

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
DE ABOGADA**

TÍTULO

**“LA EMISION DE RESOLUCIONES ILEGALES POR LOS INSPECTORES DE
TRABAJO CONCEDIENDO EL VISTO BUENO, AFECTAN EL DERECHO AL
TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INJUSTAMENTE SANCIONADOS”**

AUTORA

NICOLE CAROLINA FLORES BENDOVAL

TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCON

GUARANDA – ECUADOR

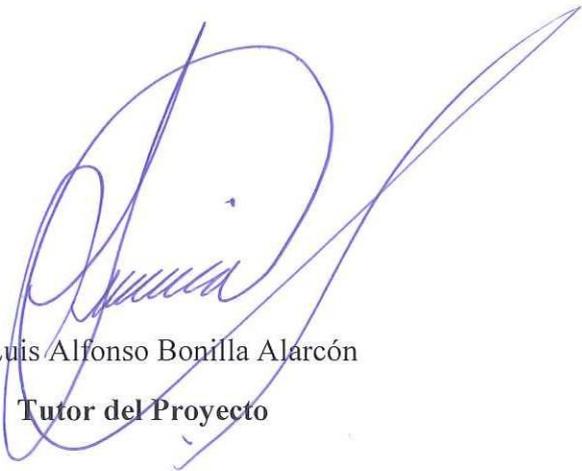
2023

CERTIFICACIÓN DE AUTORIA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Director del proyecto de investigación, designado por disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**: que la señorita: **Nicole Carolina Flores Bendoval**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada; con el tema: **“LA EMISION DE RESOLUCIONES ILEGALES POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO CONCEDIENDO EL VISTO BUENO, AFECTAN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INJUSTAMENTE SANCIONADOS”**, mismo que cuenta con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr., Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor del Proyecto

20230201002P00335

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: NICOLE CAROLINA FLORES BENDOVAL
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles quince de marzo de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Nicole Carolina Flores Bendoval, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el barrio Nuevo Guanujo, parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar; con celular número: cero nueve seis cuatro cero nueve nueve tres tres uno, correo electrónico: nicole1999fb@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agreggo a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de investigación, con el tema: "**LA EMISIÓN DE RESOLUCIONES ILEGALES POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO CONCEDIENDO EL VISTO BUENO, AFECTAN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INJUSTAMENTE SANCIONADOS**"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

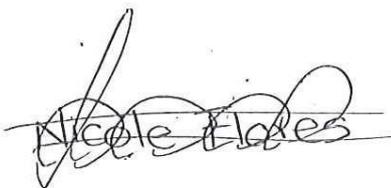
Nicole Carolina Flores Bendoval
C.C. 1004612741

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo; Nicole Carolina Flores Bendoval, portadora de la cédula No.1004612741, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: "LA EMISION DE RESOLUCIONES ILEGALES POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO CONCEDIENDO EL VISTO BUENO, AFECTAN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INJUSTAMENTE SANCIONADOS", es de mi autoría, con la dirección del tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo el desarrollo del Proyecto de Investigación, he realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, lexigrafías, jurisprudencia y doctrina actualizada que han formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación

Atentamente;



Autor

Nicole Carolina Flores Bendoval

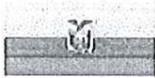
C.C 1004612741



Se otorgó ante mi y en fe de ello
confiero ésta Primera copia
certificada, firmada y sellada en
Guaranda, 19 de Marzo del 2023



Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 1004612741

Nombres del ciudadano: FLORES BENDOVAL NICOLE CAROLINA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/IMBABURA/COTACACHI/QUIROGA

Fecha de nacimiento: 5 DE OCTUBRE DE 1999

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BASICA

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: FLORES RUIZ WILSON RODRIGO

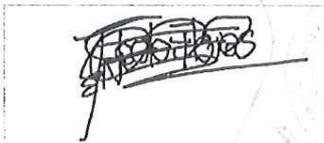
Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: BENDOVAL PAREDES NARCISA DE JESUS

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 16 DE OCTUBRE DE 2017

Condición de donante: SI DONANTE



He

Información certificada a la fecha: 15 DE MARZO DE 2023

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA

Nº de certificado: 235-843-20336



235-843-20336

F. Alvear

Ing. Fernando Alvear C.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
APELLIDOS Y NOMBRES
FLORES BENDOVAL NICOLE CAROLINA
LUGAR DE NACIMIENTO
IMBABURA COTACACHI QUIROGA
FECHA DE NACIMIENTO **1999-10-05**
NACIONALIDAD **ECUATORIANA**
SEXO **MUJER**
ESTADO CIVIL **SOLTERO**

Nº **100461274-1**




INSTRUCCIÓN PROFESIÓN / OCUPACIÓN
BÁSICA ESTUDIANTE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
FLORES RUIZ WILSON RODRIGO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
BENDOVAL PAREDES NARCISA DE JESUS

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUITO
2017-10-16
FECHA DE EXPIRACIÓN
2027-10-16

E3383V2222

CC: 417815




ESTE ES ORIGINAL FORMADO ORIGINAL

CERTIFICADO de VOTACIÓN
5 DE FEBRERO DE 2023

PROVINCIA: **IMBABURA**
CANTÓN: **COTACACHI**
CIRCUNSCRIPCIÓN:
PARROQUIA: **QUIROGA**
ZONA:
JUNTA No. **0003 FEMENINO**

Nº **68846604**
1004612741



CC N: **1004612741**
FLORES BENDOVAL NICOLE CAROLINA



Handwritten signature



Factura: 001-002-000036141



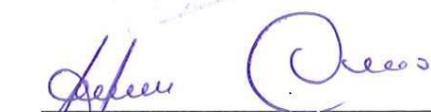
20230201002P00335

NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS

NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTON GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°:	20230201002P00335						
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	15 DE MARZO DEL 2023, (11:32)						
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	FLORES BENDOVAL NICOLE CAROLINA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	1004612741	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
BOLÍVAR		GUARANDA		ANGEL POLIVIO CHAVEZ			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						


 NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
 NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



REPORTE URKUND

Document Information

Analyzed document	Proyecto Final-Carolina Flores.docx (D160388581)
Submitted	3/8/2023 3:48:00 AM
Submitted by	
Submitter email	niflores@mail.es.ueb.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	lbonilla.ueb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text As student entered the text in the submitted document.

Matching text As the text appears in the source.



DEDICATORIA

Dedico a Dios, por guiar mis pasos en el transcurso de mi vida universitaria y mi vida diaria, la gran fortaleza y perseverancia ante varios obstáculos; por brindarme salud, paciencia y tolerancia ante las dificultades que se presentaban.

A mi mamá, Narcisa de Jesús Bendoval Paredes, ya que sin ella no lo habría logrado; quién fue mi pilar esencial en esta etapa, la bendición diaria a lo largo de mi vida, el cariño y confianza. Sobre todo el apoyo incondicional que me brinda día a día, por la inspiración extraordinaria que me ofrecía a seguir cuando ya más no podía, el amor y paciencia que me llevo por el camino del bien en mi etapa Universitaria.

A mi mascota, Frida por ser mi compañera de vida, la ayuda emocional que me proporcionó al vivir en una provincia ajena a la que me vio nacer, de esta manera facilitando mi estancia lejos de mi familia.

Nicole Carolina Flores Bendoval

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, y a mi madre quien me formo con reglas y con ciertas libertades, pero al final de cuentas, me motivo constantemente para alcanzar mi anhelo. También es la que me ha brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

Le agradezco muy profundamente a mi tutor, el Doctor Luis Alfonso Bonilla Alarcón por su dedicación, por haber impartido su catedra de estudio fomentando el amor por la carrera y guiarme en el desarrollo del Proyecto de Investigación.

Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria, corazón y en mi futuro profesional. Gracias por la paciencia y por todas las lecciones que nos transmitía. Agradezco su esfuerzo y dedicación durante todo este tiempo, ya que con su sabiduría, me enseñó también a ser mejor persona.

Nicole Carolina Flores Bendoval

ÍNDICE GENERAL

REPORTE URKUND.....	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
TÍTULO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	6
GLOSARIO DE TERMINOS.....	8
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Descripción del problema.....	14
1.3 Hipótesis	15
1.4 Variables	15
1.4.1 Variable Independiente	15
1.4.1 Variable Dependiente.....	15
Afectan a la Garantía del Derecho al Trabajo.....	15
1.4 Objetivos.....	16
1.4.1 Objetivo General.....	16
1.4.1 Objetivos Específicos.....	16
1.6 Justificación	17
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEORICO.....	19
2.1 Marco Histórico	19
2.2 Marco Legal	23
EXPEDIR LA NORMATIVA TÉCNICA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO	23
CAPÍTULO III.....	23
GENERALIDADES	23
CAPÍTULO IV.....	24
PROCEDIMIENTO.....	24
Las Causales del Visto Bueno.....	29

Efectos del Visto Bueno.....	34
CAPÍTULO V.....	36
METODOLOGÍA.....	36
3.1 Método de Investigación.....	36
3.2 Tipo de Investigación.....	36
3.2.1 Según el nivel de profundización del objeto de estudio	36
3.2.2 Según el tipo de datos empleados:	37
3.2.3 Según el tipo de inferencia.....	38
3.4 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión	39
3.5 Población y Muestra	39
3.6 Localización Geográfica del Estudio	40
CAPÍTULO VI.....	41
4.1 Resultados	41
4.2 Discusión.....	53
CAPÍTULO V.....	55
5.1 Conclusiones	55
5.2 Recomendaciones	56
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	60
ANEXO I	61
ENCUESTA.....	61
ANEXO II.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1**.....*Efectos jurídicos que genera la resolución al conceder el visto bueno*
- Tabla 2**.....*Resolución de visto bueno sin el adecuado sustento legal*
- Tabla 3**.....*Afectación de derechos laborales respecto a los trabajadores*
- Tabla 4**.....*Sanción al Funcionario Público por no informar al Ministerio de Trabajo*
- Tabla 5**.....*Porcentaje de que el visto bueno es una castigo del trabajador*
- Tabla 6**.....*Porcentaje de falta de experticia en algunos Inspectores de Trabajo*
- Tabla 7**.....*Porcentaje de negligencia en el cumplimiento de sus funciones por parte de los Inspectores de Trabajo*
- Tabla 8**.....*Porcentaje de vulneración de derechos laborales en los trabajadores*
- Tabla 9**.....*Trabajadores ilegalmente alejados de sus funciones laborales*
- Tabla 10**..... *Reforma legal que haga responsable a los funcionarios por sus malas resoluciones*

ÍNDICE DE FIGURAS

- Ilustración 1**..... *Efectos jurídicos que genera la resolución al conceder el visto bueno*
- Ilustración 2**..... *Resolución de visto bueno sin el adecuado sustento legal*
- Ilustración 3**..... *Afectación de derechos laborales respecto a los trabajadores*
- Ilustración 4**..... *Sanción al Funcionario Público por no informar al Ministerio de Trabajo*
- Ilustración 5**..... *Porcentaje de que el visto bueno es una castigo del trabajador*
- Ilustración 6**..... *Porcentaje de falta de experticia en algunos Inspectores de Trabajo*
- Ilustración 7**..... *Porcentaje de negligencia en el cumplimiento de sus funciones por parte de los Inspectores de Trabajo*
- Ilustración 8**..... *Porcentaje de vulneración de derechos laborales en los trabajadores*
- Ilustración 9**..... *Trabajadores ilegalmente alejados de sus funciones laborales*
- Ilustración 10**..... *Reforma legal que haga responsable a los funcionarios por sus malas resoluciones*

TÍTULO

“LA EMISION DE RESOLUCIONES ILEGALES POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO CONCEDIENDO EL VISTO BUENO, AFECTAN EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INJUSTAMENTE SANCIONADOS”

RESUMEN

El trámite del visto bueno considerado en nuestra legislación como un despido legal, ya que depende de la resolución que emite el Inspector de Trabajo, se ha constituido en un mecanismo para terminar la relación laboral exonerando al empleador del pago de las indemnizaciones y otros beneficios que generan el despido intempestivo. Con la presente investigación realizare el correspondiente análisis jurídico sobre la potestad legal que tiene un inspector de trabajo para emitir la resolución de visto bueno, claro está que el cumplimiento a lo que dispone la norma constitucional, toda resolución de autoridad administrativa tiene que ser motivada, es decir, con argumentación lógica y jurídica que sustente la decisión adoptada por el Funcionario del Ministerio de Trabajo.

El artículo 169 del Código del Trabajo puntualiza las causas por las que se puede terminar la relación laboral, estableciendo su procedimiento en el artículo 621 del mismo cuerpo legal, tramite mediante el cual; el empleador o el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en una de las causales previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

La presente investigación se orienta en el análisis de la potestad que tiene el Inspector de Trabajo para emitir la resolución de visto bueno, resolución con la que puede disponer la continuación de la relación laboral o la terminación de la misma; no habría problema alguno cuando esta resolución está fundamentada en la normativa legal vigente, en la doctrina jurídica laboral y en la jurisprudencia y aplicación obligatoria de la Corte Nacional de Justicia. Pero, qué pasa cuando el Funcionario del Ministerio de Trabajo llamado Inspector de Trabajo emite una resolución de manera injusta, ilegal o parcializada concediendo el visto bueno para que se termine la relación laboral sin que exista un sustento jurídico adecuado que respalde tal resolución.

El artículo 183 del Código del Trabajo da la potestad a la parte afectada con la improcedente resolución de visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo para acudir ante la Autoridad Judicial del Trabajo impugnado tal resolución, muchas ocasiones los señores jueces han aceptado la impugnación presentada por el trabajador injustamente sancionado, disponiendo del pago de la indemnización por el despido intempestivo ocasionando la desocupación del trabajador y dejando sin ningún tipo de sanción a la autoridad laboral que por desconocimiento, negligencia, ignorancia o simplemente por un acto de corrupción emitiendo una resolución en contra del ordenamiento jurídico vigente.

Dentro de este marco plantearse varias interrogantes, ya que este trabajo no concluirá con el planteamiento de una conclusión laboral sin asegurar que se hayan respetado los derechos consagrados en nuestro Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano.

ABSTRACT

The approval process considered in our legislation as a legal dismissal, since it depends on the resolution issued by the Labor Inspector, has become a mechanism to terminate the employment relationship exonerating the employer from the payment of severance pay and other benefits that generate the untimely dismissal. With the present investigation I will make the corresponding legal analysis on the legal power that a labor inspector has to issue the resolution of approval, it is clear that in compliance with the constitutional norm, all resolution of administrative authority must be motivated, that is to say, with logical and legal argumentation that sustains the decision adopted by the Official of the Ministry of Labor.

Article 169 of the Labor Code specifies the causes for which the labor relationship can be terminated, establishing its procedure in article 621 of the same legal body, a procedure through which the employer or the employee can terminate the labor relationship when one of the parties has incurred in one of the causes foreseen in articles 172 and 173 of the Labor Code.

The present investigation is oriented in the analysis of the power that the Labor Inspector has to issue the resolution of approval, resolution with which he can order the continuation of the labor relationship or the termination of the same; there would not be any problem when this resolution is based on the legal regulations in force, in the labor legal doctrine and in the jurisprudence and obligatory application of the National Court of Justice. But what happens when the official of the Ministry of Labor called Labor Inspector issues a resolution in an unfair, illegal or biased manner granting the approval for the termination of the labor relationship without an adequate legal basis to support such resolution.

Article 183 of the Labor Code gives the party affected by the improper resolution of approval issued by the Labor Inspector the right to go before the Judicial Labor Authority to challenge such resolution, The judges have often accepted the challenge presented by the unjustly sanctioned worker, ordering the payment of compensation for the untimely dismissal, causing the worker; unemployment and leaving without any type of sanction the labor authority that through ignorance, negligence, ignorance or simply through an act of corruption, issued a resolution against the current legal system.

Within this framework I will raise several questions, since this work will not conclude with the proposal of a labor conclusion without ensuring that the rights enshrined in our Ecuadorian legal system have been respected.

GLOSARIO DE TERMINOS

Contrato de Trabajo: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Robalino, 2005)

Empleador: El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. (jurídica, 2020)

Finiquito: Documento legal mediante el cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación, que se produce el trabajador y el empleador dan por terminada la relación laboral. (Legal Z. , 2020)

Inspector de Trabajo: Los Inspectores de Trabajo tienen el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, conceder o negar las peticiones de visto bueno, presentadas por trabajadores o empleadores, imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8 y realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral. (Trabajo M. d.)

Investigación: La investigación se asume como un proceso social que busca dar respuestas a problemas del conocimiento, los cuales pueden surgir de la actitud reflexiva y crítica de los sujetos con relación a la praxis o a la teoría existente. (Bellazmín Arenas, 2022)

Liquidación: La liquidación de trabajo es el dinero que le corresponde al trabajador cuando este y el empleador dan por terminada la relación laboral. Con este dinero quedan liquidadas todas las obligaciones pendientes. (Legal E. , 2023)

Resolución: Una vez realizada la diligencia de investigación, donde se presentará toda la información que motiva la petición de visto bueno, el Inspector de Trabajo resolverá sobre la concesión del visto bueno. La resolución que emite el Inspector es susceptible de apelación ante el Juez de Trabajo. (Álvarez, Pérez Bustamante & Ponce, 2015)

Trabajador: El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Etecé, 2022)

Trabajo: El trabajo representa toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de los demás. Esta actividad puede llevarse a cabo de dos formas: manual que implica esfuerzo físico o intelectual que implica esfuerzo mental. (Pérez, 2021)

Trámite: El trámite de visto bueno es un proceso corto, dura aproximadamente 30 días, durante este tiempo el Inspector de Trabajo investigara los fundamentos por los cuales se propuso el trámite. Mientras se resuelve el proceso, el empleador puede solicitar la suspensión de las relaciones laborales, para lo cual deberá consignar un valor equivalente a una remuneración. (Álvarez, Pérez, Bustamante & Ponce, 2015)

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

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación, radica en el estudio de la realidad de los trabajadores ante las resoluciones que emiten los Inspectores de Trabajo, teniendo en consideración, que el Derecho Laboral en el Ecuador surge a raíz de la llamada “Revolución Juliana” en el año de 1925, a pesar que, ya en la masacre del 15 de noviembre de 1922, se escucharon en este país los disparos represivos en contra de las primeras voces de agremiación obrera, y que el presidente Alfredo Baquerizo Moreno en el año de 1916, sancionó la que es considerada como la primera Ley Obrera en el Ecuador.

Es recién en el año de 1928, bajo la administración presidencial del Dr. Isidro Ayora, que se promulga el 6 de octubre de 1928, la Ley de Contrato Individual de Trabajo, en la que entre otras disposiciones, se enumera las causas y condiciones para la terminación del contrato y para la suspensión de este. Regulando además las causas para el despido del trabajo y para el abandono del trabajo por aquel. (Gonzales, 1993)

Aparición del visto bueno como tal.

El 21 de Enero de 1936, bajo la administración del Ingeniero Federico Páez, se decretaron formas a la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo, entre otras, estableciendo el visto bueno del Inspector de Trabajo para los casos de cesación o despido del trabajo. Naciendo así de manera definitiva, el Visto Bueno como tal, institución que se ha ido transformando hasta, convertirse en la actual disposición legal, que contiene las causales que hoy pueden aducir los empleadores, así como los trabajadores, para la procedencia de las mismas, y la tramitación de las solicitudes o peticiones. Mediante decreto 177 del 29 de julio de 1938, siendo Jefe Supremo de la República el Gral. Alberto Enríquez Gallo, se dispone que el Visto Bueno del Inspector del Trabajo en los casos

de cesación, desahucio o despido del trabajo, así como su negativa, tendrán el carácter de fallos obligatorios, apelables al Director General del Trabajo, quien resolverá en mérito de lo actuado. (Gonzalez, 1993)

La tercera codificación del Código del Trabajo, data de 1978; e incluyo en su articulado, las reformas a los actuales Arts. 171 y 172, que se originaron mediante Decretos Supremos Nos. 1212 publicado en el R.O. 137 del 10 de octubre de 1966, y 2490 publicados en el R.O 365 del 2 de noviembre de 1964 respectivamente. Las reformas al Código del Trabajo, contenidas en la Ley No. 817 del R.O., del 21 de noviembre de 1991, ratifican de manera tácita, la validez de la institución del Visto Bueno, al dejar incólumes su esencia, procedencia, tramitación y procedimiento, pues la integridad del articulado correspondiente fue dejada intacta por dicha Ley. (Gonzalez, 1993)

Definitivamente, somos del parecer que las Leyes Laborales anteriores, contenían una supremacía sobre las vigentes, en referencia al Visto Bueno pues, daban o revestían con el carácter de sentencia la resolución de los inspectores, tornándolas en definitivas, siendo susceptibles únicamente del recurso de apelación ante el Director General del Trabajo, con lo que la cosa quedaba resuelta con la sola intervención de las Autoridades Administrativas, y se cumplía fielmente con el mandato contenido en el actual artículo 5 del Código del Trabajo. (Gonzalez, 1993)

En la codificación actual del Código del Trabajo regula la institución del visto bueno al establecer las causales para terminar la relación laboral mediante este trámite administrativo en los artículos 172 y 173, estableciendo el procedimiento de dicho trámite en el artículo 621 del Código del Trabajo.

Mediante acuerdo ministerial 2021-189 el Ministerio de Trabajo emite las regulaciones para el trámite del visto bueno con el fin de unificar dicho procedimiento en todas las inspecciones del trabajo del país, y no dejar a discreción de cada Funcionario del Ministerio la forma y el procedimiento con el que se debe evacuar este trámite.

CAPITULO I

1.1. Planteamiento del problema

El Código del Trabajo en el Art.169 establece las causas para terminar la relación laboral, dentro de las cuales consta en el numeral 7 en la cual se norma a la solicitud de visto bueno presentada por el empleador en los casos previstos en el Art.172 del Código del Trabajo. Así planteada la situación podemos decir, que el visto bueno tramitado de manera legal y apegada a derecho constituye un despido legal para terminar la relación laboral evitando el pago de indemnizaciones por el cometimiento de un despido intempestivo.

Pero que sucede cuando por error, desconocimiento, negligencia o mala fe del Inspector de Trabajo emite una resolución de visto bueno en la que concede el mismo, disponiendo la terminación de la relación laboral sin que se cumplan los requisitos previstos en la Ley, y sin que el empleador haya justificado en derecho la causal por la cual quiere terminar el contrato de trabajo.

El inciso según lo del Art.183 del Código del Trabajo da la posibilidad a la parte perjudicada con la resolución de visto bueno de acudir ante el Juez para impugnar dicha resolución, la cual se la debe realizar mediante procedimiento sumario conforme lo dispone el Código Orgánico General de Procesos, existiendo casos en los que la Autoridad Judicial ha determinado cometimiento de error como mala aplicación de la norma jurídica, falta de valoración de la prueba o cualquier otra situación que denote falta de imparcialidad o mala fe por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo en perjuicio del trabajador afectado con tal resolución, calificando el Juez de despido ilegal y consecuentemente disponiendo el pago de las indemnizaciones previstas en los Arts. 185 y 188 del Código del Trabajo por despido intempestivo.

Consecuentemente la relación laboral termina en este caso, no por culpa del trabajador sino por negligencia, mala fe o desconocimiento del Inspector de Trabajo cuya mala decisión origina que una persona pierda su trabajo, se quede en la desocupación y reciba una indemnización que a lo mejor le permite subsistir un par de años contraviniendo la Garantía Constitucional de que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico.

1.2.Descripción del problema

¿Determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados de los trabajadores y empleadores radicados en la ciudad de Guaranda?

1.3 Hipótesis

La ilegalidad y falta de motivación jurídica en las resoluciones emitidas por los Inspectores de Trabajo a conceder el visto bueno afectan a la Garantía Constitucional del Derecho al Trabajo y aquellas personas a los que se les concluye la relación laboral de manera injusta.

1.4 Variables

1.4.1 Variable Independiente

La ilegalidad y falta de motivación jurídica en las resoluciones emitidas por los Inspectores de Trabajo a conceder el visto bueno.

1.4.1 Variable Dependiente

Afectan a la Garantía del Derecho al Trabajo.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar una opción que permita garantizar la continuidad laboral del trabajador en caso de ser víctima de resoluciones ilegales en el trámite de visto bueno.

1.4.1 Objetivos Específicos

- Identificar corrientes doctrinarias que nutran la propuesta planteada en esta investigación basada en la reforma al Código del Trabajo para corregir la indefensión en la que se sitúa el trabajador afectado.
- Justificar la necesidad de proteger al trabajador afectado con una ilegal resolución de visto bueno.
- Realizar encuestas y entrevistas que permitan acceder a la opinión real de trabajadores afectados con resoluciones ilegales en los trámites de visto bueno.

1.6 Justificación

El análisis y estudio de la institución jurídica en materia laboral del visto bueno, en cuanto se refiere a la emisión de la resolución por parte del Inspector de Trabajo y entorno a la consistencia legal y a la motivación que sustente dicha resolución, se justifica plenamente ya que es un tema de actualidad que continuamente se observa las resoluciones de visto bueno emitidas por los Inspectores de Trabajo.

Siendo un tema de actualidad y de interés jurídico en el ámbito laboral, siendo el visto bueno una figura jurídica contenida en nuestra legislación desde 1928 que se tramita mediante un procedimiento administrativo ante el Inspector de Trabajo, quien luego de la investigación pertinente emitirá la resolución para dar por terminado la relación laboral entre las partes que han mantenido una relación laboral.

En este trabajo investigativo me centrare fundamentalmente en determinar la intervención del Inspector de Trabajo y su injerencia en el trámite de visto bueno describiendo sus atribuciones y responsabilidades previstas en la Ley, comparando varias ideas extraídas de diferentes autores en calidad de tratadistas en el ámbito jurídico laboral para poder identificar con precisión y claridad el trámite administrativo del visto bueno, identificada cada una de las causales y como la autoridad laboral debe sustentarlas.

La inadecuada o errónea aplicación de la normativa jurídica para conceder el visto bueno aplicada por los Inspectores de Trabajo en muchas ocasiones vulnerando flagrantemente los derechos sobre todo del trabajador, ocasionando un perjuicio grave dejándoles sin su fuente de trabajo y quedándoles únicamente la posibilidad de acudir ante la Autoridad Judicial para que de alguna manera se compense su situación aunque sea con el pago de una indemnización por despido intempestivo.

Resulta un poco contradictorio lo manifestado en líneas anteriores ya que es precisamente el Inspector de Trabajo el que debe velar por la correcta aplicación y cumplimiento de los derechos de empleadores y trabajadores, según así lo estipula el Art.545 del Código del Trabajo.

Finalmente indico que este trabajo de investigación se justifica plenamente ya que no existen trabajos anteriores que aborden la temática propuesta por lo que con el presente trabajo tengo concientizar a la comunidad jurídica en general sobre la fragilidad en la que se torna en ciertas ocasiones una resolución de visto bueno emitida por una autoridad administrativa del trabajo llamada Inspector cuando no está debidamente formado y preparado para dirimir la continuidad o no de una relación laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 Marco Histórico

El visto bueno es una institución jurídica que nace con el afán de proteger al trabajador, de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando así, de esta manera, la discrecionalidad con la que los empleadores de manera unilateral e intempestiva, dejaban en la desocupación a los trabajadores. De esta manera se obligó a los empleadores a concurrir ante la Autoridad Administrativa del Trabajo que es el Inspector de Trabajo, a fin de que sea dicha autoridad quien resuelva sobre la procedencia o no de la terminación de la relación laboral.

Desde el punto de vista legal, el visto bueno, es una institución jurídica consagrada en la legislación laboral ecuatoriana, como una de las formas para terminar la relación laboral entre un empleador y un trabajador. El Código de Trabajo, lo señala así en los numerales 7 y 8 del Art.169, y en los Arts.172, 173 del mismo cuerpo legal, se encuentran taxativamente determinadas las causales por las que un empleador o un trabajador en su caso, pueden solicitar la terminación de la relación laboral mediante solicitud de visto bueno, para cuyo efecto se seguirá el tramite previsto en el Art. 621 del Código del Trabajo.

Por cuanto la autoridad designada por la ley para que conozca, tramite y resuelva las peticiones de visto bueno, es el Inspector Provincial del Trabajo, funcionario público que presta sus servicios para el Ministerio del Trabajo del Ecuador, y por ser aquel, una autoridad administrativa y no judicial, decimos que el trámite de visto bueno es de carácter administrativo,

por lo que, en consecuencia su resolución no causa ejecutoria, y es más, la misma Ley le atribuye aquella el carácter de un mero informe, el mismo que será apreciado por el Juez con criterio judicial. Por lo que le toca entonces a la autoridad judicial, conceder o no, el valor probatorio a la resolución del visto bueno dentro del respectivo juicio de trabajo.

El visto bueno, viene a ser, entonces una forma de despido legal, cuando lo solicita el empleador es siempre una decisión unilateral, con la salvedad de que esta decisión es tempestiva y no arbitraria, a través de la cual, el solicitante, requiere de la Autoridad Administrativa del Trabajo de la calificación de las causales que se invocaron en el trámite, basado en las que considera justas causas, y de encontrar méritos suficientes para que autorice la terminación de la relación laboral.

En los casos en que es el trabajador quien solicita la terminación de la relación laboral, a través de la solicitud de visto bueno, podemos decir que sería esta una forma de despido indirecto, o auto despido, que no es otra cosa que la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador basado en las causales que considera justas el Inspector de Trabajo. Podemos dejar claramente establecido que la esencia del visto bueno, su motivación, su causa primera y única, es la de obtener la declaración administrativa de la terminación de la relación laboral, sea a petición del empleador o del trabajador.

De conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo ecuatoriano el visto bueno es una de las formas que contempla la Ley para terminar la relación laboral, consecuentemente el visto bueno es un mecanismo de carácter legal sujeto a un procedimiento específico. Más allá de lo indicado el visto bueno es una institución del derecho laboral llamado a imponer el orden, respeto y disciplina dentro de una empresa, toda vez que se constituye en una sanción ante una infracción cometida sea por el empleador o por el trabajador.

El visto bueno no es otra cosa que la solicitud que una de las partes hace al Inspector Provincial del Trabajo, para que se den por terminadas las relaciones laborales con la otra parte, por cometer una infracción. Esto significa entonces que el visto bueno puede ser planteado tanto por el empleador como por el trabajador. El empleador lo hace cuando el trabajador ha incurrido en una de las causales `prevista en el Art.172 del Código del Trabajo; a su vez el trabajador puede plantear el visto bueno si el empleador ha infringido una de las causales del Art.173 del Código Laboral.

De esta manera el visto bueno regula la disciplina de la empresa, por lo cual alcanza a empleadores y trabajadores a quienes obliga al fiel cumplimiento de la Ley, al mantenimiento de normas éticas y morales. Además el visto bueno no respeta ningún principio de estabilidad, ni reconoce jerarquías de empleadores y trabajadores.

Analizando el nacimiento del trámite del visto bueno, conocemos que en el año de 1926 durante la administración del Dr. Isidro Ayora Cueva, se dicta la ley del contrato individual del trabajo y, entre los varios tópicos que viene a arreglar, considera el abandono del trabajo por el trabajador como causal para terminar la relación laboral. Esta facultad quedaba al libre criterio de los empleadores, es por ello que, con la finalidad de precautelar la correcta observancia de la norma legal, el 21 de enero de 1936 durante la administración del ing. Federico Páez, se decreta reformas legales; entre una de ellas, se establece el visto bueno del Inspector de Trabajo para la terminación justificada del vínculo laboral.

Posteriormente en el año de 1938 durante la administración del General Alberto Enrique Gallo se dispone que el visto bueno que emite el Inspector de Trabajo tendrá el carácter de un verdadero fallo susceptible de apelación en primera instancia ante la Dirección General del Trabajo

y luego con las reformas posteriores del Código del Trabajo se establece la impugnación del Juez de trabajo conforme así lo regula el Art.183 del Código de Trabajo.

Con el transcurso del tiempo esta institución jurídica ha ido variando en su procedimiento, inicialmente la diligencia de investigación se realizaba en el lugar de trabajo y hoy por hoy esta diligencia se la realiza en las oficinas de la Inspección del Trabajo de cada provincia. Si bien es cierto el Art.621 del Código del Trabajo regula el procedimiento del visto bueno, pero en el año 2021 mediante el acuerdo ministerial 2021-189 el Ministerio del trabajo regula el trámite de visto bueno.

Tanto con la disposición contenida en el Código del Trabajo como en el acuerdo ministerial antes mencionado es el Inspector de Trabajo como autoridad administrativa la que es el competente para conocer, tramitar y resolver el visto bueno, naturalmente que esto debe basarse en las normativa legales vigentes teniendo la autoridad administrativa del trabajo llamada Inspector de Trabajo una gran responsabilidad ya que en sus manos está la continuación de una persona en el desempeño de sus trabajos o la perdida inmediata del trabajo.

Por lo tanto el resolver un trámite de visto bueno no es una cosa fácil y tiene que estar debidamente sustentado y motivado en parámetros legales, doctrinarios y jurisprudenciales que sustenten adecuadamente la resolución tomada por la autoridad laboral, ya que la misma Constitución de la Republica exige que las resoluciones de autoridad pública deben ser motivadas, y que la falta de motivación causara la nulidad del acto administrativo. El procedimiento del visto bueno está regulado por el Acuerdo Ministerial 2021-189.

2.2 Marco Legal

EXPEDIR LA NORMATIVA TÉCNICA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE

VISTO BUENO

CAPÍTULO III

GENERALIDADES

Art. 1.- Del objeto.- La presente normativa técnica tiene por objeto regular el procedimiento de visto bueno, conforme el Código del Trabajo y la normativa secundaria aplicable. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 3)

Art. 2.- Del ámbito de aplicación.- Las disposiciones de este Acuerdo Ministerial son de aplicación obligatoria para los trabajadores y para los empleadores del sector público, del sector privado y de las empresas públicas que se encuentren sujetos al Código del Trabajo. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 3)

Art. 3.- De la competencia.- El inspector de trabajo competente para conocer la solicitud de visto bueno será el de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde tenga su domicilio la parte accionada. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 4)

Art. 4.- De la comparecencia.- Las partes 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 o escrito de ratificación de gestiones. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 4)

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO

Art. 5.- Del contenido de la solicitud de visto bueno.- La solicitud de visto bueno contendrá: (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 4)

- 1) La designación del inspector de trabajo ante quien se la propone.
- 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.
- 3) El número del registro único de contribuyentes en los casos que así se requiera.
- 4) Los nombres completos y la designación del lugar en que debe notificarse al accionado, para lo cual se podrá adjuntar el croquis correspondiente.
- 5) La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
- 6) Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
- 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.
- 8) La pretensión clara y precisa que se exige.

9) La solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo, de así requerirlo. Sin embargo, la suspensión también puede ser pedida posteriormente.

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

Art. 6.- De los documentos que se deben acompañar a la solicitud de visto bueno.- Se acompañará a la solicitud de visto bueno, dependiendo de la calidad del accionante, los siguientes documentos: (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 5)

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.

Art. 7.- Del sorteo.- El inspector de trabajo que conozca la causa deberá ser designado mediante sorteo. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 5)

Art. 8.- De la calificación.- Una vez designado, el inspector de trabajo avocará conocimiento del procedimiento y examinará si la solicitud cumple o no con los requisitos de los artículos 5 y 6 de este Acuerdo. Si la solicitud no cumple con los requisitos, el inspector de trabajo dispondrá que el accionante complete o aclare explícitamente los defectos en el término de tres días; si el accionante no lo hiciere, el inspector de trabajo archivará el proceso y devolverá los documentos adjuntados a él, sin necesidad de dejar copias. Si la solicitud cumple con los requisitos, el inspector de trabajo la calificará y ordenará su notificación. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 5)

Art. 9.- De la notificación.- La notificación con la solicitud al accionado deberá realizarse en el término establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 5)

La notificación será una sola y se dará dónde se encuentre el accionado o en su domicilio. Si en este último caso el accionado no se encontrase, la boleta de notificación será entregada a uno de sus dependientes, empleados o familiares, y si no se encontrase persona alguna a quién entregarle la boleta de notificación, esta se fijará en la puerta del lugar del domicilio del accionado. Solo en el caso que al accionado cuya individualidad o domicilio sea imposible determinar y previo a notificar por la prensa, se lo podrá notificar de forma telemática a través de una sola boleta bajo las siguientes reglas: 1) A las personas naturales o jurídicas cuando en un documento conste la aceptación clara y expresa para ser notificados por ese medio y la dirección de correo electrónico correspondiente. 2) A las personas jurídicas sometidas al control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; Superintendencia de Bancos; y, Superintendencia de Economía

Popular y Solidaria, a través del correo electrónico que se encuentre registrado en el ente de control. Si no se pudiese cumplir con lo determinado en el inciso anterior, al accionado cuya individualidad o domicilio sea imposible determinar, pese a que se ha efectuado todas las diligencias necesarias para tratar de ubicarlo, se lo notificará mediante una sola publicación en un periódico de amplia circulación del lugar donde se sustancia el procedimiento de visto bueno. Dicha publicación contendrá un extracto de la solicitud de visto bueno y de la providencia respectiva. Transcurridos veinte días de la publicación comenzará el término para contestar la solicitud. La declaración de que es imposible determinar la individualidad y el domicilio del accionado y que se han efectuado todas las diligencias necesarias para tratar de ubicarlo, como acudir a los registros de público acceso, la realizará el accionante mediante declaración juramentada ante un notario público y presentado dentro del procedimiento de visto bueno. Para el caso anterior se adjuntará, además, la certificación de la autoridad rectora de movilidad humana que identifique si el accionado que salió del país consta en el registro consular; si se verifica que es así, se lo notificará mediante una boleta en un cartel fijado en el consulado correspondiente, sin necesidad de notificar por la prensa. La constancia de notificación deberá incorporarse al expediente del procedimiento de visto bueno. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 6)

Art. 10.- De la contestación.- Una vez notificado con la solicitud de visto bueno, el accionado tendrá un término de dos días para contestar. La contestación deberá cumplir con los requisitos de los artículos 5 y 6 de este Acuerdo, en lo que corresponda. Con la contestación, o en rebeldía, el inspector de trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 6)

Art. 11.- De la diligencia de investigación y de la resolución.- 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. La diligencia de investigación se realizará en las oficinas del inspector de trabajo. No obstante, cuando las circunstancias lo ameriten, dicha diligencia podrá llevarse a cabo en las instalaciones del lugar de trabajo o en el lugar de los hechos motivos de la solicitud de visto bueno. El inspector de trabajo podrá, excepcionalmente, ordenar de oficio y dejando expresa constancia de las razones de su decisión, la práctica de la prueba que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos controvertidos. Por este motivo, la diligencia de investigación se podrá suspender hasta por el término de tres días. Empero, el inspector de trabajo no tendrá la facultad de oficiar a entidades, públicas o privadas, con la finalidad de que remitan pruebas. Para constancia de todo lo actuado en la diligencia de investigación, el inspector de trabajo elaborará un acta con la transcripción de aquella, la cual deberá ser suscrita por él, por las partes y por los informantes, o realizará una grabación de la diligencia con los dispositivos que el Ministerio del Trabajo disponga para el efecto. 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. (Ministerial, Acuerdo Ministerial, 2021, pág. 7)

Las Causales del Visto Bueno

El Código del Trabajo Ecuatoriano en el Art.172 y 173 enumeran las causales por las que se puede terminar la relación laboral mediante el trámite del visto bueno, en la primera disposición legal se estipulan las causales por las que el empleador puede solicitar el visto bueno, y en el Art.173 constan las causales por las cuales el trabajador puede solicitar el visto bueno.

La primera causal del Art.172 del Código del Trabajo se refiere a las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.

En esta causal debemos indicar que existen tres condiciones para terminar el visto bueno:

1.- Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad; la segunda las faltas repetidas e injustificadas de asistencia, y la tercera el abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días dentro de un periodo mensual de labor. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

Queda evidenciado que el legislador no ha señalado con precisión el número de faltas de puntualidad o de asistencia que deben imputarse al trabajador, para que el empleador pueda solicitar el visto bueno, pero si ha condicionado que las faltas deben ser repetidas e injustificadas, entendiéndose como repetir volver a hacer lo que se ha hecho y entendiéndose como justificar probar una cosa con razones, testigos y documentos, por lo tanto para configurar esta causal las faltas repetidas de puntualidad o asistencia deben ser como mínimo dos y que las mismas no puedan ser probadas con razones con testigos o con documentos.

La tercera causa expresa claramente que el abandono del trabajo debe ser mayor de tres días consecutivos sin que haya causa justificada para dicho abandono.

2.- Por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados, aquí analizamos dos circunstancias la indisciplina grave, y la desobediencia grave al reglamento interno legalmente aprobado. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

Entendemos por disciplina al respeto que se brinda al ciudadano, a la propiedad, es el aprecio de sí mismo, el aseo, los buenos modales, la puntualidad en los servicios, la exactitud, el respeto a las leyes y reglamentos, etc. Por lo tanto cualquier acto o conducta contraria a las virtudes descritas constituirá un acto de indisciplina, y siendo estas faltas atentatorias al orden que debe existir dentro del ambiente de trabajo y a la subordinación que deben los trabajadores en general a sus superiores jerárquicos, o a las consideraciones que se deben a los trabajadores entre si deben tenerse muy en cuenta para la aplicación de esta causal.

3.- Por falta de probidad y por conducta inmoral del trabajador, pues dos son las causas que nos trae el tercer tipo de condición para el visto bueno, la falta de probidad y la conducta inmoral del trabajador. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

Refiriéndome al primero y entendiéndose por probidad la bondad, la rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad, honradez en el hogar, es pues entonces la falta de probidad la conducta seguida por los trabajadores en contra de los principios virtuosos señalados anteriormente, por lo tanto no se puede obligar a ningún empleador a mantener entre sus trabajadores a individuos que no puedan mantener principios de convivencia y virtudes de conducta.

En cuanto al segundo enunciado diremos que la moralidad es la norma de conducta de los seres humanos civilizados socialmente reunidos debemos observar en todas nuestras actuaciones, pues de lo contrario estaríamos ofendiendo a los demás, lo cual constituiría un impedimento para la vida en sociedad, siendo pues los actos inmorales aquellos que transgreden la norma de conducta

por lo que podríamos afirmar que la moral es lo bueno, lo que está de acuerdo al orden impuesto, e inmoral es lo malo o lo contrario a ese orden.

4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a sus representantes. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

El termino injuria laboralmente debe estar encaminado a defender el honor del empleador, de su familia y de sus representantes, permitiéndole de esta manera que una falta cometida en contra de sus honras, por uno de sus trabajadores, sean sancionado con la terminación del contrato del trabajo, diferenciándose esta injuria de la injuria de naturaleza penal.

5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

Debemos entender que esta ineptitud es una inhabilidad de carácter sobreviniente imputable al trabajador, la misma que le impide cumplir la labor u obligación para la que se comprometió, ya que la ineptitud antecedente puede ser fácilmente detectada por el empleador, dentro del periodo de prueba del contrato del trabajo.

La ineptitud sobreviniente es la inhabilidad que acusa el trabajador, para desempeñar su trabajo por causas de fondo, esta ineptitud debe darse respecto a la labor o clase de trabajo para la que se comprometió el trabajador.

6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el seguro social, más si fuese justificada la denuncia, quedara asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

La sanción que impone esta causal es para que el trabajador que presente una denuncia sin sustento ni justificación en contra de su empleador, lo cual le faculta al empleador a solicitar el visto bueno para terminar la relación laboral.

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. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

Esta causal se aplicara cuando el trabajador transgrede el orden establecido en la Ley, en los reglamentos o las ordenes de autoridad competente, así también en caso de que el trabajador a sabiendas de su dolencia, hace caso omiso de las disposiciones médicas, ocultando su enfermedad al empleador o incumpliendo con las prescripciones médicas.

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 o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

Se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato. (Barrezueta, 2017)

El Art.173 del Código del Trabajo puntualiza las causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno, estas causales son:

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge ascendiente o descendientes. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

El buen trato a los trabajadores es considerado como una obligación de los empleadores, ya habíamos analizada anteriormente la injuria en el ámbito laboral, así como se protegía al empleador se protege también al trabajador.

2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, esta causal lleva tres situaciones: (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

La disminución de la remuneración ya que la remuneración es parte esencial del Contrato de Trabajo la misma no puede sufrir mengua alguna, por lo tanto es obligación del empleador cumplir estrictamente con el pago de los valores constantes en el contrato de trabajo aceptándose como únicos descuentos los aportes del seguro social y las pensiones alimenticias.

La falta de pago de la remuneración también constituye una violación al contrato del trabajo, ya que la remuneración constituye un derecho al trabajador y una obligación del empleador.

La falta de puntualidad en el pago, pues el Código del Trabajo dispone que el plazo del pago del salario no pueda exceder de una semana y para el pago del sueldo no podrá ser mayor de un mes, por lo tanto el retardo en los pagos es causal de visto bueno.

3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstas en el Art.51 de este Código. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

A nadie puede exigirse cumplir con una obligación o pactada en el contrato, por tanto el empleador no podrá disponer que el trabajador realice una labor distinta a la que se ha comprometido, la única excepción para ello es que exista caso fortuito o fuerza mayor.

4.- en caso de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. (Trabajo C. d., 2020, pág. 53)

Esta causal protege al trabajador en el caso de ser víctima de acoso laboral por parte de su empleador, acoso laboral que fue definido y explicado en líneas anteriores.

Efectos del Visto Bueno

Como efecto de la resolución del visto bueno dictada por el Inspector de Trabajo, podemos anotar los siguientes:

1.- Terminación de la relación laboral: despido legal, despido, y el auto despido.- llamado despido legal al que obtiene el empleador, alegar una justa causa para dar por terminada la relación laboral con uno de sus trabajadores, y obteniendo previamente la calificación de la autoridad competente, así realizado, el despido se convierte en despido tempestivo, es decir con apego a las disposiciones legales pertinentes. (Trabajo C. d., 2020)

El auto despido se produce en cambio cuando el trámite del visto bueno es propuesto por un trabajador en contra de su empleador, la terminación de la relación laboral legalmente autorizada, da derecho al trabajador, a obtener de su empleador el pago de las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo, por lo que con la resolución favorable, el trabajador se coloca en situación de despido para optar por la reclamación judicial del pago de las indemnizaciones correspondientes.

2.- Reintegro del trabajador a sus labores habituales; en caso de que la resolución de visto bueno propuesta por el empleador, sea negada, el Inspector de Trabajo ordenara el reintegro del trabajador a sus funciones habituales dentro de la empresa, y el empleador está en la obligación de aceptar nuevamente al trabajador, en su puesto de trabajo, de no ocurrir esto, se tendrá la negativa del empleador como un despido intempestivo, y el trabajador podrá acudir ante el Juez competente para obtener el reconocimiento del despido, consiguientemente el pago de las indemnizaciones. (Trabajo C. d., 2020)

Cuando se produce la negativa de la petición de visto bueno cuando ha sido solicitado por el trabajador, de igual manera el trabajador deberá reintegrarse a sus laborales normales de trabajo, y en caso de no hacerlo, dará derecho a que el empleador presente la acción por abandono de trabajo.

3.- Impugnación de la resolución del visto bueno; en el caso de que el empleador o el trabajador, no se encuentren conforme con la resolución emitida por el Inspector de Trabajo, pueden recurrir ante el Juez de Trabajo impugnando dicha resolución la misma que únicamente tendrá el valor de informe ante la Autoridad Judicial que conoce la impugnación. (Trabajo C. d., 2020)

4.- Despido intempestivo; en el caso de que el empleador no cumpla con el reintegro al trabajador a sus labores habituales, sea en caso de visto bueno pedido por el mismo, o por el trabajador, configura inmediatamente con su actitud, el despido intempestivo, el que da derecho al trabajador a recurrir ante la Autoridad Judicial con el fin de obtener el pago de la indemnización. (Trabajo C. d., 2020)

CAPÍTULO V

METODOLOGÍA

La metodología es la teoría para alcanzar los objetivos propuestos dentro del proyecto de investigación, con métodos lógicos se abarca los inductivos, deductivos e históricos, que estarán destinados para llegar a conclusiones firmes y ciertas, mediante el desarrollo de la investigación bibliográfica, histórica, descriptiva, y la correcta aplicación del método de investigación cuantitativa.

3.1 Método de Investigación

Para alcanzar el principal objetivo del proyecto de investigación de: “La emisión de resoluciones ilegales por los inspectores de trabajo concediendo el visto bueno, afectan el derecho al trabajo de los trabajadores injustamente sancionados”. Se utilizara la metodología cuantitativa el cual se desarrollara mediante datos e información para llegar a una verdad a partir los resultados tanto de los empleadores y trabajadores para tener conclusiones críticas mediante la tabulación de las encuestas.

3.2 Tipo de Investigación

3.2.1 Según el nivel de profundización del objeto de estudio

Investigación Histórica: Este tipo de investigación permitirá examinar eventos sobre las resoluciones que emite el Inspector de Trabajo respecto al el visto bueno, su origen, el impacto que ha venido generando en el transcurso del tiempo, así facilitando un estudio de manera ordenada; referente a la situación laborar de los trabajadores y empleadores en la ciudad de Guaranda.

Investigación Bibliográfica: Este tipo de investigación consiste en reunir información necesaria para la correlación del presente proyecto de investigación, por lo que se busca seleccionar y recopilar desde una base bibliográfica mediante la compilación de datos, ideas, opiniones, sabiendo responder las interrogantes formuladas respecto a los encuestados ante la resolución del visto bueno y la vulneración de derechos laborales forjando el respectivo uso de los libros, el internet; los mismos que son de mucha utilidad para el desarrollo, perfeccionamiento, y progreso del presente proyecto.

Investigación Descriptiva: En este tipo de investigación se estudia o se puntualiza la situación presente de los trabajadores que se encuentran laborando en la ciudad de Guaranda; comprendiendo lo pertinente a personas, hechos, relaciones sociales.

Investigación Exploratoria: Este tipo de investigación según la selección aleatoria de cierto grupo de personas encuestadas, el cual será estudiado y evaluado para demostrar o comprobar la presencia de vulneración de derechos laborales.

3.2.2 Según el tipo de datos empleados:

Investigación Cuantitativa: Este tipo de investigación busca la recopilación, observancia e identificación de información a través de varias fuentes, es decir, la naturaleza de esta investigación es el uso de herramientas estadísticas; de esta manera permitiendo el análisis correspondiente sobre el comportamiento de los trabajadores y empleadores ante la resolución que emite el Funcionario Público en relación al trámite de visto bueno y la vulneración de derechos laborales.

3.2.3 Según el tipo de inferencia

Método Descriptivo: Este método consiste en la descripción y observación actual sobre la ilegalidad de resoluciones de visto bueno que se presenta en la ciudad de Guaranda al emitir una mala resolución, de tal manera que este método no solo va orientada a tabular y a la recolección de datos de los encuestados, sino que se procura una interpretación racional sobre el objeto de estudio analizando los resultados significativos que pueden contribuir al conocimiento que sostuviera esta investigación.

Método Deductivo: En este método se muestran conceptos, definiciones, leyes, jurisprudencia, principios, normas generales.

Método Inductivo: Se da a partir de la indagación de los casos y hechos que han originado el desplazamiento de los trabajadores, respecto al mal uso de resoluciones del trámite de visto bueno, para llegar a determinar las leyes y principios que rigen, mediante la lógica.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación:

Metodología	Métodos	Técnicas de producción de datos
Cuantitativa	<p>Experimental: Se fundamenta en las variables no comprobadas para analizarlas.</p> <p>Encuestas: Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas trabajadores, lo cual va ayudar a utilizar un listado de preguntas con el fin que contesten de manera escrita, se lo denomina</p>	<p>Cuestionarios: En cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.</p> <p>Recopilación de datos: Parte utilizando la modalidad bibliográfica-documental ya que se</p>

	<p>cuestionario y se tendrá un análisis descriptivo de las situaciones por el cual los trabajadores no reclaman sus derechos laborales ante una ilegalidad de resolución de visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo.</p>	<p>revisó información contenida en leyes, jurisprudencia, libros, que ayuden a generar criterios jurídicos de acuerdo al material revisado, registrando los datos relevantes en las fichas bibliográficas.</p>
--	--	--

3.4 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

Criterio de inclusión: El presente trabajo investigativo está dado por los Inspectores de Trabajo y por los usuarios de la inspectoría de trabajo quien intervenido en trámites de visto bueno, es decir aquellos trabajadores regulados por el Código del Trabajo.

Criterio de exclusión: El criterio de exclusión está formado por servidores públicos que están regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público.

3.5 Población y Muestra

Población: El presente trabajo está dirigido a empleadores y trabajadores que han tenido situaciones laborales con trámites de visto bueno y a profesionales del derecho.

Muestra: Es aleatoria y estratificada, considerando un número de 40 personas que conforman la población a investigarse.

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de la población.

3.6 Localización Geográfica del Estudio

Esta investigación se la realiza en la República del Ecuador, ha ciudadanos ecuatorianos que en calidad de empleadores o trabajadores se han visto involucrados en trámites de visto bueno para terminar la relación laboral y a profesionales del Derecho que conocen el procedimiento administrativo del trámite de visto bueno.

CAPÍTULO VI

4.1 Resultados

Los resultados del estudio del Proyecto de Investigación fueron realizados a partir de encuestas que se conformaron por diez preguntas, para evidenciar la situación actual de los trabajadores y empleadores en relación a la ilegalidad y falta de motivación jurídica en las resoluciones emitidas por los Inspectores de Trabajo a conceder el visto bueno en la ciudad de Guaranda.

- 1. ¿Conoce usted sobre los efectos jurídicos que genera la resolución concediendo el visto bueno por parte del Inspector de Trabajo?**

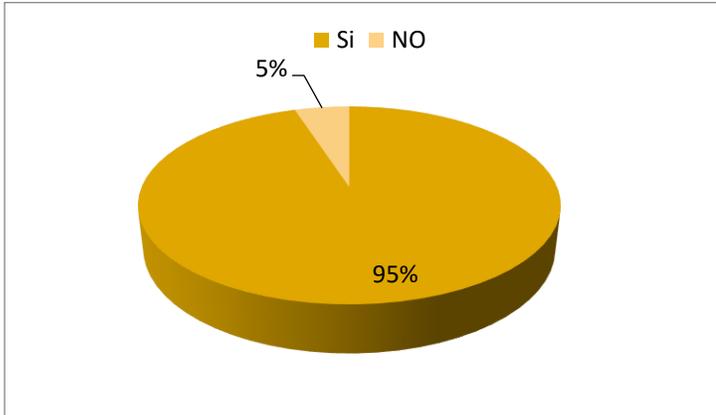
Tabla 1

Efectos jurídicos que genera la resolución al conceder el visto bueno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	2	5%
Total	40	100%

Ilustración 1

Efectos jurídicos que genera la resolución al conceder el visto bueno



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Con las respuestas obtenidas se establece que, el 95% de trabajadores junto a empleadores si tienen conocimiento de los efectos jurídicos que genera la resolución del visto bueno, y la diferencia del 5% no conoce el efecto que ocasiona la resolución del visto bueno emitido por el Inspector de Trabajo. Pudiendo evidenciar que el mayor porcentaje de encuestados coinciden.

2. **¿Cuándo es emitida una resolución de visto bueno sin el adecuado sustento legal por parte del Inspector de Trabajo, considera usted que este servidor público debe ser sancionado?**

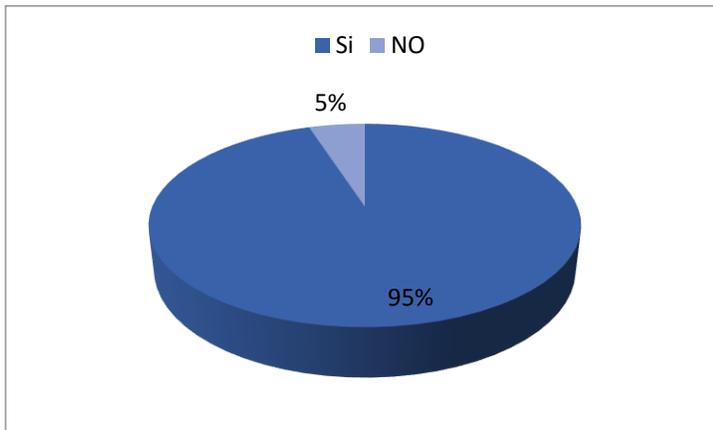
Tabla 2

Resolución de visto bueno sin el adecuado sustento legal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	2	5%
Total	40	100%

Ilustración 2

Resolución de visto bueno sin el adecuado sustento legal



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Según los resultados obtenidos se establecen que, el 95% de trabajadores y empleadores están de acuerdo, en el que se debería sancionar al servidor público al no realizar una resolución de visto buena justa sin su sustento legal correspondiente, a diferencia del 5% de trabajadores y empleadores que no lo consideran.

3. **¿Cuándo una resolución de visto bueno afecta notoriamente derechos laborales considera usted que la autoridad judicial debe disponer la continuidad de la relación laboral?**

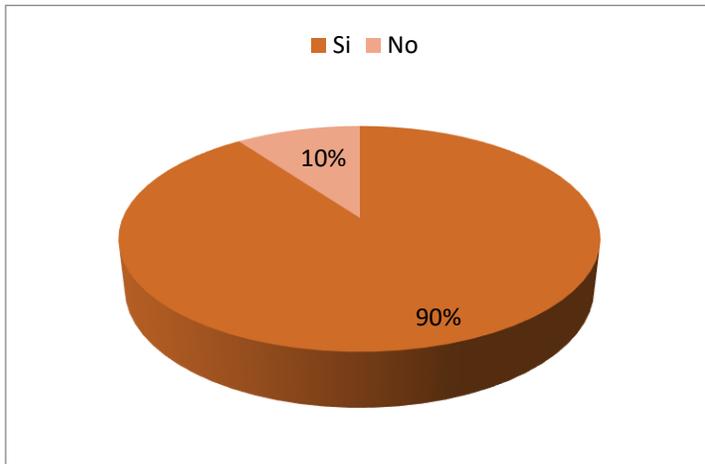
Tabla 3

Afectación de derechos laborales respecto a los trabajadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	90%
No	4	10%
Total	40	100%

Ilustración 3

Afectación de derechos laborales respecto a los trabajadores



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Con los resultados obtenidos se determina que, el 90% de empleadores y trabajadores están de acuerdo con que la autoridad judicial debe disponer la continuidad de la relación laboral cuando la resolución de visto bueno afecta derechos laborales garantizados por la constitución y la ley en favor de los trabajadores, mientras que el 10% no está de acuerdo.

- 4. ¿Al no estar de acuerdo con la resolución de Inspector de Trabajo que concede el visto bueno, ya que la misma contraviene derechos laborales, cree que el funcionario judicial al resolver la impugnación debe comunicar al Ministro de Trabajo para que imponga la sanción correspondiente al Funcionario responsable?**

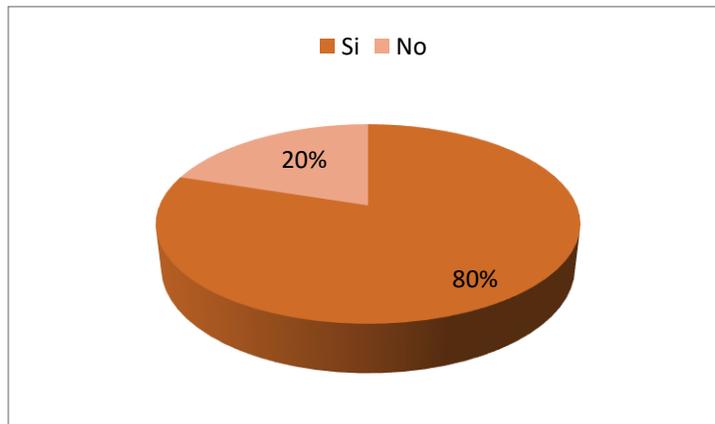
Tabla 4

Sancion al Funcionario Publico por no informar al Ministerio de Trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	80%
No	18	20%
Total	40	100%

Ilustración 4

Sanción al Funcionario Público por no informar al Ministerio de Trabajo



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Según los resultados recabados el 80% de empleadores y trabajadores están de acuerdo en que se imponga la sanción correspondiente al Funcionario responsable, que vulnere derechos laborales, a diferencia del 20% que no está de acuerdo.

5. ¿Considera que el visto bueno es una sanción para el trabajador?

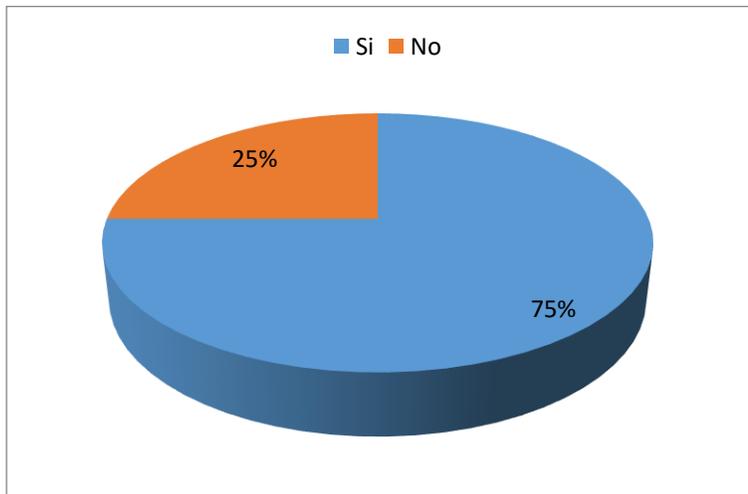
Tabla 5

Porcentaje de que el visto bueno es una castigo del trabajador

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	75%
No	10	25%
Total	40	100%

Ilustracion 5

Porcentaje de que el visto bueno es una castigo del trabajador



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Según los resultados recabados el 75% de los encuestados considera que el visto bueno si es una sancion para el trabajador, mientras que el 25% no lo considera, por lo tanto dicha sancion debe estar juridicamente motivada y sustentada.

6. ¿Cree usted que falta conocimiento y experticia en algunos Inspectores de Trabajo para resolver adecuadamente los tramites puestos en su conocimiento?

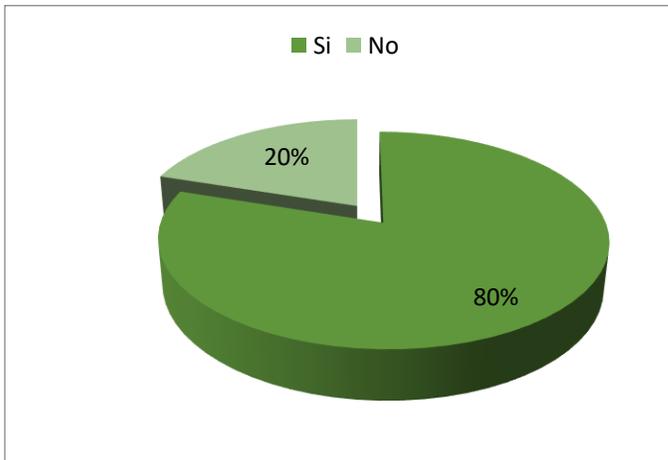
Tabla 6

Porcentaje de falta de experticia en algunos Inspectores de Trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	80%
No	18	20%
Total	40	100%

Ilustración 6

Porcentaje de falta de experticia en algunos Inspectores de Trabajo



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Según los resultados recabados el 80% de los encuestados si considera que les falta la experiencia respectiva a los Inspectores de Trabajo para resolver de una mejor manera los tramites puestos a su conocimiento, a diferencia del 20% que no lo considera de esa manera, por lo cual el ministerio de trabajo debería implementar un adecuado proceso de selección de personal para estos cargos.

7. ¿Conoce usted de alguna sanción impuesta a algún Inspector de Trabajo por mostrar negligencia en el cumplimiento de sus funciones?

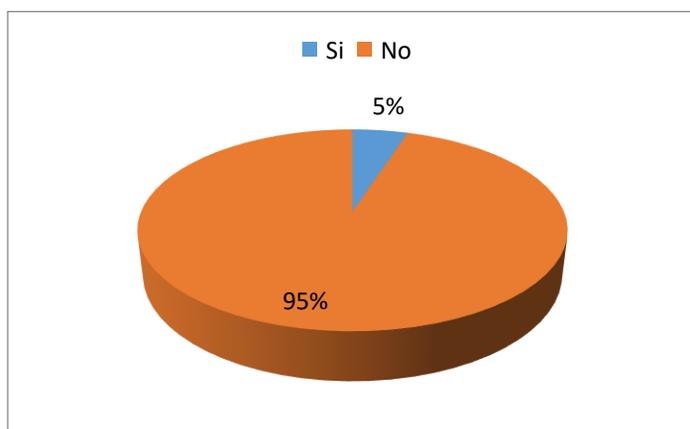
Tabla 7

Porcentaje de negligencia en el cumplimiento de sus funciones por parte de los Inspectores de Trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	5%
No	38	95%
Total	40	100%

Ilustración 7

Porcentaje de negligencia en el cumplimiento de sus funciones por parte de los Inspectores de Trabajo



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Con los resultados obtenidos el 95% de los encuestados no tienen conocimiento de alguna sanción impuesta a algún Inspector de Trabajo por mostrar negligencia en su labor, a diferencia del 5% que si tiene conocimiento.

8. ¿Cree que el trabajador esta desprotegido al depender exclusivamente de la voluntad de un servidor público la continuidad o no, en su trabajo?

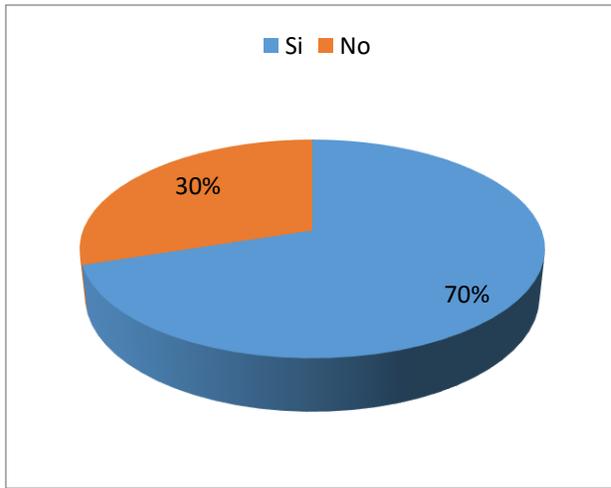
Tabla 8

Porcentaje de vulneración de derechos laborales en los trabajadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	70%
No	12	30%
Total	40	100%

Ilustración 8

Porcentaje de vulneración de derechos laborales en los trabajadores



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Según los resultados recabados el 70% de encuestados considera que si están desprotegido al depender de la voluntad de un servidor público para la continuidad o no en su trabajo, a diferencia del 30% que no lo considera así.

9. ¿Considera que es justo que un trabajador ilegalmente separado de sus funciones a causa de una resolución de visto bueno sin sustento jurídico reciba únicamente la indemnización por despido intempestivo y pierda su trabajo?

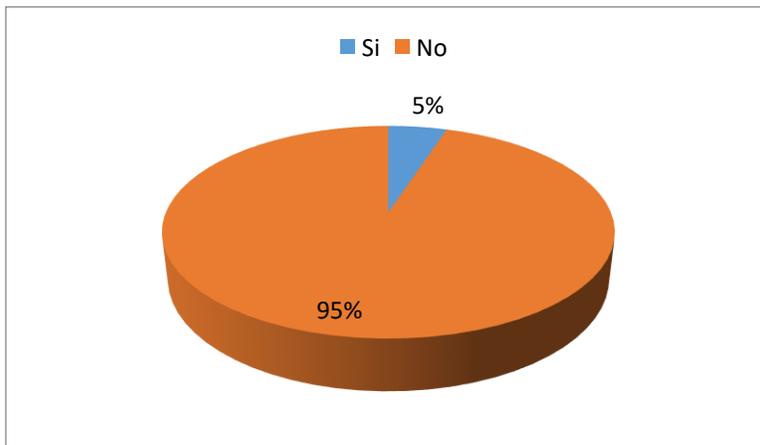
Tabla 9

Trabajadores ilegalmente alejados de sus funciones laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	5%
No	38	95%
Total	40	100%

Ilustración 9

Trabajadores ilegalmente alejados de sus funciones laborales



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Según los resultados obtenidos el 95% de encuestados no están de acuerdo a que se les aparte de sus funciones a causa de una resolución de visto bueno sin sustento jurídico, a diferencia del 5% que si lo considera, ya que como dice la norma constitucional el trabajo es un derecho y un deber social.

10. ¿Cree que amerita una reforma legal para hacer responsables a los Inspectores de Trabajo generando indemnización de daños y perjuicios, cuando su resolución es de visto bueno no sean acorde a la norma jurídica vigente?

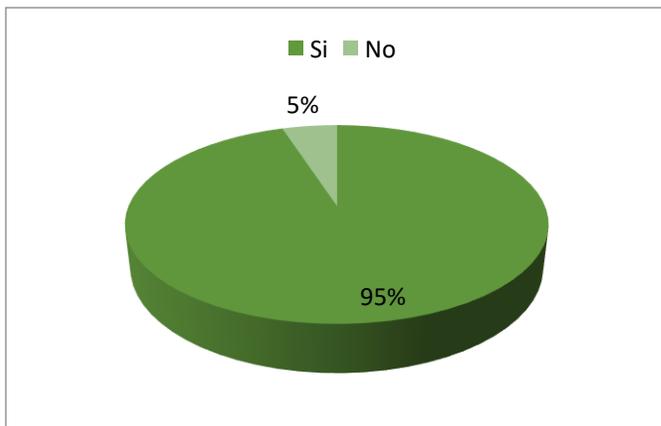
Tabla 10

Reforma legal que haga responsable a los funcionarios por sus malas resoluciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	2	5%
Total	40	100%

Ilustración 10

Reforma legal que haga responsable a los funcionarios por sus malas resoluciones



Fuente: Trabajadores y Empleadores en la Ciudad de Guaranda

Elaborado por: Nicole Carolina Flores Bendoval

Análisis: Con las respuestas recabadas el 95% de encuestados consideran que debería existir una reforma legal para hacer responsables de las malas decisiones que tienen los Inspectores de Trabajo ante una resolución de visto bueno, a diferencia del 5% de encuestados no lo considera.

4.2 Discusión

Luego de haber obtenido la información correspondiente en relación al tema de investigación puedo afirmar en primer lugar que en muchos trámites de visto bueno no se observa el debido proceso, ni la tutela judicial efectiva que deben brindar los Inspectores de Trabajo a las partes que intervienen en este trámite, y menos aún se aplica los principios laborales de favorabilidad y de protección garantizados en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo.

Si bien es cierto, el visto bueno es un trámite administrativo que lo sustancia una autoridad laboral llamada inspector de trabajo, quien al emitir su resolución dispone la continuidad de la relación laboral o la finalización de la misma, quedando el futuro laboral a expensas exclusivas de la decisión de una persona.

Se ha observado sobre todo en la ciudad de Guaranda resoluciones de visto bueno emitidas por la Inspectoría de Trabajo que han ocasionado perjuicios; no solo económicos sino también psicológicos y sociales para aquel trabajador que ha perdido la oportunidad de continuar trabajando a causa de una mala decisión de un Funcionario del Ministerio de Trabajo, que sin mayores elementos de análisis y sin mayor argumentación jurídica a resuelto conceder el visto bueno poniendo fin a una relación laboral que en muchos casos ha sido por varios años.

Frente a esta situación de inconformidad con la resolución de un Inspector de trabajo, el Código de Trabajo posibilita que la persona perjudicada acuda ante el Juez impugnando dicha

resolución, en muchos casos habiendo procedido tal impugnación el Juez ha calificado dicho despido como intempestivo y por lo tanto ha dispuesto el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo previstos en el Art.188 del Código del Trabajo.

Este efecto jurídico de la impugnación considero que es improcedente en los casos de negligencia de la autoridad administrativa del trabajo, ya que dicha negligencia está ocasionando que un ciudadano pierda su trabajo y reciba una indemnización, cuando lo correcto y lo legal seria que se disponga la continuidad de la relación laboral y paralelamente se sancione al Inspector de Trabajo por la negligencia en la que ha incurrido.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

Doctrinariamente el visto bueno es una institución jurídica que ha estado vigente desde la promulgación del código del trabajo donde se dio la potestad al inspector de trabajo de que previo a una investigación adecuada emita una resolución concediendo o negando el visto bueno, pero obviamente dicha resolución tiene que estar motivada y debidamente sustentada en derecho.

Habiendo varios casos de resoluciones ilegales que han puesto fin a una relación laboral y que luego al ser impugnadas en la Unidad Judicial se ha calificado como despido intempestivo, queda evidenciada la desprotección del trabajador en cuanto a mantener su derecho al trabajo, ya que con una cantidad de dinero no se puede remplazar una actividad física, productiva y el desarrollo de las habilidades y capacidades laborales.

Finalmente se puede concluir que esta institución jurídica del visto bueno debe ser reestructurada, ya que no es justo que a causa de una resolución sin sustento legal ni motivación jurídica una persona pierda su trabajo, y el responsable de aquello no tenga ninguna sanción.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda un mejor proceso de selección de las personas que ingresan a trabajar como Inspectores de Trabajo para que tengan un adecuado conocimiento jurídico en el ámbito legal, constitucional y laboral a fin de que se aplique la norma jurídica en su contexto garantizando el derecho al trabajo.

Se recomienda también cursos de capacitación y actualización sobre los trámites especificación que se realizan en el Ministerio de Trabajo para evitar errores que pongan en riesgo la estabilidad laboral de los trabajadores ecuatorianos.

Finalmente recomiendo una reforma legal para que el Art.183 del Código del Trabajo que regula la impugnación al trámite de visto bueno, una vez aceptada esta impugnación, el efecto jurídico sea la continuidad de la relación laboral y la sanción al servidor responsable de haber afectado el derecho al trabajo de una persona.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, B. J. (26 de Junio de 2015). *Peréz Bustamante & Ponce*. Obtenido de Pérez Bustamante & Ponce: <https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-terminacion-relaciones-laborales/>
- Álvarez, B. J. (26 de Junio de 2015). *Pérez, Bustamante & Ponce*. Obtenido de Pérez, Bustamante & Ponce: <https://www.pbplaw.com/es/visto-bueno-terminacion-relaciones-laborales/>
- Barrezueta, H. d. (30 de Octubre de 2017). *Evolucion Juridica* . Obtenido de Evolucion Juridica : <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- Bellazmín Arenas, J. T. (Octubre de 2022). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6138488#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20se%20asume%20como,teor%C3%ADa%20existente%2C%20Es%20considerada%20proceso.>
- Etecé, E. (02 de Febrero de 2022). *Enciclopedia Concepto*. Obtenido de Enciclopedia Concepto: <https://concepto.de/trabajador/>
- Gonzales, C. M. (1993). *Historia del Visto Bueno en el Ecuador*. Guayaquil-Ecuador: EDINO 93.
- Gonzalez, C. M. (1993). *Aparicion del Visto Bueno como tal*. Guayaquil-Ecuador: EDINO 93.
- jurídica, E. (2020). *Enciclopedia jurídica*. Obtenido de Enciclopedia jurídica: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>
- Legal, E. (08 de Enero de 2023). *Ecuador Legal*. Obtenido de Ecuador Legal: <https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/liquidacion->

Trabajo, M. d. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo:
<https://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/>

ANEXOS

ANEXO I
ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARERA DE DERECHO
ENCUESTA

Tema: “La emisión de resoluciones ilegales por los inspectores de trabajo concediendo el visto bueno, afectan el derecho al trabajo de los trabajadores injustamente sancionados”.

Objetivo: Conocer el criterio de usuarios del ministerio del trabajo sobre las resoluciones ilegales emitidas por, los Inspectores de Trabajo en los tramites de visto bueno.

1. ¿Conoce usted sobre los efectos jurídicos que genera la resolución concediendo el visto bueno por parte del Inspector de Trabajo?

Si ()

No ()

2. ¿Cuándo es emitida una resolución de visto bueno sin el adecuado sustento legal por parte del Inspector de Trabajo, considera usted que este servidor público debe ser sancionado?

Si ()

No ()

3. ¿Cuándo una resolución de visto bueno afecta notoriamente derechos laborales considera usted que la autoridad judicial debe disponer la continuidad de la relación laboral?

Si ()

No ()

4. **¿Al no estar de acuerdo con la resolución de Inspector de Trabajo que concede el visto bueno, ya que la misma contraviene derechos laborales, cree que el funcionario judicial al resolver la impugnación debe comunicar al Ministro de Trabajo para que imponga la sanción correspondiente al Funcionario responsable?**

Si ()

No ()

5. **¿Considera que el visto bueno es una sanción para el trabajador?**

Si ()

No ()

6. **¿Cree usted que falta conocimiento y experticia en algunos Inspectores de Trabajo para resolver adecuadamente los tramites puestos en su conocimiento?**

Si ()

No ()

7. **¿Conoce usted de alguna sanción impuesta a algún Inspector de Trabajo por mostrar negligencia en el cumplimiento de sus funciones?**

Si ()

No ()

8. **¿Cree que el trabajador esta desprotegido al depender exclusivamente de la voluntad de un servidor público la continuidad o no, en su trabajo?**

Si ()

No ()

9. ¿Considera que es justo que un trabajador ilegalmente separado de sus funciones a causa de una resolución de visto bueno sin sustento jurídico reciba únicamente la indemnización por despido intempestivo y pierda su trabajo?

Si ()

No ()

10. ¿Cree que amerita una reforma legal para hacer responsables a los Inspectores de Trabajo generando indemnización de daños y perjuicios, cuando su resolución es de visto bueno no sean acorde a la norma jurídica vigente?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO II

Fotografías de la encuesta realizada a los trabajadores



