justificar todo lo actuado, para ello deberá presentar las pruebas necesarias dependiendo del causal que se alega y de los hechos suscitados, estos medios probatorios pueden ser testimoniales, documentales, periciales y cualquiera de los permitidos dentro de la ley, sin embargo este es un tema del que se tratará de manera puntual más adelante en el desarrollo del presente capítulo, y las firmas correspondientes que acompañan a la solicitud.

Entre otras de las solemnidades sustanciales que debe contener la solicitud, encontramos la justificación de la competencia territorial, la cual debe encontrarse debidamente comprobada de acuerdo las estipulaciones del artículo número 5 del presente Acuerdo Ministerial; además, de ser el caso se debe adjuntar la solicitud de la suspensión de la relación laboral de conformidad al artículo 622 del Código de trabajo, el cual establece:

“En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo” (Codigo del Trabajo, 2021).

Una vez presentada la solicitud y dando cumplimiento con todos los requisitos y solemnidades presentes en este artículo, y dejando constancia de las firmas sean estas físicas o electrónicas, será el inspector de trabajo quien se encargara de revisar la solicitud de notificar a la otra parte y proceder a sustanciar el caso conforme a ley (Normativa Tecnica que regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo, 2021)

### **3.3. TRAMITE**

Con respecto al trámite de visto bueno, el mismo acuerdo establece los pasos y los parámetros que deben concurrir a fin de que se sustancie el proceso, para ello el análisis se realizará en consideración a los siguientes puntos:

Como primer punto encontramos a la competencia, la competencia es ante quien debe realizarse el trámite o quien es la entidad competente ante quien se propone la

solicitud, en el caso que nos concierne y como ya se ha mencionado, será el Inspector de Trabajo la persona competente para el trámite. El ejercicio de la jurisdicción estará sujeto al lugar en el que se propone el trámite, es decir el lugar donde se produjo la firma del contrato de trabajo o en el domicilio del trabajador (Villagómez, 2021)

La comparecencia es otro de los puntos a ser discutidos dentro del trámite de visto bueno en nuestro país, el cual establece que las partes interesadas afectadas podrán comparecer de manera personal por si mismas o de ser necesario podrán comparecer por un mandatario o por procuración judicial, cabe recalcar que todos los casos que se lleven a cabo respecto al trámite de visto bueno deberá realizarse en compañía de un abogado patrocinador desde la presentación de la solicitud hasta su conclusión.

Según lo dispuesto en la ley, para que surta efectos el trámite, se deberá tener en consideración las notificaciones que deban hacerse, para ello y en el caso de que sea el empleador que lo solicite, se le notificara mediante boleta al trabajador dentro del lugar de trabajo o a falta de ello, se le notificara en el lugar de su domicilio. De hacerse la notificación al domicilio, no necesariamente será el trabajador implicado el que reciba dicha boleta, sino que podrá ser cualquier familiar o a falta de ello se le dejara en la puerta. Para el trabajador por su parte, si es el quien presenta el trámite, las notificaciones respectivas deberán ser realizadas dentro de la misma empresa o lugar de trabajo, a fin de que pueda comparecer cuando sea necesario

Una vez notificadas a la parte que corresponda, se deberá presentar la contestación de la solicitud presentada, la cual deberá realizarse en no más de dos días laborables siguientes a la notificación respectiva, en caso en que no exista una contestación el inspector de trabajo continuara con el trámite en rebeldía de quien debió contestar y no lo hizo; sin embargo una vez que se haya presentado la contestación a la solicitud de acuerdo a lo dispuesto en la ley, se iniciara una diligencia de investigación, esta diligencia será realiza en dentro de tres días posteriores a la contestación y procederá conforme a ley a fijar fecha y hora para llevar a cabo esta diligencia.

La diligencia de investigación se podrá celebrar en la oficina del inspector o de ser necesario en el lugar de los hechos motivos del Visto Bueno. El inspector de manera excepcional y con el propósito de esclarecer los hechos materia del conflicto, podrá

suspender la diligencia hasta por 3 días. Como ya se mencionó antes, las pruebas que sustenten los hechos deberán ser presentadas por las partes por lo que al momento de realizar la investigación, por ningún motivo podrá el Inspector solicitar documentos o pruebas a entidades públicas o privadas, ya que de necesitar ciertas pruebas serán las partes quienes deban obtenerlos.

Terminada la diligencia de investigación, el inspector tendrá 3 días hábiles para resolver de manera motivada y conforme a derecho si procede a conceder o denegar la solicitud presentada del visto bueno, una vez resuelto surtirá los efectos jurídicos pertinentes.

### **3.4 ANÁLISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2021-219**

El objeto del presente acuerdo ministerial es el de regular el procedimiento de visto bueno, conforme el Código del Trabajo y la normativa secundaria aplicable, para ello se establece que el inspector de trabajo es la autoridad competente para conocer y tramitar la solicitud de visto bueno. Con respecto a la legitimidad de personería, el acuerdo establece que las partes procesales podrán comparecer durante el procedimiento de visto bueno personalmente o a través de su mandatario, quien acreditará su representación mediante nombramiento o poder; y, con su abogado defensor, quien podrá comparecer a través de procuración judicial conforme a ley.

El trámite inicia con la presentación de la solicitud, la cual según el artículo 5 debe contener los siguientes requisitos:

- 1) La designación del inspector de trabajo ante quien se la propone.

Uno de los requisitos que debe tenerse presente al momento de presentar la solicitud para el trámite de visto bueno, es proponerla de manera correcta, es por ello que dentro del encabezado de la misma se debe identificar de manera clara ante quien se propone el trámite, es decir, se debe designar e identificar al inspector de trabajo competente para tramitar la causa de manera administrativa y conforme a ley.

2) Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica del accionante, casillero judicial o dirección electrónica de su abogado defensor. Cuando se actúa en calidad de procurador o representante legal se hará constar también los datos del representado.

Este punto es fundamental a ser analizado, si bien es cierto que el trámite de visto bueno no se lleva a cabo de igual manera que una demanda si debe cumplir con el requisito de que debe constar todos los generales de ley de quien plantea la solicitud ya sea que fuere esta una persona natural o una persona jurídica o ya sea que se actué mediante procuración judicial debe encontrarse determinado todo lo concerniente a la identidad de una persona su domicilio y un lugar sea electrónico o físico al que puedan llegarle las diferentes notificaciones concernientes al trámite realizado

3) El número del registro único de contribuyentes en los casos que así se requiera.

Este requisito es fundamental sobre todo cuando se trata de personas jurídicas es decir de empresas, compañías, sociedades o cualquiera que sea constituida ante la ley con esta calidad, este requisito es fundamental porque de este modo se puede identificar a la misma y verificar si se encuentra legalmente constituida y en pleno cumplimiento de las obligaciones y facultades conferidas por la ley

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

Es necesario establecer los generales de ley del accionado para poder notificarlos, es por ello que se debe asignar los domicilios de manera determinada así como también los casilleros electrónicos o físicos para que puedan recibir las notificaciones correspondientes.

5) La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.

Los hechos son un factor determinante dentro de la solicitud ya que por medio de este su puede poner al Inspector del Trabajo en conocimiento de todo lo que ha sucedido

para que de esta manera conjuntamente con las pruebas pueda evaluar y dar una respuesta certera al problema que se ha planteado.

6) Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión. Otro requisito indispensable es los fundamentos que se encuentran de la ley esto son necesarios para poner en conocimiento del Juez el tipo.

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

Este es un punto que será explicado más ampliamente en los siguientes párrafos, sin embargo es un requisito fundamental que establece la ley ya que resulta muy fácil alegar y decir ciertas situaciones o problemas pero ellas deben ir de la mano de sustentos o pruebas que lleven al convencimiento de los hechos. Para ello entonces, se pueden presentar documentos, informes e incluso recibir las declaraciones de terceros en calidad de testigos, así como los demás medios probatorios permitidos dentro del Código Orgánico General de Procesos

8) La pretensión clara y precisa que se exige.

La solicitud, debe además traer consigo la pretensión clara y precisa de lo que se exige, esto quiere decir que es importante ser específico y detallado en lo que se pretende y en lo que se quiere que el Inspector de Trabajo se centre para poder resolver el problema suscitado, es por ello que debe ser específico y claro dentro de la solicitud.

9) La solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo, de así requerirlo

Existen ciertos casos determinados en la ley, en los que se puede solicitar que se deje de realizar ciertas funciones por un lapso determinado de tiempo que es mientras se ventila el asunto de la concesión o no del visto bueno, en este caso de manera motivada

se debe establecer las razones de hecho y de derecho del porque se requiere que el trabajador deje de prestar sus servicios.

10) Las firmas, autógrafas o electrónicas, del accionante o de su mandatario y de su abogado defensor (Acuerdo Ministerial, 2021).

- **DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑAN LA DEMANDA:**

Es de suma importancia comprender cuales son los principales documentos que son requisitos que deben acompañar a la solicitud de trámite, entre los exigidos por la ley encontramos:

1) Copias simples de la cédula de ciudadanía o de identidad, del pasaporte o del registro único de contribuyentes del accionante.

2) Copias certificadas del nombramiento o del poder del mandatario del accionante y de la procuración judicial de su abogado defensor, de ser necesario.

3) Copias certificadas de los habilitantes del representante legal del accionante, cuando este se trate de una persona incapaz.

4) Medios de prueba.

5) Comprobante de depósito, en caso de solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo; al cual se adjuntará el rol de pago o la constancia de pago de la última remuneración mensual completa que percibió el trabajador.

6) Certificado de cumplimiento de obligaciones patronales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- 7) Copia simple de la credencial del abogado defensor.

Continuando con el trámite, presentada y sorteada la solicitud, se procede a notificar conforme a ley. Una vez notificado con la solicitud de visto bueno, el accionado tendrá un término de dos días para contestar. Precluido el término para contestar la solicitud, el inspector de trabajo, en un término máximo de tres días, señalará fecha y hora para convocar a las partes a la diligencia de investigación. La diligencia de investigación se desarrollará en dos fases. La primera de saneamiento, exposición de excepciones previas, fijación de los puntos en debate y conciliación. La segunda de prueba y alegatos.

Una vez finalizada la diligencia de investigación, el inspector de trabajo resolverá el procedimiento de visto bueno en el término establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo. En la resolución se ordenará la entrega al trabajador o la devolución al empleador del valor consignado por concepto de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo, en el caso que sea aplicable.

### **3.5 LAS PRUEBAS QUE DEBEN ACOMPAÑAR EL PROCESO**

En lo que respecta al tema probatorio, es necesario establecer que según la doctrina, la prueba es todo aquel instrumento cuya finalidad sea la de esclarecer ciertos o demostrar ciertos hechos, a fin de llevar a la autoridad al pleno conocimiento de los sucesos que se alegan dentro de una determinada causa; la regulación de los medios probatorios en nuestro país se encuentra regulado dentro del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), el cual establece que son las partes las encargadas de demostrar o desvirtuar los hechos que se alegan dentro de un determinado proceso.

Nuestro ordenamiento jurídico admite como medios probatorios a la prueba documental, la prueba testimonial, y la prueba pericial, las cuales serán empleadas dentro del proceso conforme a las disposiciones legales vigentes; en el caso que nos concierne, para el trámite de visto bueno, son las partes las encargadas de llevar las

pruebas necesarias para verificar los hechos que alegan, y a diferencia de los demás procesos, en donde el Juez competente puede oficiar a cualquier entidad pública o privada para la obtención de pruebas, el Inspector de Trabajo no puede hacerlo, ya que únicamente las partes son las que deben conseguir los medios para sustentar su solicitud de visto bueno.

Un punto fundamental a ser tratado, es que la obtención de las pruebas debe realizarse conforme a las disposiciones de la ley, las cuales deben ser idóneas, es decir obtenidas de manera justa, sin la vulneración de derechos, y de acuerdo a ley, ya que los medios probatorios que hayan sido obtenidos en vulneración de los derechos y principios probatorios carecerán de validez, y de afectar a la otra parte o terceros podrán estas ejercer acciones en contra de quien obtuvo pruebas fraudulentas.

Como se mencionó en líneas anteriores existen varias pruebas que son permitidas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo para el trámite del visto bueno existen ciertas pruebas indispensables a ser presentadas dependiendo del causal que se alegue; entre las pruebas más comunes encontramos el contrato de trabajo, el rol de pagos, los pagos al IESS, las pruebas que cada empresa tenga para demostrar los horarios de trabajo, la hora de ingreso del trabajador y la hora de salida, suelen presentarse videos o solicitarse testimonio de ciertas personas que tienen conocimiento sobre el tema a fin de que declaren lo que se sabe sobre un determinado aspecto, etc.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 88 de la ley de Seguro Social uno de los requisitos más importantes para proceder a dar trámite de visto bueno y que debe ser acreditado por parte del empleador es respecto a que se encuentra al día en el pago de las aportaciones del seguro social, para ello debe demostrarlo mediante la presentación del certificado en el que conste que no existe deuda u obligación pendiente con su trabajador, caso contrario se le obligara a ponerse al día con los pagos y demás pendientes para poder proceder con la solicitud conforme a ley.

Las pruebas que hayan sido presentadas conjuntamente con la solicitud de visto bueno deberán ser valoradas por el Inspector de Trabajo de manera conjunta valorando

cada una de ellas de conformidad a los principios probatorios para así tomar una decisión y poder resolver de manera oportuna.

### **3.6 EFECTOS JURIDICOS**

Una vez que ha sido presentada la solicitud del visto bueno y de que el Inspector de Trabajo haya seguido el trámite establecido dentro de la ley, procederá a emitir de manera expresa y escrita su resolución, la cual podrá ser favorable o negativa dependiendo de cuál sea el caso presentado. Para ello, es necesario realizar un análisis jurídico de cuáles son los efectos que produce la negativa o la favorable acogida del trámite de visto bueno en nuestro país, tal y como se aborda a continuación:

Si es el empleador el que solicita el trámite de visto bueno, surten los siguientes efectos jurídicos

- **CON LA RESOLUCIÓN FAVORABLE:**

Si el inspector de trabajo previa investigación observa que se ha incurrido en el causal alegado concederá como favorable la solicitud presentada, entre los efectos jurídicos que se presentan encontramos como primer punto el fin de la relación laboral realizado de manera unilateral, es decir se concluye el vínculo laboral existente entre el trabajador y el empleador previo el pago de los haberes que le corresponden por ley al trabajador.

Otro de los efectos jurídicos más significativos es que una vez terminada de manera unilateral la relación laboral ente las partes, se exime el pago de las indemnizaciones, es decir no será obligación del empleador cancelar los valores correspondientes al despido intempestivo y a sus bonificaciones pero como si se mencionó anteriormente si se le deben cancelar los valores de horas extras, las remuneraciones pendientes, los beneficios adicionales que gozaba el trabajador, los décimos, los fondos de reserva, etc. Cabe recalcar que en caso de que el empleador se

niegue a cancelar estos haberes que son derecho del trabajador, la ley faculta a este último a que tome acciones judiciales en contra del empleador a fin de exigir el pago de las mismas, estas acciones se realizarán mediante una demanda presentada ante el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo competente. Además, en los casos en los que se haya solicitado dentro de la solicitud de visto bueno la suspensión del trabajo y se haya consignado la última remuneración completa, el Inspector designará que la misma sea devuelta de manera inmediata

- **CON LA RESOLUCIÓN NEGATIVA:**

Si el inspector ha realizado las investigaciones respectivas y ha evaluado todas las pruebas presentadas dentro de la solicitud por las partes, los efectos jurídicos que se producen son los siguientes:

De concederse la negativa, continúa la relación laboral y el inspector de trabajo ordenará el reintegro inmediato del trabajador a su puesto de trabajo para que continúe prestando sus servicios y ordenará al empleador el pago inmediato de todos los haberes que le correspondan al trabajador, así como también se le ordenará que pague todo lo que hubiere gastado el trabajador en el proceso llevado a cabo en su contra injustificadamente; además, en los casos en los que el empleador se niegue a recibir al trabajador dentro de sus instalaciones, se dará paso al despido intempestivo, por lo que el trabajador podrá demandar al empleador el pago de todos los haberes e indemnización de acuerdo a la ley.

Otro de los efectos jurídicos que se producen es que en el caso de que se haya presentado la solicitud de visto bueno y se haya solicitado la suspensión de la relación laboral, el Inspector obligará al empleador a entregar el valor consignado en el Ministerio de Trabajo fin de que esta sea recibida por el trabajador y en caso de la negativa se producirá de manera inmediata el despido intempestivo.

Así mismo, con la negativa y a manera de sanción para el empleador quien injustificadamente demandó al trabajador se concede la garantía de la estabilidad laboral a favor de este último, y de no ser cumplido pues se configura el despido

intempestivo y a parte de esta bonificación se considerará al incumplimiento de esta estabilidad laboral como un adicional que deberá ser cancelado.

Si el trámite lo solicita el trabajador, surten los siguientes efectos jurídicos:

- **SI LA RESOLUCIÓN ES FAVORABLE:**

En el caso en el que el Inspector de trabajo declare a la solicitud de visto bueno como favorable se dará fin a la relación laboral entre el empleador y el trabajador y cesaran de manera inmediata todas las funciones conferidas dentro del contrato de trabajo, y podrá abandonar su puesto sin que por ello se considere abandono .

Un punto que vale la pena aclarar, es que en los casos en los que se le haya concedido al trabajador el visto bueno solicitado, se considera que el empleador incurrió en un despido intempestivo, por lo que el trabajador podrá demandar ante el Juez de la Unidad Judicial competente el pago del despido, desahucio y todos los valores pendientes a los que tiene derecho.

- **SI LA RESOLUCIÓN ES NEGATIVA:**

En los casos en los que la resolución de la solicitud del visto bueno sea negativa, continuará la relación laboral y el trabajador por ningún motivo podrá abandonar su puesto de trabajo, cabe recalcar que, en este caso, la renuncia voluntaria por parte del trabajador no es una forma legal de dar por terminada la relación laboral, salvo los casos en los que pueda existir la expresa aceptación por parte del empleador. Cabe mencionar que si el trabajador abandona su trabajo antes de interponer la solicitud del visto bueno se constituye el abandono intempestivo lo cual será perjudicial dentro de su causa y de ser el caso posterior a la solicitud deberá cancelar las indemnizaciones causadas por su causa (Caibe, 2016)

### **3.7 PRINCIPIOS A SER RESPETADOS EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO**

La Constitución al ser la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico consagra los principios rectores que rigen al derecho de trabajo, entre algunos de los principales principios rectores encontramos los que se analizan a continuación:

**a. Principio protector:**

Este principio es fundamental, y tiene la finalidad de sancionar a las normas laborales para de esta forma poder proteger al trabajador y evitar arbitrariedades y vulneración de sus derechos, este principio busca evitar arbitrariedades y abusos que puedan ocurrir entre el empleador y el trabajador dentro de la relación laboral procurando así que exista un equilibrio en sus condiciones y derechos.

**b. Principio In Dubio Pro Operario**

Este es uno de los principios más representativos dentro del derecho laboral en nuestro país, este principio de manera bastante general puede ser definido como el principio de lo más favorable al trabajador.

En lo que a este principio concierne, puede ser entendido como una regla utilizada para la interpretación normativa, es decir en los casos en los que existen varias normas que generan duda en su aplicación, la autoridad judicial o administrativa competente deberá de manera general aplicar aquella norma que resulte más favorable para proteger los derechos del trabajador.

El Principio de "La Normas Más Favorable" Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto el Art. 7 dispone que:

“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Codigo del Trabajo, 2021)

**c. Principio de Irrenunciabilidad:**

Cuando se da inicio a la relación laboral se generan una serie de derechos entre las partes, derechos que deben ser respetados a cabalidad, es por ello que existe este principio para buscar el equilibrio y el respeto entre los derechos de las partes. La irrenunciabilidad entonces hace referencia a la prohibición expresa y legal de renunciar a los derechos que se encuentran consagrados dentro de la ley.

Este principio evita abusos y arbitrariedades impidiendo que el trabajador pueda renunciar a sus derechos y que de hacerlo por voluntad propia o por obligación la ley los reconozca y obligue su cumplimiento. Esto se encuentra dispuesto en el artículo 4 del Código de Trabajo el cual establece de manera clara que “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Codigo del Trabajo, 2021). En pocas palabras, la renuncia de los derechos consagrados está prohibido expresamente por la ley.

**d. Principio de Continuidad:**

El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Este principio está directamente relacionado con la seguridad del trabajo, es decir sirve para ofrecer estabilidad laboral, seguridad y tranquilidad en la prestación de servicios de los trabajadores en su lugar de trabajo.

**e. Principio de Primacía de La Realidad:**

El principio de la primacía de la realidad es fundamental en el derecho laboral y se utiliza generalmente para demostrar los hechos referentes a la situación laboral de un trabajador, según la doctrina, se refiere a que en caso de que existan dudas o vacíos en la situación en la que se encuentra un trabajador será considerado por las autoridades judiciales o administrativas lo que ocurre en la realidad.

**f. Principio de Buena Fe:**

Constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

**g. Principio de no Discriminación:**

Este principio significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

El tema de la discriminación es un tema bastante extenso a ser abordado, ya que hay varios tipos de discriminación que pueden darse en nuestro medio sobre todo en el ámbito laboral, pero la finalidad con la que existe este principio es el de velar por la igualdad de derechos entre los trabajadores y empleadores en todo lo que concierne a las remuneraciones, prestación de servicios, etc.

Estos principios son fundamentales para poder respetar los derechos de los trabajadores y de los empleadores, es por ello que deben ser respetados y observados dentro de todo el proceso para el trámite del visto bueno incluso dentro de un proceso Judicial, ya que es la única forma de precautelar el debido proceso y la seguridad jurídica de los trabajadores cuando existen controversias derivadas de su relación laboral.

## CONCLUSIONES:

Del desarrollo de la presente investigación, se pudieron obtener las siguientes conclusiones:

- El derecho de trabajo es un derecho fundamental reconocido incluso a nivel internacional cuyo fin es el de la realización y el desarrollo de la persona y su familia, sin embargo, existen ciertos conflictos que pueden producirse entre el trabajador y el empleador que pueden poner fin a la relación laboral, y una de esas formas es mediante el visto bueno.
- El visto bueno es aquel tramite realizado ante la autoridad competente (inspector de trabajo) cuya finalidad es la de poner fin a la relación laboral de manera unilateral cuando ya sea el empleador o el trabajador han incurrido en cualquiera de los causales establecidos en el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo.
- Uno de los problemas más frecuentes y una de las circunstancias más usadas por los empleadores para despedir a sus empleados y evitarse el pago de las indemnizaciones que por ley le corresponden es el retiro de las funciones del empleador al trabajador, esto genera una serie de consecuencias negativas y sobre todo la vulneración del derecho de trabajo.
- La legislación ecuatoriana no contempla al retiro de las funciones del trabajador como un causal de visto bueno a favor del trabajador, sin embargo, esto sí debería ser considerado así, ya que sería una solución jurídica para evitar la vulneración de derechos del trabajador y para evitar abusos por parte del empleador.

- En lo que respecta al proceso que debe llevarse a cabo para la tramitación del visto bueno, la ley determina que es el inspector de trabajo en encargado de admitir o no la solicitud y de concederla o no como favorable, pero para ello debe verificar todas las pruebas presentadas por las partes, y de conceder como favorable el efecto jurídico que produce es el fin de la relación laboral de manera unilateral.

## RECOMENDACIONES

Del desarrollo del presente trabajo investigativo, se puede establecer las recomendaciones anotadas a continuación

- El retiro de las funciones para las que se contrató a un trabajador constituye un acto arbitrario e injusto que vulnera los derechos y principios de trabajo; este fenómeno debería contar con una regulación especial para evitar la vulneración de derechos, es por ello que conforme al análisis que se ha realizado se debería considerar al retiro de las funciones como uno de los causales de visto bueno a favor del trabajador.

- Con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores se debería plantear una reforma al Código de Trabajo en el tema de visto bueno, no solo en lo que respecta al trámite sino también se debería los causales de visto bueno y considerar las demás necesidades del trabajador para que de esta forma exista una mayor igualdad de derechos entre empleadores y trabajadores evitando abusos y arbitrariedades por la parte empleadora.

- Como se analizó en el presente trabajo, existen leyes y casos particulares en los que se lleva a cabo el trámite del visto bueno pero se realiza una confusión en la terminología empleada, es por ello que se debe hacer una distinción clara y precisa sobre lo que conlleva el retiro de las funciones como tal frente al cambio de las funciones para las que el trabajador fue contratado.

- Para garantizar la seguridad jurídica y la igualdad de derechos entre los empleadores y trabajadores es indispensable que se consideren y apliquen los principios del derecho laboral en el trámite del visto bueno, pero no solo ello sino que también en vía judicial de ser el caso evitando arbitrariedades y abusos por parte de los empleadores.

- Debería plantearse la reforma de la normativa laboral vigente en nuestro país a fin de que se reconozca como n nuevo causal el retiro de las funciones al trabajador así como también que se configure una sanción más fuerte por la vulneración al principio de mala fe existente por parte del empleador.

## BIBLIOGRAFÍA

Corte Suprema de Justicia , Gaceta Judicial, 1 (Sala de lo Laboral y Social, 17 de marzo de 2011).

Etecé. (2022). *Diccionario elemental Etece*. Buenos Aires, Argentina : Equipo editorial, Etecé.

Ministerio de Trabajo. (2021). *Funciones / Atribuciones*. Ecuador: Ministerio de Trabajo.

Acuerdo Ministerial, Nro. MDT-2021-219 (MINISTERIO DEL TRABAJO 13 de agosto de 2021).

Araujo Coronel, S. (2011). *“La Naturaleza Jurídica de la Resolución de Visto Bueno*. Ecuador: Universidad Andina Simon Bolivar.

Arese, C. (2019). *“Derechos de defensa y a tutela judicial efectiva en el contrato de trabajo*. Obtenido de [http://aulavirtual.derecho.proed.unc.edu.ar/pluginfile.php/15653/mod\\_folder/content/0/Materiales\\_de\\_Trabajo/UNIDAD\\_III/DR\\_ARESE\\_DER\\_DEF\\_RUBINZAL\\_CU LZONI.doc?forcedownload=1.>](http://aulavirtual.derecho.proed.unc.edu.ar/pluginfile.php/15653/mod_folder/content/0/Materiales_de_Trabajo/UNIDAD_III/DR_ARESE_DER_DEF_RUBINZAL_CU LZONI.doc?forcedownload=1.>)

Billin, P. G. (2020). *¿Qué es Empleador?* Obtenido de <https://www.billin.net/glosario/definicion-empleador/>

Bravo Moreno, R. (2009). *Temas laborales y judiciales*. . Cuenca: Universidad Católica de Cuenca.

Cabanellas, G. (2008). *Diccionario Juridico elemental*. Buenos aires: Heliasta.

Caibe, J. L. (2016). *EL TRÁMITE DE VISTO BUENO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS*, . Obtenido de Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3463/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0011.pdf>

Calderon Salazar, J. (30 de Mayo de 2016). *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor deriesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones*. Obtenido de scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v9n2/v9n2a14.pdf>

CANTOS, R. P. (2018). *ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL VISTO BUENO Y EL DESAHUCIO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*”. Obtenido de

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO:  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5180/1/UNACH-EC-FCP-DER-2018-0045.pdf>

Carreño, Y. I. (2016). Obtenido de “REFORMAS AL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA JUDICIALIZAR EL VISTO BUENO Y SU PROCEDIMIENTO”:  
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10767/1/Tesis%20Lista%20Yadira.pdf>

Código del Trabajo. (2021). *Código de Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional.

Constitución. (2008). *Constitución de la República*. Quito : Asamblea Nacional.

Cueva, M. d. (2019). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* . ciudad de Mexico : Poruá.

Echeverría, X. (2013). “Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano”. *Revista de*, 19, 79-95. Recuperado el 18 de septiembre de 2021

ELENA, C. A. (2019). *FIGURA DEL VISTO BUENO EN LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA*. MACHALA : UTMACH.

Falconí, D. J. (08 de 04 de 2011). *EL DELITO DE INJURIA*. Obtenido de [derechoecuador.com](http://derechoecuador.com):  
<https://derechoecuador.com/el-delito-de-injuria/>

Garabito, G. (2012). *Experiencias de Inserción Laboral*. ciudad de Mexico.

Garrido, M. I., Real, A., & Solanes, Á. (febrero de 2015). *antecedentes del visto bueno*. Obtenido de [ielat](http://www.ielat.com): <http://www.ielat.com>:

Monesterolo, G. (2010). *Derecho laboral individual: herramientas didácticas* . Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Normativa Técnica que regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo, No. MDT-2021-189 (MINISTERIO DE TRABAJO 19 de MAYO de 2021).

Ochoa, G. (1996). *Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador* . Cuenca - Ecuador : Editorial Andrade.

Trueba, A. U. (1981). *Nuevo derecho de trabajo*. ciudad de Mexico: Poruá.

- Trujillo, J. C. (1973). *Derecho del Trabajo* . Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Vallejo, G. A. (06 de enero de 2010). *seguridad juridica*. Obtenido de derecho ecuador: <https://derechoecuador.com/la-seguridad-juridica/>
- Vela, C. (2021). *Derecho Ecuatoriano* . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf>
- Velasteguí, P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento juridico ecuatoriano*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Villagómez, M. (23 de septiembre de 2021). *Nueva normativa que regula el procedimiento del visto bueno*. Obtenido de corral rosales: <https://corralrosales.com/normativa-procedimiento-del-visto-bueno/>

# ANEXOS

Cuenca, 27 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 el estudiante **DANIEL MATEO GALINDO ORELLANA** con número de cédula **0104801949**, titulado "**EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE VISTO BUENO**", indica un 4% de índice de similitud.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,



Dr. Carlos Fajardo Romero, MGS.  
**UNIDAD DE TITULACIÓN  
CARRERA DERECHO**

[www.ucacue.edu.ec](http://www.ucacue.edu.ec)

## CENTRO DE IDIOMAS

### RESUMEN

El visto bueno es una figura jurídica consagrada dentro de nuestro ordenamiento jurídico cuya finalidad es la de poner fin a la relación laboral entre el trabajador y el empleador de manera unilateral; dentro de nuestro Código de Trabajo existen varias causales a través de las cuales el trabajador o el empleador pueden solicitar el trámite visto bueno ante la autoridad competente que es el Inspector de Trabajo, sin embargo, existen ciertas circunstancias en las cuales el empleador procede a retirar las funciones para las cuales fue contratado un trabajador, con la finalidad de poner fin a la relación laboral; esto constituye una vulneración de derechos y a pesar de ello no se encuentra enmarcada dentro de las posibles causas de visto bueno a favor del trabajador conforme a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico. Es por ello que en el desarrollo del presente trabajo investigativo se pretende analizar si se debería o no considerar a este supuesto como uno de los causales más de visto bueno a favor del trabajador para poner fin a la relación laboral de manera unilateral. Para ello entonces, se utilizará una metodología investigativa analítica - sintética para determinar si es o no posible la inserción de este causal dentro de nuestro ordenamiento jurídico, además mediante el método deductivo – inductivo se justificará la necesidad existente de esta regularización debido a los múltiples casos que pudieran presentarse, para ello se desarrollará el tema investigativo planteado desde las generalidades hasta llegar a las particularidades del mismo.

**Palabras Claves:** Derecho de trabajo, visto bueno, trabajador, empleador, terminación de la relación laboral



[www.ucacue.edu.ec](http://www.ucacue.edu.ec)

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. ☎ Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).  
☎ Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. ☎ Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cdla. Universitaria  
km.72 Quinceava Este y Primera Sur ☎ Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n ☎ Telf: 2700393, 2700392

## CENTRO DE IDIOMAS

### ABSTRACT

Termination is a legal figure established within our legal system to unilaterally end the labor relationship between the worker and the employer. Within our Labor Code, there are several causes through which the worker or the employer may request the termination process before the competent authority: the Labor Inspector. However, there are certain circumstances in which the employer proceeds to withdraw the worker's functions to cease the labor relationship, which constitutes a violation of rights, and, despite this, it is not framed within the possible causes of termination in favor of the worker by the provisions of our legal system. For this reason, this research aims to analyze whether this assumption should be considered one of the reasons in favor of the employee unilaterally terminating the labor relationship. Therefore, an analytical-synthetic research methodology will be used to determine if the insertion of this cause within our legal system is possible or not. In addition, using the deductive-inductive method, the current need for this regularization will be justified due to the multiple cases that may arise. The research topic will be developed from the generalities to the particularities of the same.

**Keywords:** labor law, labor termination, employee, employer, termination of the employment relationship

**CENTRO DE IDIOMAS**

Cuenca, 28 de abril 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](http://www.ucacue.edu.ec)

Cuenca, 27 de abril del 2022

**Señor Doctor**  
Mauricio Vasquez Illescas  
**DECANO (S) DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**  
**Su despacho**

De mis Consideraciones

**LUIS MANUEL CARPIO FLORES**, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante **DANIEL MATEO GALINDO ORELLANA** con número de cédula **0104801949**, quien han realizado su Trabajo de Titulación denominado **"EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE VISTO BUENO"**, debo informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado 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 la 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 la nota de 38/40 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:

  
**DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES MGS.**  
**DOCENTE TUTOR**



**Daniel Mateo Galindo Orellana** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0104801949. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE VISTO BUENO”** 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, 13 de abril de 2022

F: 

**Daniel Mateo Galindo Orellana**

**C.I. 0104801949**

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

INFORMA:




Que, **GALINDO ORELLANA DANIEL MATEO C.C. 0104801949**, de la carrera de **DERECHO**, presento su diseño de Trabajo de Titulación con el Título **“EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE VISTO BUENO”**, el mismo que fue aprobado en Sesión de Consejo Directivo de fecha **25 de noviembre de 2021**, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República.

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

Cuenca, 27 de abril de 2022.

  
AB. FLOR CASTILLO VILLAVICENCIO



Elaborado por:	Ing. Paola Campoverde, 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**

**TEMA:**

**EL RETIRO DE FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR  
PARA SER CONSIDERADO COMO CAUSAL DE VISTO BUENO .**

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

**AUTOR: DANIEL MATEO GALINDO ORELLANA**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES MGS.**

**CUENCA- ECUADOR**

**2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

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

**TEMA:**

El visto bueno en el Ecuador

**TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

El retiro de funciones por parte del empleador al trabajador para ser considerado como causal de visto bueno .

**MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

El visto bueno, es un procedimiento de carácter administrativo que se encuentra regulado dentro de nuestro ordenamiento jurídico, más precisamente en el Código de Trabajo y tiene la finalidad de poner fin a la relación laboral cuando se ha incurrido en cualquiera de los parámetros establecidos dentro de dicha ley.

Si bien es cierto las normas legales sobre el trabajo en nuestro país, han tenido varios cambios y reformas a lo largo de los años, la primera vez en la que se empieza a tratar sobre los problemas de la relación laboral entre empleadores y trabajadores es en el año de 1938, este código de trabajo era bastante precario ya que únicamente recopilaba una serie de decretos y leyes dispersas, entre estas se contemplaban algunos motivos por los cuales tanto el empleador o el trabajador podían poner de manera unilateral fin a la relación laboral; sin embargo no fue hasta la segunda codificación de dicha norma en el año de 1971 en la que se establece la figura jurídica del “visto bueno” como una de las razones para terminar de manera legal la relación laboral (Velasquí, 2016).

Existen varias definiciones doctrinales y legales sobre el tema en mención, sin embargo la más acertada es la que nos da la tratadista Graciela Montesdiolo, la cual establece que el visto bueno es “la resolución del inspector de trabajo que califica de legal la causal invocada por el peticionario con el objeto de dar por terminada la relación laboral” (Monesterolo, 2010). De esta definición, es posible comprender que el visto bueno es un proceso de carácter administrativo llevado a cabo por el inspector de trabajo quien acepta o niega el trámite del

mismo y que de aceptarlo pone fin a la relación laboral entre el empleador y el trabajador de manera legal.

Es así entonces, que se puede establecer que son bastante frecuentes los conflictos producidos entre los empleadores y los trabajadores en nuestra sociedad, estos conflictos se producen cuando se realizan actos que contradigan las obligaciones o deberes asumidos para el desarrollo de un trabajo, de igual manera se derivan del incumplimiento de buen proceder o de la buena conducta ya sea del empleador o trabajador mientras exista un vínculo entre estos que es la relación laboral.

En nuestra legislación vigente se establece como una forma legítima de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral al visto bueno, por lo cual el artículo 173 y 172 del Código de Trabajo establecen los causales por los que los trabajadores y los empleadores respectivamente pueden dar por terminado la relación laboral; sin embargo un problema que en nuestro país ocurre con bastante frecuencia es que el empleador retire las funciones para las que el trabajador fue contratado en sus inicios y lo ponga a realizar tareas y actividades distintas o incluso asignándole varias tareas para las cuales no fue contratado, esto constituye un gran problema para el trabajador por que se incumple su contrato laboral; a consecuencia de ello la ley no establece como un mecanismo de fin de la relación laboral al visto bueno en este caso, por lo que resulta indispensable analizar y determinar si nuestro código debería implementar al retiro de las funciones como un motivo de visto bueno concedido al trabajador en contra de su empleador.

Entonces, el motivo principal por el cual se lleva a cabo la presente investigación, es con la finalidad de analizar y demostrar como el retiro de las funciones por parte del empleador a su trabajador debería ser considerado dentro de nuestro ordenamiento jurídico como uno de los causales de visto bueno a favor del trabajador

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿El retiro de las funciones asignadas a un trabajador por parte de su empleador debería ser considerado en nuestro país como una de las causales para tramitar el visto bueno a favor del trabajador y poner fin a la relación laboral?

## **OBJETO DE ESTUDIO**

El motivo de la presente investigación es el de determinar si sería procedente o no establecer el retiro de las funciones por parte del empleador a su trabajador como un causal de visto bueno a favor de este último, como una forma de poner fin a la relación laboral de manera unilateral.

## **CAMPO DE ACCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

- Constitución de la República del Ecuador
- Código de Trabajo
- Código Orgánico General de Procesos
- Legislación comparada.
- Doctrina Especializada

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Procesal.

## **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si sería procedente establecer dentro de nuestro ordenamiento jurídico al retiro de las funciones por parte del empleador a su trabajador como una causal de visto bueno para terminar el contrato de trabajo favor de este.

## **ESPECIFICOS**

- Analizar los aspectos generales referentes al visto bueno en nuestro país.
- Determinar si es procedente el retiro de las funciones por parte del empleador a su trabajador como un causal de visto bueno
- Describir cual es el procedimiento para la tramitación de Visto Bueno y cuáles son los sujetos que intervienen

## **TIPO DE INVESTIGACION**

La presente investigación a ser desarrollada, se realizara utilizando un enfoque cualitativo, ya que mediante teorías, bibliografía, doctrina y normativa vigente en nuestro país, se verificara si debería no establecerse dentro de nuestro ordenamiento jurídico al retiro de las funciones como un causal a favor del trabajador en nuestro país.

Esta investigación tiene un alcance exploratorio, porque se basa en la recopilación de información documental, doctrinal, jurisprudencial, normativa, etc.

## **MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO**

El visto bueno es un proceso administrativo que se debe llevar a cabo para poner fin a la relación laboral; al respecto existen varias definiciones de reconocidos tratadistas quienes en su medida definen al visto bueno y nos otorgan las características y elementos más relevantes contenidas dentro de esta figura jurídica, es así que, entre las definiciones más acertadas y relevantes encontramos las siguientes:

Al decir del Dr. Trujillo “la resolución del inspector de trabajo o de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art. 569, por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato” (Trujillo, 1973)

Este autor manifiesta que el visto bueno requiere de la participación de una autoridad que en este caso es el inspector del trabajo, quien conforme a lo determinado en la ley y una vez analizada la voluntad de parte será el encargado de determinar si es o no procedente el visto bueno.

Según Guillermo Ochoa, coincide en que es la resolución que declara la legalidad de las causas aducidas por el empleador o por el trabajador, emitida por la autoridad del trabajo para que termine el contrato de trabajo unilateralmente antes de que este finalice (Ochoa, 1996).

Para Guillermo Ochoa, concuerda con lo establecido anteriormente ya que establece que se debe analizar las circunstancias que se producen y una vez que esto sea analizado la autoridad competente es la que concede o niega el visto bueno conforme el mérito existente

Nelly Chávez, en cambio, sostiene que el visto bueno es el trámite administrativo previo exigido por ley, para autorizar al empleador a que dé por terminado un contrato individual de trabajo, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en la ley laboral para el efecto (Chávez, 1990).

Estas definiciones son sustanciales para comprender al visto bueno como tal y se encuentran estrictamente relacionadas con algunas de las definiciones legales sobre el tema, una de las más importantes es la determinada en una resolución de la antigua Corte Suprema de Justicia el cual establece:

“El visto bueno, permite establecer ante el Inspector del Trabajo, la existencia de una causa legal para dar por concluida la relación contractual, tratándose en consecuencia del ejercicio de un derecho, ya sea del empleador o del trabajador” (Corte Suprema de Justicia, 2004).

De estas definiciones es posible establecer que el visto bueno debe ser realizado ante la autoridad competente a petición de parte para poder dar por terminada la relación laboral, es decir el Inspector de trabajo es quien debe conocer la petición ya sea esta del empleador o del trabajador y de haber merito la acepta o sino la rechaza.

Como se puede evidenciar, con bastante frecuencia se producen conflictos entre la relación laboral del trabajador y el empleador, los cuales suelen producirse a consecuencia de sus acciones, omisiones o de sus conductas, lo cual trae consigo una serie de repercusiones que podrían ir en contra de la buena fe y la confianza o la cooperación laboral, lo que deja como consecuencia la terminación de esta relación laboral, la cual se produce conforme al trámite respectivo vigente establecido dentro de la ley. Es claro entonces, que la relación laboral no solo implica la realización de los deberes y obligaciones contractuales establecidas entre las partes, sino que también implican las actuaciones que implican a la relación laboral (Velasteguí, 2016).

Cundo el empleador o el trabajador incurren en faltas no solo a sus obligaciones que por ley le corresponden o a las que se obligaron dentro de un contrato laboral, sino también en sus conductas conforme a ley se confiere a la parte afectada a realizar la tramitación del visto bueno, la cual por ningún motivo puede ser realizado de manera arbitraria, sino que deben concurrir las circunstancias expresas establecidas en la ley y demostrárselas de manera debida

ante la autoridad competente quien evaluara las circunstancias que rodean el hecho para solo así determinar si se otorga o no el fin unilateral de la relación laboral.

La ley otorga la facultad de solicitar el trámite de visto bueno a cualquiera de las partes interesadas sea este el trabajador y el empleador siempre que concurren las causales de los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, entre los que encontramos

a. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

“Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor” (Codigo de Trabajo, 2021).

Esta causal de visto bueno implica que el trabajador que se encuentra en la obligación de llegar a tiempo a su trabajo, no lo haga ya sea por incumplir los horarios de entrada fijados en el establecimiento donde labora o porque se ausenta de su jornada de trabajo, sin embargo esto no es todo ya que esto podría realizarse bajo permiso del empleador y en las condiciones previstas en la ley, pero este artículo hace referencia a cuando esto se produce de manera “reiterada” y con mucha frecuencia durante un determinado periodo de tiempo y de manera reiterada por más de 3 días.

Otro de los causales establece que “Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados” (Codigo de Trabajo, 2021), este causal hace referencia a la preservación del orden, el adecuado comportamiento y la correcta ejecución del trabajo que se genera por medio del acatamiento de las directrices impartidas por el empleador, así como el apego a las disposiciones contenidas en normas internas. De manera general podemos decir que esta medida es una sanción a la desobediencia o a la indisciplina de los trabajadores siempre que sean graves o que afecten al lugar de trabajo conforme a las disposiciones internas ( Corte Suprema de Justicia , 2011)

“Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador” (Codigo de Trabajo, 2021). La presente causa se sitúa dentro de las obligaciones de comportamiento, mismas que demandan del trabajador abstenerse de realizar actos que puedan afectar la confianza del empleador, la buena fe, las buenas costumbres o generar afectaciones al patrimonio material o

moral, según el tratadista Vela, la persona que “en el cumplimiento de sus obligaciones laborales no procede con esa integridad y honradez, falta a la probidad” e, incurre en conducta inmoral cuando “perturba el recto orden, la que es contraria a la moral y a la buenas costumbres” (Vela, 2021)

“Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante” (Codigo de Trabajo, 2021). Al hablar de injurias es obvio penar en el ámbito penal, sin embargo esto no debe ser así, ya que la misma implica distintas situaciones, por lo que puede ser entendida como:

“la exteriorización verbal, escrita o gestual de expresiones ofensivas, difamatorias, deshonrosas que se pueden expresar por medio de burlas, actitudes denigrantes, insultos, humillaciones, vejámenes, menosprecio, referencias despectivas, amenazas, mofas; entre otros, que presuman atentado en contra de la dignidad y el respeto a la persona en contra de quien se la dirige o de su familia” (Cabanellas, 2001).

“Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió” (Codigo de Trabajo, 2021). Esta causal se ve relacionada con el ejercicio de las funciones para las cuales el trabajador fue contratado, es decir que si el trabajador no demuestra tener la aptitud necesaria requerida para el desempeño de su cargo, el empleador podrá solicitar el visto bueno conforme al procedimiento vigente (Arese, 2019).

“Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes” (Codigo de Trabajo, 2021) Esta norma incluye claramente la causa en la que el empleador podría fundamentar la terminación del contrato de trabajo pero, además, prevé una consecuencia en caso de que sean reales las acusaciones del trabajador respecto a la falta de afiliación en el Seguro Social. Aquí resulta necesario establecer que la afiliación al seguro social es una obligación que no solo implica la afiliación el primer día de sus labores, sino que el pago de todas aquellas la ley lo confiere, por lo que si se llega a determinar que la queja ha sido falsa perderá el trabajo de manera definitiva

“Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las

prescripciones y dictámenes médicos”. (Codigo de Trabajo, 2021) Esta causal, hace referencia al departamento de talento humano quienes se encargan de verificar que los trabajadores den pleno cumplimiento de todas las normas de salud y de higiene para de esta manera garantizar la seguridad de todos los trabajadores y para tener un buen ambiente de trabajo.

Con la nueva reforma de este artículo, se establece además “por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador y empleadora o hacia un subordinaría en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y empleadores o quien lo represente” (Codigo de Trabajo, 2021). El acoso laboral es un tema de suma importancia en las distintas empresas y que se ha dado con mucha frecuencia, por lo cual con la nueva reforma laboral se establece que cualquier acto de acoso laboral será considerado como una causal legítima para finalizar la relación laboral.

**b.** El trabajador podrá solicitar el visto bueno al empleador cuando concurren las siguientes causales:

“Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes” (Codigo de Trabajo, 2021) En esta causal se aborda el tema de las injurias las cuales suelen estar representadas en el ámbito penal, pero esto también se puede producir dentro del trabajo y de así hacerlo se le faculta al trabajador a llevar a cabo el trámite de visto bueno (Bravo Moreno, 2009).

“Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada” (Codigo de Trabajo, 2021) Como bien es cierto, la remuneración es un derecho que se encuentra respaldado no solo en nuestra Constitución, sino también en la legislación internacional, la remuneración es convenida al momento de firmar los contratos y en nuestro país no puede ser inferior al salario básico unificado. Además la remuneración es pagada conforme a lo estipulado por las partes de manera general suele realizarse en quincenas o se cancela el valor a fin de cada mes; si el empleador no cancela estos valores de acuerdo a la ley y según lo acordado por las partes el trabajador tiene la facultad de tramitar el visto bueno. (Araujo Coronel, 2011)

“Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo

convenido en el contrato o convenio” (Codigo de Trabajo, 2021) el presente causal es de suma importancia sobre todo para el tema abordado, ya que el cambio de las funciones acordadas por las partes previamente en un contrato, faculta al trabajador para tramitar el visto bueno, sin embargo esto solo se produce cuando existe un cambio del desempeño de las labores por parte del trabajador pero la ley en si no faculta a solicitar el visto bueno cuando hay un retiro definitivo de las labores por las que se contrató en un inicio al trabajador (Echeverría, 2013).

“En caso de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o sus representantes legales. Una vez presentada la petición de visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente” (Codigo de Trabajo, 2021). Este es un causal que faculta la terminación de la relación laboral de manera unilateral previo visto bueno cuando se haya incurrido en acoso aboral, el cual se ha producido en contra del trabajador ya sea cometido por el mismo empleador o sus compañeros de trabajo o a falta de ello por permitir que estos actos se cometan.

Con todo lo que se ha venido desarrollando vale la pena recalcar un problema bastante frecuente que ocurre en las relaciones laborales de nuestro país, este conflicto se produce cuando el empleador retira las funciones por las cuales se le contrato al trabajador impidiéndole trabajar, dándole otras labores distintas o simplemente suspendiéndole sus deberes normales; si bien es cierto este problema faculta al trabajador a tomar acciones legales, sin embargo la ley no establece al visto bueno como uno de los mecanismos que el trabajador podría emplear en contra del empleador para hacer valer sus derechos, por lo que resulta necesario que en nuestro país se implemente como uno de los causales de visto bueno el retro de las funciones al trabajador por parte de su empleador (Falcón, 2003).

## **HIPOTESIS O IDEAS A DEFENDER EN LA INVESTIGACIÓN**

El retiro de funciones del trabajador y mantenerlo en la misma empresa debe ser considerado como causal de visto bueno para terminar la relación laboral.

## **METODOS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN**

Los métodos que serán utilizados en esta investigación son los que se detallan a continuación:

- a. **Analítico – sintético**, este método será aplicado con la finalidad de facilitar la comprensión de los hechos e información contenida en la presente investigación, para de esta manera determinar si es procedente implementar como causal de visto bueno a favor del trabajador el retiro de las funciones para las que este fue contratado.
- b. **inductivo-deductivo.**, este método será utilizado con la finalidad de ayudar con la validación y verificación de las cuestiones planteadas, así como también con la justificación respectiva sobre la necesidad de implementar esta causal de visto bueno a favor del trabajador, para esto se abordaran las generalidades del tema hasta llegar a las particularidades del mismo.

**POBLACION Y MUESTRA:**

Debido a la naturaleza de la investigación no aplica.

<b>ACTIVIDADES:</b>	<b>MES N° 1</b>	<b>MES N° 2</b>	<b>MES N° 3</b>	<b>MES N° 4</b>	<b>MES N° 5</b>	<b>MES N° 6</b>
Revisión y selección de la información bibliográfica del tema a ser investigado.						
Elaboración de la fundamentación teórica de la investigación.						
Elaboración de los instrumentos para la recolección de información						
Validación de los instrumentos de recolección de información						
Aplicación de los instrumentos y recolección de información						
Procesamiento y análisis de la información.						
Elaboración del informe de la investigación						
Contrastación y valoración de la información obtenida y de las teorías, elaboración de propuestas, conclusiones y recomendaciones.						
Elaboración del trabajo final de la investigación						
Presentación del trabajo final en Secretaria de la Unidad Académica.						

Sustentación del trabajo final ante el tribunal de grado.							
---	--	--	--	--	--	--	--

## Bibliografía

Corte Suprema de Justicia , Gaceta Judicial, 1 (Sala de lo Laboral y Social, 17 de marzo de 2011).

Araujo Coronel, S. (2011). *“La Naturaleza Jurídica de la Resolución de Visto Bueno*. Ecuador: Universidad Andina Simon Bolivar.

Arese, C. (2019). *“Derechos de defensa y a tutela judicial efectiva en el contrato de trabajo*. Obtenido de [http://aulavirtual.derecho.proed.unc.edu.ar/pluginfile.php/15653/mod\\_folder/content/0/Materiales\\_de\\_Trabajo/UNIDAD\\_III/DR\\_ARESE\\_DER\\_DEF\\_RUBINZAL\\_CU LZONI.doc?forcedownload=1.>](http://aulavirtual.derecho.proed.unc.edu.ar/pluginfile.php/15653/mod_folder/content/0/Materiales_de_Trabajo/UNIDAD_III/DR_ARESE_DER_DEF_RUBINZAL_CU LZONI.doc?forcedownload=1.>)

Bravo Moreno, R. (2009). *Temas laborales y judiciales*. . Cuenca: Universidad Católica de Cuenca.

Cabanellas, G. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta.

Chávez, N. (1990). *Manual de derecho laboral para trabajadores sociales*. Quito: Editorial universitaria.

Codigo de Trabajo. (2021). *Codigo de Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional.

Corte Suprema de Justicia, Gaceta Judicial 14 (Primera Sala de lo Laboral y Social 20 de abril de 2004).

Echeverría, X. (2013). “Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano”. *Revista de*, 19, 79-95. Recuperado el 18 de septiembre de 2021

Falcón, E. (2003). *Tratado de la Prueba*. Buenos Aires: Astrea.

G., P. V. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento juridico ecuatoriano* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .

Monesterolo, G. (2010). *Derecho laboral individual: herramientas didácticas* . Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ochoa, G. (1996). *Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador* .  
Cuenca - Ecuador : Editorial Andrade.

Trujillo, J. C. (1973). *Derecho del Trabajo* . Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador.

Vela, C. (2021). *Derecho Ecuatoriano* . Obtenido de  
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-  
La%20regulacion.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf)

MINISTERIO DEL TRABAJO



INSPECTORÍA DE TRABAJO DEL AZUAY. -  
Cuenca, 18 de marzo de 2020; las 15h50

**VISTOS:** En el trámite de visto bueno No. 290821, propuesto por la señora IDALIDE ADRIANA PARRA ROJAS en contra del señor PABLO LEONARDO SÁNCHEZ FONTANA, representante legal de la empresa PRONACIONAL CC, se considera:

**PRIMERO.- ANTECEDENTES:** Comparece la señora Idalide Adriana Parra Rojas, C.I. No. 030122651, por sus propios y personales derechos, en calidad de trabajadora de la empresa PRONACIONAL CC, RUC No. 0190452468001, manifestando que desde hace más de 24 años viene prestando sus servicios lícitos y personales, para la citada empresa, cuyo representante legal es el señor Pablo Leonardo Sánchez Fontana, desempeñándose como supervisor técnico de control de calidad. Afirma que, desde el 23 de enero de 2020 sus empleadores "en venganza" por haberles solicitado unos pagos por sus derechos laborales le han retirado las actividades laborales, que consistían en realizar el control de las carnes y la producción diaria de la empresa, fórmulas de producción y procesamiento, costos de productos etc.; actividades que las cumplía día a día, más, ahora le tienen en la empresa sin realizar funciones, le han retirado su radio, computador, lámparas, no puede calentar su almuerzo en el tiempo para ello, no puede acceder a otros lugares de la empresa, no le permiten ingresar en su vehículo como lo acostumbraba; así como tampoco se le permite acceder a las oficinas de sus empleadores ni hablar con ellos, es decir que se le han retirado todas las actividades para las cuales fue contratada, que su remuneración era de 930 pero que 530 no se encontraban en roles para el aporte al Seguro Social, lo que le ha perjudicado gravemente sus derechos laborales, alegando que con esa actitud lo que pretende su empleador es que renuncie, lo cual le está afectando su salud; que con los antecedentes expuestos y amparada en lo que determina el Art. 173 numeral 3 del Código del Trabajo, solicita se conceda el visto bueno y se dé por terminada la relación laboral que mantiene con la empresa. En providencia de fecha 21 de febrero de 2020; las 08h02, se admite a trámite la solicitud de visto bueno, y se ordena la notificación al empleador señor Pablo Leonardo Sánchez Fontana, quien, es notificado legalmente el mismo día 21 de febrero de 2020, a las 10h45, en el lugar señalado para el efecto. El 27 de febrero de 2020, mediante documento de ingreso No. MDT-DRT-SPC-2020-1788 EXTERNO, comparece el accionado dando contestación al visto bueno dentro del término previsto en el Art. 621 del Código del Trabajo; en providencia de fecha 2 de marzo de 2020; a las 16h40 se procede a convocar a la diligencia de investigación, fijada para el día viernes 6 de marzo de 2020 a las 15h00, a fin de que se evacúen las pruebas anunciadas por las partes, tanto en la solicitud de visto bueno, por la actora; así como en la contestación del accionado.

**SEGUNDO. - COMPETENCIA:** De conformidad con lo señalado en el numeral 5 del Art. 545 del Código del Trabajo esta autoridad de trabajo es competente para "5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;"

**TERCERO. - VALIDEZ PROCESAL:** El trámite aplicado a la presente acción, es el previsto en el Art. 621 del Código del Trabajo y no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que vicie el



procedimiento, de conformidad con lo establecido en el Art. 107 del Código Orgánico General de Procesos, normativa supletoria de conformidad con el Art. 6 del Código de la materia.

**CUARTO. - ARGUMENTACIÓN DE LAS PRETENSIONES:** Con el fin de fundamentar la solicitud de visto bueno en contra de su empleador, para dar por terminado el contrato de trabajo, amparada en la causal tercera del Art. 173 del Código del Trabajo, que establece, "3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio"; la defensa técnica de la accionante señora Idalide Adriana Parra Rojas, manifiesta, en lo principal:

4.1.- Que se han cumplido con los presupuestos de ley para la valides procesal; que desde el 23 de enero de 2020 hasta la fecha sus empleadores han procedido a manifestarle que no haga absolutamente nada dentro de la empresa, pues, diferente a la actividad para la que fue contratada que ha sido la de supervisor técnico de control de calidad, actividad que la vino realizando desde hace 24 años para la empresa PRONACIONAL CC; que existe un cambio de actividad, de supervisor técnico de control de calidad a una ordenada por su empleador, la cual dice que no cumpla ninguna actividad y que no haga nada dentro de la empresa y que presente su renuncia al lugar de trabajo.

4.2.- para acreditar los hechos, produce la prueba documental anunciada; así, produce : a) las fotografías de su puesto de trabajo, como era cuando cumplía las actividades para la empresa, las mismas que están debidamente materializadas; b) fotografías de su puesto de trabajo en la actualidad, debidamente materializadas y notariadas; c) el impreso de mensajes con el señor Pablo Sánchez con lo que demuestra cuales fueron sus actividades durante 24 años; d) correos electrónicos dirigidos hacia el empleador para que le restituya sus labores debidamente materializado y notariado; e) adjunta un video en donde constan las condiciones en las que está en la actualidad, sin cumplir ninguna función; f) copia certificada de cuando fue citado su empleador a la inspectaría de trabajo que fue el motivo que generó que sus actividades sean suspendidas; g) documento que fue dejado en su escritorio por parte de su empleador en respuesta a los correos electrónicos; h) ha solicitado la declaración del empleador, quien no se ha presentado a la diligencia de forma personal.

4.3.- La parte accionada de su lado, impugna el documento signado bajo el literal g) dejado en el escritorio de la accionante, señalando que éste no tiene ni encabezado ni nombre de remitente, ni firma, ni rubrica alguna, por lo que este documento no pueda ser apreciado en la valoración de la prueba; sobre el resto de documentos presentados no objeta, en cuanto al video se opone al mismo, censurando que no ha existido autorización alguna para realizar dicha grabación, a pesar de que en él solo se podrá constatar únicamente el puesto de trabajo de la trabajadora; sobre la declaración de parte del accionado Pablo Leonardo Sánchez Fontana, solicita se sirva proceder conforme lo previene la Ley; y como prueba de su parte la declaración de la trabajadora.

**QUINTO. - ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS, FUNDAMENTADAS EN LA CAUSAL TERCERA DEL ART. 173 DEL CODIGO DEL TRABAJO:** Del análisis de las pruebas producidas en orden a lo previsto en el Art. 164 del Código Orgánico General de Procesos, en la diligencia de investigación; en aplicación del mandamiento contenido en el Art. 76. 7, literal j) de la Constitución de la República, se observa:



5.1.- Que el fundamento de derecho de la solicitud de visto bueno, se remite a la exigencia del empleador, que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida. El Art. 169 del Código de Trabajo establece que, corresponde al inspector de trabajo conceder o negar el visto bueno a la causa alegada por el peticionario; en esa virtud la parte accionante de acuerdo con lo previsto en el Art. 169 del COGEP que establece, "Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación (...)", al fundamentar los hechos que motivan la causal del visto bueno interpuesto, ha señalado, que por haber solicitado a sus empleadores pagos pendientes le han retirado las actividades y ahora permanece en la empresa sin realizar funciones, le han retirado su radio, computador, lámparas, no puede calentar su almuerzo en el tiempo para ello, no puede acceder a otros lugares de la empresa, no le permiten ingresar en su vehículo como lo acostumbraba; así como tampoco se le permite acceder a las oficinas de sus empleadores ni hablar con ellos, pretendiendo su empleador su renuncia.

5.2.- Pues bien, los agravios denunciados por la trabajadora, si bien podrían configurar el despido indirecto de trabajo, como lo determina la doctrina, las causales de visto bueno se encuentran establecidas, por lo tanto los hechos deben estar perfectamente correlacionados con la causa alegada, tanto en su planteamiento como demostración; pues cada uno tiene sus propios motivos y circunstancias, elementos que son necesarios tomarlos en cuenta al momento de fundamentar la solicitud de visto bueno. En el presente caso, "Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código (...)" la accionante con las pruebas producidas no ha logrado demostrar la exigencia del empleador para que ejecute una labor distinta de la convenida; las fotografías de su puesto de trabajo, los mensajes con el señor Pablo Sánchez, los correos electrónicos dirigidos hacia el empleador y videos reproducidos en CD, no señalan la exigencia del empleador para que la accionante señora Idalide Adriana Parra Rojas realice actividad que denote el cambio de ocupación; más bien, como bien lo manifiesta en el libelo inicial, no se advierte la realización específica de actividades; de la misma forma, en el acta de comparecencia, se habla del pago de obligaciones pendientes y de suspensión de actividades, más no de la ejecución de labor distinta a la acordada; pues, como se ha señalado en líneas precedentes, corresponde al inspector de trabajo conceder o negar el visto bueno de acuerdo con la causa alegada, y en el caso que nos ocupa, se refiere a la exigencia del empleador a ejecutar actividades distintas a las pactadas.

5.3.- De los medios probatorios aportados, claramente se establece que la trabajadora se encuentra sin funciones; como ella misma lo manifiesta al rendir la declaración de parte, en las preguntas 3, 4, 5 y 6, cuando señala, "3. Qué actividad es la que le pidieron hacer para que presente el visto bueno, contesta, mi patrón me dijo que no haga absolutamente nada, y no fui contratada para no hacer nada. 4. Cual exactamente es su puesto de trabajo, contesta, mi puesto de trabajo es control de calidad, supervisora, formulaba productos cárnicos, elaboración de costas, inclusive representaba a la empresa ante el ministerio del interior y ante la agencia de regulación y control sanitario para los trámites de notificaciones sanitarias; 5. Esta actividad está vinculada a la producción de la compañía, contesta que sí; 6. Usted conoce si la planta está produciendo, contesta, en este momento la planta no está produciendo."; por lo tanto, es preciso establecer que el cambio de actividad y el retiro de funciones o actividades, son situaciones diferentes; entendiéndose que con la primera existe un cambio de tarea, labor, ocupación, o actividad de cualquier género; al contrario, la segunda, falta de funciones, advierte una suerte de inactividad o carencia de labores, aunque conforme la doctrina, las dos

MINISTERIO DEL TRABAJO



circunstancias se consideren *despido indirecto*; cuya determinación escapa de las atribuciones del inspector de trabajo.

**SEXTO. - RESOLUCIÓN:** En función de lo analizado en las consideraciones precedentes, con fundamento en las atribuciones conferidas por el numeral 5 del Art. 545 del Código del Trabajo, la Suscrita Inspectora del Trabajo del Azuay, RESUELVE negar el visto bueno solicitado por la trabajadora señora Idalide Adriana Parra Rojas, en contra del señor Pablo Leonardo Sánchez Fontana, representante de la empresa PRONACIONAL CC, al amparo de la causal tercera del Art. 173 del Código del Trabajo. - NOTIFIQUESE. - f) Ab. María Elena Merchán L., INSPECTORA DE TRABAJO DEL AZUAY

  
Ab. María Elena Merchán L.  
INSPECTORA DE TRABAJO DEL AZUAY



MINISTERIO  
DEL TRABAJO  
Inspector  
Dra. María Elena  
Merchán Lama  
C.I.: 0101826336  
AZUAY

En Cuenca, a los diecinueve días del mes de marzo de dos mil veinte, siendo las catorce horas con cuarenta y cuatro minutos, notifiqué con la providencia que antecede, mediante boleta a la señora Idalide Adriana Parra Rojas, en el correo electrónico [xyvterreinoso@hotmail.es](mailto:xyvterreinoso@hotmail.es) y a las catorce horas con cuarenta y nueve minutos a Pablo Leonardo Sánchez Fontana, en el correo electrónico [agorellana@emc.com.ec](mailto:agorellana@emc.com.ec). - LÓ CERTIFICO.

  
Ab. María Elena Merchán L.  
INSPECTORA DE TRABAJO DEL AZUAY



MINISTERIO  
DEL TRABAJO  
Inspector  
Dra. María Elena  
Merchán Lama  
C.I.: 0101826336  
AZUAY