



Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Título del trabajo:

“Análisis sobre la efectividad del Visto Bueno en la Ciudad de Guayaquil por actos de indisciplina o incumplimiento de obligaciones del trabajador, en el periodo 2021– 2022.”

Línea de Investigación:

Gestión de las Relaciones Jurídicas

Modalidad de titulación

Examen Complexivo

Carrera:

Derecho con énfasis en Derechos Empresarial y Legislación Tributaria

Título a Obtener:

Abogado de la República del Ecuador con Mención en Derechos Empresarial y Legislación Tributaria

Autor(a):

Fabricio Arturo Martínez Poveda

Tutor(es)

Ab. Roger Nieto Maridueña

Samborondón-Ecuador

2022

Dedicatoria

A mis padres, a mi padre y mi madre que son mis pilares como mis ejemplos a seguir en todo momento, que a pesar de todos los impases y dificultades que hemos tenido que enfrentar, lo hemos hechos siempre unidos y con amor, una familia sin igual.

A mi abuela, mi tía y mi primo, que siempre sentados en la misma mesa hemos compartido magníficos momentos, recuerdos y memorias que los guardare dentro de mi corazón, por siempre.

“Cuando dejamos de aprender, dejamos de vivir.”

(Henry Ford)

Agradecimiento

Siempre agradecido eternamente con mi familia: Jackeline Poveda Ricaurte, Arturo Martínez Andrade, Emma Ricaurte de Poveda, Jeannette Poveda R., Luis Robles Poveda, y Milo, siempre con y por ustedes.

Porque si tendría que volver a escoger a mi familia, sin duda los escogería nuevamente a ellos, siendo la familia lo más importante que Dios le ofreció al hombre, eternamente agradecido también con esa parte de mi familia que vive junto a la gloria del Gran Maestro.

También un agradecimiento a todos los que conforman la Familia Ecotec, particularmente al Abg. Mario Cuvi, Abg. Ambar Murillo, y de manera especial a mi tutor: el Abg. Roger Nieto, los cuales se han encargado de darme una mano ayuda en todo momento sin dudarlo.

Fabricio Arturo Martínez Poveda

ANEXO N°15

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado ROGER NIETO MARIDUEÑA, tutor del trabajo de titulación “**Análisis sobre la efectividad del Visto Bueno en la Ciudad de Guayaquil por actos de indisciplina o incumplimiento de obligaciones del trabajador, en el periodo 2021– 2022.**”, elaborado por **Martínez Poveda Fabricio Arturo**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de ABOGADO.

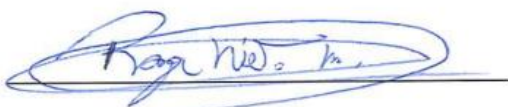
Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 0% mismo que se puede verificar en el siguiente link:
[file:///C:/Users/rnieto/Downloads/Ouriginal%20Report%20-%20EXAMEN%20COMPLEXIVO%20-%20FABRICIO%20MARTINEZ%20POVEDA.docx%20\(D140324924\).pdf](file:///C:/Users/rnieto/Downloads/Ouriginal%20Report%20-%20EXAMEN%20COMPLEXIVO%20-%20FABRICIO%20MARTINEZ%20POVEDA.docx%20(D140324924).pdf)

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.

Ouriginal

Document Information

Analyzed document	EXAMEN COMPLEXIVO - FABRICIO MARTINEZ POVEDA.docx (D140324924)
Submitted	2022-06-14T16:24:00.0000000
Submitted by	roger nieto
Submitter email	rnieto@ecotec.edu.ec
Similarity	4%
Analysis address	rnieto.ecotec@analysis.arkund.com



FIRMA DEL TUTOR

MGTR. ROGER NIETO MARIDUEÑA

ANEXO N°16

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES
DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

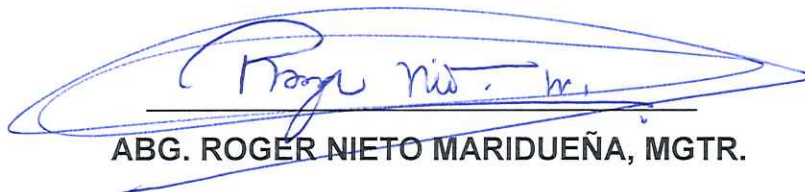
Samborondón, 07 de julio del 2022

Magíster
Mario Cuvi Santacruz
Decano de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: *“Análisis sobre la efectividad del Visto Bueno en la Ciudad de Guayaquil por actos de indisciplina o incumplimiento de obligaciones del trabajador, en el periodo 2021–2022.”*, según su modalidad EXAMEN COMPLEXIVO - (ESTUDIO DE CASO); fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **Martínez Poveda Fabricio Arturo**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



ABG. ROGER NIETO MARIDUEÑA, MGTR.

Tutor(a)

Resumen

La presente investigación va a ser realizada por medio del Método Complexivo, donde se va a realizar el estudio de dos casos (Caso No. 0173-12-EP y No. 059-18-SEP-CC) referente al visto bueno, usando la metodológica de investigación mixta integral que abarca el método cualitativo como cuantitativo, recopilando información o recolectando datos por medio de las herramientas investigativas como: la entrevista y la encuesta, el presente estudio de caso por medio del método complexivo tiene como objetivo determinar la efectividad y aplicabilidad del procedimiento de Visto Bueno por los actos de indisciplina o incumplimiento de las obligaciones del trabajador, en cumplimiento del Código de Trabajo y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219. ¿Cuáles son las herramientas del empleador? ¿Con qué puede defender su negocio, su empresa o su trabajo? Estas incógnitas y cuestionamientos relevantes en cualquier materia o industria que se desarrolle una empresa o compañía, en ellas radica la importancia del estudio de esta investigación para poder determinar las causales del visto bueno pero también como protegemos siendo empleadores, la conjugación de la herramientas jurídicas como el reglamento interno de trabajo y el visto bueno, como la relevancia de las intervenciones al igual que el accionar de los inspectores de trabajo. Dentro de las encuestas y entrevistas realizadas como en el análisis de los casos con sus sentencias correspondientes a los casos de estudio se ha concluido que la herramienta jurídica del visto bueno no goza de efectividad y una aplicabilidad que garantice a los empleadores su uso como su preferencia.

Palabras claves: visto bueno, efectividad, relación laboral, empleador, trabajador.

Abstract

The present investigation will be carried out by means of the Complexive Method, where the study of two cases will be carried out (Case No. 0173-12-EP and No. 059-18-SEP-CC) referring to the approval, using the comprehensive mixed research methodology that covers the qualitative and quantitative method, collecting information or collecting data through investigative tools such as: the interview and the survey, the present case study through the complex method aims to determine the effectiveness and applicability of the Approval procedure for acts of indiscipline or breach of the worker's obligations, in compliance with the Labor Code and Ministerial Agreement No. MDT-2021-219. What are the tools of the employer? With what can you defend your business, your company or your work? These unknowns and relevant questions in any matter or industry that a company or company develops, in them lies the importance of the study of this research to be able to determine the causes of the approval but also how we protect ourselves as employers, the conjugation of legal tools such as the internal work regulations and the approval, as well as the relevance of the interventions as well as the actions of the labor inspectors. Within the surveys and interviews carried out as in the analysis of the cases with their sentences corresponding to the case studies, it has been concluded that the legal tool of approval does not enjoy effectiveness and an applicability that guarantees employers its use as their preference.

KEY WORDS: Approval, effectiveness, employment relationship, employer, worker.

Índice

Introducción	10
Antecedentes:	10
Planteamiento del problema:	11
Pregunta problemática:	12
Objetivos:	13
Objetivo general:	13
Objetivos específicos:	13
Justificación:	14
Alcance o tipo de investigación	15
Marco teórico	16
Capítulo I	16
1.1. Antecedentes Jurídicos: Relación Laboral & Visto Bueno.	17
1.2. Herramienta jurídica: Reglamento Interno de Trabajo	24
1.3. La terminación del contrato individual: Visto Bueno	29
1.4. Las obligaciones y prohibiciones del trabajador.-	35
1.5. Visto Bueno: 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.	39

1.6. Visto Bueno: Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.-	42
1.7. Visto Bueno: Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.-	46
1.8. Visto Bueno: Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.-	50
1.9. Visto Bueno: Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.-	53
1.10. Visto Bueno: Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.-	57
1.11. Visto Bueno: 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.-	61
1.12. Visto Bueno: 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.	66
1.13. Visto Bueno: Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador.-	70

1.14. Visto Bueno: Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.-	75
1.15. Visto Bueno: Inspector de Trabajo.-	78
1.16. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219: Normativa técnica que regula el visto bueno y su procedimiento.-	84
1.17. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219: Normativa técnica que regula el visto bueno y su procedimiento.-	85
Método de investigación	87
Capítulo II	87
2.1. Enfoque de la investigación	88
2.2. Enfoque Múltiple o Mixto	88
2.3. Tipo de investigación	89
2.4. Universo y muestra	91
2.4.1. Universo	91
2.4.2. Muestra	91
2.5. Métodos empleados	92
2.6. Entrevista	93
2.7. Encuesta o Cuestionario	94
Análisis de los Resultados	95
Capítulo III	95
3.1. Análisis del Caso No. 0173-12-EP. -	96

3.2.	Análisis del Caso No. 0173-12-EP. -	99
3.3.	Entrevista # 1	102
3.4.	Entrevista # 2	106
3.5.	Entrevista # 3	110
3.6.	Encuesta o Cuestionario.-	114
3.7.	Análisis de las Encuestas.-	122
3.8.	Análisis de las entrevistas.-	123
	Conclusiones	125
	Capítulo IV	125
4.0.	Conclusiones.-	126
	Bibliografía	130
	Anexos	145
	Anexo 1: Modelo de entrevista.-	145
	Anexo # 2: Modelo de encuesta o cuestionario.-	147
	Anexo # 3: Solicitud: Visto Bueno.-	150

Introducción

Antecedentes:

Siendo la relación laboral una de las relaciones más importantes que existen dentro de las sociedades del mundo, la evolución necesaria de nuestro ordenamiento jurídico en el aspecto de la regulación del trabajo ha comprendido una evolución que no solo norma nuevas formas de ver las relaciones de un empleado y un empleador, sino que ha modificado ciertas herramientas que antes eran bidimensionales, convirtiéndolas en unidimensionales apuntando únicamente hacia el sentido de los derechos pro-trabajadores. Indiscutiblemente sabemos que si tenemos una empresa y queremos separar a un colaborador, empleado o trabajador sea el motivo que sea lo más fácil e inmediato va a ser el despido intempestivo.

Es fácil determinar con certeza que para separar a un empleado de manera inmediata sin motivo o razón justificada legalmente es el: despido intempestivo, también con mucha certeza sabemos que los valores que se deben pagar en virtud de la indemnización por la separación abrupta y la terminación injustificada de la relación de trabajo pueden ser no solo en ciertos casos valores significativos sino también abismales, en casos hasta aparte de injusto son valores casi imposible de pagarlos; pero sabemos que en el Derecho la moralidad es un simple deber mas no una obligación. Analizar con profundidad los contratos de trabajos vigentes y cuales fueron agregados, modificados recientemente esclarecer y concretar los diversos tipos de contratos de trabajo, adicionalmente repasar al Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética destacando la importancia como relevancia dentro de una empresa. Así como también sobre los derechos y obligaciones de los empleados como empleadores, para poder delimitar cuales son los espacios y sus límites del accionar de los sujetos intervinientes de la relación laboral y cuando una de esas acciones está sobrepasando esos límites y están incurriendo en una causal de Visto Bueno.

Planteamiento del problema:

Determinar y analizar la efectividad y aplicabilidad del procedimiento de Visto Bueno dentro de nuestro Código de Trabajo; analizando si se aplican paso a paso por los distintos sujetos intervinientes dentro del proceso lo que se debe cumplir, también realizando una estadística dentro de nuestra ciudad de Guayaquil el número de Vistos Buenos que se realizaron en el periodo 2021 – 2022, el número de inspectores que realizaron las inspecciones in-situ o la estadística de los inspectores que hayan cumplido con lo que la Ley ordena, la estadística de cuantos Vistos Buenos fueron exitosamente accedidos y concluidos de manera exitosa. El visto bueno y su procedimiento respectivo es una de las figuras jurídica con mayor acceso y uso dentro del territorio ecuatoriano, es un procedimiento de suma relevancia para la sociedad laboral y todos los integrantes dentro de las empresas ecuatorianas. (Macías Carriel, 2018).

Demostrando que el trámite del visto bueno dentro de nuestra normativa jurídica ecuatoriana lo único fácil dentro de este procedimiento es: el inicio del mismo, considerando que su desarrollo, comprobación como aplicación es de mayor dificultad y hasta ciertos casos terminan siendo resultados imposibles; dentro del procedimiento no solo se va a dificultar coincidir la causal y el respeto de los principios constitucionales, sino el tiempo y el dinero que se va a invertir para poder obtener el objetivo deseado. La dificultad que se configura dentro de los procedimientos por visto bueno no solo en el incumplimiento de una obligación por parte del empleado, sino en la dificultad de poder probar o comprobar lo alegado dentro del trámite respectivo de visto bueno. (Montoya Rojas & Herrera Vázquez, 2020).

Recordemos también que en los últimos años que hemos vivido dentro la sociedad, la pandemia por el tema del COVID-19 ha hecho que las sociedades del mundo se vean obligadas a evolucionar, por lo tanto, el Derecho siendo una ciencia social ha tenido que evolucionar de la mano de la sociedad dentro de estos duros momentos de la historia del mundo. Ecuador no ha sido la excepción del caso, en virtud de la diversidad de acontecimiento que afectaron a nuestro país

especialmente (cuarentena-teletrabajo) se realizaron diferentes modificaciones a la forma como veíamos a la relación de trabajo a la relación laboral, dando como resultado inminente la modificación, creación y eliminación de contratos de trabajo, la modificación y adición de figuras jurídicas dentro de la legislación laboral ecuatoriana; dichos componentes van a comprender una fórmula jurídica laboral totalmente diferente a la que veníamos conociendo en los años anteriores. Por lo tanto, el trámite administrativo del Visto Bueno dentro del Ecuador en virtud de la evolución que ha suscitado dentro de nuestra sociedad en congruencia con las distintas sociedades alrededor del mundo, el procedimiento de visto bueno también ha evolucionado en su necesidad de seguir a la par con la sociedad. (Macías Carriel, 2018)

El presente trabajo de investigación bajo la modalidad de examen Complexivo tiene como objetivo realizar el análisis del estudio de esta investigación, para conocer a profundidad y de manera detallada los obstáculos que se presentan dentro del procedimiento y coincidir con las causales del visto bueno para poder protegemos el derecho de los trabajadores que realizan una buena labor, pero los que no cumplen con sus obligaciones demostrar cuales van a ser las consecuencias dentro del área de trabajo. La relevancia y vitalidad de una herramienta para el dueño de una empresa para poder en una mala circunstancia poder dar por terminada la relación laboral con la finalidad de proteger sus inversiones, su empresa, su trabajo con la separación inmediata o temprana como permanente de un mal colaborador o trabajador que no cumplen con sus obligaciones dentro de la empresa o está vulnerando/perjudicando de alguna manera a la misma. (Aguayo Rossignoli, 2018)

Pregunta problemática:

¿Qué hacemos si queremos separar a un mal empleado y no tener que pagar una fortuna en indemnizaciones por despido intempestivo?

¿Cómo lograr la mejor protección, el mejor blindaje, o seguridad, para tu empresa sin vulnerar o violentar la privacidad, libertad o derechos de los demás?

Objetivos:

Objetivo general:

Determinar la efectividad y aplicabilidad del procedimiento de Visto Bueno dentro de nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano, que rige dentro del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 y nuestro Código de Trabajo, demostrar la forma que se aplica exclusivamente en los actos de indisciplina o incumplimiento de las obligaciones del empleado o trabajador.

Objetivos específicos:

1. Analizar la legislación laboral ecuatoriana con la finalidad de poner en evidencia los mecanismos y las herramientas jurídicas que disponen las empresas o empleadores como los inspectores de trabajo, para el efectivo cumplimiento como aplicación del visto bueno por actos de indisciplina o incumplimiento de las obligaciones del trabajador.
2. Examinar el alcance jurídico de las Sentencias No. 059-18-SEP-CC y No. 0173-12-EP de la Corte Constitucional, con respecto al debido procedimiento administrativo de Visto Bueno, de manera que constituya un mecanismo efectivo para lograr la terminación de la relación laboral.
3. Mostrar las vulnerabilidades de las actuaciones de los Inspectores de Trabajo de Guayaquil, en la forma como aplican las normas laborales, las del Ministerio del Trabajo y la Jurisprudencia, en la tramitación de los expedientes de Visto Bueno presentados por las empresas en contra de los trabajadores que han cometido actos de indisciplina o incumplido sus obligaciones.

Justificación:

Determinar la eficacia y aplicabilidad del procedimiento de Visto Bueno, una de las herramientas más importantes dentro del Derecho Laboral en el caso de que un empleado no cumpla con sus obligaciones. Para poder profundizar mucho más en el tema de cómo vamos a separar o como poder dar por terminado una relación laboral debemos entender primeramente cuales son los tipos de relaciones que se forjan en virtud de las distintas clases de contratos existen dentro de nuestro Código de Trabajo, el terreno de acción donde el empleador y el empleado estén cómodos y seguros, también como las consecuencias cuando no se estén cumpliendo con lo acordado dentro de la empresa así como lo estipulado dentro de la Ley.

En justificación la relación laboral y el sistema empresarial dentro de nuestro ordenamiento jurídico se le ha presentado la inevitable necesidad de evolucionar en concordancia con la disrupción digital y también los impactos que hemos sufrido alrededor del mundo; generan también una necesidad en nosotros de buscar profundizar y comprender de mejor manera los distintos aspectos referente a una empresa y su desenvolvimiento, sino como podemos protegerla y cuál va a ser la mejor manera para lograrlo, por ejemplo: accediendo al procedimiento del Visto Bueno. Principalmente vamos a repasar cuales son los pasos a seguir y las herramientas jurídicas que deben conjugarse para la efectiva aplicación del Reglamento Interno de Trabajo, destacando la importancia como relevancia dentro de una empresa y del derecho empresarial.

Los principales beneficios de los resultados de este estudio consisten en:

- Dar a conocer a la comunidad en general todas las opciones y acciones que el ordenamiento jurídico confiere a los inspectores de trabajo para la configuración y aprobación del visto bueno correspondiente.
- Poner en evidencia un caso de análisis de cumplimiento de sentencia, demostrando que aunque se haya dado el visto bueno, un Juez podrá revertirlo sino se cumple letra por letra y paso a paso con lo que establece la ley.

Alcance o tipo de investigación

El presente trabajo de investigación utiliza el método de investigación descriptivo porque consiste en el estudio del cumplimiento de la sentencia No. 344-17-SEP-CC emitida por la Corte Constitucional del Ecuador dentro del Juicio No. 0173-12-EP. También es explicativo porque busca determinar las causas de la actuación de los jueces de la Corte Constitucional del Ecuador donde deniegan o anulan el visto bueno por faltas u omisión de la ley.

Las técnicas empleadas son documentales: Análisis de los documentos procesales presentados y desarrollados durante del Juicio No. 0173-12-EP y adicionalmente el Caso No. 059-18-SEP-CC, para determinar la forma como los Inspectores de Trabajo y los Jueces dentro de los procedimientos de visto bueno de la primera instancia como de las superiores (Tribunal o Corte Constitucional), dan cumplimiento a los principios constitucionales como las exigencias procedimentales de los intervinientes en el procedimiento del visto bueno que la ley requiere.

Marco teórico
Capítulo I

1.1. Antecedentes Jurídicos: Relación Laboral & Visto Bueno.

Dentro de nuestro estado ecuatoriano en el mundo jurídico laboral, así como el empleado tiene ciertas herramientas a su favor para poder dar por terminada o desligarse de una relación laboral, en nuestro ordenamiento jurídico el empleador también podrá encontrar para poder proteger su actividad comercial, su negocio, ambiente laboral o por la necesidad que sea tenga la posibilidad, oportunidad con la herramienta jurídica del visto bueno separar a los trabajadores o empleados que sean malos elementos dentro de la empresa que se encuentren dentro de las causales estipuladas dentro de los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo. (Asamblea Nacional, 2020)

Como antecedente vamos a distinguir que el desahucio es una de las herramientas mencionadas a favor del empleado con la finalidad de dar por terminada la relación laboral, la cual consiste en la notificación expresa sea por medios escritos o electrónicos quince (15) días antes de la fecha de terminación laboral donde se manifiesta claramente el deseo de no mantener la relación laboral; el desahucio antes no era una herramienta exclusiva para los trabajadores, sino que también era una herramienta sumamente usada por los empleadores en el caso de no querer mantener una relación laboral con dicho empleado, lo cual ya no es posible. Es decir, que si uno quiere terminar una relación laboral con un empleado de carácter urgente dentro de una empresa, o como dirían en un idioma más castizo cortar las malas hierbas o cortar por lo sano lo más rápido posible una situación peligrosa o riesgosa que pueda provocar una crisis laboral, existen dos posibilidades o formas: despido intempestivo y el proceso de visto bueno. (Chiriboga Izquieta, 2017)

Recordemos también que en los últimos años que hemos vivido dentro de la sociedad, la pandemia por el tema del COVID-19 ha hecho que las sociedades del mundo se vean obligadas a evolucionar, por lo tanto, el Derecho siendo una ciencia social ha tenido que evolucionar de la mano de la sociedad dentro de estos duros momentos de la historia del mundo. Ecuador no ha sido la excepción del caso, en virtud de la diversidad de acontecimiento que afectaron a nuestro país especialmente (cuarentena-teletrabajo) se realizaron diferentes modificaciones a la

forma como veíamos a la relación de trabajo a la relación laboral, dando como resultado inminente la modificación, creación y eliminación de contratos de trabajo, la modificación y adición de figuras jurídicas dentro de la legislación laboral ecuatoriana; dichos componentes van a comprender una fórmula jurídica laboral totalmente diferente a la que veníamos conociendo en los años anteriores. (SEMBLANTES GUAMÁN, 2021)

Siendo la relación laboral una de las relaciones más importantes que existen dentro de las sociedades del mundo, la evolución necesaria de nuestro ordenamiento jurídico en el aspecto de la regulación del trabajo ha comprendido una evolución que no solo regula nuevas formas de ver las relaciones de un empleado y un empleador, sino que ha modificado ciertas herramientas que antes eran bidimensionales, convirtiéndolas en unidimensionales apuntando únicamente hacia el sentido de los derechos pro-trabajadores. *¿Cuáles son las herramientas del empleador? ¿Con qué puede defender su negocio, su empresa o su trabajo?* (Salgado Valdez, 2015). Son incógnitas y cuestionamientos relevantes en cualquier materia o industria que se desarrolle una empresa o compañía, ya que va a brindar el conocimiento como la oportunidad de tener herramientas para actuar ante un mal elemento (empleado) que está arruinando mi empresa, esa es la importancia del estudio de esta investigación para poder determinar y modificar las causales del visto bueno para también como protegemos el derecho de los trabajadores a trabajar, la relevancia y vitalidad de una herramienta para el dueño de un negocio para poder en una mala circunstancia poder dar por terminada la relación laboral con la finalidad de proteger sus inversiones, su empresa, su trabajo con la separación inmediata o temprana como permanente de un mal colaborador o trabajador. (Chiriboga Izquieta, 2017)

Indiscutiblemente sabemos que si tenemos una empresa o hemos constituido una compañía, sabemos lo que ha costado, desde la inversión de capital, los bienes intangibles y subjetivos como: el sacrificio, sudor y hasta en cierto momento lagrimas para sacar adelante el sueño empresarial, por lo tanto, es indispensable como un dueño o empleador dentro de una compañía entender qué tipo de situaciones se pueden desarrollar en el ambiente laboral, para poder contar con la

información necesaria como estructurado dentro de nuestra organización empresarial, sino que poder contar con las herramientas suficientes en las circunstancias necesarias de manera extraordinaria que se requiera proteger y blindar al negocio, en estos casos que queremos separar a un colaborador, empleado o trabajador sea el motivo que sea lo más fácil e inmediato va a ser el despido intempestivo. (ONLINE, 2022)

¿Pero qué tan favorable será hacerlo? Las penalidades por configurarse cuando uno es dueño de una empresa o es empleador, se ha constituido la separación o terminación de la relación laboral mediante la figura jurídica laboral del Despido Intempestivo se deberá indemnizar según lo que corresponde la ley, y las fórmulas jurídicas laborales impuestas como amparadas dentro de los artículos 183, 185 y 188 del Código de Trabajo, posteriormente cada compañía o negocio deberá analizar detalladamente y de manera sincera, si vale la pena incurrir en este tipo de acciones debido a las cantidades exigidas por el despido intempestivo son sumamente altas y en ciertos casos son cifras a liquidar astronómicas, son detalles de suma importancia que se van analizar y deben tenerse en cuenta en el día a día en el desarrollo del derecho empresarial como el de la cotidianidad de la misma empresa, ya que con la combinación de otro tipo de figuras jurídicas como: el reglamento interno de trabajo en conjunto con la herramienta legal del visto bueno, se pueden garantizar la prevención de muchas circunstancias y dar un mejor manejo al área laboral. (Asamblea Nacional, 2020)

Así como determinamos con certeza que para separar a un empleado o trabajador de manera inmediata sin motivo o razón justificada legalmente es el despido intempestivo, también con mucha certeza sabemos que los valores que se deben pagar en virtud de la indemnización por la separación abrupta y la terminación injustificada de la relación de trabajo pueden ser no solo en ciertos casos valores significativos sino también abismales, en casos hasta aparte de injusto son valores casi imposible de pagarlos; pero sabemos que en el Derecho la moralidad es un simple deber mas no una obligación (Aguayo Rossignoli, 2018) . En el derecho siendo una ciencia social se miden los actos según gravedad y en congruencia o proporcionalidad del acto se establecen sus efectos jurídicos, en este

caso específico del despido intempestivo, al desvincular o romper el cerco laboral de protección al trabajador, ya que el acto es grave, van a existir y configurar consecuencias jurídicas proporcionales al acto, es decir, efectos jurídicos de carácter de una gravedad alta, que van a concluir en cantidades altas de dinero lo cual va a depender en el caso determinado del tiempo que haya mantenido trabajado dentro de la compañía. ¿Qué hacemos si queremos separar a un mal empleado y no tener que pagar una fortuna en indemnizaciones por despido intempestivo? (Salmon Alvear, 2010)

Para poder profundizar mucho más en el tema de cómo vamos a separar o como poder dar por terminado una relación laboral debemos entender primeramente cuales son los tipos de relaciones que se forjan en virtud de las distintas clases de contratos existen dentro de nuestro Código de Trabajo. (Asamblea Nacional, 2020). Principalmente vamos a repasar cuales son los contratos de trabajos vigentes y cuales fueron agregados, modificados recientemente esclarecer y concretar los diversos tipos de contratos de trabajo, adicionalmente repasar al Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética destacando la importancia como relevancia dentro de una empresa, así como también sobre los derechos y obligaciones de los empleados como empleadores, para poder delimitar cuales son los espacios y sus límites del accionar de los sujetos intervinientes de la relación laboral y cuando una de esas acciones está sobrepasando esos límites y están incurriendo en una causal de visto bueno. (Chavez de Barrera, Derecho Laboral Aplicado, 2002)

Comprender detallada, clara y concretamente dentro de una empresa a lo que está obligado el empleador y también que facultades o derechos frente a sus empleados, así como los empleados las obligaciones que tienen dentro del área de trabajo y los derechos que tienen que ser respetados de manera individual como colectiva sea el caso respectivo. Al tener la finalidad de proteger una empresa, una inversión que tanto nos ha costado, este negocio que tantos años los hemos estado cultivando y nos ha costado tanto sacrificio. ¿Cuál es la manera más efectiva de cuidarlo, de protegerlo? Cuando entendamos a profundidad no solo el tipo de accionar que es obligatorio como el que está o no está permitido dentro del área de

trabajo por parte del empleador y del empleado, sino el rol vital e importante de las herramientas jurídicas dentro del mismo Código de Trabajo como en otras normativa ecuatoriana para poder delimitar y hacer que la protección como la evolución de la empresa sea algo mucho más factible y seguro. (Hidalgo-Andrade, 2008)

Por esta razón, habiendo detallado y profundizado las instituciones legales dentro del mundo laboral que son de suma relevancia para el caso de estudio de la aplicación como la efectividad de la herramienta jurídica del visto bueno, describiendo posteriormente que la relación laboral y el trabajo son principios y derechos fundamentales constitucionales, protegidos y amparados por nuestra Carta Suprema (CRE), definiendo al trabajo un derecho fundamental como vital dentro de nuestras sociedades ecuatorianas, garantizado por nuestra Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). El trabajo siendo un derecho fundamental del hombre y de todas las sociedades alrededor del mundo, donde se configura una relación jurídica contractual entre un empleador y un empleado que emana efectos, derechos y obligaciones para las ambas partes de la relación laboral o de la relación contractual, el artículo # 33 de nuestra Carta Magna (CRE), estipula lo siguiente:

“Capítulo VI: DERECHOS DE LIBERTAD

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

1. El derecho a la inviolabilidad de la vida. No habrá pena de muerte.

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, **trabajo**, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.” ***(Los subrayados son míos) (...)***

En connotación con el sector laboral, la relación de trabajo y los tratados internacionales suscritos por el Ecuador determinan las reglas de juego que nos van a delimitar el terreno como las acciones a realizar para no caer en una vulneración de derechos de los participantes jurídicos dentro de la relación como

tampoco decaer en el incumplimiento de cualquier normativa jurídica que vaya a vulnerar los derechos o intereses de los individuos que han dado a nacimiento la relación laboral. El estado ecuatoriano al ser un Estado de Derecho, por medio de la Constitución de la República dentro de sus garantías constitucionales, se encuentran principalmente el garantizar el derecho al trabajo, como su artículo # 325 (CRE), que manifiesta lo siguiente:

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” ***(Los subrayados son míos) (...)***

Todo tipo de trabajo y relación laboral va a ser cubierta y enmarcada jurídicamente por el respectivo contrato individual de trabajo, el cual dependiendo de la actividad de la compañía y como la pretendida a desarrollar por el empleado podrá ser de una o de otra las diversos tipos de contratos individuales de trabajo que estipula el Código de Trabajo, el art. # 8 define al contrato individual de trabajo de la siguiente manera (Asamblea Nacional, 2020):

“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” ***(Los subrayados son míos) (...)***

Teniendo claro la definición legal que nos brinda nuestro Código de Trabajo sobre el marco contractual que enmarca como engloba la relación laboral, debemos definir y detallar las diversas formas contractuales estipuladas dentro del artículo once (11) del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020), de igual manera los diversos Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio de Trabajo que de una u otra forma han resuelto añadir o adicionar diversos modos o tipos de contratos individuales en virtud de las necesidades empresariales como de las sociedades enteras del mundo, en lo que respecta a nuestro mundo legal-laboral existen dentro de nuestra normativa jurídica más de diecisiete (17) formas de configurar las

relaciones laborales dentro de nuestra área de trabajo, para las distintas actividades como relaciones laborales que se pueden configurar en virtud de la mismas, según el boletín o artículo informativo “Incentivando al Empleo” publicado y promocionado por las autoridades correspondientes al Ministerio de Trabajo (Trabajo, 2021), son las siguientes las más importantes y usadas modalidades contractuales:

- Contrato tácito
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato por obra cierta
- Contrato a tiempo indefinido
- Contratación de personas con discapacidad
- Contrato por tarea
- Contrato de prueba
- Contrato de teletrabajo
- Contrato por destajo
- Contrato parcial permanente
- Contrato por temporada
- Contrato eventual
- Contrato de trabajo juvenil
- Contratos ocasionales
- Contrato joven
- Contrato de emprendimiento
- Contrato turístico y/o cultural y creativo
- Contrato productivo

Por lo tanto, para poder romper el cerco jurídico constitucional que se garantiza y ampara dentro de los instrumentos internacionales que se trasladan esa protección que en base a sus artículos 33, 66 # 2 y 325 amparan y garantizan la Carta Magna (CRE), que protegen al trabajador y a la relación laboral en especial, como al derecho que tienen los individuos para trabajar. Sin embargo, la norma jurídica ecuatoriana analiza las circunstancias especiales dentro de las cuales esa estabilidad laboral y esos principios fundamentales constitucionales puedan ser superados por la figura o herramienta jurídica de visto bueno en las circunstancias

determinadas en el Código de Trabajo correspondiente al incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo.

1.2. Herramienta jurídica: Reglamento Interno de Trabajo

Cuando hablamos de distintas herramientas jurídicas para asegurar la protección dentro de la empresa estamos hablando de diferentes tipos de escenarios pero dentro de la doctrina del Derecho Empresarial se puede definir de la siguiente manera: 1) Protección Previa 2) Protección Inmediata 3) Protección Posterior. Cada una de estas clasificaciones que nos manifiesta la doctrina del Derecho Empresarial en virtud de las herramientas jurídicas y el principal objetivo su protección, cuando hablamos que por medio de una herramienta jurídica podemos prevenir cualquier tipo de situación o riesgo jurídico dentro del área de trabajo o la empresa, estamos hablando de herramientas que se van a conjugar con diferentes tipos de acciones extrajudiciales/pre-judiciales o acciones judiciales dependiendo de la necesidad. (Chiriboga Izquieta, 2017)

Para proponer una ejemplificación del caso en particular, exponemos que uno de los ejemplos más comunes dentro de las legislaciones mundiales referente al Derecho Empresarial como una herramienta jurídica preventiva es el: Reglamento Interno de Trabajo, el cual dentro de nuestro ordenamiento jurídico es una de las herramientas más conocidas pero más infravaloradas en virtud de su importancia y vitalidad en concordancia en cómo se va a estructurar la empresa y cuales son lineamientos a seguir dentro de la misma por todos los individuos que la conforman. (Figueroa Núñez & Pazmay Pazmay, 2017)

Dentro de esta herramienta legal conocida como el Reglamento Interno de Trabajo amparada en el artículo # 64 del Código de Trabajo, como lo mencionamos recientemente vamos a estructurar la empresa en puntos vitales como: horario, uniformes, derechos y obligaciones de los trabajadores como de los administradores, y el lineamiento de trabajo: haciendo referencia a la delimitación

especifica en la cual se va a detallar amparado y en virtud de lo que la Ley cuales actos van a ser de carácter obligatorio, permitidos y prohibidos dentro del área de trabajo dentro del horario laboral y en lo que se refiere a la empresa. (Asamblea Nacional, 2020)

Teniendo claro de manera profunda lo que comprende el Reglamento Interno de Trabajo, especialmente en referencia de los Lineamientos de trabajo dentro de ellos tenemos: actos obligatorios, permitidos y prohibidos; cuando hablamos de protección nos interesa comprender nuestras actos obligatorios y permitidos a detalle para indiscutiblemente no perjudicar a la empresa, el negocio o el área de trabajo por incurrir en un incumplimiento o en el cometimiento de un acto prohibido por el mismo Reglamento Interno de Trabajo, he ahí la importancia. No solo en ese aspecto, en delimitar: hasta aquí ha llegado tu rango de acción esto no corresponde dentro de sus facultades, en poder decir: Al realizar este tipo de actos usted va a poder realizar un llamado de atención, en el caso de ser un acto reiterativo en virtud de la Ley tener la potestad para poder separar de manera inmediata un mal elemento dentro de nuestra empresa. (Aroca Coral, 2011)

Dentro de nuestro mundo legal, especialmente en el campo jurídico laboral al cual después de la pandemia que la ha sometido y no estuvimos preparado para ella, nos dejó una muy cara pero clara lección que aunque no sea muy probable siempre debemos estar preparados para prevenir o resolver cualquier situación que acontezca dentro de nuestro hermoso Ecuador (Arias Ortega, 2015). Con el Reglamento Interno de Trabajo vamos a principalmente trabajar los tres (3) tipos o etapas de protección empresarial que la doctrina nos manifiesta: previa, inmediata y posterior (final); dentro de los artículos que van a ser los componentes elementales que darán forma y estructura a la empresa se van a determinar uno a uno los actos los cuales están prohibidos y los procedimientos correspondientes que se deben llevar a cabo para que en el caso de que algún elemento o individuo de la empresa incurra en ellos, la etapa previa o preventiva de la protección llega hasta cierto punto y hasta ciertos límites dentro de los cuales su efectividad referenciando la protección de la empresa esta asegura pero siempre existen casos especiales o extraordinarios dentro de nuestra sociedad que pueden ser aquellos

los que pongan en peligro el desenvolvimiento diario o la continuidad de la empresa. (Salmon Alvear, 2010)

En el caso contrario de que no exista un expediente o del archivo en el cual no se pueda evidenciar que a determinado trabajador no se le ha comunicado, participado peor capacitado en virtud del Reglamento Interno de Trabajo. Como se va a poder llamarle la atención en virtud de los actos prohibidos dentro del Reglamento o separarlo por tener una falta grave al mismo Reglamento o ser un infractor reiterado dentro de una causal que estipula el dicho Reglamento Interno de Trabajo si a este trabajador no se le ha comunicado y no tiene conocimiento que es lo que tiene que hacer y qué es lo que no puede hacer (Hidalgo-Andrade, 2008) . Por lo tanto, la importancia y la relación de estas herramientas van de la mano: 1) Reglamento Interno de Trabajo (herramienta jurídica) 2) Expediente / Archivo personal trabajador (herramienta extra-judicial). Sin embargo cuando queremos hablar del primer momento en el cual comenzara a protegerse y deberá escoger la manera; hablamos en el momento del nacimiento de la compañía, en el momento que la compañía va a nacer y va a ser constituida a través del trámite expedito por la Superintendencia de Compañías avalado por la Ley, es un momento sumamente crítico para poder escoger y determinar los cimientos que van a ser las bases de la empresa por mucho tiempo y en muchos casos, por no decir la mayoría van a ser los cimientos permanentes. (Chavez de Barrera, Derecho Laboral Aplicado, 2002)

Cuando estemos construyendo la empresa clausula a clausula dentro de la escritura de constitución de la compañía debemos tener claro en mente desde un principio aparte de la actividad que vamos a ejercer y el objetivo, como vamos a proteger esos activos, como vamos a proteger ese capital invertido, como podemos tener mayor flexibilidad jurídica para nuestras actividades comerciales, como vamos a protegernos de no incurrir en incumplimiento con algún órgano de la Ley o cometimiento de un delito por un empleado o integrante de la empresa.

Dentro del artículo # 1 de la Ley de Compañías se detalla claramente la definición de lo que es una compañía y los distintos tipos de sociedades que la ley da la oportunidad de escoger en virtud de las necesidades e intereses del particular, siendo de suma importancia como se menciona en el párrafo anterior la Escritura

Constitutiva de la Compañía desde el momento que estamos poniendo los cimientos, por ejemplo las cláusulas constitutivas dentro de la empresa, siempre se debe tener en mente el futuro jurídico que deseamos y que en su defecto nos puede deparar a lo largo del camino. (Superintendencia de Compañías, 1999). Se relaciona al arquitecto que dentro de su obra, que en su momento pone las bases para construir el edificio, sabe que de sus cimientos va a depender todo lo demás de su proyecto; así también es el abogado, el arquitecto jurídico que con la preparación y visión de un profesional del derecho desde el inicio de la compañía sabe la importancia de las bases jurídicas, y de cómo van afectar al desenvolvimiento de la empresa, sea positiva o negativamente. (Sánchez Mantilla & Ortiz López, 2018)

De acuerdo y coincidiendo con lo que el maestro jurista Víctor Vásquez en temas de compañías o societarios, dentro de su compendio el destaca la importancia de determinar desde el inicio la protección jurídica, como deber dentro de la profesión como abogados de clientes empresariales y de empresarios jurídicos, inicia el mismo momento en el cual estamos configurando los primeros pasos de la empresa, estamos constituyendo las bases de la empresa que van a ser el que soporte las demás etapas y necesidades empresariales en virtud del tiempo y la actividad de la empresa (Vásquez, 1992). Entendiendo que el primer paso para proteger la empresa comienza desde el mismo momento de su constitución o nacimiento, el segundo paso en consecuencia claramente después de ya la empresa en tener vida jurídica y poder relacionarse como obligarse ante y con los demás, va a crear la necesidad de establecer relaciones de trabajo para poder satisfacer necesidades internas y los objetivos empresariales planteados. (Guerrón Ayala, 2010)

Con estos elementos materiales y humanos que van a conformar el sistema de negocio no pueden dejarse al descubierto y a la bendición de Dios, por lo tanto, siendo lo más relevantes jurídicamente los elementos humanos en el aspecto empresarial, debemos entender que el segundo paso a considerar: es regular y saber regular (contratar) dentro de nuestra compañía o empresa las relaciones laborales dentro de la empresa, es decir, poder definir qué tipo de necesidades

(empleados) dentro de una compañía abarcan, y en virtud de los distintos tipos de contrato de trabajo que son amparados por el Código de Trabajo escoger lo que más sean favorables en virtud de la necesidad jurídica que se presente en determinado caso (Ramón, Arias, Calderón, Sares, & Armijos., 2017). Comprendemos que la relación laboral como lo mencionamos al principio ha evolucionado en relación a la inminente revolución de las sociedades alrededor del mundo, poniendo como un ejemplo: la disrupción digital de la relación de trabajo y la introducción del teletrabajo o trabajo por vía telemática es una de las modalidades posibles que se encuentran dentro de nuestro ordenamiento jurídico de trabajo. (Rosales Quichimbo, García Muñoz, & Durán Ocampo, 2019)

Al poder determinar según la necesidad empresarial cual va a ser el mejor contrato de trabajo es una de las grandes ventajas que podemos ofrecer cuando hablamos de protección. Realizar una investigación o estudio del caso correspondiente en mención de la necesidad empresarial (caso: empleado) se va a poder escoger el mejor contrato de trabajo que vaya a permitir: cumplir con los objetivos y cumplir con la Ley. En el caso muy común por tener un mal asesoramiento o no tener ninguno en la mayoría de los casos, al escoger y entablar una nueva relación laboral con un empleado no teniendo conocimientos sobre los efectos y consecuencias que pueden acarrear el incumplimiento por parte del empleador con una o varias de las obligaciones; podrá llevar al empleador o empresa en este caso a tener que pagar liquidaciones o valores con cifras astronómicas que en muchos casos los negocios por las situaciones difíciles en las que estamos cursando no pueden costear o sufren una gran pérdida de dinero que termina siendo un gran perjuicio por simplemente no saber realizar y escoger el tipo de trabajo correspondiente a la determinada relación laboral establecida. (Chavez de Barrera, Derecho Laboral Aplicado, 2002)

Después de haber establecido los dos primeros pasos fundamentales cuando queremos dar nacimiento o vida a la empresa o negocio de interés dentro de una compañía, debemos tener claros como se lo expresa anteriormente el tipo de sociedad que van a constituir como la estructura o forma empresarial que se va a dar por medio de la escritura de constitución de la compañía y sus cláusulas, otro

paso fundamental es saber escoger o contratar a los empleados, aprovechar dentro del ordenamiento jurídico los contratos que permitan obtener mayores ventajas o beneficios a la empresa como también mayor seguridad y protección (DerechoEcuador.com, s.f.). Por lo tanto, la importancia como vitalidad del estudio de esta herramienta como institución jurídica dentro del derecho empresarial, coincidiendo con lo mencionado por el Ab. Walter Aroca que el tercer paso es entender la importancia como la relevancia de la herramienta jurídica del Reglamento Interno de Trabajo el cual se va a convertir en el libro de reglas o políticas internas empresariales que va a delimitar el accionar de todos los integrantes dentro de la estructura empresarial; esta herramienta jurídica es de suma importancia ya que va de la mano y se conjuga dentro del campo laboral con la figura legal objeto de esta investigación del visto bueno. (Aroca Coral, 2011)

Por esta razón, habiendo detallado y profundizado las instituciones legales dentro del mundo laboral que son de suma relevancia para el caso de estudio de la aplicación como la efectividad de la herramienta jurídica del visto bueno, describiendo posteriormente que la relación laboral y el trabajo son principios y derechos fundamentales constitucionales, protegidos y amparados por nuestra Carta Suprema (CRE), definiendo al trabajo un derecho fundamental como vital dentro de nuestras sociedades ecuatorianas, garantizado por nuestra Constitución de la República del Ecuador. El trabajo siendo un derecho fundamental del hombre y de todas las sociedades alrededor del mundo, donde se configura una relación jurídica contractual entre un empleador y un empleado que emana efectos, derechos y obligaciones para las ambas partes de la relación laboral o de la relación contractual.

1.3. La terminación del contrato individual: Visto Bueno

En conformidad con lo que se manifiesta dentro del artículo # 169 del Código de Trabajo donde se habla sobre las distintas formas y causas por las cuales se da por terminado el contrato de trabajo así como la relación laboral entre el empleador y empleado. Dentro del artículo # 169 se podrá observar cómo se enumeran taxativamente las nueve razones o formas de las que se puede dar por terminado una relación laboral por cualquiera de los interesados de ambas partes de la

relación laboral, es decir, que sea el empleador o empleador está facultado para dar por culminado o terminado el contrato individual de trabajo apegado a ley, las nueve (9) circunstancias específicas para desvincularse de la relación laboral son las siguientes:

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

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

De acuerdo con lo mencionado en la primera parte del marco teórico en referencia a la diversidad de formas contractuales que enmarcan la relación laboral, así también se debe aclarar que para las más de diecisiete modos de contratar

dentro del derecho laboral, se pueden dar por terminado la misma relación suscrita y protegida por el contrato individual de trabajo de nueve formas. Dentro de este artículo recientemente mencionado, el artículo # 169 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020), se delimita las diversas maneras y situaciones por las cuales se dará por terminada o finalizada la relación laboral, siendo una de ellas el tema de estudio, dentro de su numeral siete (# 7), se encuentra la causa de terminación del contrato individual por la voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo, es decir, utilizando el método o herramienta jurídica objeto de estudio de esta investigación: el visto bueno (Chiriboga Izquieta, 2017).

Siendo materia de estudio y del tema principal: el elemento esencial jurídico del visto bueno, debemos aclarar que esta forma de terminar la relación laboral dentro de una empresa o compañía no es potestad única del empleador con el empleado, también es de suma importancia para el empleado en el caso de que no se estén cumpliendo con las obligaciones y respetando sus derechos el podrá aplicar y acceder al procedimiento de visto bueno en contra de su empleador. Es decir, que la figura jurídica según el artículo # 172 y 173 del Código de Trabajo manifiestan claramente que este elemento laboral no es de exclusiva facultad y utilidad para el empleador, sino también que está facultado para su acceso, solicitud y aplicación el empleado o trabajador (Salmon Alvear, 2010).

La importancia de aclarar o dejar muy claro dentro de este tema de la figura legal del visto bueno, que es una figura jurídica que cualquiera de los dos integrantes o sujetos involucrados dentro de la relación laboral están en la facultad de usar y aplicarla cuando más crean o consideren conveniente, siendo una herramienta de ayuda vital como integral en el campo laboral ecuatoriano (DerechoEcuador.com, s.f.) . Sin embargo, siendo el tema de investigación el procedimiento de visto bueno, cuando haya no se haya respetado o haya existido incumplimiento por parte del empleado o trabajador en virtud de sus obligaciones, tomamos como base de estudio de nuestra investigación el artículo # 172 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) vigente dentro de nuestro territorio ecuatoriano, donde se establecen las circunstancias específicas por las cuales el

dueño de una empresa o empleador de una compañía puede separar o dar por terminada la relación laboral con su empleado acogiéndose al procedimiento y la figura jurídica del visto bueno; se establecen concreta y claramente las ocho (8) circunstancias específicas en las que únicamente se podrá aplicar el elemento jurídico-laboral del visto bueno, que son:

“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
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; y,

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.

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 el empleador o quien le represente.”

A lo que se ha logrado concretar y dilucidar dentro del artículo # 172 del Código de Trabajo, debemos agregar dos (2) circunstancias o casos especiales por lo cual el empleador podrá recurrir y acceder al procedimiento de visto bueno con la finalidad de lograr la separación del empleado o trabajador por solicitud o requerimiento del empleador, sin que existan consecuencias y efectos jurídicos penalizadores como negativos para el dueño, gerente o empleador de la compañía y así como la compañía misma (Aguayo Rossignoli, 2018). Estos dos (2) agregados o adicionales los vamos a encontrar en el artículo # 310 dentro de nuestro Código de Trabajo, los cuales se van a agregar a los ocho (8) casos específicos y podemos concluir que existen diez (10) causales taxativas dentro de los artículos respectivos del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020), que son de único acceso y aplicabilidad para el procedimiento de visto bueno en el caso de que el empleador quiera dar por terminada la relación con su empleado, que son:

“Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, previo visto bueno, por las causas siguientes:

1. Quando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,
2. Quando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.”

El visto bueno es una figura jurídica de un uso y aplicación dentro de nuestro territorio ecuatoriano, como la manifiesta el Ab. Luis Aguayo en su investigación que de todas las instituciones o herramientas jurídicas dentro del campo del derecho empresarial, el visto bueno debe ser de las formas o maneras más accedidas, comúnmente utilizadas dentro del campo jurídico laboral. No obstante, debemos destacar como resaltar la relevancia y la necesaria conjugación del Reglamento Interno de Trabajo como ya se lo ha descrito anteriormente, el binomio jurídico: visto bueno y reglamento interno de trabajo dentro de las compañías y empresas del Ecuador para poder profundizar y también entender claramente la aplicabilidad como la efectividad de la vital institución jurídica del visto bueno dentro del área laboral (Aguayo Rossignoli, 2018). La herramienta del reglamento interno de trabajo van de la mano en conjunto con la institución jurídica del visto bueno, queriendo hacer referencia que el reglamento interno de trabajo juega un rol de primer orden en la efectividad como aplicabilidad del visto bueno en cualquiera de los casos que se prevean en el art.172 y 310 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020).

Según como lo manifiesta el Código de Trabajo y la doctrina laboralista que las causales del visto bueno deberán ser conductas que deben estar expresadas dentro del Reglamento Interno de Trabajo, cada causal de visto bueno dentro del reglamento deberá de manera respectiva pronunciarse el procedimiento a seguir cuales son los casos en los que se pueden aplicar el visto bueno a un trabajador o empleado, también la información de la manera o forma de la aplicación de este procedimiento de visto bueno, con la finalidad que al acceder y aplicar de manera efectiva la figura jurídica del visto bueno se haya respetado como se haya cumplido con todo lo que la Ley exige en estos casos específicos, es decir, no haber incumplido o incurrido en incumplimiento de la normativa y dar como resultado una violación de la Ley o de algún tipo de principio como derecho laboral (Guerrón Ayala, 2010).

1.4. Las obligaciones y prohibiciones del trabajador.-

En concordancia con el criterio jurídico de la Ab. Isabel Robalino dentro del Manual del Derecho Laboral describe explícitamente que para poder comprender y dar paso a las obligaciones que tiene el trabajador dentro de la estructura empresarial dentro de una compañía, previamente debemos dar forma y luz a los conceptos legales que corresponden al empleador como el trabajador. La definición o conceptualización jurídica que concreta nuestra normativa de trabajo al respecto de los sujetos intervinientes como obligados dentro de la relación contractual laboral, siendo: el empleador y el empleado (Robalino Bolle, 2006) . El Derecho en el deber de no dejar nada en la obscuridad o al criterio de los demás, acapara de manera vital, detallada como concreta los conceptos legales de los sujetos contractuales dentro del mundo laboral, en el artículo # 9 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020), se define al trabajador o empleado de la siguiente manera:

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”

En el artículo # 10 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) se precisa la definición jurídica del empleador que es una de los sujetos más importantes dentro de investigación y caso de estudio, ya que va a ser el sujeto o la parte de la relación laboral encargada de solicitar y aplicar de manera efectiva paso a paso el visto bueno al trabajador específico; por lo cual nuestro marco normativo laboral lo define al empleador de la manera siguiente:

“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.”

Resaltando y definiendo a los sujetos intervinientes que van a configurar como conformar la relación laboral dentro de la compañía o empresa, por lo cual al

igual que es mencionado al principio, es válido recordar que el reglamento Interno de Trabajo dentro de una compañía como lo define el artículo # 64 del Código de Trabajo, el panorama completa de la institución jurídica del visto bueno como su procedimiento cada vez va quedando más clara, con la finalidad de lograr entender qué tipo de derechos y actuaciones tienen prohibidos como permitidos el empleador como el empleado dentro de una compañía en el área de trabajo. (Asamblea Nacional, 2020).

En consecuencia del estudio del caso específico para entender con mayor claridad y detalles cuando un empleado o trabajador perpetra actos de indisciplina o no cumple con las obligaciones exigidas por la ley como por las normativas o políticas internas empresariales, se deben expresar y detallar las prohibiciones como las obligaciones que la ley laboral (CT) ampara y garantiza dentro de sus articulados. Tomando como referencia el artículo # 45 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020), la ley delimita las obligaciones del trabajador a los siguientes actos:

“Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

- d) Observar buena conducta durante el trabajo;**
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;**
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;**
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;**
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;**
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,**
- j) Las demás establecidas en este Código.”**

Poniendo en conocimiento los diez (10) actos o actuaciones que son de carácter imprescindibles como necesarios, exigidos por la ley a lo que el empleado o trabajador le corresponderá actuar acorde a lo que taxativamente se estipulan dentro del artículo # 45 del Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) mencionado recientemente, sin embargo, dentro del libro “Apuntes de Derecho Laboral: Teoría y Práctica” del Ab. Hidalgo según su criterio y pericia jurídica las letras: A, D y E dentro del artículo # 45 ibídem, son aquellos actos que engloban los requerimientos y las necesidades conductuales que se exigen dentro de la compañía que realice de manera determinada su función o cargo el trabajador (Hidalgo-Andrade, 2008). Describiendo de manera similar que el Ab. Daniel Cauas en su artículo de su sitio web que analiza las conductas obligatorias del empleado, donde concluyen que dentro de estos literales se describen conductas que engloban lo más importante de las obligaciones que corresponden al trabajador, como: el respeto ineludible a las políticas internas expresadas dentro del Reglamento Interno de Trabajo, el cumplimiento y el desenvolvimiento de su actividad laboral en conformidad con los parámetros de la buena conducta, de igual manera ejecutar y realizar la función o actividad encomendada de la mejor manera

y en conformidad con los lineamientos empresariales acordados y estipulados en el marco contractual laboral. (Cauas, 2015)

Por consiguiente habiendo entendido claramente las obligaciones que tiene el trabajador y habiendo explicado la importancia de estos artículos para la investigación que denota las diez circunstancias que obligan al trabajador delimitar su accionar a una manera específica que la ley laboral lo exige con la finalidad de procurar, proteger y beneficiar al ambiente laboral como a la relación laboral. De la misma manera y con la misma finalidad la ley determina que deben existir parámetros o lineamientos que no solo que vayan a permitir, sino que vayan de una u otra forma a prohibir el actuar o los actos a los trabajadores que se encuentran taxativamente expresados dentro del artículo # 46 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020), que estipula lo siguiente:

“Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

- a)** Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b)** Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c)** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d)** Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e)** Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f)** Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g)** Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h)** Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i)** Abandonar el trabajo sin causa legal.

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.”

Debemos comprender y delimitar las diecinueve actos, conductas o actuaciones a las cuales de una u otra manera el empleado o trabajador dentro de una estructura y organización empresarial está obligado(a): hacer como no hacer cierto tipo de actos que la ley exige que dependiendo del cual nos refiramos, va a ser una obligación o una prohibición para el trabajador. Lo cual sin perjuicio de lo manifestado, al final los artículos # 45 y # 46 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) van a permitir como restringir el accionar del trabajador. Lo expresado por la Ab. Ruiz y el Ab. Mayorga en su tesis sobre el *incumplimiento del trabajador*, donde analiza y opinan en base a su experticia legal, que sin muchos rodeos la necesidad de establecer con claridad el conocimiento como el campo o reglas del juego jurídico-laboral que nos va a permitir en un futuro decidir de manera correcta en virtud de las distintas herramientas o instituciones jurídicas presentadas, como en el caso de la necesidad de desvincularse o dar por terminado una relación, se lo hará en consciencia y en pleno conocimiento de las delimitaciones impuesta por la normativa de trabajo dentro de nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano. Por lo tanto, entender y memorizar estos diez (10) obligaciones sumando las nueve (9) prohibiciones, dan como resultado diecinueve (19) actos o circunstancias específicas de las cuales el trabajador se encuentra obligado y delimitado para su función o actividad en los parámetros exigidos por la ley y la filosofía empresarial de la compañía. (Lema Ruiz & Mayorga, 2014)

1.5. Visto Bueno: 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.

La importancia de lograr configurar el conocimiento dentro del campo laboral referente a que existen derechos y obligaciones dentro de la relación jurídica dentro

del lugar de trabajo, por lo cual ambas partes de la relación laboral se deben respetar como cumplir, el empleador como el empleado. Dentro del artículo # 45 en su literal A se concreta la importancia como una obligación del trabajador el cumplimiento como la ejecución de la actividad laboral en los más altos niveles intelectuales como físicos dentro de las posibilidades que se manejen en virtud del capital humano, por lo cual la razón de la importancia de saber sobre las obligaciones que le da no solo la doctrina sino nuestra ley a los actos o actuaciones que son de carácter: prohibidos como obligatorios de exclusiva referencia para el empleado o trabajador, esas prohibiciones las encontramos en el artículo # 46 del en nuestro Código de Trabajo.

Siendo una de esas obligaciones llegar de manera puntual y cumplir a cabalidad con los horarios de oficina aprobados y validados de manera correspondiente dentro del Ministerio del Trabajo, el cual debe estar avalado por la autoridad correspondiente mencionada por medio del documento conocido como Reglamento Interno de Trabajo presentado como suscrito por el mismo empleador. En consecuencia la conceptualización y definición de: puntualidad y asistencia dentro del mundo del derecho, especialmente el derecho empresarial. La connotación como la relevancia jurídica de la regularidad y el compromiso que debe tener cada empleado desde el principio a fin de su jornada laboral, la doctrina laboral conjuga a la puntualidad y a la asistencia laboral, definiéndolas como esas conductas o actuaciones por parte del trabajador que son de carácter necesarias y ejemplares, que deben existir en todos los grados como niveles de toda organización para que el clima laboral y el desenvolvimiento de sus integrantes en el mismo sean los más óptimos en conformidad con las normativas y políticas jurídicas correspondientes a cada actividad y lugar donde se ejerce el negocio (Conceptos Jurídicos, 2016). Definitivamente la concurrencia al trabajo, es el motor que hace que todas las demás piezas de la maquina empresarial funcione, agregándole a esta fórmula: la puntualidad, la honestidad, el compromiso y la responsabilidad por parte de ambas partes de la relación laboral es más que necesaria para que no solo la maquina empresarial funcione sino que lo haga en la más altas condiciones de excelencia. (López Cortés, 2008)

Destaca la doctrina laboral los diferentes incentivos que se tratan de configurar para incentivar a los empleados a cumplir con los horarios laborales y ser más que puntuales, ser empleados destacados; una de estas figura simbólicas empresariales es el “empleado del mes” cuyo concepto en ciertas compañías va más allá de un diploma y un cuadro con una foto colgado en una pared que brindan y ofrecen compensaciones pecuniarias o monetarias a los empleados que se destaquen en su labor y cumplan de manera eficiente con su horario laboral. Dejando sin ninguna duda la importancia de cada integrante de la compañía o empresa cumpla con su trabajo, cada quien tiene una función y todos son importantes para la organización y evolución del negocio. (Govea, Domínguez, & Agustín, 2012)

Concuero con la descripción del estudio que hace el Ab. Eduardo Caamaño desde la perspectiva de la doctrina del derecho empresarial y la relación laboral, por lo cual la presencia del empleado o trabajador como ya lo hemos destacado es de gran relevancia para la estructura empresarial como para el objetivo de la compañía en general, lo cual es diferente en la otra cara de la moneda jurídica laboral, ya que existen los casos particulares cuando uno de estos elementos pertenecientes al capital humano de la compañía, que no quieren coincidir con los conceptos, preceptos, ni normativas políticas empresariales lo cual denota una actitud y un comportamiento desalineado con la filosofía empresarial correspondiente llevando a incurrir en un incumplimiento de su obligación al no seguir con los lineamientos empresariales validados por el Ministerio de Trabajo materializados dentro del Reglamento Interno. (Caamaño Rojo E. , 2009)

En la obra del Ab. Aguayo en “El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador” relata que la mejor opción o la mejor vía que uno puede escoger estando o siendo el empleador en este tipo de circunstancias que hemos descrito detalladamente de manera previa, es decir, que cuando existen estos casos de que el empleado o trabajador no quiere o no va a cumplir con sus obligaciones contractuales, desde la más básica que es ser puntual o asistir dentro los horarios establecidos de oficina (Aguayo Rossignoli, 2018). Siendo el caso especial de cuadros delicados de salud: al no cumplir con esta obligación o no justificar de

manera debida con el certificado del Instituto de Seguridad Social que por medio de sus profesionales médicos van a validar y certificar en el caso de que hayan ausentado por una urgencia, emergencia o cualquier tipo de índole de salud, lo podrá y deberá justificar mediante el Seguro Social (IESS). No obstante, cuando existan este tipo de circunstancias las cuales no son justificadas o justificables, y se convierten en problemas irremediables, la institución jurídica: el visto bueno, será en este caso la mejor opción para el dueño del negocio o el empleador de la empresa acceder a esta figura jurídica laboral con la finalidad de separar a este mal elemento y poder proteger su compañía. (Guerrón Ayala, 2010)

1.6. Visto Bueno: Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.-

El abogado Santiago Guerrón Ayala considera dentro de su obra *“Principios constitucionales del derecho del trabajo y flexibilidad laboral en el Ecuador”* que Anteriormente se destacó la importancia como la relevancia del rol que va a imponer el reglamento interno dentro del área de trabajo, así como en conformidad con la relación laboral y los principios constitucionales del derecho laboral, destacando que la disciplina y obediencia son de los pilares fundamentales que todo tipo de empleador o dueño de empresa busca en un empleado (Guerrón Ayala, 2010). Dentro del diccionario jurídico elemental del famoso y reconocido jurista Guillermo Cabanelas de Torres se describe a la disciplina y se la conceptualiza en un valor fundamental del ser humano dentro del campo laboral como cualquier ámbito del derecho, el cual consiste en actuar de manera ordenada también constante en virtud de los lineamientos establecidos con la finalidad de obtener un bien o un beneficio; aquella persona que se guía y basa su comportamiento en las reglas para no irse en contra de ellas o contradecirlas, siguen un orden. De igual manera la obediencia la determinamos como un valor destacado de la persona, definiéndola como aquella voluntad de ese individuo de escuchar, seguir y cumplir con las ordenes encomendadas al pie de la letra, sea una persona que lo manda o encomienda, una política o una ley. (Cabanelas Torres, 2006)

El abogado Eduardo Caamaño en la Revista de Derecho del 2009 publico una investigacion con el tema: “Análisis crítico sobre la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral”, donde se destaca dentro de la doctrina laboral y se describe con suma urgencia, la relevancia de una persona que se convierta en un empleado ejemplar de valores como: la disciplina y la obediencia, determinando ciertos valores intrínsecos como fundamentales para una gestión empresarial exitosa dentro del campo laboral para que con la conducta ejemplar los demas colaboradores o trabajadores se contagien y adapten esos modales empresariales de primera linea. No obstante, lo destaca el Ab. Caamaño que se debe estar preparado como un buen abogado empresarial, siempre preparado y listo para la seguridad como proteccion juridica de sus empresas como la de los clientes que adquieren sus servicios, ya que lastimosamente siempre existen de la otra cara de la moneda, empleados o trabajadores que no solo están desobedeciendo sino que están teniendo comportamiento como actuaciones de indisciplina, lo cual perjudica y pone en peligro a los compañeros, colaboradores como el negocio mismo de la compañía (Caamaño Rojo E. , 2009).

Los abogados Pazmay y Figueroa dentro de su investigacion sobre: “Protección jurídica de los derechos en la relación laboral de los empleadores a través del reglamento interno de trabajo legalmente aprobado” destacan claramente que dependiendo del caso particular de la compañía y el tipo de negocio como actividad que realice van a existir cierto tipo de actividades como actos que estarán dentro del Reglamento Interno de Trabajo que serán catalogados como acciones o actos de indisciplina como desobediencia grave, dentro de los mismos se determinaran las consecuencias como el procedimiento a seguir en el caso de que estos individuos sean: su primera vez o reincidentes. En los casos que cualquiera de los integrantes de la compañía coincida con estas causales explicas y expresadas, el empleador estará en todo su derecho y con toda la facultad que la ley le otorga separar o dar por terminada la relacion laboral existente con el empleado o trabajador, el cual haya perpetrado los actos de indisciplina y desobediencia graves como reincidentes al reglamento interno de trabajo. (Figueroa Núñez & Pazmay Pazmay, 2017)

Dentro del campo laboral según lo resalta la doctrina del derecho del trabajo que uno de los actos de indisciplina o desobediencia de mayor gravedad se considera al acto que se configuran en las compañías industriales que tienen como negocio la fabricación de un producto industrializado finalizado, por lo tanto, dentro de este tipo de empresas que en su mayoría son compañías de grandes capitales, con una diversidad de activos de una relevancia económica importante que tienen dentro de sus operaciones plantas o infraestructuras de fábricas (Arias Ortega, 2015). En este tipo de compañías la fuerza laboral proviene de los operadores o también conocido como operativos los cuales conforman dependiendo de los casos el ochenta por ciento (80%), los cuales son trabajos físicos con sus riesgos y su peligro, por lo cual existen todo un tipo de reglas y reglamentos para las adecuaciones y el tipo de ambiente adecuado para que las actividades se desarrollen de manera adecuada y correcta. Una de estas exigencias son las herramientas como la ropa de trabajo, como lo manifiesta el artículo # 45 del Código de Trabajo: que el empleador tiene como obligación propiciar el lugar y el ambiente adecuado para el trabajo como las herramientas y su respectivo uniforme de trabajo, consecuentemente la obligación del empleado o trabajador al ser esto proporcionado no debe permanecer todo el año guardado, cogiendo polvo dentro de los casilleros sino que estos deben ser usados de manera correcta todos los días que se lo requiera o necesite. (Aroca Coral, 2011).

La relevancia de lo descrito por la abogada Mariana de Jesús Arias Ortega en su obra investigativa que se denomina *“DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD LABORAL PARA PRECAUTELAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA”* donde detalla que un acto de indisciplina o desobediencia grave es que uno de los empleados u operativos que trabajando dentro de las compañías que mencionamos dentro del ejemplo anterior no cumpla o no siga los lineamientos impuestos dentro del Reglamento Interno en virtud de la ropa/uniforme como herramientas de trabajo pondrá en riesgo su vida como la vida de los demás colaboradores, también la vida operacional de la compañía (Arias Ortega, 2015). Una persona que vaya a trabajar u operar una máquina a una planta llena de maquinarias con los detalles y hechos anteriores, siendo indisciplinado como desobediente respecto a las normas

establecidas dentro del reglamento puede exponer y configurar un gran peligro a la compañía en el caso de que se dé un accidente laboral, por la falta de disciplina y orden de la filosofía como política empresarial expresada dentro del Reglamento Interno de Trabajo, amparado el reglamento interno en el artículo 64 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020).

El abogado Chavez de Barrera en su obra *“Derecho Laboral Aplicado”* proporciona otro ejemplo sumamente común pero importante de estudio, que se da muchísimo dentro las sociedades alrededor del mundo al igual dentro de nuestro país Ecuador, según lo que corresponde a la doctrina laboral es cuando un empleado o trabajador dentro de un cargo específico que se le encomiendan una agenda determinada o un conjunto de tareas específicas a su cargo, lo cual a esta persona no le da mucha importancia y decide no obedecer, dando caso omiso a las tareas o la agenda encomendadas, no cumpliendo con su trabajo y desobedeciendo órdenes directas de su empleador. Al no acatar o cumplir con las ordenes puestas al cargo de ese trabajador, es decir, desobedeciendo gravemente claramente las ordenes de su empleador o jefe dentro del área de trabajo dando como consecuencia la pérdida de varios clientes y de mucho dinero, lo cual configura un gran perjuicio para el negocio y su continuidad. (Chavez de Barrera, 2002)

En ambos casos anteriormente mencionados y en la actualidad sabes que en la mayoría de las compañías en la época digital y de la información, es indiscutible que las empresas dominan en su mayoría el tema del reglamento interno, su manejo y aplicación. En estos casos específico como lo destaca el numeral # 2 del artículo 173 del Código de Trabajo, al ser el empleado o trabajador una persona que va en contra de la filosofía y de los intereses empresariales siendo un trabajador indisciplinado como desobediente de manera grave, el empleador esta facultado para acceder y aplicar de manera legal y correspondiente la figura jurídica del visto bueno al trabajador (Asamblea Nacional, 2020).

1.7. Visto Bueno: Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.-

El jurista Guzmán Lara dentro de su libro “Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador” describe a la probidad en lo que corresponde a la doctrina general del derecho es y ha sido uno de los pilares básicos también fundamentales dentro los distintos sistemas de derecho como en referencia al campo de ejercicio también de acción de derecho, siendo de modo similar la probidad que cualquier base jurídica fundamentalista que busca la honestidad como la lealtad legal de parte de los integrantes, es decir, que cada uno de los intervinientes dentro de los campos del ejercicio del derecho deben ser intachables, gozar de probidad. La conducta moralmente adecuada y sintonizada con la sociedad, de igual manera con los preceptos jurídicos de la comunidad donde se desarrollan la vida cotidiana del individuo. Dentro de nuestro campo legal y en los distintos cuerpos normativos que existen, la probidad es un principio que ecuanímente se ha distribuido del mismo modo configurado un pilar fundamental a seguir, uno de los ejemplos más comunes y conocidos es: el principio de probidad que debe tener todo servidor o funcionario público (Guzmán Lara, 1986).

El abogado español Agustín Gordillo en su fundamental obra sobre “*Tratado de Derecho Administrativo*” se pronuncia de manera concreta como clara declarando que la conducta, de igual manera la actitud de cualquier individuo que conforman las instituciones estatales realizando funciones de servidor o funcionario público, deberá regirse, respetar y desenvolverse en comunión de diversos pilares jurídicos fundamentales establecidos dentro de los lineamientos expresos y concretados dentro de cada territorio de su nación, con el objetivo único como fina de aportar con el trabajo dentro de sus funciones dentro de las arcas al estado al progreso de su nación (GORDILLO, 1972). Es el caso específico dentro del Ecuador que los funcionarios o servidores públicos que conforman y estructuran las entidades como instituciones públicas del estado ecuatoriano están obligados a actuar en consideración lo que obliga y expresan el Código de Ética de la Función Pública y la Ley Orgánica del Servicio Público, dentro de ellos el principio de probidad. El principio de probidad dentro del campo de derecho administrativo,

anteriormente se lo manifestó exige y obliga al servidor público que sea intachable en el ejercicio de sus funciones, cumpla con el objetivo por el cual fue contratado de manera honesta y leal a la filosofía e intereses institucionales, los cuales son exigidos como garantizados por la Constitución de la República del Ecuador (CRE) (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Con este antecedente que así como la probidad es de una relevancia como importancia suprema, constituyendo a la probidad como un principio y pilar jurídico de nuestra comunidad jurídica administrativa; vale recalcar que la doctrina laboral lo destaca innumerables veces. Dentro de la obra de “Análisis crítico sobre la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral” el autor y reconocido abogado Caamaño Rojo destaca que dentro de la doctrina del derecho dentro del campo laboral manifiesta que aunque la probidad como en otros ámbitos del derecho no sea un principio virtuado y expresado dentro de la ley, en el derecho laboral es de igual importancia como de obligatoriedad seguir los lineamientos que la actitud como la conducta deben ser intachables por el trabajador, poseer probidad. Destacando que la conductas que vayan sintonizadas con los intereses y normativas empresariales, serán aquellas que en efecto se puede visualizar la honestidad, de igual manera la lealtad que existe, siente e impone el empleador o trabajador diariamente en el cumplimiento de sus funciones dentro del área de trabajo (Caamaño Rojo E. , 2009).

El abogado Jaramillo Intriago dentro de su investigación jurídica “Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo” se consideran de gran importancia describir que existen casos específicos o extraordinarios como hemos venido manifestando desde el principio de la investigación que aunque sean un porcentaje ínfimo de la piscina porcentual de trabajadores o del capital humano dentro de la estructura de la compañía, no significa que no vaya a ser considerado como un peligro o de carácter peligroso, riesgoso o en el peor de los casos perjudicial para la compañía en su corto o largo plazo. Por lo tanto, en estos casos de que los trabajadores vayan en contra del principio de probidad laboral, manifiesten actitudes y conductas desleales como deshonestas, el empleador con la finalidad de proteger su negocio y su inversión tendrá la facultad o el derecho para poder

acceder también aplicar la institución jurídica del visto bueno con su procedimiento correspondiente. (Jaramillo Intriago, 2018)

Dentro de este numeral # 3 del artículo 172 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) debemos analizar también otra de las causales de visto bueno, que es: conducta inmoral del trabajador; para poder profundizar en el análisis sobre esta causal de visto bueno al trabajador debemos entender y detallar claramente que es una conducta inmoral. El abogado Guzmán Lara dentro del *“Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador”* define a la inmoralidad dentro del ámbito del derecho del trabajo como a cualquiera acción o accionar que tiene un individuo que van en contra o violan principios y creencias fundamentales de nuestras sociedades, es decir, va en contra de la moral. La conducta inmoral dentro de la doctrina del derecho laboral es descrita como una voluntad manifiesta dentro del comportamiento y de la conducta con el objetivo de atentar o violentar las políticas o normas morales empresariales, la doctrina laboral otorga algunos ejemplos: mentir, engañar, estafar, traicionar y robar. (Guzmán Lara, 1986)

El Ab. Salmon Alvear dentro de su obra *“Ensayos sobre la terminación del contrato de trabajo”* relata en uno de sus capítulos referente a los actos que conllevan de manera inmediata una consecuencia de terminación del contrato del trabajo, donde describe este tipo de actos o conductas inmorales no necesariamente deberá ser expresadas dentro del reglamento interno de trabajo pero dentro de nuestra investigación la doctrina de derecho laboral nos aconseja que si tenemos la posibilidad u opción de configurar este tipo de conductas inmorales dentro de nuestro libro de reglas conocido como reglamento interno de trabajo, deberíamos hacerlo; con la finalidad única de prevenir cualquier este tipo de actos y que sepan los trabajadores que actos están prohibidos como las consecuencias en el caso de que se infrinjan (Salmon Alvear, 2010).

En la obra literaria de gran relevancia jurídica de nuestra comunidad ecuatoriana: *“Derecho Laboral Aplicado”*, en la cual su autor y abogado Chavez de Barrera en el año 2002, aconseja y sugiere efusivamente que aunque no es un requerimiento o una necesidad jurídica en estos casos que se expresen cada y uno de las conductas inmorales, pero si detallar dentro del Reglamento Interno de

Trabajo, al igual que publicarlo, informarlo como capacitarlo a cada uno de los trabajador, de igual manera este mismo reglamento deberá estar exhibido en lugar notorio públicamente dentro de las estructuras empresariales, con la finalidad de que nadie pueda eximirse en el desconocimiento del Reglamento Interno del Trabajo y los lineamientos empresariales que de este emanan, por lo cual las circunstancias o actos que se consideren los más importantes y relevantes para que en caso posterior de incumplimiento del reglamento exista la evidencia que todos los trabajadores tienen conocimiento de este tipo de conductas inmorales están prohibidas y tienen consecuencias jurídicas como el visto bueno laboral como lo aconseja la doctrina laboral como el Código de Trabajo (Chavez de Barrera, 2002).

Sin embargo existen ciertas conductas inmorales que van a necesitar dentro del campo practico de nuestro Derecho Laboral o del Derecho del Trabajo, realizar cierto tipo de acciones o actos jurídicos que vayan a complementar de manera integral el procedimiento del visto bueno. El abogado Aguayo Rossignoli dentro de su investigación jurídica *“El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador”* proporciona diferentes circunstancias o casos ejemplares a tomar en cuenta para la prevención como protección correspondiente, como por ejemplo: en los casos determinados de robo o estafa por parte de uno de los trabajadores o empleados de la empresa se deberá realizar en conjunto la denuncia correspondiente ante la Fiscalía del cantón en el cual esta domiciliada la compañía, el fiscal de turno y designado deberá realizar la investigación previa correspondiente para determinar si amerita ir a un procedimiento penal e imputar sea de robo o estafa al empleado, si el Fiscal designado en el caso considera que existen los elementos suficientes de convicción como de cargo y de descargo para continuar con el procedimiento penal, se proseguirá con el procedimiento ordinario con sus tres etapas correspondientes hasta que el juez resuelva por medio de la sentencia la estafa y el robo sea el caso respectivo; utilizando en conjunto y apegado a derecho la sentencia en contra del empleado o trabajador del delito de robo o estafa se proseguirá con el visto bueno (Aguayo Rossignoli, 2018).

1.8. Visto Bueno: Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.-

Para poder comprender la terminación del contrato por medio del visto bueno por configuración de injurias graves configuradas por el empleado hacia el empleador, su cónyuge o algún familiar, como representante dentro del área o fuera del trabajo, debemos determinar y detallar de manera profunda a la figura jurídica de la injuria y ubicarla dentro del campo jurídico del derecho del trabajo. El abogado Rafael Serra Ruiz, reconocido jurista español dentro de su renombrada obra "*Honor, honro e injurio en el Derecho medieval español*" hace la conectividad directa como inevitable entre las dos figuras: injuria y el honor, describiendo a la injuria según el Ab. Serra Ruiz la conceptualiza de la siguiente manera: todo tipo de acción o cualquier expresión que una persona realice a otra, la cual se haga con el único propósito o finalidad de menospreciar o desacreditar a la persona en particular, con todo el fin de perjudicar o dañar el honor, la honra y el buen nombre del individuo en mención (Serra Ruiz, 1965).

Este tipo de figuras jurídicas como la injuria se constituyen en infracciones penales que atentan contra los bienes jurídicos del hombre desde los comienzos de los tiempos, por lo cual existen métodos y principios constitucionales que buscan amparar como proteger en la actualidad estas instituciones o bienes jurídicos por medio nuestra Carta Magna (CRE), como: *el honor y el buen nombre, la imagen como la voz de la persona* según lo que expresa y garantiza ampliamente dentro del artículo # 66 de nuestra Constitución de la Republica (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Dentro del marco normativo del derecho penal ecuatoriano, es el Código Orgánico Integral Penal el cual va ser el código que encargado desde el 2014 para clasificar y describir las infracciones penales con sus correspondientes sanciones o penas. En consecuencia del estudio de las injurias siendo una figura jurídica penal, se estipula dentro de su artículo # 396 del COIP: cinco (5) contravenciones de cuarta clase, por estos cinco o cualquiera de estos casos específicos

determinados dentro del artículo mencionado se configuran una contravención de cuarta clase que tendrían una sanción con pena privativa de libertad entre quince a treinta días (Asamblea Nacional, 2014).

“Art. 396.- Contravenciones de cuarta clase.- *Será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días:*

1. La persona que, por cualquier medio, inclusive a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, profiera expresiones en descrédito o deshonra en contra de otra, ya sea mediante lenguaje violento, agresivo, vulgar u hostil.” (...)

El abogado laboralista chileno Pedro Irureta dentro de la investigación jurídica *“El estándar normativo de la injuria laboral”* expresa como aconseja claramente que al encontrarnos con estos casos, donde no se ha logrado prevenir este tipos de circunstancias, se debe recurrir sin pesar a la justicia de carácter laboral como penal para consecución de la reparación pertinente como la separación integral del trabajador por los daños ocasionados por las injurias realizadas por el trabajador (Irureta Uriarte, 2012). En el Art. 396 numeral 1 del COIP, se expresa claramente la tipificación jurídica de la contravención de cuarta clase configurada por la infracción jurídica de la injuria, con el antecedente antes expuesto se debe comprender la gravedad como los efectos jurídicos que acarrear al tratar de dañar el honor, la buena honra y la buena imagen de una persona en particular, entender que existen consecuencias jurídicas por expresarse mal de una persona, por tratar o dañar el buen nombre de un individuo, en este caso de estudio en el ámbito del Derecho Laboral o del Derecho de Trabajo debemos entender que caben las circunstancias correspondientes sin perjuicio de solicitar y separar efectivamente al mal trabajador, sin perjuicio de las acciones como procedimientos penales correspondientes por las injurias configuradas por parte del trabajador o empleado (Asamblea Nacional, 2014).

Concordando con la opinión jurídica expresada por el abogado Ernesto Terán Cornejo dentro de su obra *“La injuria laboral irrogada contra el empleador en una red social de comunicación como causal de visto bueno caso Facebook”* donde

analiza de manera profunda las consecuencias no solo jurídicas, sino comerciales y de índole económicas que pueden perjudicar a la empresa o al empleador, por lo tanto, el empleado o trabajador que en su momento realice, actué o se exprese de manera consciente como voluntaria con la finalidad perjudicial como dañina en contra de su empresa o su empleador con la finalidad de dañar la imagen y su buen nombre, está atentando contra los intereses de la compañía y dejando un mal sabor no solo a los clientes de la misma sino que también a todos los accionistas, proveedores y distintos socios estratégicos que conforman la estructura operacional de la actividad empresarial (Terán Cornejo, 2012). El trabajador que busque reiteradamente por distintos medios, no solo los medios digitales o tecnológicos desprestigiar, en caso ejemplares como empresas multinacionales que tienen cantidades impresionantes de franquicias alrededor del mundo, no podrían darse el lujo de tener sea donde sea un trabajador que este diciendo o expresándose mal de la empresa dentro la cual trabaja, haciendo lucir mal no solo a su empleador y a sus compañeros de trabajo sino a la marca de la franquicia, que en ciertos casos de que se haya alcanzado cierto nivel de exposición y perjuicio por las injurias emitidas podría perjudicar a tal nivel que el Franquiciante podría revocarle la franquicia al Franquiciado (Caamaño Rojo E. , 2009).

El jurista Hidalgo Andrade en su obra “Apuntes de Derecho Laboral: Teoría y Práctica” comenta que desde el comienzo de los tiempos en las distintas sociedades que se han configurado en virtud de la evolución del hombre, se han destacado un infinito de genios y filósofos que han aportado al mundo con sus conocimientos y sabiduría de distintas maneras; una de las formas más atractivas según la percepción jurista son los refranes o las frases emitidas por estos prodigiosos intelectuales del derecho. Las injurias son todo lo opuesto a un refrán o a una frase atractiva para la mente, es todo lo contrario en vez de resaltar, engrandecer y adornar, se lo realiza con la única finalidad de destruir o de dañar a otra persona bienes subjetivos e intangibles que tienen mucha mayor importancia que cualquier otro tipo de objetos perceptibles (Hidalgo-Andrade, 2008).

En la obra jurídica “*Honor, honro e injurio en el Derecho medieval español*” de (Serra Ruiz, 1965) se destaca principalmente desde un principio que siendo el

buen nombre y el honor desde el comienzo de los tiempos uno de los rasgos característicos más importantes de cada persona o ser humano dentro de las sociedades mundiales; un trabajador o empleador que busque por medio de sus injurias dañar o destruir estos bienes jurídicos elementales de cualquier representado, familiar del empleador, empleador o a la empresa de manera reiterada o grave podrá ser separada accediendo y utilizando la institución jurídica del visto bueno, sin perjuicio posteriormente de haber realizado la separación o terminación de la relación laboral con el trabajador proseguir un proceso judicial penal por injurias (contravención cuarta clase) pudiendo ser privado dependiendo de la gravedad de las injurias hasta treinta (30) días. Las injurias son causales de visto bueno en contra del empleado, injurias que haya realizado de manera grave en contra del empleador, su cónyuge, ascendiente, descendientes o representante como claramente lo concreta el Art. 172 # 4 de nuestro Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020).

1.9. Visto Bueno: Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.-

De acuerdo al libro publicado *“Lecciones del derecho del trabajo”* del abogado Guillermo Boza, el comenta dentro de la suscrita obra jurídica, que existe circunstancias cuando se van a dar inicio a la relación laboral de manera contractual dentro de la compañía o empresa, entre ambas partes previamente existen distintos como diversos momentos de conocimiento donde se van a dar a conocer ambas partes sus pretensiones como las calificaciones correspondientes en virtud de la relación laboral (Boza, Lecciones de derecho del trabajo, 2020). Al igual que la opinión expresada por el Dr. Guillermo Boza, concuerdan en su perspectiva como criterio jurídico, expresando de igual manera lo hace el reconocido abogado Eduardo Caamaño Rojo en su obra *“Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”*, donde manifiesta que en estos casos que el empleador o dueño de la compañía se encuentre dentro de

la circunstancia de una necesidad laboral, necesitan contratar a nuevo integrante para conformar la estructura corporativa y desempeñar un rol como una función específica dentro de la empresa; dependiendo de la compañía o empresa en el caso determinado de esta necesidad laboral por integrar a un nuevo colaborador existen procedimientos a seguir explícitos como expresos para dar paso a la contratación de un nuevo integrante en la empresa (Caamaño Rojo E. , 2005).

La distinguida abogada Robalino Bolle en su libro de *“Manual de derecho del trabajo”*, publica dentro de su investigación que la doctrina laboral determina que cada empresa, compañía de igual manera los negocios, cada uno son un mundo diferente e independiente del otro, insinuando que cada compañía como cada negocio y cada empresa es diferente de la otra, por lo tanto, cada una tiene diferentes características, protocolos y necesidades, por lo cual dentro del Derecho del Trabajo ecuatoriano se enmarcan normativas jurídicas específicas que regulan la relación laboral que van a ser dependiendo de los intereses que vayan a definir las modalidades como los procederes contractuales (Robalino Bolle, 2006).

Coinciden con el mismo criterio jurídico el honorable abogado peruano Javier Neves que en su famoso libro *“Introducción al derecho del trabajo”*, se analizan y expresan que en el caso de la contratación cada empresa va a manejar sus procedimientos de elección a la manera que prefiera y convenga, distinguiendo que cada mundo empresarial, cada empresa, cada compañía va a manejar sus procesos, protocolos o procedimientos de contratación como sea le sea conveniente de la mejor manera, sin embargo, la conveniencia en muchos casos por no decir en la mayoría va a depender de la subjetividad del beneficiado; concluyendo que sea la compañía o empresa con el tamaño o actividad que ejerza, el procedimiento de contratación podrá variar pero sin lugar a dudar es un procedimiento inherente a la vida empresarial como la evolución empresarial de la compañía, dando como resultado estos procedimientos generando distintos filtros con la finalidad de escoger al mejor prospecto o candidato para el trabajo a realizar (Neves, 2020).

Para dar una mayor comprensión como peso jurídico, el Ab. Guillermo Boza en una revista jurídica por medio de una investigación y obra jurídica denominada:

"Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo", estipula que los filtros o etapas del procedimiento de elección o contratación del personal de una empresa como se lo manifestó anteriormente tiene una relevancia alta dentro de la vida como el derecho empresarial, siendo uno de los principales filtros como etapas de elección las entrevistas con los socios, accionistas y jefes directos dentro la organización o entidad, dentro de estas entrevistas ambas partes de la relación laboral tienen como el objetivo conocerse mutuamente no solo en el aspecto profesional sino también el aspecto personal, los certificados o diplomas respectivos, con los calificativos o calificaciones que le correspondan ya sea de su desenvolvimiento como la experiencia que alega dentro de su hoja de vida o curriculum vitae. La importancia de este tipo de reuniones persona a persona o entrevistas directas entre los interesados de la relación laboral, es que dentro de la mismas cada uno de los integrantes se va a presentar y va a dar conocer, no solo los motivos o la razón de la aplicación para ese cargo o puesto de trabajo sino que los calificativos o certificaciones correspondientes que van amparar como avalar la elección del candidato sujeto a ser contratado e integrado a la compañía. (Boza, 2014)

En lo que respecta a nuestra normativa jurídica laboral dentro del Código de Trabajo en su artículo # 172, mencionado artículo de gran relevancia e importancia para la suscrita investigación, dentro de este encontramos la figura jurídica del visto bueno para dar por terminada la relación o el vínculo laboral, que en su numeral quinto, expresa que: *"por ineptitud manifiesta del trabajador"*, facultando a el empleador, revestirlo de pleno derecho, brindando la posibilidad jurídica de acceder como aplicar el visto bueno con su procedimiento respectivo; para poder profundizar sobre la conceptualización de la "ineptitud manifiesta" por parte del trabajador, debemos claramente entender lo que es la aptitud y como se la manifiesta dentro del área de trabajo (Asamblea Nacional, 2020).

Dentro de nueva y actual doctrina laboral que se puede apreciar en los espacios de bibliotecas digitales como dentro del espacio de los conceptos jurídicos de la doctrina del derecho del trabajo, donde se distingue de la actitud a la aptitud del trabajador, definiéndola como aquella capacidad o habilidad que tiene el

trabajador para realizar una actividad o función dentro de la estructura empresarial diseñada por la compañía donde trabaja, es decir, que la aptitud se manifiesta como aquella capacidad de resolver como de actuar de la mejor manera siguiendo el orden de la calidad y excelencia (Conceptos Jurídicos, 2016). Como lo explica claramente el abogado Luis Aguayo dentro de su investigación jurídica “El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador.”, que siendo la otra cara de la moneda la que realmente nos importa o interesa: “ineptitud manifiesta” por parte del trabajador, habiendo definido la aptitud y su forma de manifestación posteriormente con mayor facilidad podremos definir este concepto jurídico, conceptualizando y definiendo a la “ineptitud manifiesta” por parte del trabajador, como aquella falta de capacidad o carencia de habilidad para el desenvolvimiento y la respectiva ejecución de las diversas actividades que corresponden a su función como a su cargo, siendo una falta aptitud evidente o que el trabajador no está apto o apta para realizar determinado cargo o actividad (Aguayo Rossignoli, 2018).

Sin embargo, como lo manifiestan los autores dentro de la obra *“INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”*, donde se concretan y analizan que debido que un determinado trabajador o empleado al no estar apto o apta para el cargo o función por el cual fueron contratados por la compañía, al ser personas que no están preparadas o no poseen ningún tipo de habilidad vinculante al puesto, existen compañías que ejercen actividades de alto riesgo, donde uno de estos empleados por no saber lo que puede o está realizando dentro del campo de trabajo, podría exponer o estar poniendo en peligro a uno o varios la vida de los integrantes de la empresa donde trabaja, así como poniendo en riesgo la vida de la empresa ya que en el peores de los casos en este tipo de situaciones, una indemnización en el caso de un accidente de trabajo y la suspensión correspondiente de las actividades por las autoridades referentes al caso determinado y la gravedad que le suscribe, la empresa va a sufrir graves consecuencias por la ineptitud o la falta de capacidad evidente o manifiesta por parte de uno de sus trabajadores dentro de su estructura empresarial (Lema Ruiz & Mayorga, 2014).

Amparado en lo que estipula el artículo 172 # 5 del Código de Trabajo, en el caso concreto que el trabajador o empleado demuestra de manera evidente o sea de público conocimiento la falta de capacidad o de habilidad para desempeñar la actividad como su función encomendada, esta persona o empleado podrá ser separado por el empleador o el dueño de la empresa por medio de la institución jurídica del visto bueno, siendo el caso que dentro del procedimiento de elección y los filtros correspondientes a los mismos esta persona o el empleado haya engañado de una u otra forma, demuestran de manera notoria y más que evidente que es un caso de “ineptitud manifiesta”, los cuales en su mayoría son individuos que han superado este tipo de filtros en base a mentiras, falsedades y hasta falsificaciones de certificados que hayan sugerido que el individuo estaba apto y capacitado para realizar, encargarse y desenvolver de la mejor manera su función o actividad dentro de la organización empresarial (Asamblea Nacional, 2020).

1.10. Visto Bueno: Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.-

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico en lo que corresponde al Derecho Penal, el delito y las penas es una de los conceptos como figuras jurídicas más importantes que existen dentro de las sociedades alrededor del mundo, el libro que recoge los delitos y sus penas dentro del territorio ecuatoriano es el Código Orgánico Integral Penal (COIP), donde se va encontrar dentro de lo extenso de sus artículos como su contenido, en el cual se manifiesta que uno de las formas que tiene para conocer una infracción penal la Fiscalía es por medio de las denuncias. No obstante, dentro del artículo # 431 del COIP (Asamblea Nacional, 2014) se expresa lo siguiente:

“Art. 31.- Responsabilidad.- La o el denunciante no es parte procesal, pero responderá en los casos de denuncia declarada como maliciosa o temeraria.”

Encontramos en la investigación jurídica *“La motivación expresada por el Juzgador para declarar las denuncias o acusación particular de maliciosas o temerarias en las sentencias absolutorias”* del abogado Alex Shiguango Reyes que como lo estipula claramente el Código Orgánico Integral Penal en el artículo # 431, donde se ha expresado claramente la responsabilidad que tienen los denunciantes al interponer una denuncia y las consecuencias que tendrán en el caso de que la denuncia no goce de veracidad y este fundada en hechos falsos, dependiendo del caso esta podrá ser reputada como: una denuncia maliciosa y temeraria, por lo cual deberá ser sancionado legalmente según el caso correspondiente de manera civil como penal (Shiguango Reyes, 2019). En consecuencia, detallamos lo que el COIP referente a la denuncia maliciosa dentro de su artículo # 271 detalla lo siguiente:

“Art. 271.- Acusación o denuncia maliciosa.- La persona que proponga una denuncia o acusación particular cuyos hechos no sean probados, siempre que la acusación o denuncia sea declarada judicialmente como maliciosa, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.”

Siendo la denuncia realizada con malicia dentro de nuestro ordenamiento jurídico penal es considerada como una infracción penal según el artículo # 271 de nuestro Código Orgánico Integral Penal (COIP), será sancionado dependiendo de la gravedad del caso con pena privativa de libertad de seis (6) meses hasta un (1) año. En el caso de que sea una denuncia temeraria será sancionada y procedida por el campo civil que le corresponde, la razón de la responsabilidad como las sanciones correspondientes al realizar una denuncia con falsedades (afirmaciones que no pueden ser probadas) o con la finalidad de hacer daño al honor o al buen nombre de la persona denunciada injustificadamente (Asamblea Nacional, 2014).

La abogada Katherine Arboleda y el abogado Daniel Chang dentro de su tesis titulada *“La incongruente Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en el COIP”*, donde escriben que debemos revisar y retomar que desde la fecha del año dos mil catorce (2014) se constituyó una nueva era para el derecho empresarial, por lo tanto, una nueva era del derecho del trabajo basada en la

promulgación del Código Orgánico Integral Penal que en su momento revolucionó la escena del campo penal dentro de nuestro país, afectando directamente a todo lo que involucra y lo que refiere a las empresas insertando la institución jurídica de la responsabilidad legal que iban y van a tener las empresas o compañías en virtud de sus acciones como las consecuencias de las mismas, es decir, desde ese momento las empresas eran imputables jurídicamente, podían ser encontrados responsable jurídicamente por algún tipo de modalidad de infracción penal tipificada dentro del COIP (Arboleda Torres & Chang Macias, 2022).

El teórico y famoso jurista Bernd Schünemann dentro de su obra *“Responsabilidad penal en el marco de la empresa”*, destaca que la responsabilidad jurídica de las empresas la doctrina laboral la constituye como una de las instituciones jurídicas globales que han marcado una etapa o una era jurídica dentro del derecho empresarial, que han marcado un antes y un después para todos los integrantes, especialmente para los abogados como los dueños o accionistas de las empresas (Schünemann, 2002).

Determinando con este tipo de revoluciones más que evoluciones, donde se han delimitado lineamientos constitucionales con la finalidad de proteger dentro de nuestro territorio jurídico ecuatoriano los principios y derechos fundamentales amparados por nuestra Carta Suprema (CRE) a los trabajadores, como: la estabilidad laboral y el derecho al seguro social por medio de la afiliación por parte del empleador correspondiente, dentro del artículo # 369 de la Carta Magna (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), se estipula lo siguiente:

*“Art. 369.- **El seguro universal obligatorio** cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.*

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las

prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente.”

Habiendo entendido que dentro de nuestro campo normativo ecuatoriano el Seguro Social y la afiliación correspondiente en virtud de la relación laboral contractual, la abogada María C. Sánchez Vera en su excelente artículo de revista *“La afiliación al seguro social ecuatoriano como una obligación de los empleadores: hacia un pleno derecho a la seguridad social”*, hace un gran aporte describiendo de manera completa, la situación jurídica actual que la afiliación al seguro social es en el Ecuador un derecho constitucional y fundamental de todos los ciudadanos ecuatorianos que hacen uso del ejercicio de su derecho al trabajo, es una obligación para los empleadores dentro de la relación contractual de trabajo, siendo para los trabajadores aún más importante y vital, destinado para la protección como beneficios en diversas temas sociales: salud, sociales como económicos y demás prestaciones o servicios a beneficio del empleado o trabajador (Sánchez Vera, 2021).

Dentro del artículo # 396 de la Constitución de la República del Ecuador se distingue claramente en su contenido jurídico que la afiliación al Seguro Social dentro de la estructura empresarial en virtud de la relación laboral emana diferentes tipos de derechos como efectos jurídicos en beneficio para el empleado, ya estos sean beneficios en corto como a largo plazo, ya que el empleado afiliado dependiendo del monto como el tiempo de afiliación podrá acceder a un catálogo diverso de beneficios a su orden, como: protección social, atención médica o de salud, préstamos quirografarios, préstamos inmobiliarios y entre otros beneficios (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Por lo tanto, con lo antes expuesto sobre la importancia y la vitalidad de la afiliación al seguro social del empleado, en base a lo que dispone el Código Orgánico Integral Penal (COIP) en su artículo # 242, 243 y 244, que todo dueño de una empresa o empleador que no afilie o no haya afiliado a su empleado tendrá consecuencias jurídicas de grave índole, no solo de carácter real o pecuniario sino también existirán consecuencias jurídicas de

carácter personal, es decir, aparte de las multas dependiendo del caso de tres a cinco salarios básicos unificados, podrá también ser condenado con pena privativa de libertad de tres (3) a siete (7) días, y en los casos de gravedad que haya retenido ilegalmente las afiliaciones podrá ser condenado con pena privativa de libertad de uno a tres años (Asamblea Nacional, 2014).

En base a lo que expresa el Abg. Luis Francisco Aguayo dentro de su obra jurídica *“El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador”* (Aguayo Rossignoli, 2018), que habiendo el empleador o el dueño de la empresa cumpliendo con lo que estipula la ley, el empleador cumple con todos sus deberes laborales, lo ha afiliado al empleado y se encuentra al día en los pagos correspondientes al seguro social; el empleado aun así decide y actúa de manera incorrecta en contra de los intereses y del buen nombre de la empresa o del empleador, denunciándolos por no haber cumplido con lo dispuesto con la ley referente a la afiliación de sus integrantes de su área de trabajo, la persona que haya realizado esta denuncia no solo que podrá ser separada en pleno derecho en uso de la figura jurídica del visto bueno en base al artículo 172 # 6 del Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2020), también podrá proseguir sea el caso determinado de que sea denuncia temeraria como maliciosa los procedimientos judiciales en contra del empleado que con mala fe y falsedades ha incurrido a denunciar con la finalidad de perjudicar a la compañía o al empleador.

1.11. Visto Bueno: 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.-

En la obra investigativa titulada *“La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en España y Ecuador: estudio comparado”* la abogada Tapia Palma haciendo un estudio comparado sobre la importancia de los casos o ejemplos empresariales dentro del derecho del trabajo, que denotan la importancia del cumplimiento de las políticas, reglas, normas o leyes que giran en torno a la

actividad al igual que la estructura empresarial, las cuales están expresadas y amparadas dentro del Reglamento Interno de Trabajo, al igual que los Reglamentos de Salud Ocupacional, los Reglamentos de Medidas de Seguridad – Prevención e Higiene de cada empresa o compañía, destacando que en ciertos casos la doctrina laboral destaca que un simple incumplimiento de una norma o política reglamentada empresarial dentro de una empresa puede acarrear consecuencias graves, que pueden como podrían poner en peligro la vida o existencia jurídica de la compañía en determinada situación de emergencia o peligro (Tapia Palma, 2017).

Dentro de la investigación jurídica *“DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD LABORAL PARA PRECAUTELAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA”* de la Ab. Mariana de Jesús Arias Ortega, se expresa que al realizar el estudio pertinente de las estructuras empresariales a lo largo del tiempo de existencia de la doctrina laboral se ha determinado que las políticas laborales son de gran vitalidad para la existencia como convivencia de la empresa y de sus integrantes, con el objetivo de un clima laboral armonioso y de excelencia (Arias Ortega, 2015). Debemos nuevamente recordar y destacar la importancia en este tipo de situaciones como se expresa en este numeral # 7 del artículo 172 del Código de Trabajo , es que este tipo de circunstancias de igual manera que todas las anteriores se sugiere que estén o deberán estar expresadas y protocolizados sus procedimientos en el caso de su acontecimiento como el incumplimiento, con la finalidad principal que se informe así como que se ponga a conocimiento de todos y cada uno de los que trabajadores que integran la estructura de la empresa en este caso específico sobre las medidas de seguridad, medidas de prevención e higiene como contrariar los dictámenes médicos sin justificación por parte del trabajador o empleado, ya que le debida obediencia o cumplimiento de los reglamentos dentro de la compañía o empresa se consideran una obligación según lo que manifiesta el artículo # 45 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020).

El abogado Pazmay y el abogado Figueroa en su obra *“Protección jurídica de los derechos en la relación laboral de los empleadores a través del reglamento interno de trabajo legalmente aprobado”* , se destacan en el estudio de la protección

empresarial que dictamina la doctrina laboral, una de las etapas más importantes es la prevención de cualquier tipo de eventualidad que vaya a configurarse posteriormente como un riesgo, problema o una crisis, donde se aconsejan concretamente y de manera reiterada la prevención se puede lograr por medio de la información actualizada y constante de los lineamientos empresariales, como las capacitaciones correspondientes a las pretensiones y expectativas laborales a cada uno de los colaboradores dentro de la compañía, con el objetivo de siempre mantener informados a todos los que conforman la estructura de la organización como se deben comportar, como deben proceder, como se debe actuar y que tipo de recompensas como consecuencias existen en los casos respectivos; lo cual deberá ser reflejado en el libro de reglas y parámetros empresariales conocido en nuestro mundo jurídico como los , los Reglamentos de Medidas de Seguridad, Prevención e Higiene, como también el Reglamento Interno de Trabajo. Disponer pública, colectiva e individualmente la información, capacitar e informar referente a los derechos y las exigencias dentro de nuestras empresas, especialmente en los conceptos como en la ejecución de la actividad o función del empleado sobre las medidas de seguridad, medidas de prevención e higiene, es decir, no se podrá exigir o ser exigentes con algo que no se ha informado, o que no se haya anticipadamente capacitado a los trabajadores para hacerlo correctamente (Figueroa Núñez & Pazmay Pazmay, 2017).

En la investigación titulada “LA IMPORTANCIA DE LA APLICACION DE LAS LEYES Y NORMATIVAS DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL PARA DISMINUIR RIESGOS LABORALES EN SOLCA”, la autora Maryuri Briones Mera, resalta la importancia del seguimiento de las leyes como normativas de seguridad e higiene dentro de SOLCA, realizando análisis comparativos con otras organizaciones con diversas actividades, destacan por ejemplo: que en las compañías que tengas actividades textiles y dentro de sus activos empresariales tengan fábricas, dentro de estos mundos laborales como se lo mencionaba anteriormente las exigencias como los beneficios van a variar según lo que se haga y donde se lo haga, por lo tanto, los operativos u operadores que trabajan dentro de este tipo de modelos empresariales que corresponden a manipulación de todo tipo de maquinaria, sea liviana como pesada, deben seguir según la ley y la filosofía

empresarial lineamientos que son exigidos como medidas que van a permitir el desarrollo cotidiano de manera protegida y efectiva de la actividad textil respectiva, usando el uniforme con su casco y botas designadas, al igual manera que las herramientas entregadas por la compañía debidamente mantenidas y cuidadas por los trabajadores; todo este tipo de situaciones o exigencias deberán ser especificadas como informadas para que el cumplimiento sea una normalidad (Briones Mera, 2019).

La reconocida jurista Ab. Tapia Palma dentro de la obra investigativa titulada “La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en España y Ecuador: estudio comparado”, aconseja claramente el seguimiento a cabalidad de todas aquellas normativas, políticas y leyes que configuren las medidas de seguridad, medidas de prevención e higiene dentro de nuestra área de trabajo, con la finalidad de no solo conservar, preservar y proteger nuestra infraestructura laboral, sino que hacer de la entidad o institución donde se labora, un excelente clima de trabajo para el mejor desarrollo de todos los trabajadores y beneficio bilateral incluido las ganancias de la empresa (Tapia Palma, 2017).

El abogado Victor Cabezas Albán en la obra jurídica *“El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia”* describe el claro y reciente ejemplo de la necesidad y inevitabilidad de este tipo de protocolos empresariales establecidos como los que se configuraron desde el inicio de pandemia (COVID-19) que cada institución debía seguir y en ciertos sectores aún deben seguir, sin embargo, todos los integrantes o trabajadores que dentro de estas épocas de pandemia debían seguir los protocolos y lineamientos establecidos por la ley que buscaban la prevención de la infección y propagación de la enfermedad obtenida por el COVID-19, por lo cual se exigía el uso de mascarilla en todos lados y de manera obligatoria como el alcohol desinfectante y entre otro tipos de utensilios de desinfección dependiendo de la compañía y su actividad. Este tipo de macro-medidas que se dieron por parte del Estado modificando al derecho empresarial y marcando un nuevo comienzo sobre la relevancia e importancia de las medidas de seguridad, prevención e higiene, donde existen estructuras empresariales que requieren de este tipo de procedimientos para no solo obtener los mejores

resultados sino evitar cualquier tipo de riesgo o peligro que ponga a la operación o la compañía (Albán, 2020) .

La abogada internacional Florentina Moraru dentro de su artículo jurídico *“La transformación de las relaciones de trabajo en la emergencia sanitaria del COVID-19”*, describe que la pandemia ha marcado dentro de las sociedades del mundo un antes y un después, el derecho del trabajo en el deber y la necesidad de la evolución ha mutado sus modalidades y procederes legales, por lo que se distingue que de ahora en adelante con mayor entendimiento y obediencia después de lo acontecido se deben comprender la utilidad y el propósito de este tipo de leyes y normativas internas que buscan proteger y asegurar el bienestar de los trabajadores dentro del área de trabajo. Sin embargo, también sugiere que toda aquella persona que habiendo sido informada como capacitada en todo lo referente a las medidas aplicativas de seguridad e higiene, y aun así decide no acatarlas expone de manera inmensurable su propia vida como la de los demás empleados de la empresa (Moraru, 2020).

Se destaca dentro de la investigación jurídica *“El reglamento interno de trabajo y su incidencia en el eficiente uso de los recursos de producción en la empresa Ralomtex”* realizada por el Ab. Walter Aroca concuerda que por eso distintos autores y abogados de investigaciones relacionadas al campo empresarial dentro del ámbito del cumplimiento de los reglamentos o normativas de seguridad, protección, higiene como políticas internas de las compañías, destacan que no es una coincidencia que cada uno de este tipo de conjuntos de reglas documentadas en un solo reglamento se deben hacer en base a un estudio y a una necesidad específica empresarial. En congruencia con los casos expuestos anteriormente como los de actividades textiles, fábricas o compañías a gran escala, dentro de las cuales la exposición o el mal accionar de uno de los elementos al no seguir las medidas de seguridad como realizar la ejecución y maniobra de la maquinaria según lo capacitado, ha acontecido que la mala manipulación como hasta el mal apagado de una maquinaria de alto riesgo ha configurado un incendio a toda la infraestructura empresarial desde las oficinas hasta la bodega se ha perdido todo por el incendio, una empresa que no haya gozado de una garantía o protección de

un seguro empresarial, en estos casos específicos lo va a perder todo y lo más probable es que nunca vaya a poder recuperarse, por el simple hecho de que un trabajador no haya seguido los lineamientos o medidas de seguridad, protección e higiene respectivas para el manejo de maquinarias de alto riesgo (Aroca Coral, 2011).

Dentro de la destacada obra legal “Lecciones del Derecho Laboral” de (Boza, 2020), se destacan diversos ejemplos dentro del campo práctico del derecho del trabajo, expresando el autor que de los casos analizados son de los miles de millones de casos que han existido y van existir, por eso se recalca la importancia de la capacitación como la publicación de las medidas de seguridad para su fácil comprensión y ejecución. Contrariar los dictámenes médicos sin justificación por parte del trabajador o empleado también es causal de separación, el médico contratado por la empresa debe ser en todo caso escuchado como respetado en sus decisiones profesionales, las cuales deberán tener como evidencia en el respectivo archivo o expediente del trabajador, para que exista la constancia de las sugerencias u órdenes médicas que se deben acatar, ya sea el caso de que no las obedezca o cumpla, se podrá finalizar la relación laboral protegida por el contrato de trabajo, determinado que ambos casos dentro de este numeral # 7 del Art. 172 del Código de Trabajo en los cuales se expone y se pone en peligro la vida misma del trabajador como la de los otros, son razones o circunstancias más que justificadas para la separación del empleado por medio de la institución jurídica del visto bueno (Asamblea Nacional, 2020).

1.12. Visto Bueno: 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.

Para poder determinar lo que es el “acoso laboral” o lo que es el acoso dentro del área de trabajo, debemos de manera concreta como clara dilucidar el concepto y la definición de lo que es el acoso o acosar. Por lo tanto, dentro del libro

“Diccionario Jurídico Elemental” del famoso jurista Guillermo Cabanelas, se define al acto de acosar como: toda acción de insistencia o persistencia que realiza un individuo con una situación, pregunta, insinuación o idea que tenga un resultado dañino a otra persona, es decir, hostigar, intimidar o acorralar a una persona de manera continua (Cabanelas Torres, 2006).

Habiendo definido al acoso de manera clara, podemos proseguir con la definición del “acoso laboral”. Acoso laboral es todo aquella situación dentro del área laboral o de trabajo, en la cual un trabajador o integrante de una empresa de manera insistente o persistente realiza actos de hostigamiento, intimidación, indignas como inoportunas por medio de comentarios, insinuaciones o alguna idea que configure a otro colaborador o compañero de trabajo de manera dañina. Por consiguiente el Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) explica lo siguiente:

“Art. (...)-Definición de acoso laboral: debe entenderse 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, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.”

Siendo claros que existen casos que exceden de la situación y gravedad, pero sin importar la gravedad todo acto, actuación o expresión de esta índole deben ser denunciados a la Fiscalía por un caso de índole de *acoso sexual* en el área de trabajo. Uno de los casos más comunes y con mayor frecuencia vistos desde los inicios de los tiempos hasta dentro de nuestros tiempos: es el acoso laboral de índole sexual que se realizan por medio de comentarios o insinuaciones indignas de otros integrantes de la compañía o empresa, siendo actos que dentro de nuestro Código Orgánico Integral Penal (COIP) en su artículo # 166 se manifiesta que quienes cometan acoso sexual serán sancionadas con pena privativa de libertad de uno (1) a tres (3) años (Asamblea Nacional, 2014).

El renombrado abogado Luis Ugarte dentro de su obra jurídica *“El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología”* comenta que con los antecedentes expuestos sobre el acoso laboral, en la actualidad vivimos en un mundo donde las naciones se estructuran en Estados de Derechos que van a garantizar principios y derechos constitucionales como de índole colectiva e individual, donde cada uno de los individuos, personas o integrantes de la sociedad tiene derecho a desarrollar como determinar su vida y el estilo de vida que desea conllevar con ese tipo de decisiones, las cuales en virtud de su interés siempre van a respetar los intereses como derechos de los demás (Ugarte, 2012).

La abogada Cristina Mangarelli del artículo legal denominado “Acoso laboral, concepto y protecciones”, la autora describe de diversas maneras que uno de los casos que se está dando con mayor frecuencia y regularidad dentro de las últimas décadas es el acoso que ha configurado y se está configurando en contra de un grupo determinado de personas con preferencias sexuales diferentes a las que “normalmente” la sociedad ha estado acostumbrada, las preferencias sexuales de las parejas del mismo sexo o género. Este tipo de acoso que existe contra este grupo de personas o individuos con tendencias, preferencias o intereses por seres del mismo género según los estudios psicológicos como sociológicos son una nueva área o materia de acoso dentro de las sociedades alrededor del mundo. De igual manera que en las demás espacios o aspectos de la vida, el área o aspecto laboral también ha sido afecto por este tipo de comportamiento y conductas de

hostigamiento como intimidación dentro del área de trabajo de un trabajador a otro, por el simple hecho de tener una filosofía de vida diferente referente a sus gustos o preferencias sexuales con parejas del mismo género (Mangarelli, 2006).

De acuerdo con lo manifestado por el Ab. Teodosio Palomino en su obra jurídica: "*El trabajador: ¿Recurso humano?*" destaca que el trabajador siendo un recurso indispensable dentro de lo que se constituye la estructura del derecho del trabajo, describe que en la historia del trabajador como de las empresas, el acoso laboral siempre ha estado presente dentro de sus filas como lo hemos expuesto de manera concreta, siendo el acoso laboral un concepto jurídico laboral que se presenta con diferentes disfraces, de diferentes maneras, como un camaleón jurídico que se camufla dependiendo de las circunstancias o intereses del acosador dentro del área de trabajo, es decir, que no existe una fórmula o una vara concreta con la que se pueda prevenir el acoso laboral pero sin duda alguna si se puede proteger (Palomino, 2015).

En la creación jurídica "El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador" de (Aguayo Rossignoli, 2018), se discute que el acoso laboral es uno de los temas con mayor conmoción social dentro de la estructura empresarial, siendo correcto la debida prevención como sanción en el caso respectivo, aconsejando o sugiriendo jurídicamente que los colaboradores o empleados que realicen este tipo de actos o actividades inmorales como indignas de acosar a otro trabajador sea dentro como fuera del área de trabajo, deben ser separados de manera inmediata, y actuar con todo el peso de la ley como apegados a derecho en base al artículo 172 # 8 del Código de Trabajo, solicitando y aplicando la figura jurídica del visto bueno en contra del particular trabajador como también la denuncia correspondiente ante las autoridades penales, para hacer de este mal momento un ejemplo del tipo de consecuencias jurídicas a existir por el cometimiento del acoso laboral (Asamblea Nacional, 2020).

1.13. Visto Bueno: Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador.-

Al encontrarnos con la afortunada situación dentro de nuestra organización empresarial de que ninguna de los trabajadores o empleados sus actos o conductas coinciden con alguna de las ocho (8) situaciones estipuladas dentro del artículo # 172 del Código de Trabajo, situaciones las cuales el empleado ha incumplido con sus obligaciones laborales o ha violentado alguna normativa empresarial se proseguirá con el procedimiento amparado por la ley respecto a la institución jurídica del visto bueno. No obstante, se debe tener en claro que a las ocho causales o situaciones extraordinarias de la figura jurídica del visto bueno dentro nuestro Código de Trabajo estudiadas como analizadas a profundidad, debemos agregar dos (2) casos o circunstancias manifestadas dentro del artículo # 310 ibídem, que van a concluir con un resultado de diez (10) actos, conductas o circunstancias en la actualidad por las cuales al coincidir el trabajador con su indisciplina o incumplimiento, el empleador estará facultado para dar por terminado la relación laboral.

El Ministerio de Trabajo dentro de sus boletines como informes jurídicos que publican de manera concurrente, destacan que la normativa jurídica ecuatoriana es clara para describir que en su totalidad existen diez (10) casos o circunstancias taxativas por las cuales de manera legal y facultativa el empleador puede solicitar y acceder para quebrantar el vínculo laboral con el empleado por medio de la figura jurídica del visto bueno, para poder romper esa protección contractual como constitución al trabajador con el uso de la figura jurídica del visto bueno, el trabajador para poder ser separado debe haber no cumplido con sus obligaciones como trabajador dentro de su área de trabajo o peor aún, coincidir su conducta con las actuaciones o circunstancias graves expuestas dentro de los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo. En el Código de Trabajo dentro del artículo # 310 encontramos dentro del primero numeral la circunstancia específica en la cual un empleado en virtud de su labor, cargo, función o actividad dentro de una empresa cometa o perpetre la divulgación de los secretos o información confidencial

referente a la empresa o el empleador, que den como resultado un perjuicio para el dueño de la empresa o empleador. (Trabajo, 2021).

El jurista Guillermo Boza dentro de su creación legal "*Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo*" redacta que la confidencialidad ha sido un gran aliado desde el inicio hasta la actualidad en la era del derecho empresarial, el autor destaca que en el Derecho del Trabajo durante esta época, de la era de la revolución digital como de la información, donde la información está al acceso de las personas a segundos de simplemente coger su teléfono, dentro de nuestras sociedades y el mundo empresarial se habla de un concepto como una herramienta jurídica de suma relevancia para prevenir este tipo de situaciones de revelar o divulgar información protegida como delicada de la empresa, se llama la cláusula de confidencialidad. Para poder comprender con mayor facilidad lo que brinda y proporciona dentro de nuestro mundo jurídico empresarial la cláusula de confidencialidad, es una necesidad entender y analizar de manera primaria lo que la doctrina de derecho en general nos explica de manera concreta así como detallada referente a la: confidencialidad (Boza, 2014).

El abogado Alfredo Sierra en su obra "*Las cláusulas de confidencialidad en el contrato de trabajo*", expresa que la confidencialidad es una de las herramientas jurídicas de mayor relevancia no solo dentro del mundo empresarial, sino dentro de cual ámbito o área de cualquier sistema de derecho, ya que se define a la confidencialidad como aquella metodología, manera o estrategia de protección legal que se van a otorgar y promulgar a información clasificada como delicada, secreta o confidencial. La finalidad única de la confidencialidad es la prevención de la revelación como de la divulgación de la información clasificada como secreta o de la información de carácter reservado respecto a una persona, institución o una sociedad, la cual dicha información va a ser de acceso y conocimiento de limitadas personas. (Sierra Herrero, 2013)

Dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, sin duda alguna cuando hablamos de confidencialidad y de información clasificada como reservada,

hablamos de información secreta o de secretos empresariales, saltando y resaltando a la vista siempre la palabra “secreta” o “secreto”, por lo cual consideramos más que pertinente la definición y profundización referente a la información secreta o secretos empresariales. De acuerdo a la investigación jurídica *“Confidencialidad de la información reservada en la relación laboral”* realizada por la abogada Daniela Grau, donde destaca que al igual que en los demás casos la doctrina no ha sido mezquina y ha dado origen a conceptualizaciones de cada uno de los aspectos que conforman la estructura organizacional de las empresas y de las compañías, por lo tanto, la doctrina del derecho laboral define a los secretos o la información secreta de la empresa como: todo aquellos datos, información o documentos que tengan contenido que sea de relevancia o de criticidad alta para la vida, sostenibilidad y desarrollo de la organización empresarial, la cual la misma doctrina con la protección jurídica de la confidencialidad por los medios contractuales correspondientes reflejados dentro de la cláusula de confidencialidad aconseja que todo tipo de información que es delicada o de alta importancia deberá ser clasificada como tal para que de manera preventiva y anticipada los integrantes de la compañía sepan que existe información limitada para ciertos niveles de autorización y seguridad otorgados por los mismos empleadores o dueños de las empresas. (Grau Gabrielli, 2007)

Dentro de la obra jurídica *“La cláusula de confidencialidad y su incidencia en el contrato individual de trabajo, en el instituto ecuatoriano de propiedad intelectual, en el año 2014”* del jurista Luis Vimos Buñay, donde resalta que como común ejemplo es el de divulgación de información o datos relevante a los clientes, por lo cual cada día las empresas invierten en su seguridad como protección de sus datos como la información que ellos mismos generan, discutiendo y previniendo la peligrosidad que un trabajador o empleado vaya a divulgar información sobre la relación constituida entre la empresa y su cliente. Dentro de la basta doctrina del derecho empresarial se resalta la importancia también su vitalidad de aquellos individuos que se denominan o se van a configurar como clientes, que por medio de la adquisición o compra de un bien o servicio van aportar o dar dinero para el crecimiento de la estructura u organización empresarial; denotando tal importancia que la relación pseudo-romántica entre la empresa y los clientes, donde la

existencia y vida que tiene una empresa va a ser determinada por sus mismos clientes, pronunciando con estas palabras que de una u otra manera la necesidad inherente de todo negocio, empresa y compañía de atraer y tener clientes para poder subsistir, al igual que alcanzar los objetivos planteados por la compañía, que es obtener una ganancia o utilidad en virtud del ejercicio de su negocio o actividad empresarial. (Vimos Buñay, 2017)

El abogado Eduardo Caamaño dentro de su obra jurídica “*Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*”, relata que existe un refrán en el ámbito empresarial sumamente conocido, que reza: *conseguir un cliente a veces puede tardar meses o hasta años, pero perderlo puede ser cuestión de segundos*. Con lo mencionado en el párrafo anterior y apegándome al adagio popular dentro del mundo del Derecho del Trabajo como en el mundo del Derecho Empresarial recientemente manifestado sobre las empresas y los clientes, se debe entender que una situación sea lo más leve como el detalle ínfimo puede posteriormente configurar diferencias entre la empresa y el cliente que no se podrán solucionar en un futuro, resultando el caso específico de que uno de los empleados o trabajadores realice la revelación o divulgación de información dentro de un estudio jurídico sobre los procedimientos o casos que se han trabajado de los clientes dentro de ese despacho, exponer información personal de carácter reservado y poniendo en peligro el buen nombre como la honra del profesional del derecho que en todo momento debe procurar por el sigilo profesional y prevenir en su dirección. (Caamaño Rojo E. , 2005)

Cuando una persona que trabaje dentro de un consultorio psiquiátrico que divulgue o exponga los detalles o tratamientos de ciertos clientes, en estos casos clientes con la finalidad de exponer esta información a cambio de dinero, revelando secretos profesionales sobre pacientes o personas que han confiado en este profesional de la medicina y en su personal, han confiado sus problemas personales como los que corresponden al tema de salud mental, siendo esta confianza y esta información secreta tan delicada expuesta, divulgada por un empleado o integrante del consultorio psiquiátrico; siendo la causal o causa para destruir la reputación de ese consultorio médico que trata la salud mental,

imponiendo una reacción social negativa ante este tipo de circunstancias dando como resultado hasta la extinción de esta empresa o negocio.

Los abogados españoles Montes Ramos, Josep y Gabaldón Fraile, Sabel reconocidos por su doctrina jurídica dentro del campo de la psiquiatría, destacan dentro de su obra *“La confidencialidad en el ámbito de la discapacidad intelectual y la enfermedad mental”*, donde se manifiestan los casos o circunstancias determinadas respecto a las personas con discapacidad o enfermedad especialmente las de índole mental, se analiza que en el derecho empresarial especialmente el derecho laboral debe tratarse con pinzas y mucho tino a este tipo de circunstancias ya que cuando una persona de una manera u otra vaya a revelar o hacer públicos los informes, registros como secretos médicos que corresponden a un paciente de un psicólogo o de un psiquiatra, no solo este podrá perjudicar a la imagen de la empresa sino de una manera mucho más directa y de mayor gravedad afectara al paciente en determinado caso (Montes Ramos & Gabaldón Fraile, 2012).

De igual manera dentro de la investigación jurídica *“Patentes de invención y derecho del trabajo. Régimen jurídico de las invenciones realizadas por el trabajador”* de los abogados Roberto Reyes y Alfredo Sierra, donde explican detalladamente que en virtud de las patentes de invención y la confidencialidad dentro del Derecho Laboral existen dentro de las amplias arcas de su doctrina muchos datos de gran vitalidad e importancia, especialmente sobre la información secreta y la confidencialidad, sobre la Información o datos patentados, por ejemplo: fórmulas de laboratorio de medicina, componentes químicos de los medicamentos o procedimientos médicos que son de propiedad intelectual correspondiente cada uno de las compañías o el empleador (autor), que en virtud de sus derechos que nacen por su creación o invención intelectual, están los derechos de autor y de la defensa de sus creaciones, para que cuando exista o se configura la circunstancia de que un mal elemento que integra las filas de esa compañía dedicada a una actividad como un laboratorio químico, a la fabricación y distribución de medicamentos o componentes químicos, los cuales por medio de su investigaciones, estudios, obtienen este tipo de componentes como formulas medicas secretas que

generan una gran utilidad o beneficio a este tipo de negocios como los laboratorios (Reyes & Sierra Herrero, 2014).

El caso particular que un trabajador revele este tipo de fórmulas o secretos empresariales pondrá en una gran situación de peligro y de riesgo no solo económico a la compañía sino de otra índole que pueden perjudicar severamente a la empresa, llevándolos al punto de quiebra o insolvencia dependiendo de la naturaleza jurídica de la persona y de la gravedad del caso expuesto. Por lo tanto, para este tipo de circunstancias donde el trabajador o el empleador revele o divulgue información confidencial en base al artículo - 310 # 1 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) por parte del empleador o dueño de la empresa podrá acceder como aplicar el visto bueno correspondiente, sin perjuicio de la gravedad que conlleve el caso y se prosigan a realizar otro tipo de acciones de carácter judicial. (Montoya Rojas & Herrera Vázquez, 2020)

1.14. Visto Bueno: Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.-

El abogado Chavez de Barrera en su obra jurídica "*Derecho Laboral Aplicado*", estipula que la doctrina del derecho en general describe y define de manera clara a los certificados, son todos aquellos escritos, oficios, cartas o documentos que tienen la finalidad de validar pero más que nada certificar que se da por hecho o de verdadera lo que contiene como lo que se manifiesta expresamente sobre un acto o un hecho dentro de dicho certificado. La importancia descrita de los certificados o de las certificaciones se basa en la veracidad como en la autenticidad del contenido y del documento suscrito, con la finalidad de brindar la constancia y la certeza de lo que se estipula o manifiesta es veraz, asegurando que su contenido es verdadero. Cuando el empleador o la empresa va a configurar la contratación de un trabajador, como se lo explico anteriormente de manera previa

el trabajador o empleado dentro del proceso de selección dentro de la empresa para poder ser seleccionado deberá superar varios filtros, que van a permitir a la empresa con estos filtros dentro de la piscina de candidatos suscritos al proceso de selección, ir filtrando en cada una de las etapas impuestas a los mejores de lo demás candidatos. (Chavez de Barrera, 2002).

Encontraremos dentro de la investigación “El proceso de selección del personal en algunas instituciones de educación superior del Ecuador” compuesta por Castillo Moya, Juan Carlos; Bermejo Salmon, Marianela, autores que describen dentro de su obra investigativa a estas etapas de depuración empresarial que se dan previamente a la contratación y la vinculación laboral, es la etapa de la presentación de las acreditaciones como certificaciones que lo vayan a calificar de igual manera validar el conocimiento como la experiencia en determinado campo, actividad u oficio por el motivo concreto por el cual va a ser contratado dicho trabajador o empleado, es decir, las certificaciones o diplomas son aquellos documentos que van a validar como calificar a una persona en un área de estudio o departamento de trabajo determinado, los cuales deberán aparte de contener (Castillo Moya & Bermejo Salmon, 2019) .

Dentro del estudio de la doctrina del Derecho Laboral o del Derecho del Trabajo, se destaca que esta causal de estudio, es una de las causales más comunes de separación de empleador o trabajadores que se da dentro de la comunidad laboral alrededor del mundo, dentro de nuestra normativa jurídica laboral se la tramita por medio de la herramienta legal del visto bueno. Es importante destacar la importancia dentro de una empresa del departamento de recursos humanos o la persona seleccionada a ser la encargada a realizar los distintos procedimientos como seguimientos de selección a los nuevos integrantes de las empresas, ya que dependerá de estos profesionales escoger los mejores perfiles o carpetas de los prospectos trabajadores que han decidido y manifestado su interés de ser parte de la respectiva organización empresarial, estos profesionales van a ser los que están llamados a comprobar toda la documentación en la mayoría de las organizaciones lo que han presentado los nuevos ingresados

o como los que ya colaboran dentro de la estructura laboral. (Guillermón & Cruz, 2021)

El distinguido autor Elvis Molina en su obra *“Análisis del proceso de selección de personal en instituciones bancarias del sistema financiero Ecuatoriano durante el 2019–2020”*, se destaca la importancia de este tipo de profesionales como también de los departamentos designados dentro de las estructuras empresariales para este tipo de procedimientos de selección humana, lo cual acarrea una gran responsabilidad y vitalidad para lo que va a ser el futuro de la empresa como del colaborador recién integrado. Podríamos poner una variedad infinita de ejemplos, pero los más comunes que se dan cuando este tipo de situaciones dentro de que las personas han engañado de una u otra manera los filtros empresariales y han sido seleccionados por medio de certificados u acreditaciones falsas, demuestran en su generalidad o mayoría por no decir en su totalidad que son personas o individuos notoriamente no aptos para realizar el trabajo encomendado o no estar en conocimiento de lo más mínimo o básico de lo que corresponde a su cargo o función de su nuevo puesto de trabajo (Molina Domínguez, 2021).

De acuerdo a la investigación *“Verificación de confiabilidad en el proceso de selección para la prevención de conductas delictivas dentro de las organizaciones”* realizada por su reconocido autor David Infante, donde redacta que siendo el caso de que una persona haya engañado y resultando la obtención de ese nuevo empleo, significara una gran pérdida de dinero, por el dinero que se está gastando, no invirtiendo en un empleado que no va a trabajar porque no tiene conocimiento de la forma o manera de cómo realizarlo, siendo un mal elemento que en el área laboral estaría dispuesto a estar cobrando sin mucho o hacer nada, poniendo el mal ejemplo, generando un mal ambiente dentro de una organización y en lo peor de los casos, siendo tanta la falta de capacidad como de aptitud de la persona que engañó los filtros, que siendo un trabajo o una función de alto peligro o de gran cuidado dentro de la organización laboral, vaya a poner en peligro a los demás colaboradores dentro de la infraestructura de trabajo siendo una persona que desconoce de la diligencia o precaución que se debe tomar en determinados casos (Infante Godoy, 2014).

Por lo tanto, cuando se encuentran con la circunstancia de que ha manifestado claramente dentro de este subtema de estudio que dentro de la doctrina laboral es un tema de gran relevancia no solamente en el aspecto legal sino de gran relevancia de estudio e investigación para otros sectores o áreas profesionales que incurren como integran la organización empresarial. Por lo cual, cuando un trabajador o empleado haya entregado, suscrito y implementado certificados laborales o acreditaciones de trabajos, diplomas de estudios presentados en una empresa en los momentos correspondientes a los filtros de selección, el caso que dichos documentos sean falsos, no cumplan con el objetivo de la veracidad o autenticidad, es decir, estas acreditaciones, diplomas o certificaciones se encuentren o estén manchados como viciados de falsedades, el empleador o la empresa podrán aplicar y solicitar la figura jurídica del visto bueno con su respectivo procedimiento amparado en el artículo 310 numeral # 2 del Código de Trabajo (CT) (Asamblea Nacional, 2020).

1.15. Visto Bueno: Inspector de Trabajo.-

Dentro del estudio de la figura jurídica del visto bueno y su procedimiento, habiendo profundizado y detallado las causales previstas dentro de nuestra normativa laboral expuesta por el Código de Trabajo dentro de sus artículos 172 y 310 correspondientes, también se ha dado la importancia o relevancia congruente al haber explicado minuciosamente sobre la relación laboral dentro del Derecho del Trabajo, de igual manera que se ha concretado las intervenciones del empleador como del trabajador dentro de la relación enmarcado por el contrato individual de trabajo, por lo cual restaría dos (2) temas de gran incidencia como vitalidad con lo que respecta a la herramienta legal del visto bueno y su procedimiento los temas son los siguientes: Inspector de Trabajo y el Acuerdo Ministerial expedido por el Ministerio del Trabajo donde se indica y regula el proceder como el objetivo jurídico de la institución legal del visto bueno dentro del mundo del Derecho Empresarial o Derecho del Trabajo ecuatoriano (Aguayo Rossignoli, 2018).

Por lo tanto, los Inspectores de Trabajo al igual que el empleador o el trabajador, es otro de los sujetos intervinientes dentro del procedimiento del visto bueno en el cual posteriormente detallaremos los tiempos como el marco de acción

que le corresponde en virtud de sus funciones. Sin embargo para proceder a profundizar sobre el accionar como proceder del Inspector de Trabajo, debemos concretar su concepto, al cual se lo define como: autoridad competente laboral que en amparo de la leyes del trabajo está facultado para conocer, investigar, inspeccionar situaciones o casos que requieran de su atención y resolución jurídica en el campo del Derecho del Trabajo, ya que el Inspector del Trabajo es aquella autoridad representante, protector, velador y ejecutante de las Leyes del Trabajo con la finalidad que se estén dando cumplimiento de los dispuesto en la normativa por los empleadores como los trabajadores o empleados; el inspector actúa en base a las facultades otorgadas por el mismo Derecho del Trabajo correspondiente a cada estado o nación.

En nuestro Código de Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) dentro del artículo # 545 se estipulan las facultades dentro del Ecuador del Inspector de Trabajo, que son las siguientes:

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- *Son atribuciones de los inspectores del trabajo:*

- 1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;*
- 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;*
- 3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;*
- 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes*

al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;

5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;

6. Intervenir en las comisiones de control;

7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código;

8. En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta; y,

9. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

En consecuencia, al artículo # 545 del Código de Trabajo donde se expresan taxativamente las nueve (9) facultades que tienen en su territorio jurídico los inspectores de trabajo, en el numeral cinco (# 5) del artículo ibídem relata sobre la facultad especial como autoridad de trabajo: *“conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos”*, se debe analizar previa como prioritariamente los artículos que estructuran el desenvolverse del inspector de trabajo en el visto bueno antes de negarlo o concederlo, por lo tanto, el artículo # 183 del Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2020) dice lo siguiente:

“Art. 183.- Calificación del visto bueno. En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo “Del Procedimiento.” (...)

El abogado Cataldo Ugarte dentro de su obra jurídica *“Inspección del trabajo en Chile: vicisitudes y desafíos”*, resalta a su criterio e interpretación jurídica que la

importancia de que las leyes laborales o correspondientes al trabajo deben ser sumamente claras como explícitas en todo lo que respecta al Derecho del Trabajo en cada país, especialmente en el tema de los Inspectores de Trabajo ya que una buena redacción y contenido dentro de la normativa de trabajo va a permitir que el accionar como desenvolvimiento del inspector sea de primera línea, de la mejor manera (Cataldo Ugarte, 2008). En base a lo expresado dentro del artículo # 182 del Código de Trabajo, lo que dispone la ley es que el Inspector de Trabajo que para poder resolver si niega o concede el visto bueno, existen pasos o actos previos que se deben realizar al pie de la letra que la ley exige, como la calificación del visto bueno donde se va a decidir si procede o no procede la solicitud para dar apertura al procedimiento correspondiente a la figura jurídica de estudio: el visto bueno. En el Código de Trabajo dentro del artículo # 621 y 622, expresan:

“Art. 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.”

“Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales. En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.”

Dentro de los artículos recientemente mencionados se establecen claramente los tiempos que disponen los Inspectores de Trabajo según nuestra

normativa laboral, cuando el inspector conozca alguna solicitud o trámite amparado en el visto bueno del empleador quiere dar por terminado la relación laboral con el empleado por uno de los motivos en el # 172 y 310 del Código del Trabajo correspondientes; dentro de la solicitud de visto bueno amparado en el artículo # 622 ibídem el empleador podrá solicitar que se disponga la suspensión inmediata de las relaciones laborales con la condición única y obligatoria de que consiga un valor con la cantidad de la remuneración equivalente de un mes. La autoridad laboral competente (inspector) al configurarse dentro de su despacho el conocimiento de la solicitud de visto bueno el artículo # 621, manifiesta que notificara de manera inmediata dentro del curso de las veinticuatro horas, brindándole la oportunidad a la otra parte interesada que defienda su posición y conteste a los alegatos hechos por la otra parte de la relación laboral, de igual manera deberá el Inspector de Trabajo al tercer día habiendo contestado o no la parte notificada, haber realizado la investigación respectiva y resolver dentro del día tercero si decide conceder o denegar la solicitud del visto bueno, dentro de la resolución se deberá encontrar el informe como los fundamentos de hecho y de derecho que van a sustentar la decisión del inspector (Asamblea Nacional, 2020).

“Art. 589.- Informe del inspector del trabajo.- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno. La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

En la obra *“Reintegro de un trabajador cesado por visto bueno: Una mirada desde el derecho procesal laboral”* de la reconocida abogada María Brito, describe que los informes de los inspectores del trabajo en todo lo que se refiere al visto bueno y su procedimiento, son de una importancia inimaginable, mucho más de lo que se quiera reconocer (Brito Terán, 2022). En el artículo # 589 del Código de Trabajo donde se manifiesta que se tendrá como Informe del Inspector del Trabajo a la resolución que expida el mismo al otorgar el visto bueno solicitado por el empleador, por lo cual posteriormente debemos destacar la relevancia de lo que se expresan dentro de los artículos # 546 y 547 ibídem (Asamblea Nacional, 2020) :

Art. 546.- Responsabilidad de los inspectores del trabajo.- Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.

“Art. 547.- Sanciones.- Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.”

El abogado Aguayo dentro de su obra *“El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador”*, resalta que para cerrar este capítulo referente a los inspectores del trabajo y su incidencia dentro de la figura jurídica del visto bueno, se debe concluir que los inspectores respectivos a cada uno de los procedimientos de visto bueno, de igual manera que el empleado dentro del visto bueno, en base a lo que manifiesta el artículo # 546 el Inspector del Trabajo será responsable de manera civil como penal en los casos de que dicha autoridad de trabajo aprovechándose de su función y puesto de trabajo divulgue información confidencial, delicada o cualquier dato que sea perteneciente o de relevancia para el visto bueno de su conocimiento y procedimiento, es decir, que es responsable por la reserva como la protección de la información expuesta (Aguayo Rossignoli, 2018). Respecto a lo que dispone el artículo # 547 del Código del Trabajo, también tendrá responsabilidad y consecuencias jurídicas, en los casos que los inspectores se hayan extralimitado de sus funciones, siendo el exceso de que el inspector de trabajo configure al sobrepasar las facultades y funciones que la ley prescribe, por lo cual dentro de este tipo de acontecimientos de que un inspector se exceda de sus funciones o facultades se deberán analizar los detalles del caso si fueron configurados de maliciosa o con parcialidad, las sanciones o las consecuencias de este tipo de actuaciones o actos conteniendo extralimitaciones deberá ser analizadas y sancionadas por el Director Regional del Trabajo. (Asamblea Nacional, 2020).

1.16. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219: Normativa técnica que regula el visto bueno y su procedimiento.-

Al encontrarnos con la afortunada situación dentro de nuestra organización empresarial de que ninguna de los trabajadores o empleados sus actos o conductas coinciden con alguna de las ocho (8) situaciones estipuladas dentro del artículo # 172 del Código de Trabajo, situaciones las cuales el empleado ha incumplido con sus obligaciones laborales o ha violentado alguna normativa empresarial se proseguirá con el procedimiento amparado por la ley respecto a la institución jurídica del visto bueno. No obstante, se debe tener en claro que a las ocho causales o situaciones extraordinarias de la figura jurídica del visto bueno dentro nuestro Código de Trabajo estudiadas como analizadas a profundidad, debemos agregar dos (2) casos o circunstancias manifestadas dentro del artículo # 310 ibídem, que van a concluir con un resultado de diez (10) actos, conductas o circunstancias en la actualidad por las cuales al coincidir el trabajador con su indisciplina o incumplimiento, el empleador estará facultado para dar por terminado la relación laboral.

El Ministerio de Trabajo dentro de sus boletines como informes jurídicos que publican de manera concurrente, destacan que la normativa jurídica ecuatoriana es clara para describir que en su totalidad existen diez (10) casos o circunstancias taxativas por las cuales de manera legal y facultativa el empleador puede solicitar y acceder para quebrantar el vínculo laboral con el empleado por medio de la figura jurídica del visto bueno, para poder romper esa protección contractual como constitución al trabajador con el uso de la figura jurídica del visto bueno, el trabajador para poder ser separado debe haber no cumplido con sus obligaciones como trabajador dentro de su área de trabajo o peor aún, coincidir su conducta con las actuaciones o circunstancias graves expuestas dentro de los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo. En el Código de Trabajo dentro del artículo # 310 encontramos dentro del primero numeral la circunstancia específica en la cual un empleado en virtud de su labor, cargo, función o actividad dentro de una empresa cometa o perpetre la divulgación de los secretos o información confidencial.

1.17. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219: Normativa técnica que regula el visto bueno y su procedimiento.-

En fecha 19 de mayo de 2021, el Ministerio del Trabajo por medio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-0189, expidió: “La normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo”, acuerdo ministerial siendo una de las formas que se comunica, expresa y resuelven los distintos ministerios dentro de nuestra cúpula jurídica estatal, en este caso específico el Ministerio del Trabajo constituye dentro de la herramienta legal del visto bueno y su procedimiento, los pasos que deberán seguir según el caso lo corresponda el empleador o el empleado ante el Ministerio del Trabajo.

En fecha 13 de Agosto de 2021, el Ministerio del Trabajo considera que existen ciertos conceptos y de igual manera aspectos dentro que deben ser modificados dentro del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-0189, por lo tanto, se expide el acuerdo ministerial, el cual va a modificar la normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno, donde se regula y manifiesta lo siguiente (Ministerio del Trabajo, 2021) :

- Objeto: Tiene por objeto regular el procedimiento visto bueno
- Aplicación: Son de aplicación obligatoria para los empleados como empleadores del sector privado, sector público y de las empresas publicas sujetas al Código de Trabajo.
- Competencia: Donde se ejecuta el contrato de trabajo o el lugar donde tenga el domicilio la parte accionada el inspector de trabajo será competente para la recepción y conocimiento del visto bueno.
- Las partes podrán comparecer en lo que corresponde al procedimiento de visto bueno, sea de manera personal como a través de su mandatario.

- Documentos acompañar y contenido de la demanda, deberán ser acompañados debidamente por el patrocinio de un abogado defensor autorizado.
- Inspector de Trabajo es el encargado del procedimiento, el cual deberá ser sorteado para configurar su conocimiento del visto bueno, se regirá en base a los artículos estudiados del Código de Trabajo, buscando siempre el saneamiento como la conciliación.

Método de investigación

Capítulo II

2.1. Enfoque de la investigación

Los famosos investigadores Abalde y Muñoz dentro de su obra “Metodología cuantitativa vs. Cualitativa se definir el enfoque que tendrá la investigación, definiendo el primer paso para determinar la manera en la que se recogerán los datos, como se procederá a analizarlos y de qué manera serán interpretados. La elección correspondiente al enfoque investigativo que se debe incluir en el diseño del instrumento a utilizarse dentro de los exámenes complexivos, se van a distinguir por dos tipos de enfoques de investigación: el enfoque cualitativo y el enfoque cuantitativo (Abalde Paz & Muñoz Cantero, 2016).

Dentro de la obra “*Investigación cuantitativa y cualitativa*” de los autores Salvador Pita Fernández y Sonia Pértegas Díaz, donde definen que el enfoque cualitativo hace referencia al tipo de información que describe de forma detallada alguna situación o fenómeno estudiado, estos tipos de investigaciones se enfocan en la utilización práctica de la investigación. Por otro lado, se conceptualiza que el enfoque cuantitativo utiliza preferentemente información cuantificable es decir aquella que se puede medir, dentro de esta investigación se puede utilizar diseños experimentables, cuasi experimentales, este tipo de enfoque es considerado el más usado en el ámbito social (Pita Fernández & Pértegas Díaz, 2002).

Para la presente investigación se combinarán los dos enfoques antes mencionados, por ende, el enfoque que se utilizará es el enfoque integrador, el enfoque múltiple, mayormente conocido como el enfoque mixto, ya que para este caso es necesario emplear las dos técnicas.

2.2. Enfoque Múltiple o Mixto

Este tipo de enfoque es considerado como nuevo ya que no tiene muchos años desde que ha sido considerado importante y oportuno para diferentes tipo de investigaciones, recibe muchos nombres como enfoque: multiple, enfoque mixto y el tipo de enfoque integrador. Este enfoque tiene como su objetivo involucrar el

metodo cuantitativo y el cualitativo, con la finalidad unica de poder usar lo mejor de ambos metodo y asi la investigacion que se realice pueda ser mas acertada Ocampo (2019).

El autor investigativo Ortega dentro de su creación "*Enfoques de investigación*", redacta que es el método descriptivo aquel que va a describir las causales o las razones de la importancia del caso de estudio, dentro del presente trabajo de investigación utiliza el método de investigación descriptivo porque consiste en el estudio del cumplimiento efectivo de lo que la ley demanda dentro del Caso No. 0173-12-EP, y también el análisis correspondiente de la Sentencia 344-17-SEP-CC. También es explicativo porque busca determinar las causas de la actuación de los jueces en las diferentes instancias dentro de ambas sentencias, los motivos y razones dentro de la cual los jueces encargados han anulado el visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo (Ortega Otero, 2018).

2.3. Tipo de investigación

De acuerdo con el investigador Daniel Cauas (2015) en su obra "Los Tipos de Investigacion", destaca que al realizarse una investigacion de manera formal como profesional, la obtención de datos es el momento cuando el investigador va a definir el tipo de estudio investigativo que empleara. Este autor dentro de la obra anteriormente mencionada clasifica el tipo de estudio en cuatro (4) categorías o etapas de estudio los cuales son: exploratorio, descriptivo, correlacional causal, correlacional y explicativo.

- **Método exploratorio:** El investigador José Abreu (2014) en su obra "*El método de la investigación*" define que el método exploratorio es todo aquel método que es reputado o considerado el primer nivel de conocimiento sobre un problema que se está investigando," tiene por objetivo la formulación de un problema.

- **Método descriptivo:** En la renombrada investigación “Tipos de estudio y métodos de investigación” de la investigadora Isabel Vásquez (2019), se determina que el método descriptivo es aquel que busca el conocimiento inicial del hecho generado por la observación directa del investigador y el conocimiento adquirido por la lectura o por el estudio de información proporcionada por otros autores.
- **Método correlacional:** Dentro de la obra “*Enfoques de investigación*” de Alfredo Ortega, define al método correlacional como al método el cual incluye estudios basados en regresión múltiple, análisis factorial, correlación canónica, análisis discriminante, análisis de conglomerados, análisis de correspondencia simple y múltiple y métodos basados en correlación (Ortega Otero, 2018).
- **Método explicativo:** Su propósito es responder a la pregunta de por qué. Esta investigación va más allá de las investigaciones exploratorias y descriptivas para tratar de identificar la causa real de la investigación en cuestión (Castelló, Faz, & López., 2010).

En el presente trabajo de investigación se va utilizar el método de investigación descriptivo, porque consiste en el estudio del cumplimiento efectivo de lo que la ley demanda dentro del Caso No. 0173-12-EP, y también el análisis correspondiente de la Sentencia 344-17-SEP-CC. También es explicativo porque busca determinar las causas de la actuación de los jueces en las diferentes instancias dentro de ambas sentencias, los motivos y razones dentro de la cual los jueces encargados han anulado el visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo.

2.4. Universo y muestra

2.4.1. Universo

En la obra "*Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico social*" realizada por el investigador Dennis Chávez, donde define que el universo o población es un conjunto de los casos que concuerdan con una variedad de especificaciones, destacando que alguna o cualquiera omisión que ocurre en algunos estudios es que o no describen adecuadamente las características de la población, o que las muestras la representan automáticamente. Por lo tanto, es aconsejable establecer claramente las características de la población para determinar cuáles serán los parámetros de la muestra (De Paz, 2008).

Para el caso que se está investigando el universo serán profesionales de derecho, dueños de empresas o negocios (empleadores), y los docentes de derecho concedores del derecho del trabajo o derecho laboral.

2.4.2. Muestra

De acuerdo a la obra "Selección de la muestra", se define a la muestra a todo o un subgrupo de la población, que se selecciona para participar en cierto estudio, respecto a la muestra esta se ocupa de la selección y agrupación de elementos representativos de una población, todo esto con el fin de obtener inferencia. En consecuencia, una muestra es la recolección de los datos que se busca sin que necesariamente sea representativo por toda la población que se estudia (Hernández-Sampieri, 2017).

En la presente investigación como muestra se tomó a tres (3) peritos, especialistas, expertos sobre la materia para proceder a recopilar los datos necesarios por medio de la entrevistas. También se realizaran treinta y tres (33) encuestas a directivos, gerentes, abogados o empleadores que nos ayuden a recabar información necesaria y así poder entender mucho mejor la efectividad del visto bueno dentro nuestro caso de estudio.

2.5. Métodos empleados

El investigador José Corona en su trabajo *“Apuntes sobre métodos de investigación”*, resalta que en la actualidad existen varios métodos y técnicas para medir los fenómenos, hechos o casos que se esté analizando, dependiendo de las necesidades investigativas, cada investigación se puede direccionar a cada una de estas técnicas que pueden ser: la entrevista, el cuestionario o encuesta, la observación, el comité de expertos, entre otros (Corona Lisboa, 2016).

En virtud de la obra investigativa *“Metodología de la Investigación”* se destacan y detallan los diversos enfoques investigativos. De acuerdo al tipo de enfoque escogido: múltiple, mixto o integral, y al tipo de investigación que se está realizando, las siguientes técnicas de medición como recopilación de datos, que son las que más se ajustan y acoplan dentro de este caso de estudio a las necesidades investigativas (Paneque, 1998):

- Entrevista
- Encuesta o Cuestionario

En el presente trabajo de investigación se va utilizar el método de investigación descriptivo, porque consiste en el estudio del cumplimiento efectivo de lo que la ley demanda dentro del Caso No. 0173-12-EP, y también el análisis correspondiente de la Sentencia 344-17-SEP-CC. También es explicativo porque busca determinar las causas de la actuación de los jueces en las diferentes instancias dentro de ambas sentencias, los motivos y razones dentro de la cual los jueces encargados han anulado el visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo.

Dentro de la presente investigación las técnicas empleadas son: documentales como las piezas procesales encontradas dentro del caso como la sentencia anteriormente mencionada en el párrafo previo; también se utilizarán la encuesta y la entrevista a expertos o profesionales relacionados al visto bueno, con la finalidad de dar forma y validación de los datos del caso (Abreu, 2014).

2.6. Entrevista

De acuerdo a la investigación "*La entrevista*" realizada por el autor Murillo Torrecilla (2018), donde describe la importancia y vitalidad de la entrevista dentro de una investigación, relatando que la entrevista permite el enfoque directo de las personas de la realidad, a la cual se la considera una herramienta de tecnología muy completa. La entrevista se configura cuando el investigador solicita la recopilación de respuestas objetivas, sus opiniones, sentimientos y estados de ánimo, con el objetivo de enriquecer la información y facilitar los logros de los objetivos propuestos dentro de la investigación.

La reconocida investigadora Claudia Oxman dentro de su creación "*La entrevista de investigación en ciencias sociales*" destaca que la entrevista es la técnica con la que el investigador quiere recibir información oral y personalizada, la información verá en rondas de eventos experimentados y aspectos subjetivos de la persona como fe, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación examinada. La planificación de la entrevista como la ejecución es de gran importancia, dependiendo del entrevistado la autora nos recomienda que debemos aplicar diferentes estrategias o tácticas para poder obtener la información o recopilar los datos necesarios para la investigación (Oxman, 1998).

2.7. Encuesta o Cuestionario

Dentro de la obra *“La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos”*, se define al cuestionario o encuesta como aquella herramienta investigativo o instrumento para investigar, que nos va a permitir como ayudar a recopilar datos por medio de una serie de cuestionamientos, preguntas o indicaciones de respuestas cortas y concretas, que van a permitirnos comprender de manera más profundo el tema de investigación en cuestión (Anguita, y otros, 2003).

Los autores Antonio Alaminos y José Castejón dentro de su trabajo investigativo *“Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión”*, manifiestan que las encuestas o cuestionarios son unos de las formas o métodos de recopilación de datos más comunes como más útiles que existen dentro del campo investigativo, dando la oportunidad al investigador como al encuestado de brindar información como datos de una gran relevancia con contestaciones directas, concretas y en muchos casos a diferencia de la entrevista, respuestas cortas que van a resultar en una herramienta mucho más ágil como factible para la recolección de la información deseada. Destacando que las preguntas deben ser preguntas que conformen un sistema y una línea de cuestionamiento que vaya a brindar facilidad en la recopilación de los datos o de la información para el aporte investigativo determinado (Alaminos & Castejón, 2006).

Análisis de los Resultados

Capítulo III

3.1. Análisis del Caso No. 0173-12-EP. -

Para poder determinar cómo analizar la aplicabilidad como la efectividad de la herramienta jurídica del visto bueno y su correspondiente procedimiento, primariamente se debió aclarar el proceder exigido por el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219, de igual manera previamente se profundizo sobre las causas o circunstancias extraordinarias que son susceptibles dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral según lo que manifiestan los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo, referente al incumplimiento de obligaciones o la configuración de actos como actuaciones negativas por partes del trabajador o empleado que va a ser desvinculado de manera legal como legitima por medio del visto bueno.

La posibilidad de comprender la efectividad de la institución jurídica laboral del visto bueno, debemos extraernos del campo de la doctrina y de la teoría e irnos al campo de la práctica, analizar las sentencias y la jurisprudencia que dentro de nuestro normativa legal nos vaya a satisfacer cualquier tipo de duda o inquietud referente a la efectividad que tiene el visto bueno como una herramienta legal dentro del campo empresarial en el área de trabajo.

Por lo tanto vamos a detallar como analizar de manera concreta como profunda la jurisprudencia correspondiente, es decir, se va a dar a continuación el análisis dentro del campo práctico del derecho laboral dentro del Caso No. 0173-12-EP, vamos a detallar minuciosamente los fundamentes de hecho y de derecho como las intervenciones de los jueces dentro de sus análisis como resoluciones, lo cual nos va a permitir tener un entendimiento integral y más completo de lo que implica la aplicación de una figura jurídica como el visto bueno y la necesidad de proseguir como respetar todos los lineamientos que la ley estipula al igual manera exige.

La Corte Constitucional del Ecuador dentro del Caso No. 0173-12-EP (2011), siendo la Corte Constitucional del Ecuador no la que da recibimiento por primera vez y es el despacho donde se conoce la causa, todo lo contrario, para llegar a la instancia judicial para que revise la Corte Constitucional del Ecuador un tema o un caso en particular deben haberse pasado como agotado previamente otras etapas

procesales judiciales, ya que dentro de la doctrina del derecho general dentro de nuestro territorio ecuatoriano se conoce como a una de las últimas instancias, la cual únicamente puede darse conocimiento por una acción extraordinaria de protección que se haya interpuesto dentro de este caso en particular por la vulneración específica dentro del procedimiento como en la resolución de alguno de los principios o derechos protegidos y amparados por nuestra Constitución de la República del Ecuador.

Habiendo mencionado estos antecedentes jurídicos se debió haber agotado: la primera instancia que es la de conocimiento, la segunda instancia que se accede por medio del recurso universal y conocido de apelación, la tercera instancia es aquella que comúnmente se configura como se accede mediante el recurso legal de la casación, no habiendo podido dentro de las etapas ya previamente mencionadas por los recursos determinados, la cuarta instancia que la doctrina menciona es la opción que nos da en el caso que interpongamos un recurso extraordinario de protección que es únicamente susceptible como aplicable para las resoluciones o sentencias dentro de nuestra normativa jurídica ecuatoriano que va a permitir hacer el análisis y la revisión correspondiente del procedimiento como del proceder de los actores procesales, para posteriormente determinar si se han vulnerado alguno de los preceptos o conceptos constitucionales garantizados en nuestra Carta Suprema.

En base al caso de análisis dentro de nuestra investigación (Caso No. 0173-12-EP), la Corte Constitucional ha resuelto en virtud a derecho lo que corresponde, lo que amparado y exigidos por la ley, para ejecutar por medio de la sentencia un dictamen absoluto o condenatorio, lo cual va a depender del juez o del tribunal dependiendo de las instancias que conozcan e intervengan en este caso. Por lo tanto, la Corte Constitucional del Ecuador investida en derecho con el objetivo de buscar y brindar justicia a los que hayan accedido a estos procesos judiciales, ha resuelto dentro del caso antes mencionado por medio de la Sentencia No. 344-17-SEP-CC (2017), la cual va a ser objeto de nuestro análisis, ya que su aporte va a ser de gran vitalidad, permitiendo reconocer como añadir diferentes perspectivas para poder conocer y aprender de manera integral como completa lo que significa

y es dentro de nuestro mundo jurídico empresarial la herramienta legal del visto bueno como su procedimiento correspondiente.

Dentro de la Sentencia No. 344-17-SEP-CC, la cual se da a conocer en el año dos mil doce (2012) para la Corte Constitucional del Ecuador, sin embargo la acción jurisdiccional laboral empezó el año dos mil once (2011) la cual dentro de ese periodo se da a conocer el caso y resolvieron los jueces de la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia dentro de la Acción de Protección No. 1334-2011; 602-2011. Denota y describe una situación que para cualquier persona que no pertenece al mundo legal podría decir es una situación particular, que la mayoría de los procedimientos que tratan de la material laboral son de mayor agilidad y menor tiempo, que los temas laborales en virtud de la necesidad de separar o desvincular a un mal elemento dentro de la estructura empresarial, podría no solo tomar meses sino también años, como dependerá del caso en particular pero existirán no solo los casos donde se podrán tardar un tiempo significativo que para los intereses de la compañía, podría ser una eternidad.

En la Sentencia No. 344-17-SEP-CC podemos determinar claramente que antes o previamente que el caso había empezado en la primera instancia en el año dos mil once (2011), la sentencia antes mencionada fue emitida y resuelta por la Corte Constitucional del Ecuador en el dos mil diecisiete (2017), dando como resultado una tardanza o una demora para resolver este caso en particular de visto bueno, desde la solicitud del visto bueno al trabajador o empleado por el incumplimiento de sus obligaciones hasta la resolución y dictamen de la sentencia de la Corte Constitucional, el tiempo aproximadamente fue de seis (6) años, agotando distintos recursos y agotando las diversas instancias dentro de nuestra organización judicial de justicia; lo cual nos deja más que una observación, un llamado de atención a todos lo que integramos el mundo legal empresarial que es un tiempo aparte de ser sumamente alto para un tema que requiere de una urgencia o de otros tiempos de carácter inmediato, denota que es un dinero o gasto masivo como constante que va a tener que poder soportar durante media década, todo es dinero y tiempo, podemos coincidir que el tiempo es mucho más valioso que el dinero, ya que el tiempo es uno de los únicos o pocos recursos que no van a poder

ser recuperados, es decir, el tiempo o esos años investidos en este procedimiento de visto bueno no es recuperable.

Por lo tanto, consideramos que al ser seis (6) años el tiempo en cierta forma desperdiciado, tanto tiempo y energía en algo que debería tomar simplemente meses, pone en tela de duda realmente en la efectividad como la aplicabilidad de una herramienta jurídica que en teoría es tan atractiva dentro del campo laboral-legal. Sea la resolución o el veredicto de los jueces dentro de la instancia que se haya tramitado, después de que se hayan consumido tantos años dentro de un procedimiento tan sencillo, es una pérdida indiscutiblemente para el empleador o la empresa que desde un principio, en este caso desde el dos mil once (2011) tuvo que invertir dinero como tiempo para poder recién en el dos mil diecisiete (2017) obtener una sentencia que siendo a favor, igualmente han perdido, indudablemente es algo tan evidente como notorio que estar peleando o dentro de una batalla legal por un tema laboral por la herramienta jurídica del visto bueno, no tiene justificación como justificativo que sea válido.

3.2. Análisis del Caso No. 0173-12-EP. -

En el Caso No. 1062-13-EP (2011), este caso en particular similar al caso analizado anteriormente se constituye en el año 2011, en el momento exacto en el que el trabajador no bastaba con que no estaba cumpliendo con sus obligaciones como trabajador o empleador sino que estaba siendo un mal elemento, realizando actos como actuaciones que perjudicaban de manera directa a los demás integrantes y colaboradores de la empresa, como directamente afectando a la empresa misma. En base a la causal # 1 del artículo 172 del Código de Trabajo, la compañía decide ya habiendo constituido varios llamados de atención, no solo por sus faltas reiterativas como injustificadas sino concretamente y especialmente por los actos como actuaciones de carácter negativos dentro del ámbito laboral.

Dentro del caso antes mencionado No. 1062-13-EP, podemos darnos cuenta que la compañía correspondiente en el año 2011 se acercó al Ministerio del Trabajo con la finalidad de solicitar y acceder al procedimiento de visto bueno a realizarse

a un empleado o trabajador, con el propósito final de que este sea desvinculado o separado apegado a derecho y la ley amparado dentro de las causales que se reputan según la figura o herramienta legal del visto bueno, en los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo. Dentro del mismo año que la compañía accede, el designado y referido Inspector de Trabajo hace su trabajo en conformidad lo que expresa el proceder del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219, por lo cual decide aprobar la solicitud del visto bueno y proceder a autorizar a desvincular o separar al empleado determinado en este caso específico, por lo cual accedió y solicito la empresa al empleado el respectivo visto bueno.

En el año de la fecha de la terminación del contrato por medio del visto bueno, es decir, en fecha Diciembre del 2011 por parte del trabajador separado se interpone una Acción de Protección en contra de la compañía antes mencionada por el trabajador, estipulando de manera preocupante que han sido violentados sus derechos y preceptos constitucionales amparados en nuestra Carta Magna como en los instrumentos internacionales suscritos por el Ecuador. Por lo tanto, al interponer una acción de protección y dar conocimiento a la violación supuesta que expresa el empleado o trabajador, los jueces de la primera instancia encargados de la Segunda Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, conocen la acción de protección la cual en virtud de los hechos y de los fundamentos de derechos que se han manifestado, como la violación del derecho o principio universal constitucional del trabajo, la estabilidad laboral y los demás preceptos que accesoriamente acompañan al derecho principal como vital que todo individuo alrededor del mundo tiene derecho a trabajar, a ser contratado y gozar de una estabilidad laboral dentro de esta misma compañía, por lo cual aunque no sea el caso el derecho al Seguro Social y la relevancia de la afiliación como se mencionó anteriormente, corresponde a un derecho y a una obligación dentro de la relación bilateral laboral entre el empleador y el empleado.

Dentro de la Sentencia No. 059-18-SEP-CC, la cual se da a conocer en el año dos mil doce (2012) para la Corte Constitucional del Ecuador, sin embargo la acción jurisdiccional laboral empezó el año dos mil once (2011) la cual dentro de ese periodo se da a conocer el caso y resolvieron los jueces de la Segunda Sala

de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia dentro de la Acción de Protección No. 130-2011. Denota y describe una situación que para cualquier persona que no pertenece al mundo legal podría decir es una situación particular, que la mayoría de los procedimientos que tratan de la material laboral son de mayor agilidad y menor tiempo, que los temas laborales en virtud de la necesidad de separar o desvincular a un mal elemento dentro de la estructura empresarial, podría no solo tomar meses sino también años, como dependerá del caso en particular pero existirán no solo los casos donde se podrán tardar un tiempo significativo que para los intereses de la compañía, podría ser una eternidad.

En la Sentencia No. 059-18-SEP-CC (2018) podemos determinar claramente que antes o previamente que el caso había empezado en la primera instancia en el año dos mil once (2011), la sentencia antes mencionada fue emitida y resuelta por la Corte Constitucional del Ecuador en el dos mil dieciocho (2018), dando como resultado una tardanza o una demora para resolver este caso en particular de visto bueno, desde la solicitud del visto bueno al trabajador o empleado por el incumplimiento de sus obligaciones hasta la resolución y dictamen de la sentencia de la Corte Constitucional, el tiempo aproximadamente fue de siete (7) años, agotando distintos recursos y agotando las diversas instancias dentro de nuestra organización judicial de justicia.

La evidencia del análisis y estudio de ambos casos dispone un tiempo excesivo consumado en la disputa de un visto bueno, al cual en ambos casos fueron revertidos y debieron indemnizar a los trabajadores por no haber aplicado efectivamente el visto bueno. De igual manera que el primer caso analizado que comenzó dentro de las filas de la provincia del Guayas en la ciudad de Guayaquil en el año dos mil once (2011) se iniciaron las acciones judiciales correspondientes y fueron culminados después de seis a siete años correspondientemente, por lo cual podemos coincidir que el tiempo es mucho más valioso que el dinero, ya que el tiempo es uno de los únicos o pocos recursos que no van a poder ser recuperados, es decir, el tiempo o esos años investidos en este procedimiento de visto bueno no son recuperables, por lo cual denota una efectividad baja por no decir casi nula de la herramienta jurídica del visto bueno.

3.3. Entrevista # 1

Abogado José Javier Quiroz
Experto en Derecho Empresarial
Socio de Estudio Jurídico Quiroz & Asociados

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre el nuevo procedimiento específico expedido en fecha 13 de Agosto del 2021, por el Ministerio de Trabajo por medio del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219?

Si, se refiere al procedimiento específico y dedicado del visto bueno que el Ministerio de Trabajo realizaron con esa finalidad específica de brindar una mayor apoyo jurídico para un mejor entendimiento del proceder dentro de este tipo de acciones para terminar la relación laboral.

2. ¿Cuál es su opinión sobre la institución jurídica del visto bueno en contra de los empleados o trabajadores que han incumplido en sus obligaciones según lo amparado dentro de los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo?

Considero que el visto bueno es una institución jurídica dentro del Derecho del Trabajo en el Ecuador de gran soporte y utilidad para las ambas partes que conforman la relación laboral, que va a brindar la posibilidad de dar por terminada el vínculo de trabajo por esta vía cuando se la requiera implementar.

3. ¿Considera que deberían existir más causales expresas o circunstancias que sean susceptibles para acceder como solicitar el visto bueno en contra de un trabajador o empleado?

Según mi criterio y experiencia no se trata de tener miles de millones de causales que puedan permitir al empleado como el trabajador solicitar el visto bueno, sino la aplicación correcta de los procedimientos y sus tiempos, este tipo de casos de visto bueno deben ser tratados con suma sensibilidad como agilidad para el beneficio de las partes laborales, lo cual no acontece especialmente por los Inspectores de Trabajo que es otro tema interesante a conversar.

4. ¿Han anulado, dado de baja o perdido algún visto bueno? ¿Por qué?

Si, dentro de nuestro estudio jurídico tenemos la política referente a esta área jurídica del trabajo, de analizar de manera minuciosa las posibilidades y las necesidades que nuestros clientes presenten en cada uno de sus determinados casos, aunque no lo consideren tal vez una realidad, debido a las consecuencias jurídicas posteriores que pueden configurarse por el mal procedimiento o la mala ejecución del visto bueno al trabajador, podrá demandar y exigir que se le indemnicen cantidades de dinero como sumas altas. Por lo tanto, pongo a su conocimiento que los números son muy altos y es muy común tener inconvenientes o problemas a lo largo del procedimiento de visto bueno, por eso hemos decidido como manifesté anteriormente una política en virtud de la necesidad de la empresa si requiere separar al trabajador de manera inmediata, si es mejor para los intereses corporativos la terminación laboral por el visto bueno o el despido intempestivo.

5. ¿Qué opina usted sobre el actuar o las actuaciones que realizan los Inspectores de Trabajo dentro del visto bueno según nuestra normativa jurídica laboral?

Los Inspectores de Trabajo son aquella autoridad del trabajo que se encarga del conocimiento como del mismo procedimiento el cual va a determinar por medio de su informe y resolución si otorga o deniega el visto bueno, siendo de tanta importancia los inspectores de trabajo nunca cumplen con lo establecido en la ley, ya sean los tiempos como los actos que deben configurarse de su parte.

6. ¿Cuáles serían las facultades y obligaciones que deberían agregar al Inspector del Trabajo dentro de la herramienta jurídica del visto bueno como en su procedimiento correspondiente?

Los Inspectores de Trabajo no requieren de mayores facultades o libertad de acción, sino más compromiso y ética profesional para que el desempeño de sus funciones realmente beneficien a los usuarios, sean empleadores como empleados.

7. ¿Dentro de los procedimientos y casos de visto bueno en los cuales usted los haya solicitado, se han cumplido con los tiempos o plazos establecidos por la ley?

Habiendo sido comentado, reitero nuevamente que por parte de las autoridades estatales o funcionarios públicos (inspectores) no se cumplen los tiempos determinados en la ley, es uno de los tópicos de mayor polémica dentro de nuestro campo de ejercicio profesional.

8. ¿Cuál es para usted la causal de visto bueno dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo que más se configura o perpetra dentro del ámbito laboral, por lo cual son objetos de solicitudes de visto bueno? Escoja una y explique su respuesta.

Según mi experiencia puedo contestar con certeza y de conocimiento en conjunto por mis amigos de profesión, que el visto bueno solicitado con mayor frecuencia es por el motivo de las faltas injustificadas o ausencia del trabajo por tres días dentro de un mes, cuya causa la encuentras dentro del primera numeral del artículo # 172 del Código del Trabajo.

9. ¿Cuál es para usted la causal de visto bueno dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo que menos se configura o perpetra dentro del ámbito del derecho del trabajo, por lo cual son objetos de solicitudes de visto bueno? Escoja una y detalle su respuesta.

Nuevamente según mi experiencia puedo contestar con mucha firmeza que la causal de mayor controversia o polémica que es causal de visto bueno, considero que es: acoso laboral. No es porque se configure o perpetre en menos números, sino que aparte de ser difícil de comprobarlo, el mayor impedimento se encuentra que la persona agraviada o la víctima quiera rendir su testimonio o cuente los hechos, la mayoría de estas personas acosadas deciden no comentar nada a nadie.

10. ¿Considera que el visto bueno puede tomar un tiempo significativo y es preferible a veces por la necesidad inmediata de separar a un mal elemento, es mejor hacerlo por medio del despido intempestivo?

Correcto, por la necesidad que nos presentan nuestros clientes puedo acertar que la vía más rápida y sencilla para separar a un trabajador de una empresa es por medio del despido intempestivo. Hemos tenido casos de visto bueno que aparte de que se demoran con los tiempos y existe esa necesidad inmediata, donde se han otorgado finalmente y después por diferentes motivos se ha revertido la decisión del inspector del trabajo, posteriormente de años en otros casos de muchos años se configura el despido intempestivo, donde se ha pagado abogados, costas procesales, movilización y aparte lo que corresponde a los haberes laborales dentro de la figura jurídica del despido intempestivo.

11. ¿Alguna vez ha solicitado, aceptado y ganado un visto bueno, en el cual posteriormente un juez determina dentro de un proceso judicial que se han violentado normas, por lo cual se ha configurado despido intempestivo?

Si, como fue mencionado en la pregunta anterior, tenemos esa preferencia que en virtud de la necesidad inmediata empresarial realizar la desvinculación por medio del despido intempestivo. Sin embargo, si nos han revertido varios visto bueno y no solo algunos, sino mucho más de lo que quisiéramos considerar.

12. ¿Según su criterio y experiencia, consideraría usted a la herramienta jurídica del visto bueno y a su procedimiento, como herramientas efectivas y aplicables?

Siendo completamente honesto considero como la mayoría de las herramientas jurídicas que en la teoría son excelentes, el problema esta en la aplicación y quienes son los encargados en aplicar estas conceptos e instituciones legales dentro del mundo del derecho del trabajo ecuatoriano, destacando que en la práctica analizando principalmente su efectividad considero que no lo son: el visto y en conjugación con su procedimiento, ni aplicables como lo explicaba anteriormente por los tiempos y su mala aplicación, llevan a posteriormente consecuencias jurídicas que representan un verdadero dolor de cabeza para nuestro cliente y nuestra reputación de nuestro trabajo.

13. ¿De qué manera usted mejoraría la figura jurídica del visto bueno y su correspondiente procedimiento?

Nuevamente según mi experiencia puedo contestar con mucha firmeza que la causal de mayo controversia o polémica que es causal de visto bueno, considero que es: acoso laboral. No es porque se configure o perpetre en menos números, sino que aparte de ser difícil de comprobarlo, el mayor impedimento se encuentra que la persona agraviada o la víctima quiera rendir su testimonio o cuente los hechos, la mayoría de estas personas acosadas deciden no comentar nada a nadie.

3.4. Entrevista # 2

Abogado Alejandro Ortiz Pérez
Especialista en Derecho Laboral
Socio de Estudio Jurídico Ortiz & Pérez

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre el nuevo procedimiento específico expedido en fecha 13 de Agosto del 2021, por el Ministerio de Trabajo por medio del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219?

Así es, el Ministerio de Trabajo en el mes de Agosto del 2021 decide reformar el reciente reglamento expedido en el mismo año dentro del mes de Mayo, aclarando como afinando el procedimiento del visto bueno dentro de nuestro marco jurídico laboral.

2. ¿Cuál es su opinión sobre la institución jurídica del visto bueno en contra de los empleados o trabajadores que han incumplido en sus obligaciones según lo amparado dentro de los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo?

Dentro del día a día de mi desarrollo como profesional del derecho y especializado en temas del derecho del trabajo o también conocidos como del derecho laboral, debo expresar que la institución jurídica del visto bueno es una

institución jurídica que va a brindar la posibilidad de dar por terminada el vínculo de trabajo por esta vía cuando exista la necesidad, por lo cual es de una gran vitalidad para todo lo que respecto al derecho empresarial y especialmente al derecho laboral.

3. ¿Considera que deberían existir más causales expresas o circunstancias que sean susceptibles para acceder como solicitar el visto bueno en contra de un trabajador o empleado?

No, según mi experiencia el Ministerio de Trabajo debería considerar implementar mejores sistemas como elementos para el cumplimiento de sus funciones y objetivos, aumentando el número de inspectores y la conjugación de la tecnología para brindar un mayor acceso como facilidad a cada uno de los usuarios.

4. ¿Han anulado, dado de baja o perdido algún visto bueno? ¿Por qué?

Sí, pero de la cantidad de casos que manejamos, puedo comentar que es una cifra muy ínfima de los cuales el inspector no se han concedido el visto bueno por el inspector de trabajo y hemos aconsejado a despedir debido a que la fundamentación de la autoridad ha sido correcta. Pero hasta el momento puedo decir que de la manera que analizamos cada caso seguimos invictos en ese aspecto, no hemos alguna vez perdido o se nos ha revertido un visto bueno concedido por despido intempestivo.

5. ¿Qué opina usted sobre el actuar o las actuaciones que realizan los Inspectores de Trabajo dentro del visto bueno según nuestra normativa jurídica laboral?

Tengo una opinión muy reservada como encontrada, lo único que quisiera comentar es que nuestro estudio jurídico y personalmente no nos encontramos satisfechos con la forma de actuar de las autoridades dentro de los organismos correspondientes al trabajo, con especialmente énfasis a los inspectores de trabajo.

6. ¿Cuáles serían las facultades y obligaciones que deberían agregar al Inspector del Trabajo dentro de la herramienta jurídica del visto bueno como en su procedimiento correspondiente?

En mi opinión y la perspectiva que tengo de haber trabajado internacionalmente, en ciudades con otras formas de percibir jurídicamente las cosas, demuestra que no se trata de una filosofía cuantitativa sino cualitativa. Considero que es de gran importancia integrar profesionales de gran calidad en conjunto con sistemas de tecnología de primera.

7. ¿Dentro de los procedimientos y casos de visto bueno en los cuales usted los haya solicitado, se han cumplido con los tiempos o plazos establecidos por la ley?

No, rara vez los Inspectores de Trabajo cumplen al pie de la letra con lo que la ley estipula, rara vez cumplen con las visitas in situ para comprobar los hechos fundamentados en la solicitud que es de lo más importante que tiene la investigación laboral para determinar el visto bueno, peor aún el cumplimiento de los plazos o tiempos establecidos, el retraso y la demora es una normalidad dentro de nuestro mundo profesional lamentablemente.

8. ¿Cuál es para usted la causal de visto bueno dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo que más se configura o perpetra dentro del ámbito laboral, por lo cual son objetos de solicitudes de visto bueno? Escoja una y explique su respuesta.

Es una excelente pregunta, pero para contestar con certeza y basado en mi experiencia debo acertar que la justificación para conceder u otorgar un visto bueno dentro de nuestra comunidad jurídica debe ser lo que se expresa dentro del artículo # 172 en su numeral uno (# 1): la ausencia como las faltas injustificadas o ausencia del trabajo por tres días de manera consecutiva dentro de un mes.

9. ¿Cuál es para usted la causal de visto bueno dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo que menos se configura o perpetra

dentro del ámbito del derecho del trabajo, por lo cual son objetos de solicitudes de visto bueno? Escoja una y detalle su respuesta.

Todas se constituyen por igual cantidad, se perpetran con cifras similares solo que unas causales nos encontramos con mayor dificultad para probar o hacer la recopilación de las pruebas para poder sustentar las afirmaciones alegadas.

10. ¿Considera que el visto bueno puede tomar un tiempo significativo y es preferible a veces por la necesidad inmediata de separar a un mal elemento, es mejor hacerlo por medio del despido intempestivo?

No existe mejor manera que inmediatamente separar a una persona que por medio del despido intempestivo, ni el visto bueno más veloz y rápido del mundo va a poder ganarle a la inmediatez y agilidad de simplemente despedir a una persona y cancelar su indemnización correspondiente.

11. ¿Alguna vez ha solicitado, aceptado y ganado un visto bueno, en el cual posteriormente un juez determina dentro de un proceso judicial que se han violentado normas, por lo cual se ha configurado despido intempestivo?

No, como fue mencionado en una de las preguntas anteriormente, debido a nuestra gran política analítica y de honestidad de siempre considerar como aconsejar lo mejor a nuestros clientes en consideración de sus necesidades e intereses.

12. ¿Según su criterio y experiencia, consideraría usted a la herramienta jurídica del visto bueno y a su procedimiento, como herramientas efectivas y aplicables?

Es una herramienta como institución jurídica de un valor legal inmensurable, siendo de nuestro trabajo una de las herramientas más solicitadas, al igual que frecuentadas en su uso para la protección de los negocios de nuestros clientes en los momentos que ellos lo requieran o necesiten.

13. ¿De qué manera usted mejoraría la figura jurídica del visto bueno y su correspondiente procedimiento?

No me incomoda repetirlo, la conjugación de la tecnología y el ser humano ya no es un lujo sino una necesidad, el objetivo es facilitar los procesos como el accionar de los usuarios como de los funcionarios públicos para que pueda existir un servicio de calidad. Contratar profesionales especializados en la materia y tener un mejor control sobre lo que respecta al desempeño de los inspectores de trabajo.

3.5. Entrevista # 3

Abogado Oscar Guerrero Jalón
Especialista en Derecho del Trabajo / Corporativo
Socio de Estudio Jurídico G & J

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre el nuevo procedimiento específico expedido en fecha 13 de Agosto del 2021, por el Ministerio de Trabajo por medio del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219?

El Ministerio de Trabajo en el dos mil veintiuno (2021) decide reformar dos veces el procedimiento correspondiente al visto bueno, reglamento expedido en el mismo año dentro del mes de Mayo, posteriormente en Agosto, donde se concreta el procedimiento del visto bueno.

2. ¿Cuál es su opinión sobre la institución jurídica del visto bueno en contra de los empleados o trabajadores que han incumplido en sus obligaciones según lo amparado dentro de los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo?

Es una excelente herramienta, nos sirve para protegernos hasta aun los abogados cuando tenemos nuestra profesión en un nivel que requiere implementar servicios en relación de dependencia, este tipo de herramientas te brinda la oportunidad de proteger tu inversión, tu negocio, tu trabajo.

3. ¿Considera que deberían existir más causales expresas o circunstancias que sean susceptibles para acceder como solicitar el visto bueno en contra de un trabajador o empleado?

Si, considero que podrían existir unas cuantas adiciones o modificaciones dentro de los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo en virtud de las circunstancias especiales como extraordinarias que van a dar paso al visto bueno.

4. ¿Han anulado, dado de baja o perdido algún visto bueno? ¿Por qué?

No, no me han anulado, ni me han dado de bajo ninguna solicitud como ningún procedimiento de visto bueno.

5. ¿Qué opina usted sobre el actuar o las actuaciones que realizan los Inspectores de Trabajo dentro del visto bueno según nuestra normativa jurídica laboral?

Mi opinión sobre las actuaciones que hacen y realizan los inspectores de trabajo es que se lo está haciendo de la mejor manera dentro de las posibilidades, debido a la saturación de trabajo y falta de herramientas como apoyo por las autoridades a este sector del derecho.

6. ¿Cuáles serían las facultades y obligaciones que deberían agregar al Inspector del Trabajo dentro de la herramienta jurídica del visto bueno como en su procedimiento correspondiente?

Considero que en lo que respecta a la teoría no se debe modificar nada, sino tratar de solventar ciertos vacíos que existen dentro del campo de la práctica de estas instituciones estatales, es como el caso ejemplar de los policías forenses que tienen que comprarse sus propios uniformes, herramientas y demás instrumentos para poder ejercer su función, de igual manera carecen de este tipo de falencias en el sistema los inspectores.

7. ¿Dentro de los procedimientos y casos de visto bueno en los cuales usted los haya solicitado, se han cumplido con los tiempos o plazos establecidos por la ley?

No, de lo que conversamos frecuente entre colegas que en la mayoría de los casos no se cumplen los tiempos ni lo que esta estipula al cien por ciento dentro de la ley, es decir, que es casi que un milagro jurídico que se cumplan los tiempos o plazos determinados dentro del visto bueno.

8. ¿Cuál es para usted la causal de visto bueno dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo que más se configura o perpetra dentro del ámbito laboral, por lo cual son objetos de solicitudes de visto bueno? Escoja una y explique su respuesta.

Con certeza contesto que es la causal expresada dentro del Art. 172 # 1, que manifiesta que la ausencia como las faltas injustificadas o ausencia del trabajo por tres días de manera consecutiva dentro de un mes. No obstante, quisiera hacer un comentario sobre esta nueva causal que es la de injuriar al empleador por medio de las redes sociales, es uno de los actos que más se están configurando a la par del mencionado anteriormente.

9. ¿Cuál es para usted la causal de visto bueno dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo que menos se configura o perpetra dentro del ámbito del derecho del trabajo, por lo cual son objetos de solicitudes de visto bueno? Escoja una y detalle su respuesta.

Considero que todas las diez causales que abarcan los dos artículos mencionados dentro de la pregunta, son muy frecuentes, el dato estadístico exacto no podría decirlo, pero si pudiera aproximarme consideraría que depende de la perspectiva del abogado o de la persona encargada solicitar el visto bueno al trabajador.

10. ¿Considera que el visto bueno puede tomar un tiempo significativo y es preferible a veces por la necesidad inmediata de separar a un mal elemento, es mejor hacerlo por medio del despido intempestivo?

Por supuesto, el despido intempestivo las personas externas o desconocedoras del derecho laboral a profundidad, no entienden la importancia de este tipo de posibilidades dentro de la ley de poder realizar este tipo de maniobras

para anteponer el bienestar de tu empresa o negocio, a veces el visto bueno puede ser concedido pero el tiempo es el problema.

11. ¿Alguna vez ha solicitado, aceptado y ganado un visto bueno, en el cual posteriormente un juez determina dentro de un proceso judicial que se han violentado normas, por lo cual se ha configurado despido intempestivo?

No, he tenido la fortuna de que todos mis trámites como procedimientos de visto bueno correspondiente de manera personal como de mis clientes, han sido concedidos y no han presentado ningún tipo de inconveniente en el futuro.

12. ¿Según su criterio y experiencia, consideraría usted a la herramienta jurídica del visto bueno y a su procedimiento, como herramientas efectivas y aplicables?

Claro que sí, pero como lo manifesté claramente en una de las preguntas anteriores todo este tipo de calificativos o calificaciones como valoraciones son subjetivas para la persona dependiendo de su beneficio o utilidad, queriendo resaltar que la efectividad como la aplicabilidad va a depender específicamente entre la necesidad de separar o romper el vínculo laboral de manera inmediata o no, el tiempo.

13. ¿De qué manera usted mejoraría la figura jurídica del visto bueno y su correspondiente procedimiento?

Constituir un mejor sistema y dar mejores herramientas de trabajo a los inspectores de trabajo, como ser más severos también con las sanciones de los inspectores.

3.6. Encuesta o Cuestionario.-

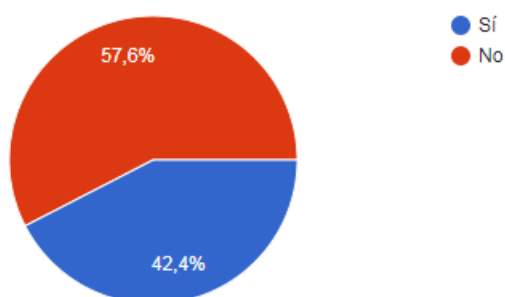
Encuesta sobre: VISTO BUENO

33 respuestas

- 1 ¿Tiene usted conocimiento sobre el nuevo procedimiento específico expedido en fecha 13 de Agosto del 2021, por el Ministerio de Trabajo por medio del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219?

 Copiar

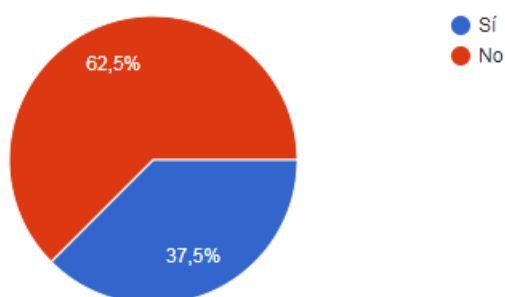
33 respuestas



- 2 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 1, del artículo 172 del Código de Trabajo, 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 periodo mensual de labor?

 Copiar

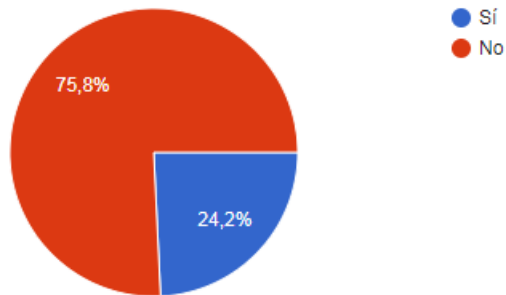
32 respuestas



3 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 2, del artículo 172 del Código de Trabajo, por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados?

 Copiar

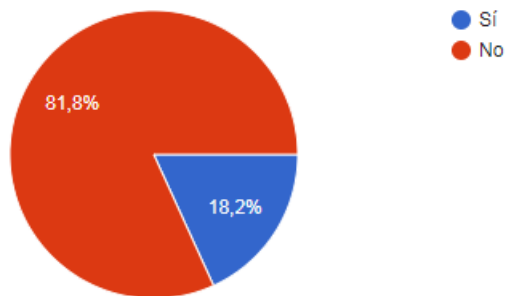
33 respuestas



4 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 3, del artículo 172 del Código de Trabajo, por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador?

 Copiar

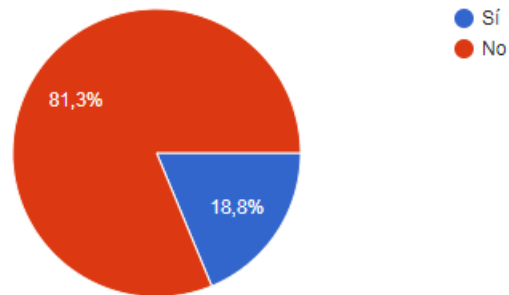
33 respuestas



5 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 4, del artículo 172 del Código de Trabajo, por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante?

 Copiar

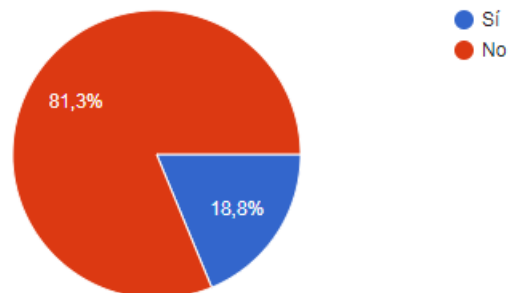
32 respuestas



6 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 4, del artículo 172 del Código de Trabajo, por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante?

 Copiar

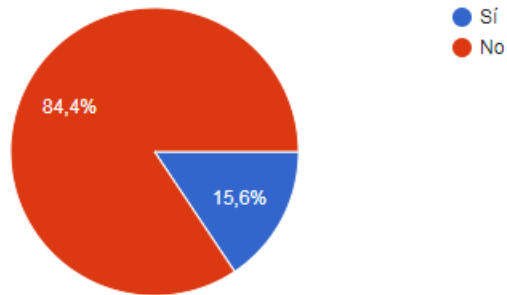
32 respuestas



7 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 5, del artículo 172 del Código de Trabajo, por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió?

 Copiar

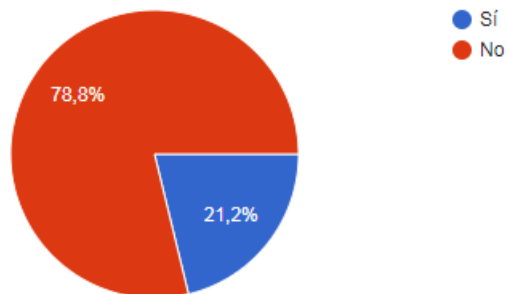
32 respuestas



8 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 6, del artículo 172 del Código de Trabajo, por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social?

 Copiar

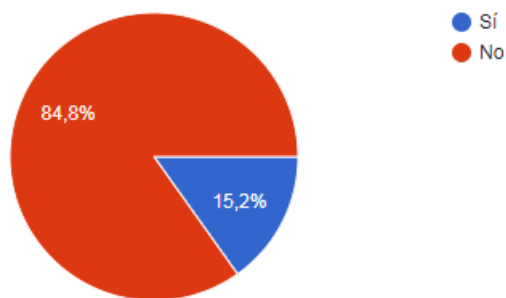
33 respuestas



9 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 7, del artículo 172 del Código de Trabajo, 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?

 Copiar

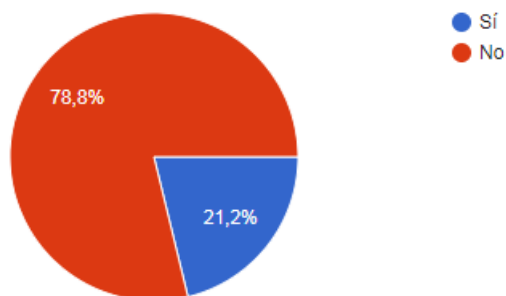
33 respuestas



10 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 8, del artículo 172 del Código de Trabajo, 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?

 Copiar

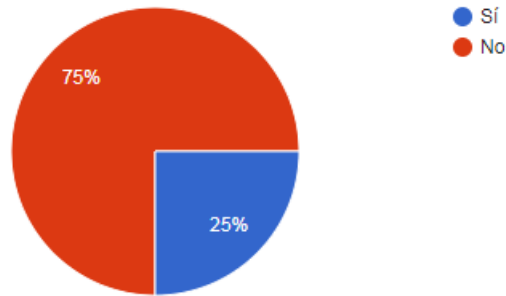
33 respuestas



11 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 1, del artículo 310 del Código de Trabajo, cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador ?

 Copiar

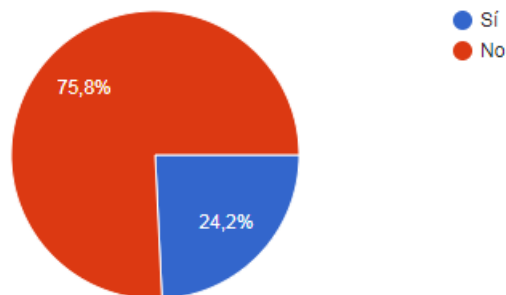
32 respuestas



12 ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 2, del artículo 310 del Código de Trabajo, cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos?

 Copiar

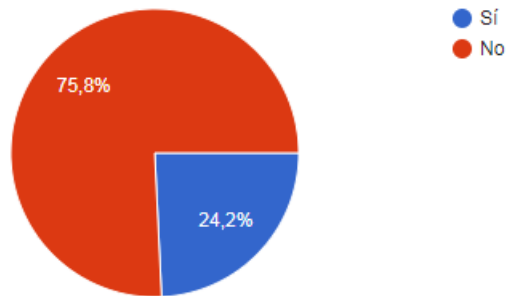
33 respuestas



13 ¿En el procedimiento de la solicitud de visto bueno ante el Ministerio del Trabajo que usted interpuso ante el Inspector de Trabajo en contra del trabajador o empleado; dentro del procedimiento el Inspector que ha sido asignado, ha asistido al lugar de trabajo y ha seguido con el proceder que lo exige la ley?

 Copiar

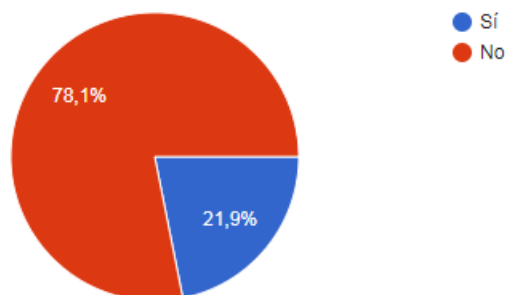
33 respuestas



14 ¿Han anulado o denegado algún visto bueno dentro de su empresa o compañías de sus clientes en contra de un trabajador o empleado, en la cual usted haya accedido o solicitado dentro del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Guayaquil dentro del periodo 2020, 2021 y 2022?

 Copiar

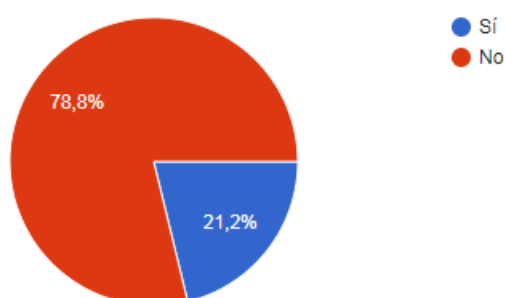
32 respuestas



15 ¿Dentro de su empresa o compañía de sus clientes han acontecido la situación extraordinaria que se haya separado de manera legal a un empleado o trabajador por medio de la figura jurídica del visto bueno, han llegado a arreglar o conciliar por medio del Inspector de Trabajo las diferencias que existían y han decidido no proseguir con el procedimiento correspondiente al visto bueno?

 Copiar

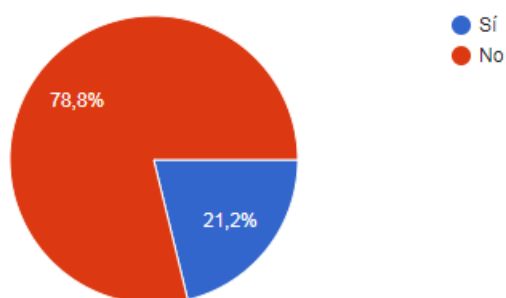
33 respuestas



16 ¿Dentro de su empresa o compañía de sus clientes han acontecido la situación extraordinaria que se haya separado de manera legal a un empleado o trabajar por medio de la figura jurídica del visto bueno, pero por medio de un proceso judicial se ha decidido que no se ha cumplido con lo estipulado dentro del visto bueno, por lo tanto, se ha configurado en una sentencia de despido intempestivo?

 Copiar

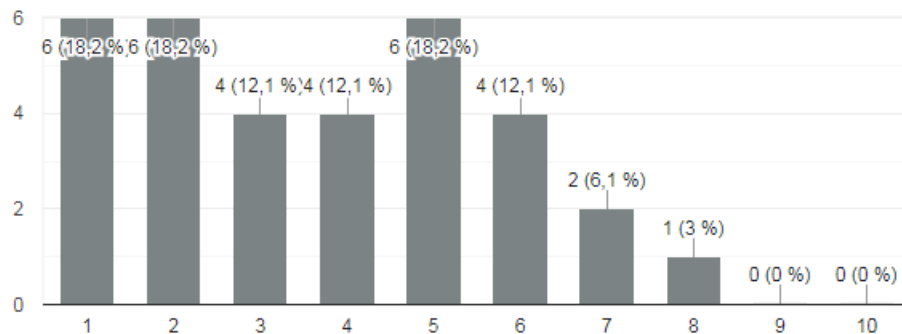
33 respuestas



17 Califique: Del 1 al 10 según su experiencia la efectividad de la herramienta jurídica del VISTO BUENO

 Copiar

33 respuestas



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

3.7. Análisis de las Encuestas.-

De las encuestas a las treinta y tres (33) personas realizadas, existen diecisiete (17) preguntas de la encuesta, dieciséis (16) de pregunta y respuesta de si o no, y una sola pregunta, la última cuestión era valorar a la herramienta jurídica del visto bueno en su efectividad.

Todas las personas que contestaron los cuestionarios o encuestas, eran directivos o directores de empresas, dueños de compañías, abogados y profesionales del derecho, especialistas y expertos dentro de los temas de Derecho Empresarial como del Derecho del Trabajo dentro del Ecuador, conociendo de manera directa la figura jurídica del visto bueno como su procedimiento.

Entre los encuestados existen criterios compartidos, muy similares con respecto a si la herramienta del visto bueno es realmente efectiva, dentro de la pregunta numero diecisiete (17) donde se solicita valor al visto bueno con su procedimiento donde ninguna votación de las treinta y tres personas superaron los

ocho de puntuación, siendo la puntuación más coincidente o con mayor presentada dentro de las imágenes estadísticas son las valoraciones del: 1, 2 y 5, siendo de uno lo más baja y el diez la nota más alta, se destaca que dentro de las encuestas las diferentes personas cuestionadas otorgaron una mala calificación a la herramienta jurídica del visto bueno y su procedimiento referente a su efectividad.

Podremos observar que todos los encuestados coincidieron en un cuarenta y dos coma cuatro por ciento (42,4 %) en la respuesta positiva de conocer el Acuerdo Ministerial MDT-2021-219, es decir, casi la mitad de las personas encuestadas tienen conocimiento sobre el acuerdo ministerial que regula el procedimiento de visto bueno.

Todos los encuestados coincidieron en que las preguntas uno (1) con treinta y siete coma cinco por ciento (37,5%) de la encuesta donde se cuestiona sobre la causal de las faltas injustificadas, fue el visto bueno con mayores números y coincidencias dentro de la recopilación de los datos estadísticos.

Existen criterios disímiles entre las restantes respuestas dentro de la encuesta o cuestionario, donde podemos determinar que la pregunta con menor valoración o con menor porcentaje dentro de la encuesta es la pregunta número cuatro (4) que cuestiona sobre la causal de la falta de probidad o conducta inmoral del trabajador donde el porcentaje es de dieciocho coma dos por ciento (18,2%), siendo el porcentaje más bajo de todas las causales restantes.

3.8. Análisis de las entrevistas.-

De las entrevistas realizadas al Abogado José Javier Quiroz, Abogado Alejandro Ortiz Pérez y al Abogado Oscar Guerrero Jalón se puede constatar lo siguiente:

Todos los profesionales del derecho, son especializados en derecho empresarial o laboral, por lo cual tienen todo el criterio como la experiencia necesaria para considerarse respuestas a las preguntas de las entrevistas como más que válidas, donde los entrevistados con respecto a la falta de cumplimiento

de los plazos establecidos como los actos correspondientes a los Inspectores de Trabajo.

Comparten la misma visión de que en cierta parte es falla de las instituciones al propiciarles las herramientas ni el sistema óptimo para el desenvolvimiento de sus funciones, encontrando un factor común jurídico en los tres entrevistados que en virtud de la necesidad jurídica que a veces se presentan o demandan los clientes de una desvinculación o terminación de una relación laboral de manera inmediata al trabajador es mejor configurar el despido intempestivo.

¿Por qué? Debido a que los tiempos o los plazos que se constituyen y son exigidos por la leyes del trabajo dentro del procedimiento de visto bueno al no cumplirse se constituyen como un gran obstáculo y en los peores de los casos un serio perjuicio para los clientes y los abogados entrevistados, por la necesidad inmediata de separar en su momento a este llamado mal elemento dentro de la estructura empresarial, queriendo decir en pocas palabras que si realmente fuera efectiva como aplicable el visto bueno y su procedimiento estos fueron los preferidos pero la realidad jurídica es otra, coincidiendo con los casos analizados de la jurisprudencia donde ambas casos duraron de seis a siete años de manera correspondiente, un tiempo abismal que nadie puede darse el lujo de perder, ni el empleador como el empleado.

Conclusiones

Capítulo IV

4.0. Conclusiones.-

Una vez efectuado el objetivo principal de la presente investigación, que consistió en realizar estudio de los casos No. 0173-12-EP, y Caso No. 1062-13-EP, sin embargo previamente como principal se dio paso al estudio detallado de las causales correspondientes a la figura jurídica del visto bueno amparadas dentro de los artículos # 172 y 310 del Código de Trabajo, al igual que el análisis necesario del Acuerdo Ministerial No. MDT-219-2021 expedido por el Ministerio de Trabajo que regula el procedimiento del visto bueno.

Posteriormente al análisis y estudio detalla de las diez causales englobadas entre los dos artículos del Código de Trabajo (172 y 310) y los dos casos elegidos para el estudio respectivo de la efectividad que tiene el visto bueno como herramienta jurídica como un derecho o facultad que tiene el empleador ante el trabajador o empleador que comete actos de indisciplina o incumple con sus obligaciones, considero validas como vitales las siguientes conclusiones:

1. Una vez realizada la radiografía jurídica o el análisis a profundidad de la legislación laboral ecuatoriana: Código de Trabajo y del Acuerdo Ministerial MDT-2021-219, que regulan el visto bueno como los sujetos integrantes del mismo procedimiento, el análisis investigativo tiene la finalidad de poner en evidencia las circunstancias como los mecanismos que enmarcan y engloban todo lo que confiere al instrumento jurídico del visto bueno y su procedimiento. Destacando que existe dentro los articulados estudiados con minuciosidad la expresión taxativa de su contenido, resaltando la importancia de la relación laboral, de los sujetos que la integran o conformar al igual de los derechos como prohibiciones que tiene ambos dentro del vínculo jurídico laboral, la importancia del reglamento interno de trabajo como una herramienta que se debe conjugar a la par con el visto bueno para su mayor provecho, concretando dentro de los mismos la claridad de las causales que determinan como facultan al empleador al solicitar el visto bueno, al igual que el contenido jurídico que corresponde al inspector de trabajo donde se designa y describen sus facultades en lo que respecta a todo lo de nuestro interés, el campo del derecho del trabajo, especialmente

el visto bueno con su procedimiento, ya que es la autoridad dentro de nuestro mundo jurídico que va a ser el encargado no solo de conocer sino de resolver en base a lo que dispone la ley: conceder o denegar el visto bueno interpuesto por el empleador al trabajador. La relevancia de la intervención del Inspector de Trabajo y la conjugación inevitable como necesaria que existe entre el Reglamento Interno de Trabajo y la herramienta jurídica del visto bueno, ya que para su efectiva como correcta aplicación en virtud del análisis de la legislación laboral ecuatoriana.

2. Los Inspectores de Trabajo, aparte del empleador y el trabajador, dentro de la figura jurídica del visto bueno y el procedimiento que le corresponde, son actores de primer orden, son aquellos que son encargados de conocer, encargados del procedimiento y de resolver motivadamente en base a lo investigado como sustentado dentro de la solicitud de visto bueno, por lo cual en base al Código de Trabajo y el Acuerdo Ministerial que lo regula se disponen facultades de acción como sanciones a la inacción o como también al suceso en el caso del exceso de ejercicio de las mismas. Determinando que en base a la ley y los casos se determina que la intervención de los inspectores dejan mucho que desear, siendo las principales razones por no decir la única y principal razón por lo cual esta herramienta jurídica de estudio, no es tan efectiva como aplicable como debería ser, como la expectativa jurídica se tiene de este instrumento laboral. Acompañando a esta conclusión, dentro del análisis de las treinta y tres encuestas realizadas, de igual manera de las tres entrevistas concretadas, lo que respecta a las encuestas fueron un número mayor de personas buscando recolectar datos o información que dueños de empresas, gerentes, directivos, abogados y empleadores tengan referente al visto bueno y su procedimiento, de diferente manera fueron las entrevistas realizadas ya que se prefirió dar oportunidad a que los profesionales de derecho especialistas en las áreas del derecho empresarial o del derecho del trabajo como laboral, puedan darnos una respuesta al igual que detallada con mayor profundidad. Lo cual se destacó dentro de las estadísticas que arrojaron de las herramientas de

investigación empleadas para recopilar información es que combinando entre las valoraciones de las respuestas dentro de las encuestas y las contestaciones a cada una de las preguntas de las entrevistas, el mensaje es claro: la valoración de la efectividad de las personas intervinientes en ambos procesos de recopilación de datos investigativos coinciden que es una herramienta de una efectividad baja, por no decir casi que nula, a las cuales nos supieron responder los expertos laborales que dependiendo de la necesidad presentada se van a tomar diferentes medidas en consideración, por lo cual a veces el visto bueno es la última opción, lo cual se reflejó dentro de los números que valoraron a la herramienta jurídica como efectiva muy baja, al igual que los números de haber aplicado para una de las causales para un visto bueno fueron ínfimas a la mitad del porcentaje total, describiendo en cierto modo una desconfianza por su falta de efectividad y aplicabilidad al visto bueno y su procedimiento.

3. El análisis detallado como profundo sobre la jurisprudencia presentada dentro de la sustanciación de los casos de estudio, del Caso No. 0173-12-EP, y Caso No. 1062-13-EP, ha demostrado a lo largo de la investigación sobre los tiempos o plazos que incomodan y hasta perjudican a los encuestados o entrevistados, los cuales en ambos casos comenzaron en el año dos mil once (2011) dentro de la provincia del Guayas en la ciudad de Guayaquil, donde de manera similar en ambos casos el trabajador alega por medio de una acción de protección que se le han violentado sus derechos constitucionales ya que se no ha cumplido con lo que la ley exige en virtud de la correcta aplicación de la figura jurídica del visto bueno y su correspondiente procedimiento, en ambos casos se constituyeron un procedimiento de tiempo excesivo, donde llegaron a diversas e instancias judiciales hasta alcanzar y dar conocimiento de los hechos a la Corte Constitucional del Ecuador, donde en uno de los casos termina resolviendo a favor del trabajador en el año dos mil diecisiete (2017) y en el otro caso respectivo fue en el año dos mil dieciocho la Corte Constitucional falla a favor del trabajador configurando en ambos casos el despido intempestivo y se

obliga a pagar las indemnizaciones que corresponden, pero no es lo más importante eso sino todo los años invertidos que ahora son perdidos, cuando se hubiera podido configurar el despido intempestivo desde el primer momento y ahorrarse la pelea de seis a siete años cada una de las empresas, que al final son cantidades o cuantías que terminan perjudicando de una manera severa a las arcas y al capital de dichas compañías. Por lo cual, la efectividad del visto bueno y su procedimiento quedan en tela de duda, debido a todo lo expuesto anteriormente, queda en evidencia que aunque hayas aplicado de manera correcta a tu parecer y se haya otorgado en su momento el visto bueno, después se reviertan por medio de una sentencia judicial, la cual vaya a constituirse en dinero a pagar para el empleador o el dueño de la empresa que tal vez no vayan a poder ni enfrentar o cumplir. Donde el principio de la debida diligencia y el debido proceso solo se han cumplido por una parte de los intervinientes del procedimiento del visto bueno, siendo las autoridades judiciales laborales o constitucionales, que dentro de los casos de estudios correspondientes aunque se han tomado un tiempo considerable para la resolución de las demanda pertinente, sin embargo el problema o inconveniente jurídico se configura desde la inacción o incumplimiento por parte de las autoridades laborales conocidas como los Inspectores de Trabajo, ya que en ambos procesos al no cumplir de manera detallada y al pie de la letra que la leyes de trabajo exigen dentro de este tipo de accionar, no se cumplieron con los tiempos ni con la fundamentación que le corresponde que deben encontrarse como motivación y sustento dentro de ambos vistos buenos con sus respectivos procedimientos.

Bibliografía

- Abalde Paz, E., & Muñoz Cantero, J. M. (2016). *Metodología cuantitativa vs. cualitativa*. Coruña: Universidad de la Coruña.
- Abreu, J. L. (2014). El metodo de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-10.
- Aguayo Rossignoli, L. F. (16 de Marzo de 2018). El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10736>
- Aguirre Guzman, V. (2010). El derecho a la tutela judicial efectiva: una aproximación a su aplicación por los tribunales ecuatorianos. *Revista de Derecho*.
- Aguirre, A. (2009). *La tutela judicial efectiva como derecho humano: una aproximación a su concepción y situación en el Ecuador*. Recuperado el 23 de Julio de 2021, de Repositorio: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/925/1/Art.1-Aguirre-La%20tutela%20judicial.pdf>
- Alaminos, A., & Castejón, J. L. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Albán, V. C. (2020). “El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia” . *Revista Juridica: Iuris Dictio*, 16-17.
- Anguita, J. C., Labrador, J. R., Campos, J. D., Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Atención primaria* 31.8, 527-538.

ARAGÓN, M. (. (2007). *Tratado de Derecho Administrativo*.

Aragón, M. (2007). *Constitución y control del poder. Introducción a una teoría constitucional del poder, Bogotá, Universidad de Externado de Colombia, p. 17, citado por SANTOFIMIO GAMBOA*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Arboleda Torres, K. P., & Chang Macias, D. A. (2022). *La incongruente Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en el COIP*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/60466>

Arias Ortega, M. d. (2015). *DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD LABORAL PARA PRECAUTELAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA*". Quito.

Aroca Coral, W. H. (2011). *El reglamento interno de trabajo y su incidencia en el eficiente uso de los recursos de producción en la empresa Ralomtex en el primer semestre del año 2011*.

Asamblea Nacional. (09 de Marzo de 2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*.

Asamblea Nacional. (10 de Febrero de 2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Art. 268.

Asamblea Nacional. (22 de Junio de 2020). *Código del Trabajo*. Ecuador.

Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República*.

Blanquer, D. (2006). *Curso de derecho administrativo* (Vol. tomo III). Valencia: Tirant Lo Blanch.

- Boza, G. (2014). "Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo." .
Revista de Derecho Vol. 65 , 13-26.
- Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la PUCP.
- Briones Mera, M. (2019). "LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS LEYES Y NORMATIVAS DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL PARA DISMINUIR RIESGOS LABORALES EN SOLCA." . *UNESUM - Revista Científica Multidisciplinaria* . , 221-224.
- Brito Terán, M. B. (2022). "Reintegro de un trabajador cesado por visto bueno: Una mirada desde el derecho procesal laboral." . *Repositorio: San Gregorio*, 1-20.
- Caamaño Rojo, E. (2005). "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico." . *Revista de derecho (Valdivia)* 18.1, 25-53.
- Caamaño Rojo, E. (2009). Análisis crítico sobre la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral. *Revista de Derecho*, 261-280.
- Cabanelas Torres, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental*.
<http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>.
- Calderon Ordoñez, F. (2007). *Dspace*. Obtenido de opinión de abogados que han escrito artículos o opinión de abogados que han escrito artículos o "Responsabilidad extracontractual del Estado ecuatoriano por violaciones a los Derechos Humanos,

referencia a los casos: Acosta Calderon, Tibi y Suarez Rosero":

<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/742/1/06382.pdf>

Caso No. 1584-15-EP, Sentencia No. 1584-15-EP/20 (Corte Constitucional 16 de Septiembre de 2020).

Castelló, M., Faz, G. B., & López., N. A. (2010). "Enfoques en la investigación de la regulación de escritura académica: Estado de la cuestión.". *Electronic Journal of Research in Educational Psychology* 8.3 , 1253-1282.

Castillo Moya, J. C., & Bermejo Salmon, M. (2019). "El proceso de selección del personal en algunas instituciones de educación superior del Ecuador." . *Caribeña de Ciencias Sociales* .

Cataldo Ugarte, J. L. (2008). "Inspección del trabajo en Chile: vicisitudes y desafíos.". *Revista Latinoamericana de Derecho Social* Vol. 6 , 187-204.

Cauas, D. (2015). "*Los tipos de Investigacion*". Obtenido de Cloudfront.net:

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1->

[Variables.pdf?1425133203=&response-content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-Variables.pdf?1425133203=&response-content-)

[disposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=15](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-Variables.pdf?1425133203=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=15)

[98594783&Signature=Ws-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-Variables.pdf?1425133203=&response-content-98594783&Signature=Ws-)

[MO9C7hl0b4nPCwCHiykW3ecjNWghPLAaIc83GNfmTWYglnqq2bYS~X1er1U](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-Variables.pdf?1425133203=&response-content-MO9C7hl0b4nPCwCHiykW3ecjNWghPLAaIc83GNfmTWYglnqq2bYS~X1er1U)

[MMT6c9Nfd](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-Variables.pdf?1425133203=&response-content-MMT6c9Nfd)

Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, CEJIL. (2010). *Debida Diligencia en la Investigación de Graves Violaciones a Derechos Humanos*. Buenos Aires: Folio Uno S.A.

- Cevallos G., & A. (2018). Tutela judicial efectiva y la relación con el principio de inmediación. *Revista Universidad y Sociedad*, 168-173.
- Chavez de Barrera, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito.
- Chavez de Barrera, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito.
- Chiriboga Izquieta, H. G. (25 de Agosto de 2017). Historia del derecho laboral como instrumento político del Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9498>
- Conceptos Juridicos. (2016). *Conceptos Juridicos*. Obtenido de Conceptos Juridicos del Derecho del Trabajo: <https://www.conceptosjuridicos.com/>
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (2011). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito.
- Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. . *Medisur*, 14(1), 81-83.
- Corte Constitucional. (2004). *Caso No 0980120040658 Aucar Daccach*. Guayaquil.
- Crespo Hernández, V. A. (2020). *La ejecución de sentencias contenciosas administrativas y su eficacia*. (U. C. Guayaquil, Ed.) Recuperado el 23 de Julio de 2021, de Repositorio: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15847/1/T-UCSG-POS-MDDP-72.pdf>
- De Paz, D. C. (2008). "Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico social.". *GeoCities: Investigacion y Conceptos Vol. 11*, 1- 20.

DerechoEcuador.com. (s.f.). Recuperado el 24 de 09 de 2021, de

<https://www.derechoecuador.com/proceso-contencioso-administrativo>

Farfan Intriago, M. (2019). *El error judicial y su reparación en el sistema jurídico*

ecuatoriano. Obtenido de El error judicial y su reparación en el sistema jurídico

ecuatoriano: [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7074/1/TD132-DDE-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7074/1/TD132-DDE-Farfan-El%20error.pdf)

[Farfan-El%20error.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7074/1/TD132-DDE-Farfan-El%20error.pdf)

Farfan Intriago, M. (2019). *Repositorio.* Obtenido de El error judicial y su reparación en el sistema jurídico ecuatoriano:

[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7074/1/TD132-DDE-Farfan-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7074/1/TD132-DDE-Farfan-El%20error.pdf)

[El%20error.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7074/1/TD132-DDE-Farfan-El%20error.pdf)

Fernandez Martin, J. (1994). EL PRINCIPIO DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LOS DERECHOS SUBJETIVOS DERIVADOS DEL DERECHO COMUNITARIO. *Revista de Instituciones Europeas*, 1-7.

Ferrajoli, L. (2007). *Los fundamentos de los derechos fundamentales.* Madrid: Editorial Trotta.

Figueroa Núñez, E. A., & Pazmay Pazmay, P. D. (2017). Protección jurídica de los

derechos en la relación laboral de los empleadores a través del reglamento interno

de trabajo legalmente aprobado. Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad Católica

del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2147>

Fiscalia General del Estado. (2008). *Fiscalia General del Estado.* Obtenido de Fiscalia

General del Estado: <https://www.fiscalia.gob.ec/>

GARCÍA DE ENTERRÍA, E. (2004). *Democracia, Ley e inmunidades del poder*. Lima: Palestra.

García Falconi. (2009). *Los Principios Rectores y Disposiciones Fundamentales que se deben observar en la administración de justicia en el Ecuador según el Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: RODIN.

GONZÁLEZ PÉREZ, J. (2001). *El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*. Madrid: Civitas.

GORDILLO, A. (1972). *Tratado de Derecho Administrativo*. Barcelona – España: Tecnos.

Govea, M. M., Domínguez, M. M., & Agustín, Y. Q. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía, vol. 11*.

Grau Gabrielli, D. (2007). Confidencialidad de la información reservada en la relación laboral. *Tesis Doctoral*. Chile: Revista: Universidad de Chile.

Guerrón Ayala, S. (2010). Principios constitucionales del derecho del trabajo y flexibilidad laboral en el Ecuador. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

Guillermón, J., & Cruz, J. (2021). "Examen de los procesos de selección y contratación de personal de trabajo con inteligencia artificial integrada y su posible solución. *Tesis*.

Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68750746/60_Texto_del_articulo_RJUDESA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654916136&Signature=FA28BTvp9tbp4~PmhMckyLgNYZNI5

AZeEecDN8zqnQjVVdfzbHNvskrY5RQ0SIfgE1oqBB7fF3d2AgGe-
x0ac9D1Cr0XCK24GhmbtW3yasabdnBOG0xzD-yXGPwr7u

Guzmán Lara, A. (1986). *Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador*.

Quito: Corporación Editora Nacional.

Hernández-Sampieri, R. R.-C.-L. (2017). "Selección de la muestra." . *Tesis*.

Hesse, e. F.-A. (2006). *La teoría general del derecho administrativo como sistema*.

Madrid: Marcial Pons.

Hidalgo-Andrade, G. (2008). *Apuntes de Derecho Laboral: Teoría y Práctica*. Quito.

HUAPAYA, R. (2007). *Op. Cít.*

HUAPAYA, R. (2007). *Tratado del proceso contencioso administrativo*. Lima: jurista

Editores.

Infante Godoy, D. (2014). "Verificación de confiabilidad en el proceso de selección para la
prevención de conductas delictivas dentro de las organizaciones." . *Tesis*.

Universidad Militar Nueva Granada . Obtenido de

<http://hdl.handle.net/10654/11167>

Irureta Uriarte, P. (2012). "El estándar normativo de la injuria laboral." . *Revista de
Derecho (Valdivia)*, 83-109.

Jaramillo Intriago, F. E. (2018). *Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo*.

USFQ Law Review.

Lema Ruiz, G., & Mayorga, E. D. (2014). INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE
TRABAJO POR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA

ALVARADO DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.,
Ecuador.

López Cortés, O. A. (2008). "De memoria nos llenan el olvido. Revisión histórico-cultural de la doctrina jurídico laboral." . *Pensamiento Jurídico* 22 .

Luqui, R. (2005). *Revisión judicial de la actividad administrativa* (Vol. tomo 1). Ciudad de Buenos Aires: Astrea.

Macías Carriel, E. J. (01 de Marzo de 2018). El trámite administrativo del visto bueno laboral en el Ecuador. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9991>

Mangarelli, C. (2006). Acoso laboral, concepto y protecciones. *Revista de Derecho*, 67-74.

Manrique, E. (2015). Propiedad Intelectual : Sobre patentes de invención. *Revista Científica Semestral IN IURE Ciencias Jurídicas y Notariales*, 13.

Ministerio del Trabajo. (Agosto de 2021). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 .
Normativa Técnica del Procedimiento de Visto Bueno. Quito, Ecuador.

Ministerio Publico Fiscal. (2013). *Ministerio Publico Fiscal*.

Molina Domínguez, E. J. (2021). Análisis del proceso de selección de personal en instituciones bancarias del sistema financiero Ecuatoriano durante el 2019–2020. *Tesis*. Universidad de Guayaquil.

Montes Ramos, J., & Gabaldón Fraile, S. (2012). "La confidencialidad en el ámbito de la discapacidad intelectual y la enfermedad mental" . *Bioética & Debat: Tribuna abierta del Institut Borja de Bioètica* Vol. 67, 8-13.

- Montoya Rojas, G. L., & Herrera Vázquez, M. A. (25 de Septiembre de 2020). *Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo*. Obtenido de La Revista Internacional y Comparada - Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM:
http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892
- Mora Cabrera, M. (2016). “*RETARDO INJUSTIFICADO AL DICTAR SENTENCIA EN LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL*”. Obtenido de “*RETARDO INJUSTIFICADO AL DICTAR SENTENCIA EN LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL*”: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/5844/1/T-UCSG-POS-MDP-66.pdf>
- Moraru, G. F. (2020). "La transformación de las relaciones de trabajo en la emergencia sanitaria del COVID-19.". *IUSLabor - Revista d'anàlisi de Dret del Treball* 3 .
- Murillo Torrecilla, J. (2018). *La entrevista*.
- Neves, J. (2020). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Ocampo, D. S. (4 de Junio de 2019). *Investigalia*. Obtenido de Investigalia:
<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>
- ONLINE, E. L. (25 de Mayo de 2022). *Despido intempestivo del trabajo: ¿Cuánto recibiré?* Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/despido-intempestivo/>
- Organización de Estados Americanos. (22 de Noviembre de 1969). Convención Americana de Derechos Humanos.
- Ortega Otero, A. (2018). "*Enfoques de investigación*". Obtenido de Research Gate:
<https://www.researchgate>.

net/profile/Alfredo_Otero_Ortega/publication/326905435_

ENFOQUES_DE_INVESTIGACION_TABLA_DE_CONTENIDO_Contenido/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION-TABLA-DECONTENIDO-Contenido.

Oxman, C. (1998). *La entrevista de investigación en ciencias sociales.* . Fundación Xeito Novo,.

Palomino, T. A. (2015). "El trabajador: ¿Recurso humano?". *Gaceta Laboral* 21.3 , 335-343.

Paneque, R. J. (1998). "Metodología de la Investigación.". *Elementos básicos para la investigación clínica. 1ra ed.* , 1-35.

PAREJO ALFONSO, L. (2007). *Lecciones de derecho administrativo.* Valencia – España: Tirant Lo Blanch.

Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. . 76-78.

Ramirez, J. (2016). *Lifeder.com.* Obtenido de Lifeder.com:

<https://www.lifeder.com/variables-dependiente-independiente/>

Ramón, E. X., Arias, R. D., Calderón, J. E., Sares, B. C., & Armijos., N. F. (2017).

Análisis Jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad Laboral en el Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores,* 2-10.

- Reyes, R., & Sierra Herrero, A. (2014). Patentes de invención y derecho del trabajo. Régimen jurídico de las invenciones realizadas por el trabajador. *Legal Publishing-Thomson Reuters / Revista Chilena de Derecho del Trabajo*, 1 - 149.
- Rivero Ortega, R., & Granda Aguilar, V. (2010). *Los principios generales del Derecho administrativo*. Guayaquil: Corporacion Editora Nacional.
- Robalino Bolle, I. (2006). *Manual de derecho del trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo Quito.
- Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 106-117.
- Salgado Valdez, R. (2015). *Tratado de derecho empresarial y societario: el empresario y las obligaciones*. Quito: PPL Impresores Quito.
- Salmon Alvear, C. (2010). *Ensayos sobre la terminacion del contrato de trabajo (1era Edicion)*. Ediciones Legales Corp.
- Sánchez Mantilla, L. M., & Ortiz López, S. O. (2018). Las diversas especies societarias y su aplicación para la continuidad de las empresas familiares en el Ecuador. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28931>
- Sánchez Vera, M. C. (2021). "La afiliación al seguro social ecuatoriano como una obligación de los empleadores: hacia un pleno derecho a la seguridad social.". *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 6 (1), 289-309. Obtenido de e-Revista Internacional de la Protección Social, 6 (1), 289-309. (2021).

SANTOFIMIO GAMBOA, J. (2007). *Tratado de Derecho Administrativo*. Bogotá:

Universidad Externado de Colombia.

Schmidt-Assmann, E. (2006). *La teoría general del derecho administrativo como sistema*.

Madrid: Marcial Pons.

Schmidt-Assmann, E. (2006). *Op. Cít.* Madrid: Marcial Pons.

Schone, W. (1985). *El Concepto de Imisión y la Negligencia*.

Schünemann, B. (2002). "Responsabilidad penal en el marco de la empresa.". *Anuario de derecho penal y ciencias penales* , 9-38.

SEMBLANTES GUAMÁN, J. E. (15 de Diciembre de 2021). Estudio de los requisitos tecnológicos para el teletrabajo como nueva forma de relación laboral dentro del sistema legal de Ecuador. ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG".

Sentencia No. 1562-14-EP/21, Caso No. 1562-14-EP (Corte Constitucional 10 de Marzo de 2021).

Sentencia No. 1658-13-EP/19, CASO No. 1658-13-EP (Corte Constitucional 28 de Octubre de 2019).

Sentencia No. 2068-13-EP, Caso No. 2068-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 04 de Diciembre de 2019).

Serra Ruiz, R. (1965). "*Honor, honro e injurio en el Derecho medieval español*". Murcia: Anales de la Universidad de Murcia - Derecho.

Shiguango Reyes, A. (2019). La motivación expresada por el Juzgador para declarar las denuncias o acusación particular de maliciosas o temerarias en las sentencias absolutorias. Universidad Nacional de Chimborazo.

Shuttleworth, M. (2014). *Explorable*. Obtenido de Variables de Investigación:
<https://explorable.com/es/variables-de-investigacion#:~:text=Un%20investigador%20debe%20determinar%20qu%C3%A9,los%20resultados%20del%20dise%C3%B1o%20experimental.>

Sierra Herrero, A. (2013). Las cláusulas de confidencialidad en el contrato de trabajo. *Revista de derecho (Valparaíso)*, , 145-179.

STENGEL Carl, B. c.-A. (2006). *Umfang und System des Verwaltungsrechts ZgS*. Madrid: Marcial Pons.

STOLLEIS, G. d.-A. (2006). Madrid: Marcial Pons.

Superintendencia de Compañías. (1999). Ley de Compañías del Ecuador. Ecuador.

Tamayo, J., Sarmiento, D., Medina, S., & Plazas, R. (2017). Sobre la responsabilidad y su relación con los daños y los perjuicios. *VieI*, 110.

Tapia Palma, J. C. (2017). "La prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en España y Ecuador: estudio comparado.". Navarra, España: Universidad de Navarra - España.

Terán Cornejo, E. A. (2012). La injuria laboral irrogada contra el empleador en una red social de comunicación como causal de visto bueno caso Facebook. Quito, Ecuador.

- Torres Campos, S. (2011). La conciliación en la nueva ley procesal del trabajo. *Derecho & Sociedad No. 37*, 212-219.
- Trabajo, M. d. (2021). *Incentivando al Empleo: Nuevas Modalidades Contractuales*. Quito.
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. . *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), , 221-231.
- Vasquez Hidalgo, I. (2019). *Tipos de estudio y métodos de investigación*. Madrid.
- Vásquez, V. C. (1992). *Compendio de derecho societario ecuatoriano*. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Villon Rodriguez, N., & Arevalo Santana, J. (2021). *El principio de imparcialidad y la recusación en materia procesal civil*.
- Vimos Buñay, L. A. (2017). La cláusula de confidencialidad y su incidencia en el contrato individual de trabajo, en el instituto ecuatoriano de propiedad intelectual, en el año 2014. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- VLEX. (s.f.). Recuperado el 05 de Octubre de 2021, de <http://vlex.com/vid/causa-civil-criminal-47068315>
- Wikipedia. (s.f.). Recuperado el 05 de Octubre de 2021, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Acci%C3%B3n>
- ZAVALA EGAS, J. (1999). *Derecho Constitucional* (Tomo I ed.). Guayaquil: Edino.
- ZAVALA EGAS, J. (2003). *Introducción al Derecho Administrativo*. Guayaquil: Edino.

Anexos

Anexo 1: Modelo de entrevista.-

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre el nuevo procedimiento específico expedido en fecha 13 de Agosto del 2021, por el Ministerio de Trabajo por medio del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219? ¿Qué opinión le merece el nuevo acuerdo ministerial MDT-2021-219?
2. ¿Cuál es su opinión sobre la institución jurídica del visto bueno en contra de los empleados o trabajadores que han incumplido en sus obligaciones según lo amparado dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo?
3. ¿Considera que deberían existir más causales expresas o circunstancias que sean susceptibles para acceder como solicitar el visto bueno en contra de un trabajador o empleado?
4. ¿Han anulado, dado de baja o perdido algún visto bueno? ¿Por qué razón? ¿Cuáles han sido las razones?
5. ¿Qué opina usted sobre el actuar o las actuaciones que realizan los Inspectores de Trabajo dentro del visto bueno según nuestra normativa jurídica laboral?
6. Según su experiencia: ¿Cuáles serían las facultades y obligaciones que deberían agregar al Inspector del Trabajo dentro de la herramienta jurídica del visto bueno como en su procedimiento correspondiente?
7. ¿Dentro de los procedimientos y casos de visto bueno en los cuales usted los haya solicitado, se han cumplido con los tiempos o plazos establecidos por la ley?
8. Según su experiencia: ¿Cuál es para usted la causal de visto bueno dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo que más se configura o perpetra dentro del ámbito laboral, por lo cual son objetos de solicitudes de visto bueno? Escoja una y explique su respuesta.
9. ¿Cuál es para usted la causal de visto bueno dentro de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo que menos se configura o perpetra dentro del ámbito laboral, por lo cual son objetos de solicitudes de visto bueno? Escoja una y detalle su respuesta.

10. ¿Considera que el visto bueno puede tomar un tiempo significativo y es preferible a veces por la necesidad inmediata de separar a un mal elemento, es mejor hacerlo por medio del despido intempestivo?
11. ¿Alguna vez ha solicitado, aceptado y ganado un visto bueno, en el cual posteriormente un juez determina dentro de un proceso judicial que se han violentado normas, por lo cual se ha configurado despido intempestivo?
12. ¿Según su criterio y experiencia, consideraría usted a la herramienta jurídica del visto bueno y a su procedimiento, como herramientas aplicables y efectivas?
13. ¿De qué manera usted mejoraría la figura jurídica del visto bueno y su correspondiente procedimiento?

Anexo # 2: Modelo de encuesta o cuestionario.-

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre el nuevo procedimiento específico expedido en fecha 13 de Agosto del 2021, por el Ministerio de Trabajo por medio del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219?
2. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 1, del artículo 172 del Código de Trabajo, 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?
3. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 2, del artículo 172 del Código de Trabajo, por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados?
4. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 3, del artículo 172 del Código de Trabajo, por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador?
5. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 4, del artículo 172 del Código de Trabajo, por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante?
6. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 5, del artículo 172 del Código de Trabajo, por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió?
7. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 6, del artículo 172 del

- Código de Trabajo, por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social?
8. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 7, del artículo 172 del Código de Trabajo, 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?
 9. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 8, del artículo 172 del Código de Trabajo, 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?
 10. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 1, del artículo 310 del Código de Trabajo, cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador ?
 11. ¿Ha solicitado y separado algún empleado o trabajador por medio de la herramienta del visto bueno amparado en el numeral 2, del artículo 310 del Código de Trabajo, cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos?
 12. ¿En el procedimiento de la solicitud de visto bueno ante el Ministerio del Trabajo que usted interpuso ante el Inspector de Trabajo en contra del trabajador o empleado; dentro del procedimiento el Inspector que ha sido asignado, ha asistido al lugar de trabajo y ha seguido con el proceder que lo exige la ley?
 13. ¿Han anulado o denegado algún visto bueno dentro de su empresa o compañías de sus clientes en contra de un trabajador o empleado, en la cual usted haya accedido o solicitado dentro del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Guayaquil dentro del periodo 2020, 2021 y 2022?

14. ¿En el procedimiento de la solicitud de visto bueno ante el Ministerio del Trabajo que usted interpuso ante el Inspector de Trabajo en contra del trabajador o empleado; se han respetado los tiempos y se han cumplido con los plazos que estipula la ley?
15. ¿Considera usted que el dictamen o informen resolutivo que corresponde al Inspector de Trabajo dentro del procedimiento respectivo al visto bueno aplicado a un trabajador o empleado dentro de una empresa, tiene verdadero sustento o peso jurídico dentro un proceso judicial laboral?
16. ¿Dentro de su empresa o compañía de sus clientes han acontecido la situación extraordinaria que se haya separado de manera legal a un empleado o trabajador por medio de la figura jurídica del visto bueno, han llegado a arreglar o conciliar por medio del Inspector de Trabajo las diferencias que existían y han decidido no proseguir con el procedimiento correspondiente al visto bueno?
17. ¿Dentro de su empresa o compañía de sus clientes han acontecido la situación extraordinaria que se haya separado de manera legal a un empleado o trabajar por medio de la figura jurídica del visto bueno, pero por medio de un proceso judicial se ha decidido que no se ha cumplido con lo estipulado dentro del visto bueno, por lo tanto, se ha configurado en una sentencia de despido intempestivo?

Anexo # 3: Solicitud: Visto Bueno.-



Ministerio
del Trabajo

SOLICITUD VISTO BUENO - TRABAJADOR

1/2

1. DATOS GENERALES			
1.1 INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR			
APELLIDOS Y NOMBRES: <input type="text" value="Pérez Holguín Oscar Asencio"/>		TIPO DE IDENTIFICACIÓN: <input checked="" type="radio"/> Cédula <input type="radio"/> Pasaporte	
APELLIDOS Y NOMBRES APODERADO: (si aplica) <input type="text"/>		N° DE IDENTIFICACIÓN: <input type="text" value="1201234562"/>	
1.1.01 INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL TRABAJADOR			
CORREO ELECTRÓNICO: <input type="text" value="perezholguin@gmail.com"/>		CASILLERO JUDICIAL: <input type="text" value="1234"/>	
1.2 INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR			
<input type="radio"/> Persona Natural		<input checked="" type="radio"/> Persona Jurídica	
APELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL: <input type="text" value="CÍA ABC"/>		TIPO DE IDENTIFICACIÓN: <input type="radio"/> Cédula <input type="radio"/> Pasaporte	
APELLIDOS Y NOMBRES REPRESENTANTE LEGAL O APODERADO: (Aplica para personas jurídicas) <input type="text" value="MURILLO PATIÑO ANA MARIA"/>		N° DE IDENTIFICACIÓN: (RUC aplica para personas jurídicas) <input type="text" value="912197258"/>	
1.2.01 INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL EMPLEADOR			
<input checked="" type="radio"/> Domicilio <input type="radio"/> Trabajo			
CIUDAD: <input type="text" value="DAULE"/>	INTERSECCIÓN: <input type="text"/>	N° DE PISO Y/O N° DE OFICINA: <input type="text"/>	
BARRIO: <input type="text" value="LA JOYA"/>	N° DE CASA O LOTE: <input type="text" value="MZ 11"/>	REFERENCIA DE UBICACIÓN: <input type="text" value="AL LADO DE PLAZA TIA"/>	
CALLE PRINCIPAL: <input type="text"/>	NOMBRE DE EDIFICIO: <input type="text" value="V 6"/>		
CROQUIS			
ETAPA OPALO MZ 11 V 6 PLAZA TIA LA JOYA AV FEBREESCORDERO			
2. CONTENIDO DE PETICIÓN DE VISTO BUENO (A la presente acción se le dará el trámite establecido en el Art. 621 del Código del Trabajo).			
2.1 FUNDAMENTOS DE HECHO			
Nota: Se podrá incluir un escrito en caso que se requiera mayor fundamento de hecho.			
<p>El señor Pérez trabaja para la empresa ABC. Su jefe, La Sra. Ana María Murillo es gerente de la empresa. El señor Pérez trabaja en relación de dependencia para ABC. El señor Pérez tiene una cuenta activa de Facebook. El día de hoy, el señor Pérez publicó en su status de Facebook lo siguiente "mi jefa es una negrera, explotadora y ladrona." Al momento de publicar su status, el señor Pérez decidió hacer público su comentario. La señora Murillo y el señor Pérez no son amigos en Facebook. El mensaje de estado quedó publicado durante algunas horas y pasó luego al recuadro de "actividades recientes" cuando cambió su status nuevamente. La Sra. Murillo, mientras realizaba una averiguación usando un buscador de Internet, se encontró con el comentario del status y el Perfil de Facebook del Sr. Pérez. Sintióse injuriada, por su empleado. La Sra. Murillo enseguida inició el trámite de visto bueno en contra del Sr. Pérez amparado en lo establecido en el Art. 172 numeral 4 del Código del Trabajo y siguiendo lo prescrito por el Art. 183 del mismo código.</p>			