

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

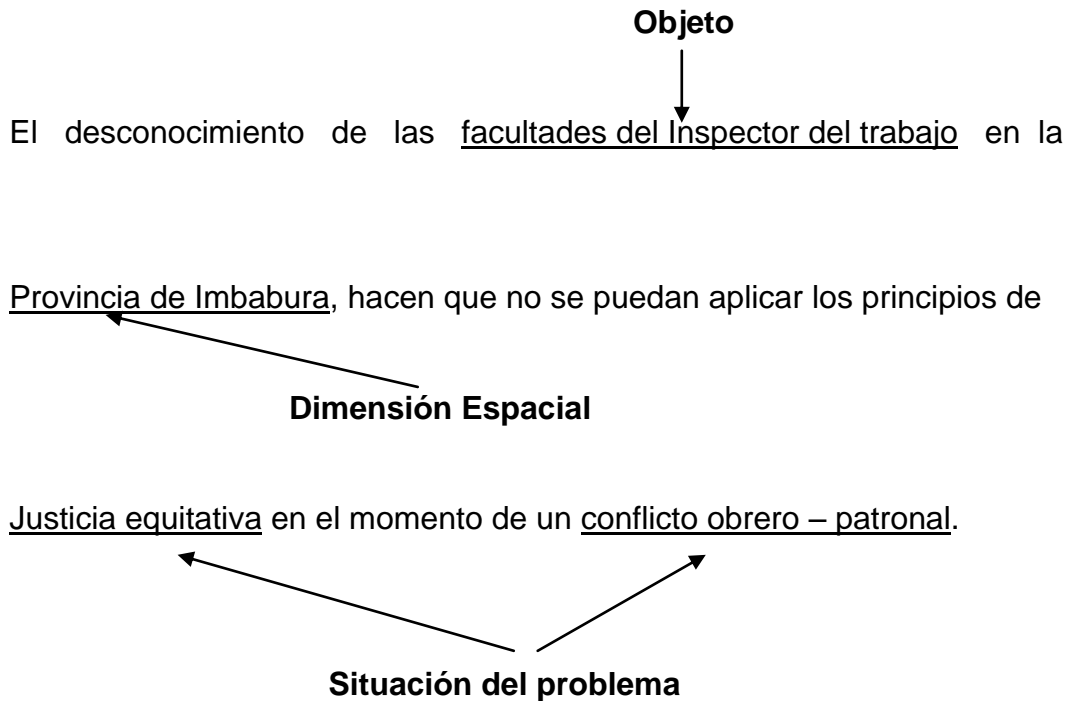
### 1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

- **El desconocimiento de las facultades del Inspector del trabajo en la Provincia de Imbabura, hacen que no se puedan aplicar los principios de Justicia equitativa en el momento de un conflicto obrero – patronal.**

Cada individuo laboral se enfrenta tal vez a esta situación por la falta de políticas de las Autoridades Gobernantes, los cuales han caído en un estado de pasividad en cuanto a la problemática de los conflictos obrero patronales, ya que se ha evidenciado la falta de toma de decisiones en cuanto a la normativa y a la publicidad de las mismas, es decir se deja de comunicar y dar conocimiento a la población trabajadora para que hagan respetar sus derechos, los muchos o pocos derechos que estos tienen, ya que dentro de la legislación mismo nacen Interrogantes y evidencias como:

- La falta de un trámite Administrativo laboral específico en la inspección del trabajo hacen que no se pueda aplicar principios de justicia en los conflictos obreros – patronales?
- En la ley no se ha establecido el proceso y rol del inspector dentro de la etapa de mediación, como parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, simplemente establece reglas de base para su función.
- El Código del Trabajo no determina los procedimiento específicos de cómo se debe encaminar la investigación y resolución del visto bueno que ha conocido el inspector. Etc.

## Estado de Arte.-



## 1.2.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN EXPLICITADO.-

|  |  |
|--|--|
| <b>Objeto.-</b>                                | Facultades del Inspector del Trabajo.  |
| <b>Explicitada.-</b>                           | Aplicación de una justicia equitativa en los conflictos obrero – patronales. |
| <b>Lugar específico de realidad concreta.-</b> | Provincia de Imbabura  |
| <b>Tiempo.-</b>                                | 2007   |

### **1.3.- OBJETIVOS.**

#### **1.3.1.- OBJETIVO GENERAL.**

Encontrar, describir las facultades, funciones y atribuciones que tiene el Inspector del Trabajo conferidos por la Ley, para prevenir – intervenir en los conflictos Obrero - Patronales; así como dotar de un instrumento por medio del cual la población tenga un medio de información de las facultades, funciones y atribuciones que tiene el Inspector del Trabajo.

#### **1.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Encontrar en la investigación, que elementos e instrumentos legales, reglamentarios y doctrinales utiliza el Inspector del Trabajo.
- Investigar de que armas se ha valido el Inspector del Trabajo durante todo este tiempo para cumplir su tarea sin haber infringido las normas legales.
- Demostrar que el Inspector del Trabajo, necesita mayores facultades para la vigilancia del cumplimiento de la ley.
- Evidenciar que existe insuficiencia en las normas que rigen la actividad del Inspector del Trabajo, con lo cual se perjudica a la parte más débil, al trabajador.
- Conocer si el Inspector del Trabajo se guía muchas de las veces por la costumbre más que por la Ley, así como también por la sana crítica, la que le permite en muchos casos favorecer al empleador.
- Demostrar que la mayoría de la sociedad desconoce las facultades que tiene el inspector del trabajo para hacer cumplir a los sujetos de la relación laboral sin que se infrinjan los derechos adquiridos.

#### **1.4.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN – DIRECTRICES.**

1. ¿Cuáles son los instrumentos legales, reglamentarios y doctrinales que utiliza el Inspector del trabajo?
2. ¿Cuáles son las armas de que se ha valido el Inspector del Trabajo sin haber infringido las normas legales?
3. ¿Qué facultades necesita el Inspector del Trabajo para el cumplimiento de la Ley?
4. ¿Considera que existe insuficiencia en las normas legales que rige la actividad del Inspector del Trabajo?
5. ¿Considera que el Inspector del Trabajo se guía muchas veces por la costumbre que por la Ley?
6. ¿Cuáles son las facultades que tiene el Inspector del trabajo, para hacer cumplir las normas legales, sin que se infrinja los derechos adquiridos?

## **1.5.- JUSTIFICACIÓN.**

Con el devenir del tiempo y la evolución de la sociedad, las Normas Legales no han crecido, no van a la par con las nuevas necesidades y tendencias que surgen entre estos actores laborales.

Luego de la segunda guerra mundial, en la esfera política y social, se dieron innumerables cambios, cuyas repercusiones influyeron en la institución de la inspección del trabajo; especialmente y cabe resaltar, en los países socialistas, en donde los sindicatos colaboran estrechamente con los organismos del estado para hacer respetar las normas de protección del trabajo.

De esos países al nuestro, no existe mucha diferencia; en cuanto se refiere a que el plano ideológico desde el punto de vista de la misión de la Inspección del Trabajo, cuyo objetivo consiste en ser la entidad del estado que se encarga de proteger los intereses del hombre trabajador, y velar por que se cumplan las leyes y reglamentos; también como institución es la guardiana de una justicia social, aunque varían las condiciones sociales y geográficas. Esta facultad legal prevalece por el ejercicio de funciones distintas, las estructuras, nivel de desarrollo de los pueblos, medios materiales y su vivencia política que rige a cada nación. Es decir, la facultad legal ejercida por esta institución, en el sentido más amplio de la palabra, significa un conjunto de leyes, normas y reglamentos que tienen una misión, que desencadena un conjunto de servicios y que se materializan en el ejercicio eficaz de las diversas funciones del Inspector del Trabajo.

Sabemos que por más buena que sea una norma, sólo tiene valor si se la aplica de modo efectivo, y que en nuestro país, una Inspección del Trabajo eficaz, constituye la mejor garantía de cumplimiento de las normas laborales nacionales o internacionales.

## **1.6.- FACTIBILIDAD**

### **CONSIDERACIONES – PROSPECTIVA DEL PROBLEMA:**

#### **1.6.1.- QUE TAN VIABLE ES LO QUE SE PRETENDE HACER.**

La viabilidad de este tema está dado, por la existencia de ley, la doctrina y la vivencia misma, la existencia de falencias en las cuales se podría aportar con ideas que encaminen o conlleven a dar soluciones a los conflictos de los trabajadores con los empleadores y la regulación y control del órgano administrativo encargado de mediar los conflictos, así como de dar prevención para que exista una relación laboral satisfactoria.

#### **1.6.2.- QUE TANTA INFORMACIÓN EXISTE SOBRE LO QUE SE PRETENDE INVESTIGAR.**

Existe variedad de fuentes, doctrina, jurisprudencia, casos prácticos, etc. Para poder encontrar soluciones, ideas que permitan desarrollar la investigación y el trabajo.

#### **1.6.3.- QUÉ VENEFICIOS SE VA A PRODUCIR, QUÉ SE QUIERE CAMBIAR, MODIFICAR; PARA QUÉ.**

**1.6.3.1- Que beneficios se va a producir.-** Demostrar que en nuestra legislación en el campo Laboral, no cuenta con un procedimiento específico que determine las áreas de acción, la existencia de vacíos, la falta de tipificación de normas o artículos dedicados especialmente a la función y atribución del Órgano Administrativo; las que no son suficientes para que la autoridad cumpla con labor social en beneficio de los trabajadores, empleadores y el propio estado; así como demostrar que de la poca legislación existente dentro de esta materia es casi desconocida por la mayoría de la Población Trabajadora.

**1.6.3.2.- Qué se quiere cambiar.-** el Desconocimiento, La forma de tramitar los reclamos laborales y demás trámites administrativos que se encuentran sujetos más a la simple costumbre que a la Ley; así como cambiar la pasividad de las Leyes de los administradores y de los propios intervinientes de la relación obrero patronal.

**1.6.3.3.- Para qué.-** Para que las facultades del Inspector sean Conocidas por todos y para que dentro de nuestra legislación en materia Laboral cuente con un instrumento que determine las áreas de acción de la Inspectoría del Trabajo; ya que el Órgano administrativo a más de necesitar de una normativa específica para poder ejercer sus funciones de una manera acertada, necesita publicitar estas facultades para que no sea letra muerta por el desconocimiento de la sociedad de la existencia de estas.

## **1.7.- FUNDAMENTOS.-**

### **1.7.1.- FUNDAMENTO FILOSÓFICO.**

El conocimiento filosófico del derecho, como todo conocimiento filosófico, es una reflexión racional que se sitúa en el punto crítico de la abstracción, la independencia y la universalidad cognoscitiva.

La sociedad actual requiere de la información de la normativa laboral para ser capaces de enfrentar los compromisos propios de la relación laboral. Es así que el proyecto de investigación, se ha propuesto establecer el sendero a seguir con el fin de determinar cuáles son las atribuciones, lineamientos de la Inspección del Trabajo, tomando aspectos de algunas corrientes filosóficas.

Las implicaciones laborales del existencialismo y del personalismo, permiten rechazar los sistemas e ideologías que impiden el desarrollo del

ser humano como individuo o como persona. Es preciso establecer modelos nuevos, centrados en la relación obrero patronal, y basados en una nueva concepción de la realidad y del hombre. Se requiere encontrar un equilibrio interdisciplinario que propicie la ubicación del hombre en el universo, de tal manera que se articulen los aspectos científicos, psicológicos, sociológicos y filosóficos.

### **1.7.2.- FUNDAMENTO SOCIOLÓGICO.**

El ser humano es un ser social por naturaleza de ahí la necesidad de establecer la relación de la sociología.

El futuro de una sociedad depende de los miembros que la conforman. Si se desea preparar a entes de la relación laboral, para asumir con éxito los compromisos laborales, sociales, económicos, políticos, etc. es preciso establecer un equipo de trabajo conformado por autoridades, trabajadores, empleadores, con el fin de rodearles de experiencias que les permitan enriquecerse diariamente, despertando el sentido de compromiso y la sensibilidad Laboral.

Lo que se procura transmitir son los valores y formas de comportamiento social de comprobada eficiencia en la vida de una sociedad.

Se aprovecha las estrategias laborales para desarrollar habilidades, destrezas que despierten el sentido de responsabilidad en el empleador y el trabajador, tomando conciencia de que pertenecen a una comunidad y a un medio social, en el cual deben participar activamente contribuyendo al desarrollo integral del País.

La visión centrada en la adquisición de conocimientos laborales, permitirá utilizar al máximo el potencial humano, sin que sean perjudicados, logrando una motivación permanente que les lleva a aprovechar y a incrementar el trabajo.



Las relaciones interpersonales basadas en el respeto, permitirán un ambiente adecuado y realmente gratificante en el cual reinará la armonía y el bienestar.

Es preciso preparar a los actores laborales para que sean capaces de propiciar un cambio y asegurar un futuro, en el cual se logre un país progresista, desarrollado, con un alto nivel en la calidad de vida, y una organización política social e industrial acorde con las necesidades de la población y con las expectativas del futuro.

### **1.7.3.- FUNDAMENTO EPISTEMOLÓGICO.**

La epistemología jurídica entra en la reflexión sobre el conocimiento del derecho, se trata de dilucidar si este conocimiento es posible, qué forma o estructura ha de tener, cuáles son sus maneras de presentarse en las sociedades, etc.

La función del proceso del derecho, es construir el conocimiento y la adquisición de un aprendizaje que le permita a la sociedad comprender, analizar, interpretar, explicar su realidad física y social. Se debe lograr una integración y un punto de equilibrio entre los objetivos que abarcan la relación laboral:

Se acude a diferentes técnicas, sin apartarnos de la pedagogía personalista y comunitaria, cuyo espíritu va orientado a cada uno de los individuos para que se realice como ente de las relaciones obrero patronales, es decir que se alcance el máximo de iniciativa, de responsabilidad, de compromiso y de trabajo social, en una actitud responsable y libre con los miembros de la comunidad social en la cual se desarrolla. Los trabajadores, empleadores, sociedad en general deben lograr habilidades que impliquen una mejor relación de trabajo en las relaciones obrero patronales.

Tanto trabajador como empleador deben apropiarse de las técnicas diversas, de sus principios organizativos y de los fines, ajustándolos a las necesidades actuales, teniendo en cuenta las características de la población trabajadora.

#### **1.7.4.- FUNDAMENTO PSICOLÓGICO.**

El Derecho es esencialmente una serie de estímulos que provocan una serie de conductas.

La Psicología en el campo jurídico se concentra en el análisis de estos estímulos, como reacción del hombre frente a sus derechos.

Se contempla en este apartado una psicología que analice la concepción del hombre que tiene derechos valiéndose de los grandes marcos teóricos que han construido la antropología y la misma psicología.

El experto en Psicología interviene como perito dentro del proceso judicial.

La adaptación del trabajador su inserción en el mundo de hoy y del futuro, requiere de una relación abierta y activa, donde la persona sea considerada en primer plano para lograr que ese ser humano que está trabajando, sea capaz de responder a los compromisos que tiene a nivel laboral y por qué no decir a nivel social. Que sea responsable de su propio progreso, que sea capaz de participar directamente en su proyecto de vida personal, que sea auténtico y que basándose en los valores construya su futuro.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO:**

#### **TÍTULO I**

#### **LOS INSPECTORES DEL TRABAJO EN EL ECUADOR: GENERALIDADES.**

##### **2.1.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS.**

Los Inspectores del Trabajo, como funcionarios administrativos, revestidos del ejercicio de atribuciones y facultades emanadas de la institución de la Inspección del Trabajo, son las personas encargadas de administrar y ejecutar lo que la ley prevé para ellos. Y para saber cómo han evolucionado sus potestades, se hace necesario analizar el devenir histórico, sus orígenes dentro de nuestra legislación laboral.

##### **2.1.1.1.- EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.**

En julio 13 de 1.925, la Junta de Gobierno provisional, crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, entre las siete Secretarías de Estado que se establecieron; sin embargo permaneció adscrito al Ministerio del Interior, el mismo que después se denominó Ministerio de Gobierno. La creación de este Ministerio por primera vez en la historia del Estado ecuatoriano, estructura un organismo especial a nivel interno, para que se encargue de los problemas sociales y de trabajo, de higiene, seguridad y beneficencia a favor de los trabajadores.

En la presidencia de Isidro Ayora, se dictan importantes leyes y decretos sociales, que se conocen en la historia como "La Legislación Social Juliana".

El Decreto 24 de 13 de julio de 1926 crea la Inspección General del Trabajo para conocer de cerca las particularidades de la realidad del

trabajador ecuatoriano, las condiciones en que desenvuelve sus tareas, por medio de un control eficiente y cercano en todos los sectores de la producción.

Entre otras leyes importantes se emitieron, además: la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal; Ley de Desahucio del Trabajo; y, especialmente la Ley de Contrato Individual de Trabajo; las mismas que en el futuro vienen a constituirse en la base para la elaboración y expedición del Código del Trabajo.

En la Ley sobre los Contratos Individuales de Trabajo, se establecen varios conceptos y definiciones como: contrato, patrono, trabajador, etc., y se clasifican en expresos y tácitos. Se dictaminan normas sobre las clases de trabajo, sean éstos a domicilio o agrícola; regula aspectos sobre indemnizaciones, prescripción, incumplimiento, cambio de propietario de las empresas, duración del contrato, etc.

Posteriormente, el Decreto Nº 31 de 29 de julio de 1926 contiene el Reglamento sobre la Inspección del Trabajo. Según este documento “la Inspección General del Trabajo tiene por objeto esencial asegurar la aplicación de las Leyes y decretos que se refieren a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional (horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas a la higiene, protección de la salud y seguridad de los trabajadores, sobre todo en las fábricas, indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo y, más prescripciones vigentes sobre el contrato de trabajo” En el Art. 10 dispone “El Inspector de trabajo laborará por todos los medios que estén a su alcance, por el progreso e incremento de las asociaciones obreras profesionales; así como por el fomento de las cooperativas de consumo, escuelas nocturnas y bibliotecas obreras donde las hubiere y por su fundación donde no existieren”

De estos enunciados se colige que en la legislación Social Juliana se detallaban con mayor visión las tareas que el inspector del Trabajo debía atender.

La legislación Post Juliana debido a la inestabilidad política, se dictan leyes y decretos laborales, en este análisis se resalta el 16 de octubre de 1935 se dicta el Decreto que amplía las funciones de la Inspección General del Trabajo, deroga el Decreto de 13 de julio de 1926 y en los considerandos enuncia “Que toda conquista en el campo de la legislación del trabajo y de la superación social del país exige una constante y eficiente vigilancia ejercida en los centros de trabajo y en la aplicación de las leyes, la misma que, además tenderá a estimular el desarrollo de la producción, mediante una inteligente y conciliadora influencia en los trabajadores y patronos”.

En la administración presidencial del Ecuador, del Ing. Federico Páez, en el año 1.936, un día 21 de febrero, se promulga la Ley Orgánica del Trabajo, que consecuentemente dio lugar a la creación de la actual Dirección General del Trabajo y a la Subdirección del Trabajo en el Litoral. En esta ley se norman las principales funciones encomendadas a las autoridades del trabajo, y se hace especial referencia a lo relacionado con el trabajo agrícola.

Posteriormente se dicta la Ley de Huelgas, que con ligeras reformas se incorpora al Código del Trabajo. En ella se estipula disposiciones encaminadas a conseguir el mejoramiento de las condiciones de trabajo y establecen el equilibrio entre los factores de la producción económica. Señala que la clase obrera estará amparada por las autoridades públicas; siempre que el comportamiento del trabajador en los establecimientos de trabajo no altere el orden y la disciplina. Así mismo esta ley faculta a los gremios profesionales para poder intervenir en conflictos.

Cabe mencionar que antes de la expedición y promulgación del Código del Trabajo, existieron varias disposiciones legales y reglamentarias sobre el tema; y es preciso anotar las más importantes:

- 1.- Ley Orgánica del Trabajo.
- 2.- Departamento de estadística agraria y campesina, adscrito a la Dirección General del Trabajo.
- 3.- Consejo Técnico Asesor de la Dirección General.
- 4.- Ley sobre el contrato individual de trabajo.
- 5.- Ley reformativa sobre el contrato individual de trabajo.
- 6.- Obligatoriedad para celebrar contratos escritos ante el Comisario del Trabajo, para los obreros nacionales que vayan a prestar sus servicios en el exterior.
- 7.- Ley de duración máxima de la jornada de trabajo y descanso semanal.
- 8.- Ley de descanso de trabajo.
- 9.- Ley sobre el trabajo de mujeres, de menores y protección a la maternidad.
- 10.- Ley de desahucio del trabajo.
- 11.- Ley reformativa de desahucio del trabajo.
- 12.- Ley de prevención de accidentes de trabajo.
- 13.- Ley por responsabilidad por accidentes de trabajo.
- 14.- Ley de procedimientos para las acciones provenientes del trabajo.
- 15.- Se establecen las responsabilidades del Estado en accidentes de trabajo de los empleados.
- 16.- Los empleados particulares tienen derecho al descanso los sábados por la tarde.
- 17.- Se prohíbe la venta de licores y bebidas fermentadas en los campamentos de trabajo y minas.
- 18.- Ley de salarios para los trabajadores textiles.
- 19.- Reglamento que concede media jornada de descanso semanal a obreros y empleados particulares.

Luego de varias leyes y decretos emitidos en la Legislación Social Juliana y postjuliana, finalmente el Código del Trabajo, expedido por el Jefe Supremo de la República, General Alberto Enríquez Gallo, el 05 de agosto y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue promulgado en el Registro Oficial Nº 78 al 81 correspondientes, del 14 al 17 de noviembre de 1.938.

Este Cuerpo Legal reúne lo sustantivo de la Legislación Juliana y postjuliana y siendo una codificación compleja como ente jurídico que se encuentra en constante evolución y la importancia de esta recopilación de normas, leyes y decretos, hacen que nuestro derecho del trabajo se lo mire con un alcance constitucionalista, que a decir del Dr. David Altamirano, en sus Comentarios Doctrinales y Jurisprudenciales del Código del Trabajo en lo sustantivo y procedimental, manifiesta: "*..... he querido contribuir a la dilucidación de los grandes y graves problemas del Derecho del Trabajo, que lo hemos vivido, a veces con distorsionamientos, interpretaciones falsas y artificiosas, y otras con auténticas aplicaciones de las normas legales y de la doctrina esclarecedora y abundante sobre este derecho, de incalculable utilidad social, tanto que se aspira a que muy pronto sea considerado como un derecho de orden público, para los efectos de los grados, de las consultas de los fallos, de la imprescriptibilidad de los derechos del trabajador, de la irrenunciabilidad total de esos derechos; en una palabra, de la aplicabilidad conciencia lista y humanista de aquel derecho, que, en resumen, jamás debe estar de espaldas a la realidad histórica, económica, social, política y administrativa de la nación ecuatoriana, siempre gloriosa por las jornadas libertarias que ayer y hoy han hecho grandiosa su historia*".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Altamirano Sánchez David.- " Comentarios Doctrinales y Jurisprudenciales del Código del Trabajo en lo Sustantivo y Procedimental " Pág.10.

En la legislación post juliana destaca el Decreto de 29 de julio de 1938 que dispone “1) Que el visto bueno del Inspector de Trabajo en los casos de cesación, desahucio o despido del trabajo, así como su negativa tendrán el carácter de fallos obligatorios, apelables al Director General del Trabajo, quien resolverá por el mérito de lo actuado. 2) Que su solución pondrá fin al incidente y que el patrono será obligado al pago de la indemnización correspondiente por apremio real; 3) Que en caso de separación intempestiva, comprobado el hecho por el Inspector del Trabajo, éste liquidará la indemnización y se hará efectiva mediante igual apremio. El dolo o la mala fe del Inspector será sancionada por el Director General, con la cancelación del cargo.”

#### **2.1.1.2.- CREACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL ECUADOR.**

En el desarrollo de la legislación Juliana y en su pleno apogeo, se crea la Inspección General del Trabajo, cuando aún se denominaba la Secretaría de Estado, Ministerio de Previsión Social y Trabajo, mediante Decreto N° 24 del 13 de julio de 1.926. Departamento que se encontraba a cargo de velar por la seguridad y cumplimiento de los derechos del trabajador ecuatoriano, en todos los sectores de la industria y empresa nacional. Como objetivo primordial se le encomendó la vigilancia eficiente de las condiciones de higiene y seguridad en las que el trabajador ejercía su labor.

Con el objeto de buscar las soluciones más adecuadas y acordes con la época que atravesaba nuestro país, tendientes al mejoramiento de las clases proletarias, en el mismo año, con Decreto N° 31 del 29 de julio se expide el primer reglamento sobre la Inspección del Trabajo; instrumento legal que tiene como finalidad esencial asegurar la aplicación de las leyes y decretos concernientes a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional; y que con el mismo se vigilaba el cumplimiento en lo referente a disposiciones que regulaban el trabajo



nocturno, trabajo suplementario, horas de trabajo, seguridad, salud y protección de los trabajadores en las fábricas; indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo y demás prescripciones inherentes al contrato de trabajo.

Especialmente se encargó a los Inspectores del Trabajo la función de que por todos los medios que estén a su alcance, velara por el progreso e incremento de las asociaciones obreras profesionales; y de igual forma por el fomento de las cooperativas de consumo, escuelas nocturnas y bibliotecas obreras donde las hubiese y por su fundación donde no existiesen.

Y es precisamente que, mediante Decreto Supremo N° 30 del 16 de octubre de 1.935, se amplían las funciones de la Inspección General del Trabajo; atribuyéndole facultades jurisdiccionales con potestad para integrar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; derogando así lo que estipulaba el Decreto del 13 de julio de 1.926.

Consecuentemente, con la Ley Orgánica del Trabajo expedida el 21 de febrero de 1.936, en el que constituye a la Inspección General del Trabajo, como un organismo regulador y controlador de las relaciones obrero-patronales en el país; también se crean varias autoridades dependientes de la Dirección General, siendo las siguientes: Subdirectores, Inspectores de zona; provinciales y especiales, y los Comisarios del Trabajo; ante quienes se debía celebrar los contratos de trabajo, de los obreros nacionales enganchados para trabajar fuera del país.

Una de las preocupaciones del Ministerio de Previsión Social y Trabajo fue la de organizar el Departamento del Trabajo; teniendo como objetivo fundamental, la creación de la Inspección del Trabajo, por la importancia que reviste en el desarrollo social de los países de todo el mundo.

El 27 de noviembre de 1.973, mediante Decreto Supremo N° 1334, se cambia de denominación a este Ministerio, y pasa a llamarse Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, estableciéndose una estructura nueva. Y el 19 de febrero de 1.974, mediante Acuerdo Ejecutivo N° 2291 se dicta finalmente el Reglamento Orgánico Funcional de esta Secretaría de Estado.

Mediante Decreto Supremo N° 3815 del 07 de agosto de 1.979, publicado en el Registro Oficial N° 208 del 12 de junio de 1.980, a través del artículo 8, se reestructura este Ministerio y se crea el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos; con la responsabilidad de formular, dirigir y ejecutar la política social del gobierno en materia laboral, promoción de empleo y desarrollo de los recursos humanos; y por consiguiente el 21 de noviembre de 1.989 se expide el correspondiente Reglamento Orgánico Funcional de este portafolio de estado, en el que se reglamentan las funciones específicas de todos sus funcionarios y departamentos, incluidas las del Ministro, Subsecretarios, Directores, sin excluir por supuesto las del Inspector del Trabajo.

Posteriormente, el 21 de noviembre de 1.991, mediante Ley N° 133, se expiden nuevas reformas al Código del Trabajo ecuatoriano y por esta razón se hace necesario e importante la reforma y actualización del vigente Reglamento Orgánico Funcional de este portafolio, con el fin de racionalizar y establecer los límites de autoridad y responsabilidad en los diferentes niveles y en lo referente a funciones, para determinar una adecuada división de trabajo en las dependencias que integran la organización de esta Secretaría de Estado; con las atribuciones que le concede la ley se expide el Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, con fecha 31 de agosto de 1.994, publicado en el Registro Oficial del 13 de Septiembre del mismo año.

**2.1.1.2.1.- OBJETIVOS Y FINALIDADES.-** Conforme a lo enunciado en líneas anteriores, el Inspector del Trabajo, como funcionario público, dependiente del estado, tiene como tarea primordial cumplir con las obligaciones y responsabilidades que la ley y el reglamento respectivo le asigna; y cabe recordar que la institución de la Inspección de Trabajo, fue creada para velar por el cumplimiento de las normas, leyes y decretos emitidos a favor de la clase trabajadora del país. Cuyas responsabilidades han ido variando y reformándose a medida que lo requiere la sociedad y las nuevas leyes laborales; pero en esencia no cambia su carácter de servidor público, como no se transforma la idea de fiscalizador de leyes y reglamentos relacionados con el trabajador y el empleador; concomitantemente a esta tarea, se hace necesario especificar de manera pormenorizada su función como tal.

**2.1.1.2.2.- FUNCIONES DE ACCIÓN.-** Según Guillermo Cabanellas, señala que: *"La acción, en sus significados generales equivale a ejercicio de una potencia o facultad. Efecto o resultado de hacer....."*<sup>2</sup> Es por ello entonces que el Inspector, atribuido de un derecho contemplado en la ley y el reglamento, simplemente hace ejercicio de esa potencia o facultad.

Estas facultades o funciones de acción se encuentran plasmadas en las disposiciones actuales que establece el Código del Trabajo; y es así que el Inspector del Trabajo ejerce su potestad jurídica en el conocimiento y resolución de Vistos Buenos; conocimiento y requerimiento en accidentes de trabajo o muertes por accidentes de trabajo; en enfermedades profesionales; conocimiento y notificación de desahucios; registro de contratos de trabajo; integración en los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; etc.

Funciones que se analizarán detenidamente en el desarrollo de esta investigación:

---

<sup>2</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Jurídico Elemental ".- Pág. 7.

**2.1.1.2.3.- FUNCIONES DE CONTROL.-** Siguiendo la misma pauta de su acción, el Inspector, como su nombre lo indica, tiene la tarea y gran responsabilidad como ente controlador del cumplimiento de las normas establecidas en el Código del Trabajo; esta función a la que hacemos referencia es a la inspección en los lugares de trabajo; y para ello es menester hacer hincapié en que nuestras leyes laborales, consecuentes con la realidad social de nuestros trabajadores y empleadores, regula en sus artículos 42 al 46 del Código del Trabajo sobre las obligaciones, derechos y prohibiciones inherentes a estos dos sujetos de la relación laboral.

Más allá de estas estipulaciones, existen otras, como las que se refieren a los contratos obligatorios, los mismos que deberán constar por escrito, y ser registrados ante el Inspector de Trabajo o ante el Juez del ramo; duración máxima de la jornada de trabajo; trabajo en sábados y domingos; trabajo y remuneraciones en horas suplementarias y extraordinarias; exhibición de horarios de labor; exhibición de pago de sueldos y salarios; exhibición del aporte individual al IESS.; participación de utilidades; pago de las remuneraciones adicionales; exhibición de calendarios de trabajo; nómina de trabajadores mayores y menores de edad; y condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Normas que el Inspector, en la visita de inspección debe vigilar que se encuentren satisfechas y cumplidas por parte del trabajador en unos casos, y en otros por parte del empleador.

**2.1.1.2.4.- FUNCIONES DE ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN.-**

Como habíamos indicado inicialmente, al Inspector se le concedieron facultades para que labore y funcione por todos los medios que estén a su alcance, por el bienestar, progreso e incremento de las asociaciones obreras, el fomento de cooperativas de consumo, bibliotecas obreras y escuelas nocturnas. Facultad reglamentada actualmente, en el artículo 326 numeral 7) de la Constitución Política del Ecuador, en concordancia

con el Art. 440 del Código del Trabajo, en el que se estipula que: Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

En cuanto a lo que se refiere a la fundación de escuelas, en los actuales momentos, la ley determina como una de las obligaciones que debe promover el empleador. Asesoramiento y orientación que se basa fundamentalmente en el diálogo permanente del Inspector, como autoridad de trabajo, con los trabajadores coligados en una asociación, comité de empresa o sindicato; de igual manera con los trabajadores individualmente considerados, y por ende con los empleadores.

**2.1.1.2.5.- FUNCIONES DE INFORMACIÓN.-** El hecho de que nuestro pueblo en su mayoría se encuentre desinformado de la existencia de leyes laborales que rigen la convivencia social; tomando en cuenta que nuestros trabajadores en un porcentaje estimable se hallan sumergidos en el analfabetismo, la labor que desempeña el inspector es de suma importancia; porque con la información que brinde a través del diálogo permanente con el trabajador, hace sentir en él, la satisfacción de no estar solo, y con el respaldo del Estado a su condición de sujeto productivo de la sociedad.

**2.1.1.2.6.- OTRAS FUNCIONES.-** Concordantemente con lo manifestado, esta autoridad se encuentra revestida tácitamente de la facultad de autoridad pacifista y mediadora laboral; es decir, se convierte en un juez de paz o mediador laboral en los conflictos individuales de trabajo, semejante a la función del Intendente, Comisario Nacional de Policía y

Tenientes Políticos en el área de las contravenciones penales. Pese a que esta función no se halla expresamente establecida en nuestra ley laboral, el inspector por iniciativa propia y por servir a la colectividad, la practica en un ciento por ciento. En este caso el Inspector convoca a las partes en litigio, para que se llegue a un acuerdo de mutuo consentimiento y voluntad, finiquitando la controversia existente.

En cambio su intervención en los conflictos colectivos, se manifiesta a través de la integración de los llamados Tribunales de Conciliación y Arbitraje; en donde la controversia laboral es sometida a decisión, no sólo del Inspector, sino que la decisión del fallo está determinada por el Tribunal. Su intervención como juez de paz laboral en los conflictos individuales de trabajo, se ha venido convirtiendo en una costumbre, que a decir de G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija, en su Manual de Derecho del Trabajo manifiestan que *“Las costumbres, como decía Saavedra Fajardo, son leyes no escritas en el papel, sino en el ánimo y memoria de todos y tanto más amadas cuanto no son mandadas. La fuerza de obligar de la costumbre radica en la convicción de que su observancia corresponde a una necesidad jurídica”*.<sup>3</sup> Con este concepto, podemos interpretar que el Inspector, por la costumbre se ha convertido en un pacifista de los conflictos individuales y colectivos, basado en una necesidad de servicio público. Más, que por la propia constitución del estado.

### **2.1.2.- LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.**

**INSPECCIÓN DEL TRABAJO.-** Según Cabanellas significa: *“Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la*

---

<sup>3</sup> Bayón Chacón G. y Pérez Botija E.- " Manual de Derecho del Trabajo ".- Pág. 158.

*producción y del equilibrio social. 1.- Conceptos preliminares.- Tal inspección se designa también, aunque con menor arraigo en la regulación positiva, fiscalización del trabajo, que posee igualmente el sentido de vigilancia, revisión y cuidado. Pero, en cuanto que los agentes que la cumplen reciben por doquier el nombre de Inspectores del Trabajo, de indudable carácter administrativo, allí donde se habla de fiscales del trabajo, es para referirse al órgano que en la jurisdicción judicial desempeña el Ministerio Público Laboral".<sup>4</sup> Y según el mismo autor, define al INSPECTOR, como: "El que por oficio examina y controla una cosa".<sup>5</sup>*

Por ello el Inspector es la persona que representa legalmente a la Institución de la Inspección del Trabajo; y las funciones que él personalmente realice, en su calidad tal, se entiende que son ejecutadas por la Inspección del Trabajo, como actuante de esa acción. Con esto quiero decir que el Inspector es el representante del Departamento de Inspección del Trabajo; facultad jurídica ésta que se deriva de su propio nombramiento.

### **TUTELA JURÍDICA:**

El Inspector del trabajo está enmarcado dentro de la tutela Jurídica ya que es deber de los juzgadores precautelarse el principio de acceso a la justicia y de tutela jurídica efectiva, el mismo que se encuentra consagrado en el Art. 75 de la Constitución Política: Art. 75.- Toda persona tiene el derecho al acceso a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

---

<sup>4</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual ".- Pág. 441.

<sup>5</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual ".- Pág. 870.

Por tanto el acceso a la justicia constituye una garantía del debido proceso por el cual toda persona puede concurrir a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos, debiendo estos atenderlos a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización resolviendo la pretensión planteada.

A decir de Jesús González Pérez “...*El derecho a la tutela jurisdiccional despliega su efecto en tres momentos: primero, en el acceso a la justicia; segundo, una vez en ella, que sea posible la defensa y poder obtener solución en un plazo razonable; y, tercero, una vez dictada la sentencia, la plena efectividad de sus pronunciamientos, Acceso a la jurisdicción, proceso debido y eficacia de la sentencia*”.<sup>6</sup>

#### **2.1.2.1.- DE LA AUTORIDAD NOMINADORA.**

El Inspector, como funcionario estatal, mantiene dependencia ante su autoridad nominadora que es el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, representado por el Ministro. Organismo estatal, encargado de dirigir, formular y ejecutar la política social del gobierno, en materia laboral, desarrollo de los recursos humanos y promoción de empleo. Autoridad nominadora con jerarquía y responsabilidad en asuntos de carácter civil, administrativo y judicial, conforme lo establece la Carta Fundamental del Estado; la misma que prevé que los Ministros responderán por los actos y contratos que realizaran en el ejercicio de esa representación.

#### **2.1.2.2.- DE LOS REQUISITOS.**

Para ser Inspectores del Trabajo, en nuestro país se han adoptado ciertos requisitos que deben reunir los aspirantes para poder ser favorecidos con dicho nombramiento. Partiendo de lo que dispone la Ley de Servicio Civil

---

<sup>6</sup> Jesús González Pérez.- “El derecho a la tutela jurisdiccional” Segunda edición, Editorial Civitas, Madrid, 1995, pág. 27”.



y Carrera Administrativa, se requieren varios, como por ejemplo: encontrarse en ejercicio de los derechos de ciudadanía y no estar incurso en interdicción civil o en concurso de acreedores o quiebra con auto ejecutoriado; haber cumplido lo dispuesto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales; haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo; no tener en su contra auto motivado o de llamamiento a juicio plenario; no encontrarse en mora de pagar créditos definitivamente establecidos a favor de entidades públicas; y realizar la declaración de bienes, juramentada y protocolizada ante un Notario Público. Cabe señalar que los requisitos antes indicados, se los aplica de manera general para los servidores públicos, incluido el aspirante a Inspector del Trabajo.

A más de estos requisitos generales, para ser Inspector de Trabajo, se debe poseer el título de licenciado en jurisprudencia o derecho, en una de las Universidades del país, conforme lo solicita el Manual de Clasificación de Puestos del Sector Público, de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES).

### **2.1.2.3.- CLASES DE INSPECTORES.**

Nuestro código laboral establece que los inspectores del trabajo, serán provinciales, dentro de una determinada jurisdicción; encargándose de todas las tareas y funciones a ellos conferidos.

Conforme a su nombramiento y de acuerdo a lo establecido en el Manual de Clasificación de puestos del Sector Público del SENRES, los Inspectores del Trabajo se clasifican en:

a).- INSPECTOR DEL TRABAJO 1.- Cuya naturaleza del trabajo consiste en la ejecución de actividades básicas de inspección y control del cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo; y como

requisito para ser Inspector del Trabajo 1, se requiere ser licenciado en Jurisprudencia o Derecho.

b).- INSPECTOR DEL TRABAJO 2.- Su naturaleza del trabajo es la misma del anterior, en una jurisdicción de mediana complejidad laboral. Como requisito para ser Inspector del Trabajo 2, se requiere que sea licenciado en Jurisprudencia y la experiencia de dos años como Inspector del Trabajo 1.

c).- INSPECTOR DEL TRABAJO 3.- Su función y naturaleza es la misma de los anteriores, en una jurisdicción de gran complejidad laboral. Para ser Inspector del Trabajo 3, debe tener el título de licenciado en Jurisprudencia y la experiencia de dos años como Inspector 2.

d).- INSPECTOR DEL TRABAJO JEFE.- Su tarea es la supervisión y ejecución de inspección y control de cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo a nivel nacional. Cuyo nombramiento requiere tener el título de los anteriores y la experiencia de cuatro años como Inspector 3.

Aunque el Ecuador, como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.), ratificó, el convenio N° 81, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio; en el que se establecen normas internacionales de procedimiento para el personal de inspección; en la actualidad no los acata como debería hacerlo. Disposiciones que se encuentran solamente escritas y que no se las pone en práctica, las mismas que están contenidas en sus Arts. 6, 7, y 8 que textualmente expresan:

Artículo 6.- El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 7.- (a).- A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los Inspectores

del Trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones. (b).- Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones. (c).- La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.

*Artículo 8.- Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección y cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras respectivamente.* <sup>7</sup> Texto tomado de los Convenios Internacionales socio Laborales Vigentes de la OIT publicado por Barriga López Washington – Sánchez Muñoz Fernando.

He aquí una gran realidad; en nuestro país, los Inspectores del Trabajo no son elegidos en base a sus aptitudes y capacidades; peor aun dotarles de una formación jurídica para el desempeño de tan delicadas funciones; y con justa razón el Dr. Francisco Salgado en su obra Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana se expresa de los Inspectores, en los siguientes términos: *"Sobre la citación, sobre la competencia del inspector del trabajo y, sobre otros aspectos legales, pueden suscitarse incidentes, los mismos que tienen que ser resueltos por el Inspector del Trabajo, quien, en la mayoría de los casos no tiene la preparación jurídica necesaria para solucionar todos estos aspectos"*.<sup>8</sup>

Vale la pena señalar como ejemplo, y para entender esta deficiencia administrativa en nuestro país, al revisar la legislación Mexicana, en la que uno de los requisitos para ser Inspector del Trabajo en la república mexicana, es el de *"Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación necesaria para el ejercicio de sus funciones"*.<sup>9</sup> Disposición tomada del libro "Nuevo Derecho

---

<sup>7</sup> Barriga López Washington - Sánchez Muñoz Fernando.- "Convenios Internacionales Socio-Laborales vigentes. OIT. Otros Organismos".- Pág. 88.

<sup>8</sup> Salgado Francisco J.- " Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana ".- Pág. 327.

<sup>9</sup> Trueba Urbina Alberto.- " Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo ".- Pág. 678.

Administrativo del Trabajo".- del Dr. Trueba Urbina Alberto. Por ello creo que en nuestro país, se deben adoptar cursos preparatorios, previos a la nominación en estas funciones. Ya que, se observará más adelante, su calidad de autoridad administrativa, sus atribuciones y facultades son innumerables, y que al fin y al cabo tienen cierto valor jurídico.

Sin desmerecer los conocimientos que los licenciados adquieren en jurisprudencia o derecho, en nuestras universidades, no es menos cierto que los trámites que realizan estos funcionarios, no están sujetos a procedimientos específicos, como en los casos de Vistos Buenos, terminación de contratos, conformación de comisiones calificadoras de riesgos del trabajo, e inspecciones a lugares de trabajo. Aunque de manera superficial el Código de Trabajo y el Reglamento Orgánico respectivo, disponen los casos en los que tiene que intervenir el inspector y los casos en los que tiene su potestad y atribución de resolución.

Las diversas condiciones y circunstancias de las relaciones obrero-patronales sometidas a la decisión de esta autoridad administrativa necesitan de una mayor claridad, para no entorpecer la labor del inspector; y para que su intervención y decisión se encuentre enmarcada en un cuerpo jurídico más disciplinado y actualizado, se necesita también de buenos inspectores, conocedores de la materia laboral; y sobre todo que tengan en sus manos un cuerpo legal con su respectivo procedimiento en dicha rama jurídica. Por estas razones es necesario e improrrogable la legislación y existencia de un Código de Procedimiento Laboral, en el que se llenen varios vacíos jurídicos en cuanto a la calidad del funcionario inspector; así como lo relacionado a sus facultades específicas para el procedimiento administrativo que deban adoptar; evitando que al amparo de unas pocas normas legales, el inspector haga mal uso o abuso de sus funciones y atribuciones, en contra de los intereses y derechos del empleador y de los trabajadores.

## **TITULO II**

### **BASE LEGAL DE LA FUNCIÓN DE INSPECTOR DEL TRABAJO.**

Como sabemos, en diferentes campos del quehacer nacional, existen vacíos jurídicos que generan problemas a la vida de las instituciones y personas; el ámbito laboral no escapa a esta falencia.

El Código Laboral vigente, no asimila al desarrollo actual económico y social del país. De allí que durante mucho tiempo se ha comentado sobre la necesidad de introducir reformas que lo actualicen y adecuen a la realidad nacional. En este sentido, actualmente no existe un Código de Procedimiento Laboral, que es indispensable para la tramitación de las diferentes causas. La carencia de este instrumento jurídico, hace que las instituciones encargadas de aplicar la ley, se rijan solamente por el Código Laboral general; caso concreto, la inspección del trabajo. Dependencia de carácter administrativo, que rige su funcionamiento ligado a las normas y disposiciones emanadas del Código de Trabajo en vigencia.

#### **2.2.1.- NORMAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO:**

##### **ANÁLISIS.-**

La existencia jurídica del Inspector de Trabajo, se basa primordialmente en el Art. 544 del Código de Trabajo, en el que manifiesta que los inspectores del trabajo serán provinciales. La competencia y función del inspector abarca toda una jurisdicción provincial que surge de su nombramiento, lo que se desprende del manual de clasificación de puestos del sector público, del SENRES. A continuación, el Código del Trabajo señala en su Art. 545 las atribuciones de los inspectores.

Diríamos que estas atribuciones enumeradas en el Código del Trabajo son sólo algunas que se le atribuyen al inspector; ya que como veremos a continuación existen muchas más, aunque algunas de ellas se encuentran en relación a las anteriores.

#### **2.2.1.1. REGISTRO Y APROBACION DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

Los contratos que deban celebrarse por escrito se registrarán de manera obligatoria, dentro de los treinta días siguientes a su suscripción, ante el Inspector de Trabajo, en el lugar en que se preste los servicios, y a falta de éste, ante el Juez del Trabajo de la misma jurisdicción. Los contratos de enganche que deben ser obligatoriamente por escrito, deberán inscribirse ante el Inspector, en el lugar donde se realice el enganche, dicha autoridad tiene la facultad de aprobarlas, cuidando que las condiciones del enganchado gocen de toda garantía y derechos conforme a la ley.

#### **2.2.1.2.- AUTORIZACIONES**

El inspector está facultado para autorizar trabajo en horas suplementarias y extraordinarias, y aún por convenio escrito entre el trabajador y el empleador. Se podrá laborar en un máximo de cuatro horas suplementarias diarias, si tuviesen lugar durante el día, o hasta las 12 de la noche, y se pagarán con un recargo del 50%; más, si estas horas suplementarias estuviesen comprendidas a partir de las 12 de la noche hasta las 6 de la mañana, se pagarán con el 100% de recargo. Si el trabajo se lo realiza en los días sábados y domingos, se pagarán con el mismo porcentaje de recargo. Es decir, para realizar trabajos en jornada suplementaria y extraordinaria se requiere: a.- el convenio escrito entre las partes, y b.- La autorización previa del inspector del trabajo previa.

De igual forma el inspector podrá conferir al empleador la correspondiente autorización para recuperar el tiempo perdido de labores; solicitud en la que se detallará la fecha y causas de interrupción de labores; así como el número de horas que duró y las personas a quien deba aplicar el recargo de tiempo o recuperación; y las modificaciones de remuneraciones y de los horarios de trabajo. Esta solicitud se refiere a que por circunstancias accidentales e imprevistas de caso fortuito o de fuerza mayor, el empleador deba solicitar dicha autorización, y que constituyen las causas más frecuentes de interrupción temporal del trabajo.

#### **2.2.1.3.- INTERVENCIÓN EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO**

En el Código de Trabajo, no existe una definición de lo que es el visto bueno. Se entiende que es una de las formas para dar por terminadas las relaciones laborales, por medio de una resolución dictada por el Inspector de Trabajo, o quien haga sus veces, pronunciada previa solicitud de parte y con el procedimiento establecido en el Art. 621 y fundado expresamente en los casos señalados en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo. El visto bueno es un trámite administrativo, por el cual el Inspector tiene la potestad privativa de resolver sobre la terminación de las relaciones de trabajo. En este trámite influye decididamente la apreciación subjetiva del funcionario. En materia laboral el visto bueno sólo procede en los casos del Art. 172 por parte del empleador y del Art. 173 para el caso de que el trabajador quiera dar por terminado el contrato.

Al respecto el Art. 625 del mismo cuerpo legal, dispone que " En los lugares donde no hubiese inspectores provinciales, ni Subinspectores del trabajo, harán sus veces los jueces del trabajo".

El visto bueno es una institución incorporada a la legislación laboral en virtud de la cual se confiere al inspector de trabajo atribuciones suficientes

para conocer y tramitar las solicitudes de terminación de las relaciones de trabajo, presentadas por patronos, trabajadores y resolverlas. Al efecto, el Art. 183 prescribe que en los casos de los Artículos 172 y 173, las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector, quien concederá o negará el visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento. Estas normas son escuetas y simples, sin que se haya indicado las formalidades que debe contener la petición. Se deduce que el legislador ecuatoriano ha querido reducir al mínimo las condiciones de forma y de fondo de que está saturada la tramitación procesal civil y que contribuyen a ser más engorrosas y demorasas sus resoluciones, y en todo caso se deberá sujetar a la estructura de la demanda establecida en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil. Con esto entendemos que la solicitud deberá contener los motivos por los cuales se solicita el visto bueno y todos los datos y fundamentos en que se basa el pedido, a fin de que la autoridad pueda examinarlos clara y fácilmente. En todo caso el Inspector debe motivar su decisión indicando los fundamentos de hecho y de derecho; sobre todo se considerará que administrativamente su decisión es inapelable. Recibida por el Inspector del Trabajo la solicitud, se abrirá un expediente y por primera providencia se notificará al interesado, es decir, a la otra parte, dentro de veinte y cuatro horas de haberla recibido, concediéndole dos días para que conteste; de dicha notificación se sentará la razón correspondiente. Esta diligencia es importante y tiene por objeto hacer saber a la otra parte la acusación presentada, a fin de que la conteste y se defienda. Con la contestación o en rebeldía, la autoridad procederá a investigar el fundamento de la solicitud, para lo cual goza de una potestad discrecional, pudiendo recurrir a todos los medios que le permitan descubrir la verdad, a excepción de aquellas diligencias que procedan solamente dentro de juicio, como confesión judicial, peritajes, etc., es decir, se puede investigar sobre la existencia de roles de pago, declaración de testigos y otros documentos públicos o privados que se exhiban en el proceso, dentro de las pruebas



que presenten las partes para defender sus respectivos puntos de vista. Por cierto la ley ha establecido el período de tres días para las investigaciones y para la prueba; al término del cual se deberá dictar la resolución; en la que se hará constar los motivos y razones en que se funde.

Como se observará la institución del visto bueno no tiene el valor de un imperativo categórico para dar por terminado legalmente el contrato de trabajo a pedido de una de las partes. Mejor hubiera sido que se encargue de ésta especial modalidad de tramitación exclusivamente a los jueces del trabajo, aunque no están impedidos de hacerlo. Con esto el Inspector del Trabajo, mantendría su independencia e imparcialidad de acuerdo a lo previsto en el convenio sobre la inspección del trabajo de la OIT. De 1.947, en su artículo tercero.

En caso de que el visto bueno sea solicitado por el empleador, el trabajador debe mantenerse en su puesto de trabajo hasta que el inspector dicte su resolución, a excepción de la petición fundamentada en abandono, en la que lógicamente el trabajador no se halla laborando; y si la petición se basa en lo mencionado, pero el trabajador continúa laborando el quinto día, de igual manera se esperará a la resolución de la autoridad del trabajo. Si el empleador lo pone fuera de servicio antes de la resolución, deberá indemnizarle de acuerdo al despido intempestivo. Así mismo, si el trabajador solicita el visto bueno y abandona el trabajo antes de la resolución del inspector, deberá indemnizar al patrono conforme a la ley.

De acuerdo al Código de Trabajo, al inspector le permite, que a petición del empleador, pueda suspender inmediatamente las relaciones laborales hasta que se dicte la resolución; siempre y cuando el patrono consigne el valor de una remuneración equivalente a un mes de sueldo, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado, y resultase a favor del trabajador. En este caso el patrono está en la obligación de

reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las indemnizaciones por despido intempestivo. Pero el trabajador no podrá recuperar su empleo, si no volviere dentro del plazo de un mes que determina la ley; y que en cuyo caso no podrá exigir al empleador se le regrese a su trabajo, y como consecuencia lógica perderá las indemnizaciones por despido intempestivo.

#### **2.2.1.3.1. VISTO BUENO SOLICITADO POR EL EMPLEADOR.-**

La decisión de dar por terminado el contrato debe hallarse justificada en causas legales; cuando el empleador amparado en una de las causales previstas en el código da por terminado el contrato de trabajo, según el Dr. Julio César Trujillo se considera Como un despido legal, caso contrario es un despido intempestivo. Las causales a las cuales hace referencia el Art. 172 del Código del Trabajo y por las cuales el empleador puede solicitar visto bueno ante el inspector de trabajo, son las siguientes:

a).- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.- Esta causal sanciona con la terminación del contrato de trabajo, las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, y debemos decir que el término empleado de "repetidas" es equívoco, y lo mismo significa faltas consecutivas que intermitentes, y lo mismo tres, cuatro o cinco; y si bien se ha de estimar por lo sucedido en el último mes, queda al buen juicio del inspector del trabajo, cuyo visto bueno es necesario, según el Art. 183, calificar a las faltas repetidas e injustificadas y en la práctica las califican de tales, cuando dentro del mismo mes el trabajador falta o se atrasa más de tres veces.

La Dra. Nelly Chávez, nos dice que: *" El visto bueno es una autorización que concede el inspector del trabajo para dar por terminado un contrato individual, cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas*

*previstas en la misma ley para este efecto*".<sup>10</sup> Y puntualiza dos aspectos relacionados a la causal invocada. Señala que las faltas repetidas pero no continuadas y las faltas por más de tres días consecutivos; es decir si un trabajador no concurre a su trabajo o falta los días lunes, martes y miércoles, todavía no se ha generado la causal que diese origen a la petición de visto bueno, la cual existiría cuando haya faltado otro día más, o sea el día jueves por la mañana.

Las faltas de asistencia o de puntualidad; éstas últimas comúnmente llamadas atrasos, deben ser injustificados, esto es, no autorizados por el empleador ni por la ley. El empleador puede autorizar o justificar las faltas y atrasos cuando a bien tenga y le solicite el trabajador; en cambio puede faltar o atrasarse al trabajo aún en contra de la voluntad del empleador en los casos señalados por la ley, como en casos de enfermedad o calamidad doméstica; causas que deberán ser justificadas. Cualquier otra justificación a la inasistencia deberá ser calificada por la autoridad que juzgue frente a una solicitud de visto bueno fundamentada en abandono. El período dentro del cual se puede solicitar el visto bueno, según la ley manifiesta que: "Siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un mes de labor....."; quiere decir que el empleador no puede guardar como un arma en contra de su trabajador esta causal por más de un mes de labor en que se produjo la falta. Si lo hace pasado este período de tiempo, el visto bueno no procede por encontrarse prescrito este derecho.

b).- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.- El trabajador, por medio del contrato individual de trabajo, debe a su empleador, obediencia, respeto y subordinación, porque de él depende; por lo mismo la desobediencia e indisciplina son causas para que el empleador pueda solicitar visto bueno. A decir del Dr. Julio César Trujillo: "*A pesar de que el Art. 172, ordinal segundo se refiere a la desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados,*

---

<sup>10</sup> Chávez Nelly.- "*Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales*".- Pág. 162.

*creemos que toda desobediencia al empleador dentro de las facultades que éste tiene en la dirección y administración de la empresa y siempre que se refieren a la ejecución del trabajo que aquel debe hacer estaría comprendida en este precepto legal".<sup>11</sup>*

Con más razón, la de que un reglamento interno legalmente aprobado, tiene el carácter de obligatorio para la empresa y que debe ser acatado por sus trabajadores; entonces las empresas que no lo tienen, sus trabajadores no se podrían dar el lujo de desobedecer e insubordinarse a sus empleadores, por lo que precisamente no se hace necesario la existencia de un reglamento legalmente aprobado, teniendo el empleador todo el derecho para formular su petición de visto bueno, en caso de incurrir el trabajador en esta causal; en la que podemos distinguir dos partes, la una que es la indisciplina y la desobediencia que quedan a criterio del inspector del trabajo de calificarlas, que lo podrá establecer en base del hecho disciplinario o la gravedad de la indisciplina; y en cuanto a la segunda no hay para que darse vueltas, si el reglamento es legalmente aprobado y se encuentra exhibido en un lugar visible de la empresa, la situación es más directa, puesto que en él se encontrarán puntualizados los hechos y causas que acrediten la petición del visto bueno.

En relación a esta desobediencia existe Jurisprudencia en la cual es necesario que el reglamento se encuentre legalmente registrado ya que como veremos en la misma, si no es registrado el Reglamento con sus modificaciones si existieren, el visto bueno no es válido.

## JURISPRUDENCIA

Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 46, Quito, 18 de noviembre de 1982, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.-

---

<sup>11</sup> Trujillo Julio César.- " Derecho del Trabajo ".- Pág. 239.

El Reglamento interno del que trata el Art. 63 hoy Art. 64 del Código del Trabajo, para que surta sus efectos debe ser aprobado por la Dirección General del Trabajo o las Subdirecciones, lo que en el caso ha ocurrido. Que tales autoridades laborales deben reformar aún de oficio los reglamentos aprobados, para que contengan disposiciones que regulen o equilibren los intereses de empleadores y trabajadores y el cumplimiento de las prescripciones legales. Que, igualmente el reglamento podrá ser revisado y modificado por dichas autoridades por causas motivadas en todo caso, siempre que los soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma Empresa. Empero, si el reglamento en referencia no fue reformado, se ha de entender que concordaba con los intereses de las dos fuerzas de la producción, cuyo equilibrio es indispensable para la realización de la justicia social, entendiendo, además, que en lo pertinente, o sea de cambios de ocupación contemplados en el Art. 8 tendían al perfeccionamiento del empleado de la Mutualista y que lo consintieron en su vigencia para el futuro, sin atentar a normas legales, lo que confirma la circunstancia que ni aislada ni colectivamente los empleados de la tantas veces citada Mutualista hicieron uso de la facultad prevista en el mismo Artículo para su revisión y modificación. No implicaba renunciamiento de sus derechos sino ejercicio de los mismos.

c).- Falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.- Esta causal se refiere tan sólo a la conducta inmoral o contraria a las buenas costumbres en el desarrollo de la relación laboral, no así en la vida privada del trabajador, a menos que por la naturaleza de sus funciones pueda causar perjuicio al prestigio de la empresa. No se pueden enumerar o definir los hechos que constituyen la mala conducta; lo que si se debe saber es que el trabajador tiene la obligación de demostrar buena conducta y observar los procedimientos aceptados como correctos en su trabajo. De todas maneras corresponde al inspector de trabajo,

previamente a la concesión del visto bueno, calificar si los actos o conducta del trabajador implican falta de probidad o son inmorales en cada caso, de acuerdo con las circunstancias y condiciones del trabajo; no precisa que la falta de probidad o conducta inmoral constituya delito. De la falta de probidad puede decirse que es algo más concreto, ya que se refiere a la honradez, tanto en el sentido material como en el inmaterial; por ejemplo, hay falta de probidad al sustraer bienes de la empresa, materia prima, productos elaborados; divulgar los secretos de fabricación o comercialización propios de la empresa, o sustraerse instrumentos de trabajo. En todos éstos hechos el inspector, al juzgar cada caso, para su resolución deberá apreciar el daño causado en contra del empleador, la empresa, y la repercusión que han tenido entre los compañeros de trabajo.

d).- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes, o descendientes, o a su representante.- Según Cabanellas, señala a la injuria como: *"Agravio, ofensa o ultraje de palabra o de obra, con intención de deshorrar, afrentar, envilecer, desacreditar, hacer odiosa, despreciable o sospechosa a otra persona, ponerla en ridículo o mofarse de ella....."*.<sup>12</sup>

El término "injurias graves" del Código del Trabajo es semejante al empleado por el Código Civil en su Art. 110, numeral tercero; y para poder interpretar el alcance jurídico de esta disposición, y concluir la relación laboral por visto bueno, es necesario que se establezca la diferencia con la injuria como delito; aunque ésta también sea considerada como causal para la terminación del contrato.

En el Código Penal las injurias se dividen en calumniosas y no calumniosas; y éstas últimas a su vez se subdividen en graves y leves. Las calumniosas siempre son graves y consisten en la imputación de un

---

<sup>12</sup> Cabanellas Guillermo.- "Diccionario Jurídico Elemental".- Pág. 162.

delito, las no calumniosas graves son la imputación de un vicio o falta de moralidad, cuyas consecuencia pueden perjudicar considerablemente la fama, crédito o intereses del agraviado, por sí mismas son consideradas en el concepto público como afrentosas, atendiendo el estado de dignidad y circunstancias del ofendido y del ofensor, y las bofetadas, puntapiés y otros ultrajes de obra. Por consiguiente, las injurias calumniosas y no calumniosas son causa de terminación de la relación laboral, cuando éstas son emanadas del trabajador, contra el empleador, o contra su cónyuge, ascendientes, descendientes o a su representante. Estas injurias no precisan que sean calificadas primeramente por el Juez de lo Penal, ya que bastan que sean apreciadas por el inspector del trabajo que otorgará o negará el visto bueno solicitado por esta causa. Cabe indicar que, el Código del Trabajo no precisa que se trate de injuria calumniosa, es decir la falsa imputación de un delito, y solamente puede consistir en ofensas de obra, ultrajes que menoscaben la honra y el prestigio del injuriado. Con estos antecedentes, el Inspector tiene que apreciar los hechos con mesura y responsabilidad, puesto que a veces estas injurias se desprenden de una provocación del empleador, sus allegados o familiares.

e).- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.- Una de las obligaciones fundamentales del trabajador es, que debe realizar su trabajo en los términos establecidos en el contrato, con el esmero, intensidad, responsabilidad y cuidado apropiados, en el tiempo, forma y lugar convenidos. De no ser así, el empleador puede solicitar visto bueno para terminar la relación contractual. A menos que esta ineptitud tenga su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo; en este caso no cabría un visto bueno, ya que el empleador deberá esperar a que el trabajador mejore su salud o se declare la incapacidad permanente.

Por éstas razones, y para que posteriormente no se susciten conflictos de esta naturaleza, el empleador debe adoptar la contratación a prueba, a fin de apreciar la destreza, conocimientos necesarios y aptitud del contratado; aunque como contrato de excepción debe constar obligatoriamente por escrito y registrado ante la autoridad competente.

En este caso el inspector, previo a resolver, en su investigación debe constatar que la labor que se le encomendó al trabajador, sea la que él dispuso aceptarla, porque conocía de esa labor; ya que puede ser que se le esté obligando a realizar otra actividad distinta a la que se comprometió.

f).- 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.- Las obligaciones del empleador para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), son varias y de distinta clase; pero, a las que se refiere el precepto citado por el Código del Trabajo, son la de inscribir a los trabajadores en el Instituto y estar al día en sus aportaciones patronales, dar aviso de las modificaciones de sueldos y salarios de acuerdo a las comisiones sectoriales, de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales, fondos de reserva y de las demás condiciones de trabajo. Lo manifestado tiene concordancia con lo que establece la Ley del Seguro Social Obligatorio, en su Art. 231 que manifiesta: "Estabilidad de los trabajadores.- El trabajador que denunciase por su cuenta la falta de afiliación o el incumplimiento de las demás obligaciones patronales con el Seguro Social, tendrá garantizada su estabilidad en la empresa durante dos años, siempre que la denuncia fuere fundada. La denuncia infundada será causa para que el patrono pueda dar por terminado el contrato de trabajo, previo el visto bueno solicitado en forma legal".



De igual manera, si el trabajador incurriese en esta falta, el empleador está obligado a presentar junto con la petición de visto bueno, la correspondiente certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el que no se halle en mora en el pago de sus obligaciones patronales, tal como estipula el Art. 250 de la Ley de Seguro Social Obligatorio.

Si el empleador no le inscribe a su trabajador, o si le inscribe con datos falsos, el perjudicado puede denunciar estos hechos al IESS. Y obtener de este la inscripción o la rectificación de los datos con que se le ha inscrito y además se le garantiza los dos años de estabilidad.

Para que el trabajador denunciante pueda gozar de la estabilidad de dos años hace falta que presente la denuncia mientras esté vigente el contrato individual de trabajo, según lo señala el Dr. Julio César Trujillo: *" Por eso con toda razón la Corte Suprema ha rechazado la pretensión de los trabajadores de ampararse en esta estabilidad cuando han denunciado el incumplimiento de las obligaciones del empleador para con el IESS., después de haber cesado la relación de trabajo".*<sup>13</sup>

g) 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: como sabemos , una de las obligaciones del empleador es la de proteger al trabajador en la ejecución de sus labores a fin de que no sea víctima de los riesgos inherentes a esa ejecución; pero si de parte del empleador se ha tomado todas las medidas para asegurar a los trabajadores condiciones de trabajo que no presentan peligro para su salud o vida, los trabajadores por su lado están en la obligación de respetar y acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en el reglamento, la ley y facilitadas por su patrono; en

---

<sup>13</sup> Trujillo Julio César.- " Derecho del Trabajo ".- Pág. 244.

consecuencia, la omisión de parte de los trabajadores constituye una de las causas para dar por terminada la relación laboral por visto bueno.

De los riesgos del trabajo, responde el empleador, ya sea pagando de su propio peculio las remuneraciones, indemnizaciones, atención médica y aún la provisión de aparatos de prótesis y ortopedia, o ya sea pagando los aportes para que de ellos responda el IESS.; y en consecuencia, si el trabajador se expone a tales riesgos por no acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene requeridas por la ley, los reglamentos o la autoridad competente, o por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos, el empleador puede solicitar el visto bueno fundamentado en esta causal. Dicha causal es consecuencia del incumplimiento de la indicada obligación que tiene por objeto preservar la vida del propio trabajador, de sus compañeros, de terceras personas y la seguridad de los medios de trabajo.

### **PRESCRIPCIÓN PARA SOLICITAR VISTOS BUENOS**

Por lo menos una de las Salas de lo Laboral ha resuelto que, cuando se ha autorizado la suspensión de relaciones laborales durante el trámite del visto bueno pedido por el empleador, dicho trámite no puede extenderse más allá de treinta días, en caso de excederse, se considera improcedente la resolución del Inspector del Trabajo por la cual se concede el visto bueno; en consecuencia, se declara el despido intempestivo y se ordena el pago de indemnizaciones.

Sobre el tema existían fallos contradictorios de las diferentes Salas. Por ello, la Corte Suprema de Justicia en pleno, adoptó una resolución sobre el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador. Según dicha resolución, tal cómputo debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha que concurrieron los hechos determinados de la petición de visto bueno.

Solo en los casos del numeral 3 del Art. 172 del Código de Trabajo (falta de probidad o conducta inmoral), el tiempo debería computarse desde la fecha en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos; corresponderá al empleador la prueba de que se enteró de los hechos, con posterioridad a la fecha en que ocurrieron (R.O. No. 365, 21-VII-98) Observamos que la resolución no contempla la posibilidad de descontar los días requeridos para la obtención del dictamen previo del comité obrero-patronal, en caso de haberse pactado este prerrequisito.

**OTRAS CAUSAS LEGALES DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS.-** Las causales hasta aquí analizadas, como se había dicho, son las que establece el Art. 172 del Código de Trabajo; pero que tienen relación y congruencia con las otras que veremos a continuación, y que se hallan prescritas en los Arts. 164, 310, 329 y 412 del mismo cuerpo legal.

El artículo 164 añade dos más, como causas para la terminación de la relación laboral en los contratos de aprendizaje; el Art. 310 agrega dos causas para la terminación de contrato de trabajo de los empleados privados; el Art. 329 prescribe cuatro causas más para la terminación del contrato de trabajo en las empresas de transporte, y el ordinal quinto del Art. 412 prevé una nueva causa para todos los trabajadores.

a).- Con relación a los empleados privados, el Art. 310 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo por las causales previstas en el Art. 172, dispone que también se lo podrá hacer en los siguientes casos: 1.- Que el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador, es decir, cuando el trabajador informe a personas extrañas a la empresa, de los secretos técnicos o de fabricación o de las medidas de seguridad utilizadas por el empleador en su industria. Esta causal de terminación del contrato, es consecuencia del deber de fidelidad que deben guardar los trabajadores frente al empleador y que según el Art. 45 literal h, consiste en guardar escrupulosamente los secretos técnicos,

comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de lo que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta. Aunque esta causal se encuentra vinculada estrechamente con la que señala el Art. 172 numeral tercero, es decir por falta de probidad, el empleador con justa razón puede terminar el contrato de trabajo. 2.- Que el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato de trabajo, valiéndose de certificados falsos; es decir de certificados no otorgados por quien se supone los otorgó, o que contiene datos relacionados con el tiempo de servicios, clase de trabajo o sueldos percibidos y que estén alejados de la realidad. Si los datos proporcionados por el trabajador, son falsos, el consentimiento del empleador, estaría viciado de dolo, y aunque el empleador no podría alegar la nulidad, porque le prohíbe el Art. 40 del Código del Trabajo, puede dar por terminado el contrato de trabajo, de igual manera por falta de probidad y conducta inmoral del trabajador que lo engañó.

b).- Para los aprendices en cambio, el Art. 164, añade como causas para la terminación de la relación contractual las siguientes: faltas graves de consideración a él, su familia o sus clientes, y por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo. Podríamos decir que estas causas se encuentran ligadas taxativamente a las enumeradas en el Art. 172, numerales cuatro y cinco.

c).- Por la grave responsabilidad que adquieren los trabajadores del transporte, especialmente público y por la necesidad de que en el desempeño de sus funciones se encuentren en completo estado de lucidez para evitar los accidentes de tránsito, el Art. 329 del Código del Trabajo prescribe como causas especiales que permiten al empleador dar por terminado el contrato de trabajo, además de las prescritas en el Art. 172, las siguientes causas; desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes; faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada por más de veinte y cuatro horas; el retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces al mes; y la inobservancia de los reglamentos de tránsito y de

los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Estas atribuciones puntualizadas como faltas graves que autorizan la terminación del contrato de trabajo de los conductores, se refieren especialmente a los maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guarda guajes, y a todo el personal que tenga a su cargo funciones análogas a las mencionadas.

Aunque en este caso, el Dr. Aníbal Guzmán Lara, no concuerda con lo que indica el Código, especialmente el Art. 329 y dice: *"El transporte, sobre todo en el ferrocarrilero que tiene que caracterizarse por la precisión y seguridad, es fundamental la exactitud y la puntualidad del personal que dice relación directa con el movimiento de máquinas. Es por esto la existencia del mal redactado Art. 329 que faculta el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros (máquinas del siglo anterior), guardavías, guardabarreras, guardagujas y en general del personal que ejerce las funciones análogas, por determinadas faltas, entre éstas "el retraso sin causa al servicio cuando se repite por más de tres veces en el mes". Dije mal redactado artículo porque por otra parte dice: "además de las causas puntualizadas en el Art. 172 etc..." - casos de visto bueno - por una parte faculta el despido, término éste último que emplea la disposición. Dada la defectuosa redacción debe concluirse que se trata de visto bueno especial para el caso de transportación que tiene que obtenerse previo el trámite propio del visto bueno En consecuencia la palabra "despido" no tiene sentido alguno".*<sup>14</sup>

d).- Según el Art. 412, ordinal quinto del Código del Trabajo otorga a los inspectores del trabajo, la facultad de controlar el cumplimiento de la

---

<sup>14</sup> Guzmán Lara Aníbal.- "Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador".- Pág. 75.

obligación de las empresas, de afiliar o inscribir a sus trabajadores en el IESS., y de que éstos otorguen su ficha de salud y dispone que si se encontrase que hay trabajadores que carecen de esta ficha, le concederán al empleador un plazo prudencial para que exija o facilite a sus trabajadores la mencionada ficha; y si vencido el plazo todavía tuviese trabajadores que carecen de ella, el inspector podrá imponer al empleador una multa por cada trabajador, de conformidad al Art. 628 del Código del Trabajo. Se debe indicar que la obtención de la ficha de salud, no depende solamente de la voluntad del empleador, sino que también es obligación del trabajador; por consiguiente si el trabajador se resiste a adquirirla, constituye causa justa para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo con ese trabajador, siempre y cuando hubiesen transcurrido treinta días desde la fecha en que se notificase al trabajador por medio de la inspección del trabajo.

Sin embargo de lo que la ley establece, de acuerdo al Art. 183 del Código de Trabajo, en el que se manifiesta que para dar por terminado un contrato de trabajo por las causales establecidas en el Art. 172, y que serán calificadas por el inspector del trabajo, mediante el trámite de visto bueno; en los casos de los Arts. 164, 310, 329 y 412, la ley no exige ningún requisito previo y por consiguiente el empleador puede dar por terminado el contrato, si es que según él se hayan dado estas causas. Aunque si analizamos detenidamente, algunas de las causas determinadas en los Arts. 164, 310 y 329, se repiten y expresan lo mismo del Art. 172; especialmente sobre los aprendices, trabajadores de transporte, y empleados privados; simplemente se las regula de acuerdo a la modalidad de estas clases de trabajo. Pero aún así, en estos casos el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de recurrir ante el Inspector de Trabajo, con la petición de visto bueno Y en caso de suceder así, si el empleado reclama ilegalidad en este despido o terminación de contrato, el empleador deberá justificar y probar la razón de su proceder.

Sobre esta forma de aplicar la ley, se debería unificar el criterio y en todos los casos se debería darle el derecho a la defensa al trabajador, como sucede en el trámite de visto bueno; ya que el empleador puede aprovecharse de estas facultades y despedir a su empleado por el mínimo motivo.

**2.2.1.3.2. - VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR.-** Así Como el empleador, el trabajador también puede dar por terminado el contrato de trabajo y abandonar el mismo con causa justa, previo el visto bueno Del inspector Del trabajo. Las causas que autorizan al trabajador solicitar visto bueno ante el inspector, por su sola voluntad, son las siguientes:

a).- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes.- Como en el caso de las injurias graves inferidas por el trabajador, las inferidas por el empleador en contra del trabajador deben ser calificadas por el inspector del trabajo. El empleador que injuria gravemente al trabajador, a la cónyuge, ascendientes o descendientes viola la obligación determinada en el Art. 42 numeral 13, que señala que el empleador tiene la obligación de tratarles a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndolos maltratos de palabra o de obra.

El trabajador se encuentra subordinado y bajo la dependencia del empleador o su representante; y de alguna manera, sea por su situación económica o laboral, el empleador puede abusar de esta condición; por ello el Art. 173 numeral primero del Código del Trabajo, prevé que el trabajador, en caso de ser injuriado gravemente por parte del empleador, su representante, ascendientes o descendientes, pueda tener la opción de ejercer su derecho a solicitar visto bueno, así fuera el caso que esas injurias sean irrogadas en contra de sus ascendientes, descendientes o su cónyuge.

Cuando nos referíamos al trámite de visto bueno solicitado por el empleador en contra del trabajador, sobre las injurias recordaremos que la injuria laboral era diferente a la injuria penal; pero esto no quiere decir que la injuria penal deje de ser una causa para solicitar el visto bueno, y como lo manifiesta el Dr. Julio César Trujillo en su obra de derecho del trabajo, "*...aunque siempre que haya injuria penal habrá injuria laboral; la misma que tiene un alcance mayor y puede definirse como cualquier acción u omisión lesiva, no sólo al honor, sino también a la seguridad e intereses del trabajador o del empleador, tal sería el caso, por ejemplo, de violación del reglamento interno por parte del empleador o la prohibición a la madre trabajadora para que dé de lactar a su hijo menor*".<sup>15</sup>

En este caso, el trabajador al solicitar el visto bueno a la autoridad del trabajo, en su demanda debe especificar la injuria, de tal manera que el inspector del trabajo pueda investigar sobre la misma y no declararla; es decir la injuria debe ser grave, conceptuada desde su inicio, aunque no es necesario que haya existido dolo o intención dolosa el momento que se la irrogó. Simplemente la injuria como tal, debe haberse dado, aunque en la mente del empleador o trabajador no haya existido la intención de perjudicar al otro. Sobre este punto nuestra jurisprudencia indica, que cuando existe injuria recíproca de parte del empleador como del trabajador, no será causa para la petición de visto bueno. Por ello el inspector del trabajo deberá valerse de los medios más idóneos y adecuados para establecer si la injuria denunciada, es o no causa para conceder o negar el visto bueno.

La Dra. Nelly Chávez, cuando habla de esta causal, manifiesta: "*Esta causal es una contrapartida a la que se establece en contra del trabajador; ya que, como no puede ser de otra manera, la ley exige a las dos partes en la relación laboral un mínimo de consideración y respeto que*

---

<sup>15</sup> Trujillo Julio César.- "Derecho del Trabajo".- Pág. 249.



*han de ser recíprocos: Si el empleador puede despedir al trabajador que le injuria o injuria a los suyos, tampoco puede obligarle a permanecer bajo su dependencia a quien le injuria o injuria a los suyos".<sup>16</sup>*

Con esto quiere decir que el trabajador se encuentra protegido de la ley, ya que el empleador, valiéndose de una injuria puede despedir al trabajador; y en este caso el trabajador despedido o concedido del inspector el visto bueno, puede reclamar las indemnizaciones que correspondan al despido intempestivo.

Pero también podemos decir que si el trabajador injurió al empleador o a sus representantes, ascendientes o descendientes, por existir alguna provocación, no valdrá como causal la injuria; también podemos decir que si la injuria emanada del empleador, su representante, familiares, ascendientes o descendientes, en contra del trabajador, su esposa, descendientes o ascendientes y es producto de una provocación, esta injuria no será causa de visto bueno.

b).- Por disminución o la falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.- Esta causal estipulada en el numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, establece una gran semejanza con la primera del Art. 172, en el que la falta de puntualidad o asistencia al trabajo constituye incumplimiento del contrato por parte del trabajador; de igual forma, la falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración, constituye incumplimiento del contrato por parte del empleador; y en este caso el Código del Trabajo, faculta al trabajador, solicitar visto bueno en contra del empleador, con el fin de terminar la relación laboral que les une.

---

<sup>16</sup> Chávez Nelly.- " Manual de Derecho Laboral ".- Pág. 173.

En cuanto a la falta de pago, el trabajador puede solicitar el visto bueno, o a su vez reclamará la remuneración adecuada con los recargos legales; pero en cuanto a la mora en el abono de la remuneración pactada el inspector deberá averiguar si el atraso o la mora es habitual o se ha faltado por una sola vez, o sea sólo ocasional.

La falta de puntualidad en el pago de la remuneración debe ser habitual o reiterada; ya que para que haya equidad, la acción del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por culpa del trabajador prescribe en un mes, según el Art. 636, literal b) del Código del Trabajo, la del trabajador por culpa del empleador no prescribe en igual plazo; por esta razón debe legislarse en igual proporción.

La falta de puntualidad se ha de considerar a partir de la fecha en que de acuerdo con el contrato debe pagarse la remuneración y a falta de estipulación expresa, a partir del primer día de la semana o mes siguiente al del trabajo, según que se trate de salario o sueldo respectivamente. Actualmente, la disminución de la remuneración, sin el consentimiento del trabajador constituye despido intempestivo, o si el cambio de ocupación, añadido a la disminución de la remuneración, se produce en contra del trabajador, éste tiene el derecho a despido intempestivo. Aunque la disminución de la remuneración se encuentra establecida en el numeral segundo del Art. 173, también tiene el trabajador la facultad de solicitar el visto bueno al Inspector del Trabajo

De acuerdo a la norma legal, el empleador, una vez fijada la remuneración no puede rebajarla por ningún pretexto, y no puede alegar que se encuentra pagando más de lo que la ley establece; ya que la ley prescribe topes mínimos, pero no máximos.

c).- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52.- Si al

trabajador se le exige u obliga a realizar una labor distinta de la que se comprometió, es natural y lógico que no podrá ejecutarla con la eficacia requerida, y el empleador está violando el contrato que es ley para las partes e impone al trabajador una obligación que no la contrajo; pese a que se encuentra obligado a ejecutar las labores con la responsabilidad y cuidado apropiados; pero en este caso no es culpa del trabajador, sino más bien es un abuso del empleador y por ende el empleado tiene el derecho a solicitar el visto bueno amparándose en esta causal. Cuando ocurre que el empleador, a más de haber cambiado de ocupación al trabajador, también le rebaja la remuneración, el trabajador tiene dos opciones: solicitar visto bueno ante el inspector o demandar directamente a su empleador ante el Juez del Trabajo de su jurisdicción, para que se le indemnice lo correspondiente al despido intempestivo.

Aunque como habíamos dicho, sobre el atraso o mora del pago de las remuneraciones, la ley no establece tiempo fijo para reclamarlas o para ejercer el derecho a solicitar visto bueno; en el caso que acabamos de ver, de conformidad al Art. 192 del Código de Trabajo, establece que en éstos casos de cambio de ocupación y rebaja o no de la remuneración, el trabajador, solamente tiene el plazo de sesenta días para reclamar esta arbitrariedad; de no hacerlo se entiende que el trabajador se halla conforme con su situación actual, y ya no tendrá derecho a pedir despido intempestivo o solicitar visto bueno a su patrono.

Si es que el cambio de ocupación, se debe a lo establecido en el Art. 52 en el que por fuerza mayor, caso fortuito o necesidad de evitar un grave daño a la empresa, que se halla amenazada por la inminencia de un accidente, y este cambio fuere solamente transitorio u ocasional, el trabajador no puede deducir su acción de visto bueno o despido intempestivo ante las autoridades respectivas. Pero estos cambios transitorios deberán durar solamente el tiempo necesario para atender el peligro.

La actitud del empleador de cambio de ocupación, debe ser reclamada mediante oposición del trabajador dentro del plazo estipulado.

De conformidad al Art. 192 del Código Laboral, los sesenta días es el plazo para que medie la reclamación en oposición del trabajador, por el cambio de ocupación actual sin consentimiento.

Se trata de un período de tiempo que debe ser computado como plazo, ya que fenecido aquel obviamente ha operado la prescripción extintiva del derecho del trabajador a reclamar sobre el cambio de ocupación.

d).- Otras causas.- A más de las causas establecidas en el Art. 173, existen otras, aunque mantienen estrecha relación con las primeras, pero que es necesario que las analicemos. Por ejemplo, el Art. 164 del Código del trabajo, faculta al aprendiz, para separarse justificadamente del trabajo cuando el empleador, no le enseña el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiese comprometido, o no le paga el salario convenido con la puntualidad debida, o le maltrata de obra y de palabra, o no cuida de que obtenga la instrucción primaria o concurra a la escuela técnica de la rama en que trabaja. Cuyas obligaciones que el empleador debe cuidar de obedecerlos, de acuerdo al Código y en las que hace referencia al contratar un aprendiz. De igual forma, si el aprendiz es inducido a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres, por parte de los hijos, la esposa, los familiares o el empleador; éste podrá dar por terminado el contrato de trabajo que le une con su patrono.

En todos éstos casos, el trabajador aprendiz, tiene la facultad para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, sin requisito previo o autorización; es decir no necesita de visto bueno y por ende podrá recurrir ante el juez de trabajo para reclamar las indemnizaciones a las que

tuviese derecho, claro está, que deberá probar la existencia de las causas que determinaron su terminación de contrato.

Aunque lo que hemos analizado no le quita el derecho al aprendiz para acudir ante el inspector de trabajo a solicitar visto bueno, si es que se halla incurso en las causales que enumera el Art. 173 del mismo código.

**VISTO BUENO EN UN CONTRATO COLECTIVO.-** En un contrato colectivo, se estipula que el empleador que tenga motivos o causas de conformidad al Art. 172 del Código del Trabajo, en contra de sus trabajadores, éste tiene que acudir primero ante el Comité Obrero Patronal, organismo regulador de quejas del Comité de Empresa; y solamente en el caso de que éstas quejas o reclamos no fuesen resueltas en este Comité, dentro del plazo que se señale en el contrato colectivo, podrá acudir ante el inspector del trabajo a solicitar el visto bueno en contra del trabajador. Dentro de la prueba que presente el empleador, el inspector del trabajo deberá verificar que se haya cumplido con este requisito, para no perjudicarlo al trabajador en la resolución que dicte.

**CASO ESPECIAL.-** En el caso de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos, el código en su Art. 623 confiere competencia privativa al Director General o Subdirector del Trabajo en la provincia de Pichincha, Subdirector del Litoral en Guayas y del Austro en Azuay; pero en las demás provincias conocerá de este trámite el Inspector del Trabajo. En este caso los jefes de los cuerpos de bomberos del país, tienen de acuerdo a la ley, la potestad para separar de hecho y provisionalmente a los trabajadores que incurriesen en las faltas determinadas en el Art. 172 del Código del Trabajo, siguiendo el mismo trámite establecido en el Art. 621 del mismo cuerpo legal, y ante las autoridades ya indicadas.

Si el visto bueno fuere concedido favorablemente al trabajador, éste podrá reincorporarse a sus labores cotidianas; y en caso de no ser recibido en su trabajo tiene derecho a percibir las indemnizaciones que corresponden al despido intempestivo; y a más de ello no pierde sus haberes que le correspondían desde la separación provisional hasta la fecha de su regreso al trabajo o de la separación definitiva en que el empleador decide no requerir de sus servicios.

De haberse dictado la resolución en contra del trabajador, éste no tendrá derecho a reclamar sus haberes, como tampoco los rubros correspondientes a despido intempestivo.

La resolución a favor o en contra del trabajador de los cuerpos de bomberos no debe durar más allá de los cuatro días improrrogables; plazo en que las autoridades laborales que conociesen de este trámite deben resolver.

#### **2.2.1.3.3.- VALOR Y EFECTOS JURIDICOS DEL VISTO BUENO.-**

Salgado Francisco en su libro " El Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana manifiesta *"El llamado visto bueno, ha llegado a ser una institución sui-géneris de la legislación del trabajo ecuatoriano; un verdadero rompecabezas por la forma en que se encuentra concebido y por los efectos que en lo que dice relación a la terminación de los contratos de trabajo, se derivan de él"*<sup>17</sup> ; comentario que se deriva de la función misma del inspector del trabajo que es la de inspeccionar y velar por el fiel cumplimiento de las leyes laborales y que más bien al tener la facultad para conocer y resolver un visto bueno, se le está encomendando otra función extraña a su especial cometido. La resolución dictada por el inspector del trabajo es inamovible, es decir, ni los funcionarios superiores a él, dentro del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, ni el Tribunal

---

<sup>17</sup> Salgado Francisco.- " El Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana ".- Pág. 321.

de lo Contencioso Administrativo, ni otra instancia pueden reformarla o revocarla, por ser única. Solamente se puede concurrir ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción, en donde el visto bueno tramitado ante el inspector servirá solamente como informe, que se lo apreciará con criterio judicial, en relación a las pruebas rendidas en el juicio.

El Dr. Francisco Salgado en su obra, el Contrato Individual de Trabajo en la Legislación ecuatoriana, manifiesta: *"Tal como se ha establecido la institución del visto bueno en nuestra legislación del trabajo, es indudablemente, una cuestión prejudicial, ya que las partes previamente a la terminación del contrato de trabajo, tienen que solicitarlo a la inspección...."*<sup>18</sup>. Y pensaba que el trabajo del inspector, se encontraba desvirtuado totalmente por cuanto su función es la de intervenir en forma conciliatoria para evitar que las partes, los elementos de una relación de trabajo vayan a litigio, pudiendo solucionar el problema dentro de un plano de equidad, y cree que en verdad se ha desnaturalizado la función básica de la Inspección del Trabajo, cuando se le asignan deberes y atribuciones como la del visto bueno, y por lo tanto no debe corresponder a los Inspectores conocer sobre la terminación del contrato de trabajo.

La solicitud de visto bueno constituye una verdadera demanda, no así, la resolución, ya que es de carácter administrativa y no judicial; por ello no tiene instancia para su apelación o revisión.

En conclusión el visto bueno concedido o negado por el Inspector del Trabajo, es un requisito previo que permite al empleador o al trabajador justificar en juicio las causas de la terminación legal del contrato individual de trabajo; pero no basta por sí sólo para demostrar la legalidad de esta terminación, a menos que las partes lo admitan expresa o tácitamente.

---

<sup>18</sup> Salgado Francisco.- " El Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana ".- Pág. 323.

El valor del Visto Bueno en resumen su eficacia ha quedado incólume, por lo que se excluye la existencia del despido intempestivo y las indemnizaciones a las que daría lugar tal hecho.

### **EN LA IMPUGNACIÓN**

La impugnación al Visto Bueno debe ser efectuada al momento de presentar la demanda, ya que éste es el instante en que el demandante determina su pretensión procesal y no como lo ha hecho el actor dentro del decurso de la estación probatoria.

Se puede acudir ante el Juez de Trabajo para que éste deje sin efecto el Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo, circunstancia que impone acreditar que la decisión del Inspector carece de respaldo legal, Esto conforme a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el RO N° 412 de abril 6 de 1990.

De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del Código del Trabajo la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el juez de Trabajo, pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas aportadas en el juicio; por consiguiente se puede comparecer ante el Juez para desvirtuar los fundamentos que sirvieran de base para el Visto Bueno. Además la Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el RO N° 412 de abril 6 de 1990 establece que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo desechare en su fallo el Visto Bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono en favor de quien lo hubiere reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo.

### **EN LA INHIBICIÓN EN VISTO BUENO**

El Fallo de casación emitido el 23 de mayo de 2001, Resolución 165-2000, Tercera Sala de la Corte Suprema, publicado en el Registro Oficial



Nº 376 de 25 de julio de 2001 se pronuncia así: “.....1. El Inspector del Trabajo debe forzosamente pronunciarse en relación con las causas aducidas para terminación del contrato; 2. Que el pronunciamiento del inspector del Trabajo debe ser en cualquiera de estos sentidos: concediéndolo o negándolo. 3. Que el trámite debe ceñirse al Capítulo “Del procedimiento” que consta en el mismo Código del Trabajo (Art. 513) –actual 506- b) El auto inhibitorio del Inspector del Trabajo de Pichincha con lo cual da por concluido el trámite a la solicitud de visto bueno es ilegal en la medida en que dicho funcionario no cumple con su obligación de pronunciarse sobre las causas aducidas sobre la solicitud de visto bueno....”

### **EN EL VISTO BUENO Y COSA JUZGADA**

La perentoria de cosa juzgada carece en este caso de todo asidero jurídico y merece ser desechada de plano, pues al plantearla la demandada alude a un Visto Bueno concedido por el Inspector del Trabajo, lo mismo que a un acta de finiquito otorgada ante esa autoridad, siendo así que ni uno ni otra constituyen decisiones judiciales ni pueden causar ejecutoria, de acuerdo al artículo 301 del Código de Procedimiento Civil; lejos de eso, representan actuaciones cuyo valor, es susceptible de estimación o desestimación, según el mérito del proceso, en las instancias judiciales correspondientes. Así lo ordenan los artículos 183 inciso 2o. y 571 del Código del Trabajo.

### **JURISPRUDENCIA.**

#### **VISTO BUENO LABORAL DESECHADO POR EL JUEZ**

Registro Oficial 412 6 de Abril de 1990

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Considerando:

Que diversas Salas se han pronunciado en forma contradictoria, sobre la procedencia del pago de indemnizaciones en los casos en que el juez, en ejercicio de la facultad que le concede el inciso segundo del Art. 183 del Código del Trabajo, no acogiere el visto bueno concedido por el

inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo por cualquiera de las causas determinadas en los Arts. 171 y 172 del Código Laboral.

En ejercicio de la facultad que le concede el Art. 102 de la Constitución Política de la República y el Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función Jurisdiccional.

Resuelve:

Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo. Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la ley no disponga lo contrario.

#### **2.2.1.4.- INTERVENCIÓN EN DESAHUCIOS.**

El **Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas**, define al Desahucio como: *"El acto de despedir el dueño de una casa o el propietario de una heredad a un inquilino o arrendatario, por las causas expresadas en la ley o convenidas en el contrato"*.<sup>19</sup>

La institución del desahucio establecida ya por las normas generales del derecho civil, en lo que se refiere, especialmente al arrendamiento es definida por el Código de Trabajo, como "el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato", Art. 184, inciso primero del Código del Trabajo.

Esta disposición se encuentra inspirada en una institución de carácter legal, y está dada por razón de que no es posible dar por terminado un contrato en forma violenta e intempestiva, sobre todo por salvaguardar los intereses del trabajador, por los perjuicios que le pueden acarrear, con una terminación brusca de su trabajo; y tiene por objeto dar la oportunidad

---

<sup>19</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Jurídico Elemental ".- Pág. 98.

al trabajador, para que pueda conseguir otro trabajo mientras transcurre el tiempo desde la notificación hasta la terminación de la relación laboral. Con ello, ni el trabajador puede quedarse sin su última remuneración, ni el empleador podrá quedarse sin alguno o algunos de sus colaboradores de manera intempestiva, dándole tiempo para que busque los reemplazos correspondientes.

Tanto el empleador como el trabajador que vayan a notificar el desahucio, deben presentarlo ante el Inspector de Trabajo o ante el señor Juez del Trabajo, en caso de que no hubiese Inspector; si la petición de notificación procede del empleador, como requisito adjuntará la Certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de encontrarse al día en el pago de las obligaciones patronales con la mencionada institución, caso contrario el Inspector no podrá recibir el escrito de petición, obligación que se encuentra sujeta al Art. 250 de la Ley de Seguro Social Obligatorio. En caso de solicitud de desahucio por parte del trabajador, no necesita este documento, y sólo la solicitud bastaría para que el Inspector del Trabajo, dé el trámite que corresponde y que señalaremos más adelante.

Al decir que la institución del desahucio, da la oportunidad al trabajador, y pone de sobre aviso al empleador, nos referimos a la ley, que establece, que cuando el desahucio para dar por terminada la relación laboral es solicitado por el trabajador, debe notificarse por lo menos con quince días de anticipación; y en el caso de que sea solicitado por el empleador, debe ser notificada la otra parte, por lo menos con treinta días de anticipación.

*"De ésta definición se desprende que la palabra desahucio no tiene significado económico; en consecuencia es incorrecto o impropio hablar de que le han pagado el desahucio; el significado propio y el que le da la ley es el de aviso, prevención que hace una de las partes en el contrato de trabajo a la otra, para hacerle conocer que es su deseo darlo por*

*terminado*<sup>20</sup> análisis tomado del Manual de Derecho Laboral de la Dra. Chávez Nelly. Pero veremos que el Código de Trabajo, a más de señalar los plazos en que las partes deben notificar con la petición de desahucio, también señala que mientras transcurra dicho plazo, el Inspector del Trabajo, procederá a liquidar el valor que representen las bonificaciones; y la notificación del empleador no tendrá ningún efecto, si al término del mencionado plazo, no consigna ante el Inspector el valor de la liquidación que se hubiese efectuado.

Las bonificaciones a las que se refiere corresponden al veinte y cinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados al mismo empleador o a la misma empresa, sea que el desahucio, sea solicitado por el empleador o por el trabajador.

Cabe indicar que en los dos casos de notificación debe haberse seguido el trámite pertinente por medio del Inspector del Trabajo, quien es la autoridad legal para efectuar dichas notificaciones a las partes dentro de las veinte y cuatro horas subsiguientes a la presentación en la Inspección del Trabajo. De dicha notificación el Inspector sentará la razón correspondiente. El notificado no puede oponer ninguna clase de excepciones a la solicitud planteada en virtud de que, quien lo solicita no necesita ningún motivo ni causal para solicitarlo.

Contratos en los que se pueden solicitar desahucio.- Tanto el empleador, así como el trabajador no necesitan justificar causa alguna para la solicitud de desahucio, ya que basta su sola voluntad; pero pueden recurrir a esta institución en los casos y en la forma que determina la ley.

a).- En los contratos por tiempo indefinido.- Es decir cuando no se haya fijado plazo de duración del contrato de trabajo, ninguna de las partes puede hacerlo cesar, sino en virtud del desahucio, notificado legalmente,

---

<sup>20</sup> Chávez Nelly.- "Manual de Derecho Laboral".- Pág. 176.

y con la antelación que la ley señala. Pero no podrán hacerlo si aún no ha transcurrido el año mínimo de estabilidad prescrito en el Art. 14 del Código del Trabajo; a menos que, se trate de aquellos contratos suscritos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad común de la empresa o del empleador; contratos eventuales, ocasionales y de temporada; servicio doméstico, aprendizaje; los celebrados entre artesanos y operarios, a prueba y los demás que determina la ley. No obstante, si de hecho cualquiera de las partes pidiese el desahucio antes del vencimiento del año mínimo de estabilidad, la parte perjudicada no tendrá derecho para demandar el reingreso a la relación laboral, pero podrá demandar el pago de indemnizaciones por despido o abandono intempestivo.

b).- En los contratos por tiempo fijo.- Los contratos a tiempo fijo, no siempre terminan por el vencimiento del plazo, ya que es necesario que antes de la finalización del plazo, cada parte notifique a la otra con treinta días de anticipación por lo menos de conformidad al Art. 184 del Código del Trabajo; de no hacerlo con este tiempo de anticipación se entenderá renovado en los términos y por un plazo igual al inicialmente suscrito. Según nuestra legislación el único contrato que prescinde del desahucio es el de prueba; sin embargo, en el servicio doméstico que tiene quince días de prueba, sin necesidad de convenio expreso de las partes, libremente pueden terminar el contrato de trabajo durante este período de prueba, previo aviso con tres días de anticipación, pagándole a la servidora doméstica la remuneración y haberes devengados hasta esa fecha. A parte de este desahucio especial dado en el período de prueba para el servicio doméstico, la legislación prevé que en caso de solicitar desahucio el empleador y mientras transcurra el plazo desde la notificación hasta la terminación del contrato, éste tiene la obligación de conceder a la trabajadora doméstica dos horas semanales de permiso para que busque un nuevo trabajo, sin descuentos de dinero en la remuneración o en horas de trabajo por concepto del permiso concedido.

c).- Desahucio en liquidación de empresas.- La liquidación de una empresa, es resuelta por lo general solamente por parte del empleador y fundada en causas ajenas a su voluntad. Es decir que se trata de un verdadero desahucio; aunque la notificación se refiere a la liquidación de empresa, implícitamente es un preaviso de terminación de contrato. Nuestra ley laboral señala que "los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.....", Art. 193 del Código del trabajo. Y como un respaldo de los trabajadores desahuciados, la ley precautela sus intereses, en el sentido de que hipotéticamente, puede ser que el empleador, incurra en una liquidación ficticia prevé que si reabre la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, de cualquier forma, sea indirecta o directamente se recibirá obligatoriamente a los trabajadores desahuciados.

En la actualidad la legislación a ido más allá de lo establecido hasta hace algunos años atrás; hoy determinados por el Art. 193 inciso segundo del Código del trabajo e introducido por el Art. 35 de la ley 133 reformatoria al Código de Trabajo y publicada en el Registro Oficial Nº 817 del 21 de noviembre de 1.991, en el que expresa que en caso de liquidación de una empresa, el empleador pagará a los trabajadores las bonificaciones e indemnizaciones correspondientes a desahucio y despido intempestivo, sin perjuicio de pagar los rubros por concepto de contratación colectiva, si la hubiese.

Casos en los que no procede el desahucio.- Dijimos que el desahucio es uno de los medios legales para dar por terminadas las relaciones laborales obrero-patronales, para los contratos que no se han fijado plazo de duración y es además requisito previo para la terminación de los contratos a plazo fijo, salvo los que son de prueba; pero el mismo Código del Trabajo establece prohibiciones para solicitar desahucio, las mismas que a continuación indicamos:

Primer caso.- El trabajador que adoleciere de una enfermedad profesional o no profesional, o tuviese que ausentarse del trabajo por motivo del cumplimiento al servicio militar obligatorio, no puede ser desahuciado por su empleador: así como la mujer que se halla embarazada; los trabajadores que han participado en una huelga legal y lícita, especialmente después de que el empleador ha sido notificado con el pliego de peticiones. Por consiguiente en los contratos a plazo fijo, no procede el desahucio, sino con treinta días de anticipación, antes de su vencimiento; caso contrario el empleador deberá pagar los rubros de indemnización correspondientes al despido intempestivo o el cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltase para la terminación del plazo convenido, a elección del trabajador. Pero si el contrato de trabajo fuere a tiempo indefinido, el empleador pagará a su trabajador la indemnización por despido intempestivo y el rubro correspondiente a la bonificación por desahucio. De la misma forma, si incurriese en lo anteriormente indicado el trabajador, deberá indemnizar a su empleador con el veinte y cinco por ciento de la remuneración computada en igual forma. Pero si el trabajador, habiendo suscrito un contrato a plazo fijo, y abandona el trabajo, sin el desahucio pertinente, abonará a su empleador una suma equivalente a quince días de remuneración; no obstante que el empleador pueda solicitar visto bueno por abandono.

Segundo caso.- La ley prohíbe solicitar desahucio a más de dos trabajadores en las empresas en que hubiese menos de veinte trabajadores o veinte; y a más de cinco en las que hubiese mayor número; esto es dentro del plazo de treinta días. Pero si se infringiese lo prescrito en la ley, el desahucio no tendría ningún efecto jurídico y el empleador tendría que dejar que sigan trabajando o despedirles y pagar lo correspondiente a despido intempestivo o el cincuenta por ciento de las remuneraciones que faltasen para la terminación del contrato, si fuere a

plazo fijo; y si fuere contrato a tiempo indefinido pagará el despido intempestivo y el rubro de desahucio.

Tercer caso.- El empleador no podrá desahuciar a los miembros de las directivas de las organizaciones de trabajadores, como a ninguno de los trabajadores de la empresa, desde el momento en que se ha reunido una Asamblea General para constituir un Sindicato o Comité de Empresa o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva; caso contrario el empleador indemnizará a los trabajadores con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, si fuere miembro de la directiva, más lo concerniente a despido intempestivo y desahucio.

**EFFECTOS JURÍDICOS DEL DESAHUCIO.-** Notificado el empleador o el trabajador con el desahucio de la otra parte, empieza a correr el plazo que la ley señala; que debe mediar entre la notificación y la terminación, al vencimiento del cual se extinguen las relaciones laborales, sin que el que ha dado el desahucio pudiera retractarse unilateralmente, a menos que la otra parte consienta en la retractación.

El Código del Trabajo en sus Arts.184 y 624, prescribe la notificación del desahucio por parte del Inspector del Trabajo, y que ha decir del Dr. Julio César Trujillo: "*.....es a nuestro juicio una solemnidad indispensable para que surta los efectos de ley, pese a que la jurisprudencia en algún caso ha pronunciado en el sentido de que es una formalidad ad-probationem, por lo que surte los efectos de ley aún el desahucio dado privadamente y exime el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo si se prueba habérselo dado en cualquier forma*".<sup>21</sup>

Sin embargo, si la ley requiere de éste acto solemne, es decir de la notificación legal por parte de la inspección de trabajo, ésta notificación se

---

<sup>21</sup> Trujillo Julio César.- "Derecho del Trabajo".- Pág. 272 - 273



convierte en un instrumento público, ya que no puede suplirse con otra prueba la falta de instrumento público.

Así mismo el desahucio no surtirá los efectos señalados, si es que el empleador no consigna en el plazo de treinta días que media entre la notificación del desahucio y la terminación del contrato, la bonificación correspondiente al veinte y cinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual que el trabajador se halle percibiendo, por cada año de servicios prestado al mismo empleador o empresa. Y así mismo no surtirá los efectos de que hablamos, si la notificación del desahucio solicitada por el trabajador, en el transcurso de quince días el empleador no deposita ante el Inspector del Trabajo lo correspondiente a la bonificación de desahucio en los términos indicados.

En los contratos a plazo fijo, de la misma forma la bonificación del desahucio debe ser liquidada en los términos y porcentajes señalados; aunque sea voluntad de las partes renovar un nuevo contrato de trabajo entre ellos.

Algunos autores manifiestan que cuando el trabajador ha prestado sus servicios, lícitos y personales para un empleador, el tiempo de una fracción de año, éste no tiene derecho a la bonificación de desahucio; sin embargo otros señalan que sí tiene derecho, pero a la parte proporcional; ya que universalmente, los demás beneficios de ley se los paga de ésta manera, incluidos los fondos de reserva. Siendo así, porqué no la bonificación de desahucio. Por lo tanto creo que por justicia laboral, se debería pagar este importante rubro de esa forma, ya que va en beneficio del trabajador.

Estas formas de terminación de contratos, en los que directamente, interviene el Inspector del Trabajo, se suman a otras que determina el Art. 169 del Código del Trabajo, cuya terminación de la relación laboral se da

por otros factores; pero que el Inspector no interviene, sino solamente para su notificación y suscripción del Acta de Finiquito de terminación de contrato.

#### **CONSIDERACIONES:**

El trabajador no tiene derecho a bonificación por desahucio, cuando el empleador le notifica por intermedio de la autoridad administrativa del trabajo, con la proposición de traslado administrativo a un cargo similar. Esta notificación no se debe entender como desahucio ni como despido intempestivo.

Si el trabajador responde por escrito que no acepta el traslado administrativo propuesto, manifiesta su voluntad de dar por terminada la relación laboral y concluir de manera armónica la vinculación resolvió acogerse a la fórmula que para dar por terminadas las relaciones laborales de trabajo, había previsto el Contrato Colectivo. No es desahucio de parte del empleador sino una cuestión contractual libre y válidamente propuesta, acordada entre la empresa y sus organismos sindicales. Tampoco es despido intempestivo no existe de parte de la empresa una decisión de terminar el contrato de trabajo.

#### **2.2.1.5.- NOTIFICACIÓN CON PROYECTOS DE CONTRATOS COLECTIVOS.-**

Las Asociaciones de Trabajadores, Comités de Empresa y Sindicatos que se hallasen legalmente constituidos y facultados de acuerdo con la ley, pueden presentar los proyectos de contratos colectivos de trabajo ante el Inspector del Trabajo, en las ciudades donde los hubiese; caso contrario los presentarán ante el Director General o Subdirector del Trabajo en Quito, o ante el Subdirector del Trabajo del Austro en Cuenca o el Subdirector del Trabajo del Litoral en Guayaquil, respectivamente.

El Dr. Jorge Montero, al referirse a la contratación colectiva, manifiesta: *"Constituye sin duda alguna, la fuente principal del derecho laboral y el núcleo central alrededor del cual gira todo el derecho del trabajo"*.<sup>22</sup>

El contrato colectivo no es otra cosa que el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, cuyo objetivo es regular las condiciones de trabajo; y tienen la obligación de celebrarlo los empleadores que tuviesen contratados a más de quince trabajadores bajo su dependencia, los mismos que se encuentren organizados en una asociación, y cuando ésta lo solicite. Caso de no contar con un comité de empresa, será la directiva quien lo represente, de conformidad a sus estatutos. Vale destacar que de conformidad a la Constitución Política, el derecho a la asociación es libre, y por ende cualquier trabajador puede tener acceso a ella; y el ingreso y la permanencia de un trabajador en la organización laboral es garantizada por la ley, y la exclusión de un trabajador de una organización laboral, podrá ser apelada ante el Inspector del Trabajo.

Para acudir ante la autoridad o autoridades del trabajo ya indicadas, los representantes de los trabajadores deberán justificar su capacidad para celebrar contratos colectivos; esto es, deberán presentar sus respectivos nombramientos legalmente conferidos; los estatutos de su organización; documento en el que consten nombres y apellidos completos, firmas o huellas digitales; copias de la cédula de ciudadanía para acreditar que son mayores de edad; lugar de trabajo; nombre de la empresa y de su representante legal.

Para el caso de los empleadores, al contestar al proyecto del contrato colectivo, deberán presentar y justificar; si concurriesen como personas naturales y por su propio derecho, la cédula de ciudadanía; y si

---

<sup>22</sup> Montero Maldonado Jorge.- "El Derecho Laboral Ecuatoriano ".- Pág. 83.

concurriesen como apoderados, presentarán el poder; y si lo hacen como representantes de una persona jurídica presentarán nombramiento legalmente inscrito.

Para que tenga legitimidad jurídica este proyecto de contrato colectivo debe sujetarse a lo que determina el Art. 236 del Código del Trabajo, en el que se obliga a presentar por triplicado, bajo pena de nulidad; un ejemplar quedará para cada una de las partes y la otra quedará en poder de la autoridad de trabajo, ante quien se presentó dicho proyecto.

Se debe indicar además que el Art. 247 del Código de Trabajo prescribe: "Los contratos colectivos no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales", y de igual forma en éstas instituciones según lo manifiesta el Art. 221 en el cual se señala: ".....En las instituciones, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único, conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores.....".

Una vez presentado el proyecto del contrato colectivo, ante el Inspector del Trabajo, con los requisitos señalados; el Inspector notificará a la parte empleadora, con el contenido del proyecto en el término de cuarenta y ocho horas, de dicha notificación sentará la razón correspondiente; y a partir de dicha notificación, y una vez que hayan transcurrido quince días, las partes iniciarán las respectivas negociaciones sobre el contenido del proyecto. Dichas negociaciones no podrán durar más de treinta días, a menos que las partes involucradas, por convenir a sus intereses y de común acuerdo, comuniquen al Inspector, sobre la decisión de una ampliación de plazo, para deliberar sobre la negociación.

Si en el transcurso de los plazos señalados, las partes se ponen de acuerdo sobre los puntos del proyecto, deberán informar al Inspector del Trabajo sobre este acuerdo, el mismo que convocará a las partes y se procederá a la firma del contrato colectivo; certificando de su suscripción la autoridad laboral que intervino en el asunto.

Si por cualquier circunstancia, en las negociaciones de los puntos existentes en el proyecto, las partes no se pusiesen de acuerdo en la totalidad del proyecto del contrato colectivo, y una vez que hayan transcurrido los plazos fijados, obligatoriamente el asunto será sometido a conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el mismo que será integrado de conformidad al Art. 474 del Código del Trabajo. Y aunque la ley señala que este proyecto en desacuerdo deberá someterse al conocimiento del Tribunal; el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo establece en su Art. 48 Lit. a) que una de las funciones del Departamento de Mediación Laboral es de recibir proyectos de Contratos Colectivos y participar en las negociaciones previas a su suscripción. Lo que nos da a entender es que, previo a avocar conocimiento del Proyecto de Contrato Colectivo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, interviene en la negociación el Departamento de Mediación Laboral, y luego si allí no se llega a un acuerdo, entonces pasa a conocimiento del Tribunal.

## **CONTRATACIÓN COLECTIVA:**

Citas Jurisprudenciales:

**GACETA JUDICIAL Nº 7, Serie XII, pág. 1423:** “Los contratos colectivos amparan, sin discrimen alguno, a los obreros y empleados, por el texto y espíritu de los Arts. 22 y 278, en armonía con los Arts. 205, 206 y siguientes del código del Trabajo, pues el contrato que se realiza con el empleador es Ley para las partes”

**GACETA JUDICIAL N° 12, Serie XVI, pág. 3186:** “El contrato Colectivo legalmente celebrado es ley para los contratantes (Art. 1588 Código Civil)

**CLÁUSULA DE ESTABILIDAD DECLARATIVA:**

“Los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo gozarán de estabilidad en sus cargos durante CINCO AÑOS, contados a partir de la vigencia del mismo, por lo tanto el empleador conviene en no dar por finalizado por su propia voluntad contrato alguno de trabajo, durante el lapso de esta estabilidad, salvo únicamente por las causales señaladas en el Art. 172 del código del Trabajo vigente y previo el trámite legal correspondiente”

Esta cláusula es enunciativa y no existe acuerdo alguno sobre la sanción en caso de la ruptura de la estabilidad, por lo que se ha procedido a aplicar solo las normas del Código del Trabajo.

El despido intempestivo se encuentra probado con la comunicación que dirigen los demandados a Inspector del Trabajo en cuyo numeral 1º dicen “Todos los trabajadores de nuestra representada fueron despedidos de su trabajo el día... en las primeras horas de la mañana como lo pudo constatar el Inspector del Trabajo...” Consta a fs... el informe del Inspector de Trabajo que acredita la verdad de la existencia del despido intempestivo, por lo que procede el reconocimiento de la indemnización prevista en el Art. 188 y la bonificación del Art. 185 del código del Trabajo, como acertadamente ha determinado el Juez inferior. No procede reconocer el valor de la estabilidad indicada en el Art.... del Contrato Colectivo, por ser un acuerdo meramente declarativo, esto es, no constan los presupuestos de hecho y de derecho que permitirían su aplicación, siendo así es excluyente con la indemnización del Art. 188 del Código Laboral, este criterio ha sido ratificado en innumerables ocasiones por la Corte Suprema de Justicia, como el siguiente “...Cuando no hay

excepción expresa y concurren diversas indemnizaciones por una misma causa o motivo, acreditado el hecho, solo cabe pagarse una de esas varias indemnizaciones, pues la acumulación de ellas únicamente es posible cuando la ley lo permite en forma expresa o cuando es manifiestamente diferente el fundamento legal que las determina. En el campo laboral en concurrencia de varias indemnizaciones de diferente magnitud y por una misma causa, el principio que rige es pro trabajador o sea que se ha de interpretar en sentido de otorgar la que mayor beneficio represente a la parte trabajadora (Art. 7 Código Laboral) "Compendio de 70 años de Jurisprudencia de la Corte Suprema, Volumen III, pág.125.

#### **2.2.1.6.- INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- CONFLICTOS COLECTIVOS.**

Para efectos de los conflictos colectivos, y que según Cabanellas los define de la siguiente manera: "*Conflicto Colectivo de Trabajo es la oposición o pugna manifiesta entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos*"<sup>23</sup>. Y del caso que nos atañe, existen jueces especiales que el Código les ha otorgado dicha potestad y tienen la facultad de avocar conocimiento del asunto del conflicto laboral; procuran el acuerdo de las partes, tramitan las pruebas necesarias en el conflicto, expiden sentencias con fuerza de ejecutoria, si no se apela del fallo que se ha dictado.

En primera instancia, el Inspector o Subinspector del Trabajo es quien preside el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y se halla acompañado en sus funciones, en calidad de vocales, por dos miembros vocales principales y dos suplentes designados por el empleador y en el mismo número de la parte trabajadora. Dicho Tribunal tiene la atribución de nombrar a una persona quien actuará y hará las funciones de Secretario; y hasta que sea nombrado dicho secretario, el Inspector podrá nombrar un secretario ad-hoc.

---

<sup>23</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario de Derecho Usual ".- Pág. 468.

En segunda instancia, los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, estarán conformados por el Director o Subdirector del Trabajo, y en caso de faltar o tener algún impedimento éstos, les reemplazará el subrogante, y que en caso de no haberlo, el Ministro de Trabajo designará en su reemplazo a otra persona, que deberá ser Abogado de profesión. Cualquiera de los nombrados anteriormente, serán quienes presidan el Tribunal. A más de ellos conformarán el Tribunal, los vocales designados por las partes.

En cuanto a quienes pueden ser miembros, en calidad de vocales del Tribunal, en primera y segunda instancia, la ley establece que no podrán serlo " quienes tuviesen interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de trasgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato". Aunque, si las partes designan a sus delegados como vocales, en el fondo existe un interés directo en los puntos de la negociación; es decir, que ninguno de ellos traicionaría la delegación impuesta por la parte que les asigna.

La ley determina que para sesionar y tomar alguna decisión, el Tribunal requiere que se encuentren presentes por lo menos tres de sus Miembros; y la responsabilidad recae en quien lo preside; es decir, en el Inspector en primera instancia y en el Director o Subdirector en segunda; ya que sin la presencia de éstos, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no puede realizar las sesiones.

En caso de no existir acuerdo entre los trabajadores y empleadores, en los plazos indicados anteriormente, sobre los puntos del proyecto y una vez que no se ha solucionado en el Departamento de Mediación Laboral, dijimos que se someterá a conocimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá de forma irrestricta sobre los puntos que se hallasen en controversia o en desacuerdo. Para ello los trabajadores,



deberán presentar ante el Inspector del Trabajo o ante quien tuviese conocimiento del proyecto, el contenido de sus demandas y reclamaciones; y su petición deberá contener especialmente los datos que determina el Art. 226 Del Código Del Trabajo, a saber.

- 1.- Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación.
- 2.- Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales.
- 3.- Nombre y designación del requerido, con el lugar en donde será notificado.
- 4.- Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos.
- 5.- La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y
- 6.- Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan".

Una vez que el Inspector del Trabajo, o quien estuviese conociendo del asunto, recibiese la reclamación; dentro de las veinte y cuatro horas siguientes, notificará al empleador por medio de una providencia, en la que concederá tres días para que conteste. La contestación a la reclamación, según el Código del Trabajo, en su Art. 228, determina que contendrá los siguientes puntos:

- 1.- Designación de la autoridad ante quien comparece.
- 2.- Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante con indicación categórica de lo que admite o niega.
- 3.- Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante.

4.- Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y

5.- El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso".

Si la contestación remitida al Inspector del Trabajo, o ante la autoridad que conozca del asunto, fuere favorable ciento por ciento sobre los puntos materia de la reclamación, la autoridad del trabajo que preside el tribunal, convocará inmediatamente a las partes para la suscripción del respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, quien certificará de la suscripción de dicho documento.

Una vez que hayan transcurrido los tres días concedidos para dar contestación a la reclamación; el demandado no lo hubiese hecho, o si es que hubiese contestado dentro del plazo señalado, pero su contestación ha sido negativa total o parcial, entonces el Presidente del Tribunal, deberá convocar a las partes y a todos los Miembros del Tribunal, para el día y la hora que él señale, con el fin y objetivo primordial de realizar la Audiencia de Conciliación, la misma que será fijada dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes a los tres días indicados.

Una vez llevada a cabo la Audiencia de Conciliación, el Tribunal, siempre presidido por la autoridad del trabajo, oirá detenidamente a las partes, sus argumentos de hecho y de derecho, y las razones por las cuales no se han puesto de acuerdo en las negociaciones y tratará por todos los medios a su alcance, de que éstos traten de conciliar sobre los puntos de vista que se hallen en controversia.

Como ya habíamos señalado, el Tribunal podrá sesionar y resolver, siempre y cuando se encuentren reunidos por lo menos tres de sus miembros, y sus resoluciones de igual manera deberán hacer mayoría de tres de sus miembros. Si no pudiese asistir a dicha Audiencia de Conciliación algún vocal principal, le reemplazará el vocal suplente, en orden de nombramiento.

Si el acuerdo de las partes o la contestación a la demanda, fuere totalmente positiva y favorable a los requerimientos de los reclamantes, dentro de la Audiencia de Conciliación, el Tribunal levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla las partes, la misma que tendrá fuerza de ejecutoria. Por ningún motivo el Tribunal podrá admitir, como condición para el acuerdo, el cambio de trabajo o remoción de uno de los trabajadores de la empresa; a menos que el trabajador haya atentado contra la persona o los bienes del empleador o de sus representantes.

Si al término de la Audiencia las partes no hubiesen llegado a acuerdo alguno, el Tribunal, por intermedio de su Presidente, les concederá un término de seis días para las indagaciones pertinentes, que se refieren a las pruebas y justificaciones documentales que las partes pueden presentar, para hacer valer sus argumentos, los cuales fueron parte del desacuerdo.

Una vez transcurrido el plazo indicado, el Tribunal deberá resolver el asunto materia de la controversia, en un plazo máximo de tres días adicionales. La resolución causará ejecutoria, y tendrá el mismo efecto obligatorio que el contrato colectivo de trabajo; pero podrá solicitarse la aclaración o ampliación dentro de dos días siguientes a la resolución; y el Tribunal podrá resolver sobre esta petición dentro de dos días más.

El acuerdo de las partes suscrito en acta, en la Audiencia de Conciliación; la contestación del empleador, totalmente favorable a todas las pretensiones y reclamaciones del trabajador, y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios que el contrato colectivo de trabajo.

### **SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.**

En concordancia con el principio social que anima al derecho Laboral en el Ecuador, la Corte Suprema de Justicia ha expedido fallos de triple reiteración en los que se manifiesta que son ineficaces todos los acuerdos o pactos (incluidos los contratos colectivos) que no observen las normas constitucionales en virtud de la supremacía consagrada en los Arts. 424 y 425 de la carta Política, tal como consta en el Tomo II de la obra “Fallos de Triple reiteración” publicada por el Consejo nacional de la Judicatura, páginas 57 a 66, “ningún ordenamiento legal, llámese contrato colectivo u otro, puede estar por encima o contrariar los dictados de la Constitución Política de la República” a) Francisco Campodónico – IESS, R.O. 179 de 23 de octubre de 1997; b) Vicente Batallas – IESS, R.O. 116 de 25 de julio de 1997; c) Rodolfo Villavicencio – IESS, R.O. 179 de 23 de octubre de 1997, es decir que las estipulaciones del contrato colectivo no pueden oponerse a los mandatos constitucionales, por lo que el accionante tiene derecho a que se le reconozcan como componentes de la remuneración todos los rubros que él “perciba en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios (...) o cualquier otra retribución que tenga el carácter normal en la industria o servicio” como es el caso de la bonificación por rendimiento individual estipulado en el Art. 15 del Contrato Colectivo

**2.2.1.6.1.- INTERVENCIÓN EN CASOS DE HUELGA.-** El Código del Trabajo prescribe que: "La ley reconoce a los trabajadores el derecho a la huelga con sujeción a lo que en él se determina", y además manifiesta

que: "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados".

El Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas, define a la huelga de la siguiente manera: "*Lapso en que no se trabaja. Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.*"<sup>24</sup>

Con esto, creo que debemos entender, que el derecho a la huelga, y la huelga en sí misma es un conflicto colectivo, y el mejor medio de presión que tiene en las manos el trabajador para hacer valer sus derechos conquistados o por conquistar. La huelga años atrás era considerada como un delito y fustigada por el capitalismo; hoy en día la misma ley se encarga de reconocerla y de protegerla; y por lo general es puesta en práctica cuando se han agotado todos los medios de conciliación para hacer respetar los derechos y conquistas de los trabajadores. Según el Dr. Jorge Montero, "*La huelga como medida de presión, consiste en la suspensión del trabajo ocasionado por el cese colectivo de todos los trabajadores, originados en motivos económicos, sociales o políticos; es un arma poderosa en manos del proletariado, siempre que se la emplee en forma organizada y oportuna para la lucha social. Constante, dolorosa, cruenta, como la conquista de todo derecho laboral, ha sido la lucha de los trabajadores para alcanzar este derecho que constituye la expresión más clara y concreta de la lucha de clases.*"<sup>25</sup>

La huelga debe declararse con la debida oportunidad, para que se constituya como soporte primordial del conflicto colectivo; ya que la oportunidad con la que se la declare debe ir en concordancia con lo que la ley determina; la misma que condiciona las consecuencias jurídicas de la

---

<sup>24</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Jurídico Elemental ".- Pág. 149.

<sup>25</sup> Montero Maldonado Jorge.- " El Derecho Laboral Ecuatoriano ".- Pág. 58 - 59.

huelga, como legal o ilegal. Y para ello el único autorizado para declarar la huelga es el Comité de Empresa, y si no lo hubiese la decisión será tomada y declarada por la mitad más uno de todos los trabajadores de una empresa. Y para ello, el Art. 497 del Código del Trabajo, determina los casos en los que puede declararse la huelga, y enumera los siguientes:

- 1.- Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestase en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
- 2.- Si después de notificado el empleador, despidiese o desahuciase a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante.
- 3.- Si no se organizase el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el Art. 472, o si organizado no funcionase por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores.
- 4.- Si no se produjese la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la Audiencia se considerará como negativa, para este efecto.
- 5.- Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el Art. 479; (Art.479: "Si la conciliación no se produjese, el Tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el Tribunal dictará su fallo dentro de tres días".)
- 6.- Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el Art. 488 de este código, el empleador o su representante faltase en forma injustificada a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubiesen concurrido los representantes de los trabajadores. Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su

representante, y la de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y

7.- Si el empleador sacase maquinaria con claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al Inspector del Trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho, y si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el Capítulo de la negociación del Contrato Colectivo, a la demanda del pliego de peticiones".

Cabe indicar que mientras dure la huelga, no se pueden extinguir ni terminar los derechos y obligaciones provenientes de la relación laboral. Ya que es necesario que los trabajadores de una o varias empresas suspendan las actividades laborales en cumplimiento de una decisión adoptada por ellos, o la mayoría de ellos, con el objeto de conseguir de su empleador el reconocimiento de sus derechos y mejores condiciones de trabajo. La decisión tomada por los trabajadores suspende el contrato de trabajo, y mientras dure esta, el empleador no está obligado a pagar las remuneraciones que correspondan.

Una vez terminada la huelga, es decir resueltas las demandas, los trabajadores tienen derecho a percibir la remuneración íntegra de todos los días que haya durado la huelga; a menos que el Tribunal resuelva por unanimidad el rechazo total del pliego de peticiones, y cuando la huelga haya sido declarada ilegal.

La autoridad de trabajo que recepte el pliego de peticiones, tiene la obligación de notificar al empleador, con su contenido y providencia, dentro del término de veinte y cuatro horas; providencia dentro de la cual,

concederá al empleador, lo conteste en un término de tres días siguientes al de la notificación, de la cual deberá sentar la razón correspondiente. Y cualquier incidente o negociación que se vaya a entablar deberá ser sometido y resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si en caso que fuere la contestación al pliego, por parte del empleador favorable a las pretensiones de los trabajadores, el Inspector deberá convocar a las partes, para la firma de un acta, y la autoridad laboral será quien certifique de este acontecimiento, con lo cual se dará por terminado el conflicto.

Con la contestación negativa a las peticiones de los trabajadores, o si en la contestación hubiese puntos en desacuerdo, el Inspector del Trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva. Si en la etapa de mediación obligatoria no se pueden superar las controversias existentes, o si los empleadores no concurriesen a dos reuniones consecutivas injustificadamente, el Departamento de Mediación laboral deberá enviar todo lo actuado ante el Inspector de Trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. De igual manera, si los trabajadores no concurriesen injustificadamente, y una vez transcurridos quince días, se procederá de igual forma.

Si no hubiese ningún acuerdo sobre determinados puntos del pliego de peticiones, de todo esto se sentarán las razones pertinentes, y se someterá a conocimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que lo resuelva. Una vez que el Inspector ha recibido el expediente de Mediación Laboral, mediante providencia ordenará a las partes, para que nombren vocales principales y suplentes, en el número señalado por la ley, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes; vocales que serán posesionados por el Inspector de Trabajo, en el plazo máximo de veinte y cuatro horas de haber conocido su designación. Y en caso de que no se posesiones en el plazo señalado o no compareciesen a la posesión, o a



su vez las partes no designasen sus vocales, el Inspector nombrará a las personas que creyese conveniente.

Para la integración del Tribunal se procederá de acuerdo a lo indicado en la parte correspondiente a la discusión del proyecto del contrato colectivo. Posesionados los vocales, el Inspector del Trabajo, en su calidad de Presidente del Tribunal, deberá señalar día y hora para que se lleve a efecto la correspondiente Audiencia de Conciliación, la misma que se efectuará dentro de las veinte y cuatro horas posteriores a la posesión de los mencionados vocales.

De igual forma, que para el proyecto del Contrato Colectivo, en la audiencia de conciliación, en el caso de llegarse a un acuerdo entre las partes, se suscribirá un acta de lo convenido ante el Inspector del Trabajo quien la certificará, la misma que tendrá fuerza de ejecutoria y no podrá firmarse si es que existe la condición de remover a un trabajador de su empleo, a excepción de que este hubiese atentado contra la persona o bienes del empleador o su representante.

Si en la mencionada audiencia no se consiguiese la conciliación o acuerdo de las partes, el Tribunal tiene la facultad de conceder seis días improrrogables para que tanto empleadores como trabajadores, presenten las respectivas pruebas documentadas de sus argumentos. Una vez que haya transcurrido este tiempo, el tribunal, se reunirá para discutir las demandas y contestaciones, y se resolverá en base de aquello en tiempo máximo de tres días siguientes.

La resolución del Tribunal, se notificará a las partes, las mismas que tienen el derecho de solicitar aclaración o ampliación de la resolución en el término de dos días siguientes a la notificación, y de igual tiempo requiere el tribunal para resolver esta petición. En un término máximo de

veinte y cuatro horas, las partes podrán apelar esta resolución, ante el Tribunal Superior de segunda instancia.

Al imponer este recurso, las partes pueden alegar la nulidad; y si el recurso se hubiese interpuesto oportunamente, no lo podrán negar por ningún motivo. No existirá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que proponga la otra parte.

Una vez presentado el recurso, el Inspector de Trabajo, deberá remitir todo el proceso en el término de dos días ante el Director o Subdirector del Trabajo, concediendo mediante providencia la apelación de la cual no habrá reclamo alguno o apelación de las partes.

Si no se hubiese interpuesto recurso alguno, en los tres días señalados anteriormente en la resolución del Tribunal, este fallo quedará ejecutoriado.

### **JURISPRUDENCIA:**

La triple reiteración de un fallo de casación constituye precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante para la interpretación y aplicación de las leyes, excepto para la propia Corte Suprema, en tal virtud, respecto de los conflictos colectivos el máximo Tribunal de justicia se ha pronunciado así:.

Ejecutoriada el acta transaccional aprobada en sentencia por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ministerio del Trabajo y acatada en las respectivas actas de finiquito y liquidación, no procede ante la Función judicial impugnar tal sentencia.

El trabajador que hubiere sido despedido intempestivamente y que en el Contrato Colectivo que lo ampara, no conste sanción al respecto, será

indemnizado con el 100% de las remuneraciones que faltaren para completar la cláusula de estabilidad.

Doctrinariamente el Contrato Colectivo de Trabajo constituye una de las principales fuentes formales del Derecho Laboral, pues de la suscripción de éste pueden nacer derechos y obligaciones independientes de la Ley, entonces; al analizar el concepto de “estabilidad” en un convenio colectivo de trabajo, se tiene necesariamente que establecer el espíritu del contrato, esto es, la verdadera dimensión que se trata de dar a la relación laboral, en tal sentido, en el Contrato Colectivo, se garantiza la estabilidad en el trabajo, si bien no establecen las partes una sanción en caso de inobservancia de esta garantía se debe tener en cuenta, que de nada serviría dicha garantía voluntariamente acordada por las partes, si acaso no llevaría implícita la sanción, consecuentemente, debe reconocerse al trabajador despedido, las indemnizaciones determinadas en el Art. 188 y 185 del Código del Trabajo y las remuneraciones conforme al Art. 95 Ibídem, pues el bien jurídico protegido por el Contrato Colectivo ha sido afectado por la acción de la parte empleadora, aceptar el criterio contrario sería equivalente a determinar que la garantía contractual no es Ley para las partes y que creó un derecho para los trabajadores, se reduciría a un mero enunciado teórico incompatible con la naturaleza y principios del Derecho Laboral.

**HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO.-** Cuando la declaratoria de huelga, proviene de los trabajadores de las empresas e instituciones del sector público o estatal, éstos podrán suspender sus labores, veinte días después de que el Inspector de Trabajo haya notificado al empleador con la declaratoria de huelga, según lo determina el Art. 514 del Código de Trabajo. Además nuestra legislación prescribe que en los mismos términos, las empresas que brindan a la comunidad varios servicios como: eléctrico, agua potable, gas, combustible, hoteles, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito, entidades financieras, transportes,

clínicas, hospitales, de salubridad, etc., deben someterse al mismo tratamiento anterior para poder suspender las actividades en caso de declaratoria de huelga.

En éstos casos, una vez que haya sido notificado el empleador y dentro del término de cuarenta y ocho horas, las partes deben reunirse para acordar y resolver sobre la forma que éstas empresas deberán prestar los servicios mínimos a la colectividad mientras dure la huelga; con el objeto de precautelar la seguridad, el bienestar, la salud y la vida de las personas que requieren de éstos servicios; ya que no se puede descuidar por ejemplo la atención hospitalaria, dotación de agua potable, luz eléctrica, transportes o teléfonos, por ser elementos sustanciales para el quehacer y la vida del hombre. Si a caso no se pusiesen de acuerdo o las partes no estableciesen la modalidad del servicio mínimo, el Ministerio de Trabajo, por intermedio de la Dirección General o Subdirecciones establecerá dichas prestaciones. Si el caso se diera como lo acabamos de mencionar, el Inspector de Trabajo que conozca de la declaratoria de huelga, tiene la facultad de ordenar la inmediata entrega de los locales de trabajo y reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto.

Nuestros trabajadores de las instituciones del sector público, y las demás que acabamos de señalar hacen caso omiso a la ley, ya que no hay un control adecuado, en cuanto a la disciplina que conlleva la forma y la manera de declarar una huelga; la realizan de la noche a la mañana y paralizan todo el sector productivo y de servicio, perjudicando a la armonía social y a las necesidades vitales del conglomerado humano.

Aunque el Art. 519 del Código de Trabajo, le da una potestad privativa al inspector, en el sentido de que "Planteadas las reclamaciones ante la autoridad, que puedan provocar la presentación de un pliego de peticiones, el Inspector podrá ordenar la comparecencia inmediata de

empleadores o trabajadores con el objeto de conciliar a las partes. Los alguaciles y agentes de policía harán cumplir dicha orden", esto no sucede, ya que para ello, más se ha generalizado el trámite previsto para la presentación del pliego de peticiones; pero en todo caso, el inspector debería acogerse a esta disposición legal, y mediar precautelatoriamente para evitar un conflicto colectivo. De la misma forma los tribunales de conciliación y arbitraje, podrán disponer la comparecencia inmediata de cualquier persona, mediante la fuerza pública, para efectos de obtener información, o la exhibición de documentos con el fin de investigar e indagar sobre las reclamaciones o posiciones de empleadores y trabajadores; caso de no colaborar con este requerimiento, el inspector podrá valerse de otras medidas de coacción para precautelar sus requerimientos y a su vez imponer multas conforme al Código del Trabajo. En todos los casos de huelga, el inspector de trabajo que conoce del asunto, de ser necesario y cuando lo creyese conveniente, solicitará la colaboración de la fuerza pública para hacer respetar sus órdenes y cometidos.

En verdad, lo único relativamente permanente es el funcionario que preside el tribunal, de allí que tiene como atribuciones privativas las siguientes:

- a).- Dictar de oficio las providencias tendientes a la sustanciación del proceso, es decir que salvo la sentencia, la Audiencia de conciliación, la orden de comparecencia de personas para dar informaciones, toda la tramitación procesal corre a cargo del vocal que preside el tribunal, esto es en primera instancia el Inspector de Trabajo.
- b).- Podrá ordenar la comparecencia inmediata de patronos o trabajadores con el objeto de conciliar a las partes.
- c).- Designar a los vocales, en caso de que las partes no nombren.
- d).- Tiene facultades necesarias para hacer las Audiencias y reuniones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

e).- Designar un Secretario ad-hoc mientras se integra el tribunal que lo nomina; y

f).- Hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se terminó el conflicto colectivo.

La Ley, con el afán de armonizar los intereses de las partes y evitar un conflicto que pudiese desembocar en una huelga, con las consecuencias que ello acarrea, introdujo esta disposición que faculta a la autoridad ante la cual se han presentado las reclamaciones que puedan dar lugar a una formal demanda colectiva, para llamar a los interesados a buscar un avenimiento; y va más lejos al facultar al inspector la utilización de Alguaciles y Agentes de Policía para hacer comparecer a las personas implicadas. *"Tal vez esta última parte de la norma legal, aparte de lo odioso que resulta, es contraproducente y no muy a la medida de los objetivos que se propone. Pues si el fin es buscar la armonía y el entendimiento entre las partes, parece un poco forzado que la autoridad trate de hacer uso de la fuerza, que acanalla a las personas y las envilece, para obligarlas a encontrar la conciliación, la que por su misma naturaleza significa respeto mutuo y prudencia".*<sup>26</sup> Comentario tomado del Dr. Valencia Haro Hugo de la obra " Legislación Ecuatoriana del Trabajo".

En cuanto a designar vocales, la ley introdujo esta disposición, por cuanto antes de ella, la parte en litigio que quería simplemente retardar la prosecución del proceso o boicotear el normal desarrollo de la justicia, no designaba vocales o si lo hacía procuraba que no se posesionen, con lo cual burlaba a la justicia. Así mismo este jurista señala que: *" Para evitar estas trampas que normalmente las utilizaban los patronos, se le dio amplias atribuciones al inspector o Subinspector del trabajo para nominar vocales del tribunal de primera instancia".*<sup>27</sup> Para el efecto de que las autoridades y agentes de policía deban prestar la colaboración debida y oportuna a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; en este aspecto esta

---

<sup>26</sup> Valencia Haro Hugo.- " Legislación Ecuatoriana del Trabajo ".- Pág. 439.

<sup>27</sup> Valencia Haro Hugo.- " Legislación Ecuatoriana del Trabajo ".- Pág. 439, 440.

disposición se justifica; pues en la realidad los conflictos colectivos en el pasado, se constituían en verdaderas batallas cámpales entre el grupo de trabajadores rivales o entre empleadores y trabajadores.

En otra parte el mismo autor señala que " *En varias ocasiones los Tribunales no pudieron sesionar y debieron terminar las audiencias antes de tiempo, debido a la imposibilidad de hacerlo por las referencias, amenazas e insultos de las partes interesadas*".<sup>28</sup>

El ordenamiento jurídico, en cuanto a la tramitación de conflictos colectivos, en cuanto a la presentación de la demanda, no se ha establecido en forma concreta la competencia en razón del territorio, sino que más bien la autoridad administrativa, ante quien se debe presentar el pliego de peticiones, es como sabemos el Inspector de Trabajo, el cual tiene jurisdicción provincial. Por consiguiente esta autoridad tiene competencia para conocer de los conflictos que se producen dentro del radio de la provincia de que se trate y en donde se encuentran las empresas en donde se hubiese suscitado el conflicto.

**2.2.1.6.2.-INTERVENCIÓN EN CASOS DE HUELGA SOLIDARIA.-** La ley reconoce el derecho a la huelga solidaria, cuando el objetivo de los trabajadores, es solidarizarse con otra huelga lícita. Esta clase de huelga debe ser declarada en los mismos términos que la huelga lícita; es decir por el Comité de Empresa y a falta de éste, por la mitad más uno de los trabajadores de una industria o empresa. Con esta declaratoria se notificará al Inspector de Trabajo de su jurisdicción, el mismo que notificará al empleador con su contenido dentro de las veinte y cuatro horas siguientes a la presentación; en la que dictará la correspondiente

---

<sup>28</sup> Valencia Haro Hugo.- " Legislación Ecuatoriana del Trabajo ".- Pág. 439, 440.

providencia notificando de esta declaratoria ante la autoridad de trabajo, en donde se tramita el asunto principal de la huelga lícita.

De conformidad a nuestra legislación, la huelga solidaria no podrá durar más de tres días laborables continuos; y una vez concluido este término o terminada la huelga solidaria, el trabajador tiene la obligación de continuar realizando sus actividades normales. En caso de no hacerlo, el patrono podrá solicitar visto bueno por esta causa, ante el Inspector de Trabajo que conoció de la declaratoria de huelga solidaria. La huelga solidaria será calificada como ilícita, si es que los huelguistas realizan actos violentos en contra de las personas o bienes del empleador, de sus representantes o de terceros.

En las empresas e instituciones del sector público, la declaración de huelga solidaria, se registrará estrictamente a lo determinado en el Art. 508 y 514 del Código de Trabajo, en lo que tiene que ver con la huelga para el sector público.

Esta clase de huelga, no les da el derecho tanto a trabajadores como empleadores, para que intervengan con reclamaciones o recursos dentro del conflicto principal de la huelga lícita; simplemente se trata de solidarizarse con la huelga lícita que hace un grupo de trabajadores de otra empresa.

**2.2.1.6.3.- INTERVENCION EN CASOS DE PARO.-** El diccionario de Cabanellas señala al paro como: *"La suspensión del trabajo al término de la jornada. Interrupción de las tareas decretada por los empresarios, a diferencia de la huelga.....Patronal.- Decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores....."* <sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Jurídico Elemental ".- Pág. 470.



De conformidad al Art. 525 del Código del Trabajo, "Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados". Definición que viene desde que se promulgó el Código de Trabajo en 1.938, juntamente con su ordenamiento jurídico, hasta la presente fecha se mantiene sin ninguna reforma sustancial en este campo.

De las definiciones dadas, podríamos pensar que el paro es diferente a la huelga. Analizando su contenido, trámite y objetivos, se desprende que esta institución no es un instrumento del que se vale el empleador para defenderse u oponerse a las amenazas de los trabajadores; sino que, únicamente es un medio para suspender el trabajo por razones de tipo económico. Y de acuerdo al Dr. Hugo Valencia, *"Tal parece que ésta y la institución de la contratación colectiva obligatoria, no se hicieron para la realidad nacional ecuatoriana, pues en cuarenta años de existencia de la legislación laboral codificada, nunca hubo un paro en el Ecuador. En sus luchas contra coaliciones, los patronos más bien hicieron uso de otra institución jurídica puesta en manos por la legislación y ella se refiere a la liquidación de Empresas"*.<sup>30</sup> (Tema que lo tenemos tratado cuando hablamos del desahucio) Lo que podemos apreciar, es que a él o a los empleadores no les interesa hacer un paro, por cuanto la ley misma se encarga de dotarles de otras armas jurídicas para no llevarlo a cabo, y más bien proceden a utilizar otros medios para deshacerse de sus trabajadores.

Los empleadores o el empleador que deseen realizar un paro, deberán notificar por escrito al Inspector de Trabajo de su jurisdicción, su deseo de suspensión de las labores, en el que constará los motivos en los cuales se funde, y la debida solicitud de autorización para ejecutarlo.

Con relación a este punto, el Inspector de Trabajo, tiene como atribuciones principales:

---

<sup>30</sup> Valencia Haro Hugo.- " Legislación Ecuatoriana del Trabajo ".- Pág. 490 - 491.

1.- Notificar con la comunicación de paro a los trabajadores de la empresa, dentro de las veinte y cuatro horas siguientes; por medio de providencia, en la que prevendrá a los trabajadores de la obligación que tienen de designar un comité especial en caso de no existir un comité de empresa, con el fin de que los represente.

2.- En su providencia les advertirá de la facultad legal que tienen para contestar dentro del término de tres días, contados a partir de la notificación.

3.- El Inspector formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con sujeción a la organización y procedimiento establecido por la ley. (De la misma forma que en los casos de huelga).

En el supuesto caso de que los trabajadores no contestasen o se negasen a comparecer ante el Tribunal, se procederá en rebeldía.

El Art.531 del Código del Trabajo, prescribe los motivos para que el empleador o empleadores puedan declarar un paro:

" 1.- Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y

2.- Por falta de materia prima, si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador".

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, autorizará y determinará el tiempo que va a durar el paro, de acuerdo a las circunstancias y a las pruebas presentadas por el empleador, que motivaron tomar tal decisión. Y mientras dure el mismo, los trabajadores no tendrán derecho a remuneración y quedarán suspensos los contratos de trabajo.

Constituye paro ilegal, el que se ha producido sin autorización del Tribunal o que se prolongue por más tiempo que el autorizado, y dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones e indemnizaciones de despido intempestivo.

Paro Fraudulento.- Cuando por medio de falsedades o por la creación a propósito de las dos causas que motivaran el paro, éste se decretase, los patronos o sus representantes son responsables de lo siguiente:

- a).- De la aplicación de las sanciones prescritas en el Código Penal para estos casos.
- b).- De la obligación que tienen para reanudar las labores indebidamente suspendidas.
- c).- De pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión.
- d).- Indemnizar a los trabajadores que diesen por terminado el contrato, con los rubros que corresponden al despido intempestivo.

*"En este caso bien se podría agregar, otra modalidad de interpretación y es la de que los trabajadores están en posibilidad de dar por terminado el contrato por despido ilegal"* <sup>31</sup> comentario del Dr. Valencia Haro Hugo en su obra "Legislación Ecuatoriana del Trabajo; cuya interpretación nos enseña que en este caso es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo, por las causas mencionadas; pero a su vez tiene derecho a la indemnización por despido intempestivo, siendo que el trabajador sufrió una tomadura de pelo, un engaño, al declarar un paro fraudulento e ilegal.

**2.2.1.6.4.- EFECTOS JURÍDICOS DE LOS FALLOS.-** Los fallos ejecutoriados y las Actas Transaccionales suscritas y certificadas por la autoridad del trabajo; sean éstas producto de un pliego de peticiones, o

---

<sup>31</sup> Valencia Haro Hugo.- " Legislación Ecuatoriana del Trabajo ".- Pág. 495

para concluir definitivamente la huelga, tienen el mismo efecto jurídico que el contrato colectivo.

Para el caso de hacer efectivos los fallos ejecutoriados los acuerdos emanados de las actas transaccionales en audiencia de conciliación, en las cuales existan obligaciones económicas que el empleador tenga que pagar a sus trabajadores, el Inspector podrá ordenar el embargo y remate de bienes del empleador, a menos que el empleador consigne un cheque certificado o en efectivo sobre el pago de estas obligaciones. Pero en general dentro de este aspecto las autoridades laborales de primera instancia, carecen de atribuciones suficientes y de un ordenamiento legal que les permita imponer sanciones eficaces en contra de la parte que incumpla la cabalidad de los fallos.

Con relación a estos fallos, la Dra. Nelly Chávez dice: *"Corresponde al funcionario que ha presidido el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, esto es al Inspector o Subinspector del Trabajo, dirigir y ordenar la ejecución de los fallos o de las actas transaccionales que hayan puesto fin a los conflictos colectivos de trabajo, aunque el fallo definitivo haya sido expedido por el Tribunal Superior"*.<sup>32</sup> Ratificando así lo determinado en los Arts. 489 y 493, del Código del Trabajo.

#### **2.2.1.7.- ATRIBUCIONES RESPECTO DEL TRABAJO A DOMICILIO.**

El trabajo a domicilio consiste, en que el empleador como persona natural o como representante de una empresa, contrata los servicios del trabajador para que ejecute una labor determinada en su domicilio. Para este tipo de contratos se exceptúan las trabajadoras del servicio doméstico y las que realizan trabajo familiar; y se toma en cuenta a los que realizan tareas a destajo, por obra cierta, contratistas, intermediarios, comerciantes o fabricantes que contratan a otros para

---

<sup>32</sup> Chávez Nelly.- "Manual de Derecho Laboral".- Pág. 178.

que laboren en esta modalidad. Pese a que esta forma de contratación es una costumbre en nuestros días, las autoridades del trabajo no se han preocupado de vigilar el cumplimiento de las normas disponibles para su control y sanción en caso de inobservancia a las mismas; y por lo mismo con toda razón el **Dr. Hugo Valencia** decía sobre este caso que: *"Toda la función estatal en lo relativo a organización y estructuras para la vida administrativa o ejecutiva del derecho constituye por lo regular letra muerta"*.<sup>33</sup> En este tipo de contratos, el empleador tiene la obligación de llevar un registro con la nómina de sus trabajadores, trabajo que realizan y remuneración que perciben; y además la empresa o empleador deberá registrar su nombre en la Dirección de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio del ramo. El registro de los trabajadores en la empresa será sujeto a la vigilancia de los inspectores de trabajo, con el fin de hacer cumplir los efectos que se derivan de esta contratación y en especial su modalidad, ya que el empleador el momento que realiza este tipo de contratación, deberá entregar a sus trabajadores una libreta en la que conste la clase de trabajo, calidad de la obra, plazo para la confección o duración del trabajo, fecha de entrega de obra, el precio pactado y el valor total del avalúo de las cosas mandadas a trabajar.

De acuerdo a nuestro código, en su artículo 283, el inspector de trabajo, tomando en cuenta esta modalidad de contratos y para fiscalizar el cumplimiento de las normas que lo regulan tiene las siguientes atribuciones:"

1.- Comprobar que los empleadores se hayan inscrito en el registro de empleadores del trabajo a domicilio, exigiéndoles la presentación del correspondiente certificado; que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el Art. 276 y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio.

---

<sup>33</sup> Valencia Haro Hugo.- "Legislación Ecuatoriana del Trabajo".- Pág. 302.

2.- Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible la tarifa de salarios, y que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentre establecido; y

3.- Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros.

Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibiesen denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza es peligroso o insalubre".

Si llegase a conocimiento de los inspectores, de que en los lugares mencionados, existiese una enfermedad contagiosa, esta autoridad debe dar parte a la Dirección General del Trabajo y a la Autoridad Sanitaria, para que se tomen las medidas de seguridad e higiene respectivas, de acuerdo a las leyes correspondientes.

#### **2.2.1.8.- REGISTRO DE LOS AGENTES DE COMERCIO Y CORREDORES DE SEGUROS.**

La legislación laboral ecuatoriana, recoge pocas normas relacionadas a esta modalidad de trabajo; aunque debería extenderse la normatividad en atención a la importancia que requiere nuestro derecho sustantivo laboral. Simplemente la ley dice que "Podrán ser agentes de comercio o agentes viajeros los registrados con este carácter en la Dirección, en la Subdirección o en la Inspección del Trabajo, que hayan obtenido la respectiva cédula de trabajo"; Art. 311 del Código de Trabajo.

Aníbal Guzmán Lara define *"Para mi concepto, es agente de comercio quien vende mercadería o bienes en general a nombre de otra persona sea natural o jurídica percibiendo como remuneración un porcentaje en ventas o en utilidades o una cantidad fijada, además un porcentaje en ventas y / o utilidades"*.<sup>34</sup> Es que el agente de comercio, no es otra cosa que el trabajador encargado de la venta y comercio de mercaderías de propiedad de su empleador, sean estas ventas de contado o a crédito; pero lo importante es el trabajo que ejecuta.

Para obtener el registro y la cédula de agente de comercio o corredor de seguros, es necesario que los interesados presenten una solicitud por escrito ante cualquiera de las autoridades antes señaladas, a la cual deberán adjuntar la cédula de ciudadanía, certificados de comerciantes honorables del lugar o de la Asociación de Representantes o agentes viajeros del Ecuador, o de alguna de sus filiales provinciales que certifiquen la buena conducta del peticionario para el desempeño de sus funciones. *"Solamente cuando esté registrado y haya obtenido la cédula de trabajo, habrá realmente adquirido la calidad de empleado privado, que le colocará automáticamente bajo la tutela de la legislación del trabajo"*,<sup>35</sup> señala el Dr. Hugo Valencia.

---

<sup>34</sup> Guzmán Lara Aníbal.- " Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador ".- Pág. 29.

<sup>35</sup> Valencia Haro Hugo.- " Legislación Ecuatoriana del Trabajo ".-Pág. 306.

En cambio el Dr. Aníbal Guzmán discrepa con lo que establece el Código, y dice: *"No comparto con el criterio que va en contra del principio siempre proclamado: sobre la formalidad de esta realidad. Cuál sería entonces la situación del trabajador agente de comercio sin cédula de trabajo ni inscripción. ¿Estaría al margen de la ley? Ello no es posible. Debe primar la realidad del trabajo"*<sup>36</sup>

Creo que la doctrina y la jurisprudencia, están de acuerdo en considerar como empleados privados, a aquellos trabajadores que en forma continuada y habitual ejercen su labor, ofreciendo al público artículos, mercaderías, pólizas de seguros y otras similares, de acuerdo a las instrucciones y recomendaciones de empleadores o empresas dedicadas a este trabajo. Con esto podemos encontrar los elementos básicos de una relación de dependencia; aun más con la cédula de trabajo que otorga la autoridad. Con ello estos trabajadores gozarán de todos los derechos que le asiste a un trabajador común y corriente en nuestro país.

#### **2.2.1.9.- INTERVENCIÓN EN RIESGOS DEL TRABAJO.**

El Código de Trabajo, en su Art. 347 prescribe que: "Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes".

El Art. 348 determina: "Accidentes de trabajo.- Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena".

---

<sup>36</sup> Guzmán Lara Aníbal.- " Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador ".- Pág. 30-31.



El Art. 349 prescribe: "Enfermedades profesionales.- Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad".

En los casos de riesgos del trabajo, el Inspector interviene, en unas directamente y en otras en forma indirecta. Por ejemplo en caso de muerte del trabajador producida por accidente; siempre que este no se halle afiliado al IESS. y que no goce de las prestaciones de esta institución, el patrono tiene la obligación de cubrir los gastos que requiera el entierro del difunto; si no entregara los valores correspondientes a estos gastos en manos de los familiares del fallecido, éstos podrán hacerlo comparecer ante el Inspector de Trabajo, y una vez que haya sido requerido por esta Autoridad laboral, el empleador deberá cancelar los rubros de estos gastos en un término de veinte y cuatro horas; si desobedeciese la orden impartida por la autoridad y en el tiempo señalado, pagará un cincuenta por ciento más de recargo sobre estos valores. Con esto no se descarta la posibilidad de que aún así el empleador haga caso omiso de esta obligación; y en todo caso los deudos tienen el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo y reclamar mediante juicio estos valores; y siendo así, el Inspector procederá a sancionar con multa en contra del empleador por el desacato, de conformidad con la ley.

La denuncia de una enfermedad o de un accidente de trabajo deberá ser notificada ante el Inspector de Trabajo, sea en forma verbal o escrita, por parte del empleador o su representante, o por los familiares de la víctima (trabajador) del cual el Inspector sentará en el registro que debe llevar para tal efecto. Según el Art. 387 del Código de Trabajo, la denuncia contendrá los siguientes datos:

- "1.- Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad.
- 2.- Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren.

- 3.- La naturaleza de las lesiones.
- 4.- Las personas que tengan derecho a la indemnización.
- 5.- La remuneración que percibía la víctima; y
- 6.- El nombre y domicilio del empleador".

Receptada la denuncia por parte del inspector, este deberá realizar una inspección del lugar del accidente o donde se encontrase la víctima, y comprobará la veracidad de los datos; del cual levantará un acta haciendo constar todos los pormenores de esta diligencia. Esta autoridad podrá imponer multas de conformidad al Art. 627 del Código de Trabajo si es que el empleador no hubiese denunciado el accidente de trabajo dentro de los treinta días siguientes al accidente; multa que será entregada al trabajador o a los deudos de éste, si es que hubiese fallecido por esta causa.

#### **2.2.1.9.1.- INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES CALIFICADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO.-**

El Art. 404 del Código establece la integración de las comisiones y dice: "En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas del Inspector del Trabajo, si lo hubiese, o de un delegado del Director General o del respectivo Subdirector del ramo, que hará de presidente de la Comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos facultativos, la Dirección General o la correspondiente Subdirección del Trabajo designarán al sustituto". Respecto a la última parte de este artículo, que menciona que la Dirección o la Subdirección del Trabajo pueden nombrar un sustituto, en caso de no existir uno de los médicos; en relación con el Art. 406 que habla sobre las comisiones especiales, el Inspector en la práctica puede nombrar el sustituto, eligiendo a un médico de su jurisdicción; y el Inspector actuará en calidad de Presidente de la

Comisión Especial Calificadora de Riesgos del Trabajo dentro de su jurisdicción.

Los informes que emitan estas comisiones, deberán fundamentarse en los informes periciales de exámenes clínicos completos y si es necesario en exámenes de laboratorio y electro cardiológico; es decir, esta comisión, deberá oír el dictamen de los médicos especializados, sean éstos del dispensario médico del IESS u otros particulares.

Una vez que la comisión haya resuelto sobre la calificación de riesgos del trabajo, el Inspector en su calidad de Presidente y con la petición de parte interesada del pago de indemnizaciones, notificará con el dictamen de la Junta Calificadora al empleador, o con la partida de defunción del trabajador, si este falleciese a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional; dentro de cuya notificación y mediante providencia el inspector otorgará un plazo perentorio al empleador para que pague dichas indemnizaciones; plazo que no podrá ser menor a treinta días, ni mayor de sesenta. El pago de estas indemnizaciones deberá hacerse a los interesados directamente, con la intervención del Inspector de Trabajo quien sentará lo sucedido en un acta.

Aunque la Corte Suprema de Justicia, en su resolución s/n, publicada en el Registro Oficial N° 213 del 16 de junio de 1.989, resolvió, que: "Para deducir acción de carácter laboral, que persiga el pago de indemnizaciones por riesgos del trabajo, no es requisito indispensable que previamente se haya planteado la denuncia o reclamación administrativa ante el Inspector de Trabajo". Esto es, si es que el empleador no cubre el valor de estas indemnizaciones ante el Inspector, el trabajador o los deudos podrán comparecer a juicio laboral para el pago, ante el Juez del Trabajo.

Para el Dr. Agustín Vaca Ruiz, sobre las atribuciones del Inspector y sobre los asuntos relacionados a riesgos de trabajo, manifiesta: *"En definitiva, podemos decir, que con la promulgación de esta ley, se reconoce que las controversias originadas en asuntos laborales deben tener un procedimiento especial y apartarse del derecho procesal civil, que hasta esa fecha regulaba este tipo de conflictos. Al obrar de esta forma el Legislador está reconociendo que en el derecho del trabajo los intereses que se ponen frente a frente son totalmente diferentes a los del derecho civil; en otras palabras, se le da un mayor peso al carácter social que tiene el derecho laboral".*<sup>37</sup> Por ello dentro de las potestades que tiene el Inspector del Trabajo, para prevenir los riesgos del trabajo, dentro de los lugares en donde desempeña las funciones el trabajador, nuestra legislación ha prescrito que los empleadores deberán respetar todas las medidas de seguridad e higiene de acuerdo al Código de Trabajo y en especial al Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 565 del 17 de noviembre de 1.986. Respecto a ese tema las atribuciones para el inspector son limitadas; ya que para ello solamente sirve como informador, y en caso de que en una de sus investigaciones ausculte riesgos laborales que puedan afectar la vida de los trabajadores, informará a los departamentos e instituciones que tienen facultades específicas para el control de riesgos del trabajo, y estas son: el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Autoridades Sanitarias, La Dirección Nacional de Control Ambiental del Ministerio de Salud, y el departamento de Riesgos el IESS. Aunque, para el caso de que el empleador no acate las medidas de seguridad e higiene, el Inspector tiene la facultad de multar de acuerdo con el Art. 628 del Código del Trabajo. Y solo en el caso del trabajo prohibido para mujeres y menores de edad, a más de la multa tiene la

---

<sup>37</sup> Vaca Ruiz Agustín.- " Accidentes del Trabajo ".- Pág. 66.

obligación, de acuerdo al Código, para comunicar a la Dirección o Subdirección del Trabajo; de no hacerlo incurre bajo pena de destitución.

Al tratar este punto, creo que al Inspector se le debieron dar mayores atribuciones, puesto que él como autoridad que inspecciona los lugares de trabajo, está más en contacto con los trabajadores, sabe y le consta las condiciones reales en las que desarrollan su labor los trabajadores; y si tuviese mayores facultades podría hacer que el empleador rectifique inmediatamente las condiciones de seguridad e higiene del trabajo. Ya que los departamentos a los cuales debe comunicar estas anomalías, pueden demorar en su trámite de hacer acatar las disposiciones legales al empleador, y hasta mientras el trabajador sigue desarrollando su labor en condiciones inhumanas. Pero de todas maneras las disposiciones que contiene el Código son favorables al trabajador y tratan de precautelar su salud y vida, y por ello el Dr. Jorge Montero señala: *"El derecho laboral por su carácter humanista, con medidas de higiene y seguridad, de asistencia y moralidad, procura proteger al trabajador en su salud y en su vida, a fin de asegurarle el desarrollo pleno de su personalidad. Y para que esta protección le libre del fantasma de la miseria y de la inseguridad trata de extender estas garantías sociales a terceras personas, quienes dependen económicamente de él, es decir a la familia del trabajador"*.<sup>38</sup> Pero también vivimos una realidad, y esto es que, el empleador no acata estas disposiciones, y ello se debe a la falta de control de estas normas por las autoridades que tienen la obligación de hacerlo, y a una concientización racional para que los empleadores no necesiten medidas coercitivas para respetar la ley.

---

<sup>38</sup> Montero Maldonado Jorge.- " El Derecho Laboral Ecuatoriano ".- Pág. 168.

### **2.2.1.10.- CONTROL EN LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES Y REMUNERACIONES ADICIONALES.**

Se debe indicar que de este La participación de utilidades es otra obligación que tiene el empleador respecto a sus trabajadores, y según el Código de Trabajo en su Art. 105 señala: "La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro de un plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección General o Subdirección del Trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador, bajo pena de multa. Además, si requerido el empleador por la Dirección General de Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiese los documentos probatorios, será sancionado con multa diaria....." impuesta de conformidad al Art. 628 del Código del Trabajo.

De este artículo se desprende, que solamente el Director y los Subdirectores de Trabajo tienen la potestad de controlar el cumplimiento de tal obligación; pero en realidad, los Inspectores de Trabajo también tienen esta atribución. Esto lo digo porque en las provincias, excepto Pichincha, Guayas y Azuay, el Inspector también controla su cumplimiento, y en caso de que el empleador no demuestre con documentos el pago a favor de sus trabajadores, de la participación de utilidades, esta autoridad tiene la potestad de multarlo conforme al artículo que habla de las multas.

Esto concuerda con la resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial N° 245 del 02 de agosto de 1.989, que dice: "Sin perjuicio de las facultades que en el orden administrativo competen al Director General, a los Subdirectores e Inspectores de Trabajo, los Jueces de la materia tienen competencia para conocer y

resolver acerca de las reclamaciones individuales sobre el pago de utilidades que planteasen los trabajadores". Con esto evidencia la falta de claridad en las disposiciones del Código y los vacíos legales en cuanto a las autoridades de control del pago de utilidades.

De la misma forma, el Inspector tiene la atribución para la revisión, legalización y control del pago eficiente de las remuneraciones adicionales que el empleador tiene la obligación de pagar a los trabajadores; remuneraciones concernientes al décimo tercero, décimo cuarto; los mismos que serán pagados al trabajador en las fechas señaladas en la ley, y presentados ante el Inspector de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su pago. De igual forma está facultado para vigilar el cumplimiento del pago sobre sueldos, de conformidad a la Comisión Sectorial vigente, Compensación por Transporte, Compensación al alto costo de vida, Bonificación Complementaria, horas Suplementarias y Extraordinarias y Vacaciones.

#### **2.2.1.11.- INTERVENCIÓN FRENTE A LA ACTIVIDAD ARTESANAL.**

El Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano, entre otras cosas señala que ante el Inspector de Trabajo de la provincia donde no existiese Federación o Federaciones provinciales de artesanos; las asociaciones, gremios, y federaciones cantónales de artesanos, que hayan sido legalmente reconocidos por el Ministerio de Trabajo, podrán inscribir su gremio acreditando su existencia jurídica y designar el nombre de una persona de su gremio, con el fin de participar en la elección de los vocales a la Junta Nacional de Defensa del Artesano. Una vez recibido los documentos por el Inspector del Trabajo, certificará que se trata de entidades legalmente constituidas para intervenir en estos asuntos. Luego de lo cual los gremios que han presentado su respectiva documentación y han aportado con el nombre de su agremiado, el Inspector convocará a una reunión con todos ellos para elegir al elector que representará a la provincia, y de ella sentará en la correspondiente acta, la misma que será

remitida por el Inspector ante el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos. El Art. 67 del Reglamento indicado señala que: "Las Juntas Provinciales de Defensa del Artesano, estarán constituidas por los siguientes miembros:

a.- Un representante de la Junta Nacional de Defensa del Artesano, quien la presidirá. Este representante deberá ser un maestro artesano calificado (Presidente de la Junta Provincial de Defensa del Artesano).

b.- Un representante del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos (Inspector del Trabajo).

c.- Un representante del delegado provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

d.- Un vocal representante de los artesanos de la provincia, que será el gran elector de la provincia, designado para conformar el Colegio Electoral, para la elección de los vocales artesanos de la Junta Nacional".

La competencia del Inspector abarca algunos aspectos dentro de la actividad artesanal; tanto es así, que el reglamento al que hemos hecho mención, en su Art. 109 prescribe que: "Todos los Centros de Enseñanza indicados en el Art. 107 (Centro y establecimientos señalados para impartir la Enseñanza artesanal) están sujetos al control de las autoridades del Ministerio de Trabajo y de la Junta Nacional. Y en su Art. 110 prescribe: "Los establecimientos de Enseñanza artesanal que no diesen cumplimiento a lo dispuesto en los artículos anteriores, estarán sujetos a las sanciones previstas en las leyes y reglamentos respectivos, a más de la multa y clausura, que en caso necesario serán impuestas por el Ministerio de Trabajo o por la Junta Nacional de Defensa del Artesano".

Concomitantemente con ello, el instructivo para Centro de enseñanza o formación artesanal señala que "Para la apertura y funcionamiento de un centro artesanal, se requiere de las autorizaciones concedidas por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, Ministerios de Trabajo y Educación. Los centros de enseñanza persiguen como objetivo



fundamental, la titulación de maestros en las diferentes ramas de la actividad artesanal".

En lo que se refiere a los grados y titulaciones de los maestros de taller, que hayan terminado sus estudios en los centros de enseñanza mencionados, el Inspector de Trabajo, también forma parte del Tribunal Examinador de grados, en unión del presidente de la Junta, quien lo presidirá, un delegado del Ministerio de Educación y dos peritos examinadores, idóneos y que pertenezcan a la misma rama artesanal, arte u oficio.

Las disposiciones detalladas sobre los centros artesanales, tribunal examinador de grados artesanales, no se expresan claramente sobre cuál es el funcionario que representa al Ministerio de Trabajo; pero podemos señalar que el Departamento de Desarrollo Artesanal del Ministerio de Trabajo, es el que envía a su delegado. Esta delegación es cubierta hacia las provincias de Guayas, Pichincha y Azuay; pero por experiencia propia puedo afirmar que en el resto del país, taxativamente es el Inspector de Trabajo quien representa al Ministerio de Trabajo en estos asuntos, es decir, emite informes sobre la apertura y funcionamiento de Centros de Enseñanza Artesanal para su correspondiente aprobación, controla el funcionamiento de los mismos y forma parte del Tribunal Examinador de grados en esta actividad.

#### **2.2.1.12.- SUSCRIPCIÓN DE ACTAS DE FINIQUITO Y TRANSACCIONALES.**

*“Actas de Finiquito.- Son los documentos suscritos por el trabajador y el empleador sobre una liquidación de haberes y que debe ser practicada en forma pormenorizada ante el Inspector de Trabajo”* <sup>39</sup> así lo define el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

---

<sup>39</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- " Boletín Estadístico No. 68 "- Pág. 21.

De acuerdo al Art. 595 del Código de Trabajo prescribe que: "El documento de finiquito suscrito por el trabajador, podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiese sido practicada ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada".

En base a estos conceptos se puede deducir que la liquidación de haberes en el caso de las actas de finiquito, no las practica el Inspector de Trabajo; si no que debe ser practicada en presencia del Inspector, el mismo que revisará y cuidará que se encuentre realizada de una forma pormenorizada y detallada. El Inspector legalizará dichas actas de finiquito, que en definitiva constituyen la terminación de una relación laboral. En la práctica puede suceder que pese a que el acta de finiquito sea pormenorizada y suscrita ante el Inspector de Trabajo, el trabajador impugne dicha acta, tal vez porque cree que se han violado sus derechos y en la liquidación no se hallen reflejados los valores que le correspondían.

La impugnación del acta procede de conformidad a lo establecido en el mencionado artículo, y el trabajador podrá acudir ante el Juez de Trabajo para que se practique una re liquidación de haberes, manifestando su inconformidad con la liquidación practicada en ese documento.

Pero en la práctica, el Inspector, efectivamente si practica la liquidación pormenorizada a la que hacemos referencia, y tanto el empleador como el trabajador, la mayoría de ocasiones sí confía en este acto de liquidación y en los rubros constantes en ella. Para que el inspector efectúe una correcta liquidación pormenorizada, es indispensable que las partes le faciliten los datos exactos de la relación laboral; especialmente los datos que se refieren a la forma determinación del contrato, tiempo de servicios, haberes, vacaciones, bonificaciones y remuneraciones pagadas y no

pagadas, etc. hasta el momento de practicarse la liquidación. Con los datos que le proporcionen, éste procede a practicar la correspondiente liquidación que constará en la correspondiente acta de finiquito.

No cabe duda que este acto, es de mucha importancia y por ello el inspector deberá actuar con mucha ética y responsabilidad, con el fin de no perjudicar ni al empleador respecto del límite de sus obligaciones laborales económicas, ni al trabajador en sus derechos económicos.

*"Acta Transaccional.- Se diferencian (de las anteriores) por no ser detalladas o pormenorizadas y se transan por montos globales".*<sup>40</sup> Así lo define el Ministerio de Trabajo y Recurso Humanos.

Con mayor razón, si estas actas no son practicadas de una forma detallada y pormenorizada, el trabajador que ha suscrito dicha acta puede impugnarla y solicitar una liquidación pormenorizada; ya que el monto pactado con el empleador es global, y en definitiva no se sabe por qué conceptos sale dicho valor. Creo que en asuntos de liquidación e indemnizaciones, esta acta no presenta ninguna garantía para el trabajador, peor para el empleador. La naturaleza de esta acta podríamos decir que tiene las características del acta transaccional con arreglo directo que menciona el Ministerio de Trabajo, a la que define de la siguiente manera:

*"Acta Transaccional (arreglo directo).- Es el instrumento que contiene el acuerdo al que han llegado las partes (trabajadores-empleadores), de manera directa, sin intervención de funcionarios del Ministerio, con el objeto de dar por terminado el conflicto"* Definición del Ministerio del Trabajo.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- " Boletín Estadístico No. 68 "- Pág. 21.

<sup>41</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- " Boletín Estadístico No. 71 "- Pág. 44.

Vale señalar, que el acta transaccional inicialmente invocada tiene gran diferencia con el acta transaccional suscrita ante el Inspector de Trabajo en su calidad de Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que según el Ministerio de Trabajo define: *"Acta Transaccional (con intervención del Ministerio).- Es el instrumento que contiene el acuerdo al que han llegado las partes (trabajadores - empleadores), con intervención del Tribunal de Conciliación y Arbitraje o de funcionarios del Ministerio, con el objeto de dar por terminado el conflicto"*.<sup>42</sup>

Pero en todo caso, el acta transaccional, se la puede legalizar y registrar ante el Inspector del Trabajo, quien certificará del acuerdo al que han llegado las partes, sea que la transacción verse sobre liquidación global de haberes o por terminación de conflicto.

Si bien la Ley Laboral señala que el documento pormenorizado y efectuado ante el Inspector de Trabajo no puede ser impugnado, reiterados fallos de las tres Salas de Casación Laboral expresan que el finiquito es revisable cuando en la liquidación existen errores o falsedades manifiestas; sea porque los valores incluidos no son los correctos, sea porque no se ha tenido en cuenta determinados derechos del trabajador.

La Corte estima que en estos casos existe renuncia de derechos, la cual vicia de nulidad el documento.

## **IMPUGNACIÓN**

El Art. 595 del Código del Trabajo permite impugnar el documento de finiquito, si la liquidación de esas cuentas no se ha realizado ante el Inspector del Trabajo y no es pormenorizada.

---

<sup>42</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- " Boletín Estadístico No. 71 "- Pág. 44.

Fundamentada la impugnación del acta de Finiquito por el trabajador (Art. 595 del Código del Trabajo) procede la re liquidación respectiva. De igual manera, comprobado el despido intempestivo después de presentado el proyecto del Contrato Colectivo de trabajo es aplicable el Art. 233 Ibídem.

### **2.2.2.-REGULACIONES DEL REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

En el Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos reformado y codificado, publicado en el Registro Oficial N° 523 del 13 de septiembre de 1.994, prescribe las disposiciones atinentes al funcionamiento de las diferentes dependencias de este portafolio de Estado; entre ellas las funciones del Departamento de Inspección del Trabajo.

Para sintetizar, creo que es necesario anotar las disposiciones referentes al funcionamiento de estas dependencias; especialmente las que tienen un enlace directo con la Inspección del Trabajo.

#### **2.2.2.1.- DE LA ESTRUCTURA ORGANICA.**

"La estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos está integrada actualmente de los siguientes niveles administrativos:

- a).- Nivel Ejecutivo.
- b).- Nivel Asesor.
- c).- Nivel Auxiliar o de Apoyo.
- d).- Nivel Operativo.

Además constan como entidades adscritas:

- 1).- El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).
- 2).- El Instituto Nacional de Empleo. (INEM)

3).- La Unidad Ejecutora del Programa de Microempresas (UNEPROM); las mismas que se regirán por sus propias leyes y reglamentos.

Las acciones del Ministerio estarán encaminadas a lograr los siguientes objetivos:

a).- Mantener la paz social, mediante el logro de armónicas y justas relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, para el desarrollo de las actividades productivas.

b).- Precautelar y proteger la integridad física y mental de los trabajadores en el desempeño de sus labores, para mejorar el ambiente y condiciones de vida y de trabajo de la población.

c).- Impulsar y auspiciar las organizaciones laborales conforme lo dispone la ley.

d).- Contribuir efectivamente a la consecución de los objetivos de la política de empleo y desarrollo de los recursos humanos.

e).- Colaborar en la elaboración y ejecución de la agenda para el desarrollo, en las áreas de competencia del Ministerio; así como para el logro de los fines que persigue la integración regional en materia socio-laboral.

EL NIVEL EJECUTIVO.- Constituye el más alto nivel de autoridad. Formula, orienta y ejecuta la política del Ministerio. Está conformado por:

a).- Despacho del Ministro.

b).- Subsecretaría del Trabajo.

c).- Subsecretaría de Recursos Humanos.

d).- Subsecretaría Administrativa.

e).- Subsecretaría de Trabajo y Recursos Humanos del Litoral.

EL NIVEL OPERATIVO.- Es el responsable directo de la ejecución de las políticas, programas y prestación de servicios que dispone el nivel Ejecutivo; en coherencia con los fines fundamentales del Ministerio, y está integrado por:

- a).- Subsecretaría de Trabajo.
- b).- Subsecretaría de Recursos Humanos.
- c).- Subsecretaría de Trabajo y Recursos Humanos del Litoral. Con sede en la ciudad de Guayaquil.

#### **2.2.2.1.1.- DEPENDENCIAS DE LA SUBSECRETARIA DEL TRABAJO.**

- a).- Dirección General del Trabajo.
  - 1.- Secretaría General del Trabajo.
  - 2.- Departamento de Inspección del Trabajo.
  - 3.- Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.
  - 4.- Departamento de Salario Mínimo.
  - 5.- Departamento de Organizaciones Laborales y Estadística.
  - 6.- Delegaciones Provinciales del Trabajo: Chimborazo, Carchi, Imbabura, Napo, Pastaza, Sucumbíos, Bolívar, Cotopaxi, Tungurahua, con sede en las respectivas capitales de provincia.
  - 7.- Subdirección del Trabajo del Austro, con sede en la ciudad de Cuenca, bajo cuya dependencia se encuentran: Secretaría Regional del Trabajo; Departamento de Inspección del Trabajo y Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.
    - 7.1.- Delegaciones Provinciales del Trabajo: Cañar, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe, cuyas sedes son las respectivas capitales de provincia.
- b).- Dirección de Mediación Laboral.
  - 1.- Departamento de Mediación Laboral.
  - 2.- Departamento de Prevención Laboral.
  - 3.- Departamento de Mediación Laboral del Austro, con sede en la ciudad de Cuenca".

Sobre las dependencias que integran la Subsecretaría de Recursos Humanos, no hablaremos, por cuanto la Inspección del Trabajo no depende de este Departamento.

#### **2.2.2.1.2.- DEPENDENCIAS DE LA SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DEL LITORAL.- CON SEDE EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.-**

a).- Subdirección del Trabajo del Litoral, bajo cuya dependencia se encuentran:

- 1.- Subsecretaría Regional.
- 2.- DEPARTAMENTO DE INSPECCION DEL TRABAJO.
- 3.- Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- 4.-Departamento de Organizaciones Laborales y Estadística.

Dependen de esta Subdirección las siguientes Delegaciones Provinciales del Trabajo: Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, El Oro y Galápagos, con sede en las correspondientes capitales de provincia.

b).- Subdirección de Mediación Laboral del Litoral, bajo cuya dependencia se encuentran:

- 1.- Departamento de Mediación Laboral.

Además dependen de esta Subdirección, la Delegación Provincial de Mediación Laboral de Manabí, con sede en la ciudad de Portoviejo.

c).- Subdirección de Empleo y Recursos Humanos del Litoral, bajo cuya dependencia están:

- 1.- Departamento de Promoción de Empleo, Colocación y mediación laboral.
- 2.- Departamento de Desarrollo Artesanal.

Delegaciones Provinciales de Empleos y Recursos Humanos: Esmeraldas, Manabí y el Oro. Con sedes en las respectivas capitales de provincia.

#### **2.2.2.1.3.- DE LA SUBSECRETARIA DEL TRABAJO.**

Son funciones de la Subsecretaría del Trabajo:

a).- Colaborar con el Ministro en la formulación, dirección, ejecución y evaluación de las políticas de acción del Ministerio, así como en el



despacho de los asuntos inherentes a relaciones de trabajo, salarios, protección de los trabajadores, organizaciones laborales, como lo concerniente a prevención, mediación y seguridad e higiene del trabajo.

b).- Conocer y emitir criterios sobre los proyectos de leyes, decretos, acuerdos, reglamentos, resoluciones y otros documentos oficiales referentes al área de su competencia.

c).- Dirigir, coordinar y supervisar la planificación, ejecución y evaluación de las actividades administrativas, organizaciones y operacionales de las dependencias a su cargo.

d).- Asesorar al Ministro en asuntos de su competencia.

e).-Dirigir la formulación de los planes, programas y proyectos de las unidades dependientes de la Subsecretaría a su cargo con la asesoría y en la coordinación con la Dirección de Planificación, y someterlos a la aprobación del Ministro.

f).- Ejecutar las demás funciones que le encomienden las leyes, decretos y Acuerdos Ministeriales, y suscribir los documentos que le corresponde por ley, o por delegación del Ministro.

g).- Presidir o asistir por delegación expresa del Ministro a los cuerpos colegiados de los cuales forme parte el Ministerio; y

h).- Cumplir con las demás funciones y representaciones de su campo de acción que le fuesen encomendadas en normas legales y reglamentarias, por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos".

En cuanto a la Subsecretaría de Trabajo del Litoral, podemos decir que tiene las mismas funciones de la anterior, pero dentro de su jurisdicción, y en coordinación y bajo la dependencia del Despacho del Ministro.

#### **2.2.2.1.4.- DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO.**

Son funciones de la Dirección General del Trabajo:

a).- Ejecutar la política laboral del Ministerio en materia de solución de conflictos laborales, protección de los trabajadores, salarios y organizaciones laborales.

- b).- Asegurar la observancia de las disposiciones legales y velar por el cumplimiento de los convenios colectivos y actas transaccionales vigentes en materia de trabajo colectivo, incluidos los eventuales, ocasionales y de temporada.
- c).- Preparar proyectos de normas legales y reglamentarias en asuntos de competencia de la Dirección General del Trabajo.
- d).- Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo, de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo relacionado con las leyes y reglamentos de trabajo.
- e).- Vigilar para que en la atención de reclamaciones individuales de los conflictos laborales se sigan procedimientos legales vigentes, y se observe una estricta imparcialidad y equidad en la solución de los mismos.
- f).- Intervenir y presidir los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y ejecutar los correspondientes trámites jurisdiccionales conforme a la ley.
- g).- Fomentar las acciones de trabajadores, por los medios adecuados y registrar las asociaciones aprobadas conforme a la ley.
- h).- Dirigir, coordinar y supervisar la marcha de las diversas unidades que integran la Dirección.
- i).- Instaurar un sistema nacional de inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.
- j).- Velar por que en los lugares de trabajo se tomen medidas de seguridad y existan condiciones ambientales adecuadas, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- k).- Velar por que la fijación de salarios se lleven a cabo mediante procedimientos técnicos y conforme a las políticas y disposiciones legales vigentes en la materia, procurando el equilibrio entre los factores productivos para el desarrollo socioeconómico del país.
- l).- Imponer las sanciones y multas que el Código del Trabajo autorice y administrar adecuadamente los recursos que se recauden, a fin de que éstos sean destinados al mejoramiento de los servicios de la Institución.

m).- Elaborar y ejecutar, en coordinación con el Departamento de Personal, programas de capacitación sobre la legislación laboral para el personal de la Dirección (especialmente para los inspectores del trabajo)". Como podemos observar, hemos hablado solamente de algunos departamentos de los niveles Ejecutivo y Operativo; mientras que hemos dejado de lado los niveles Asesor y Auxiliar o de Apoyo, por no encontrarse en estrecha relación de función con la Inspección del Trabajo; aunque administrativamente mantienen relación por depender de la misma cartera de Estado.

#### **2.2.2.1.5 DEL DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.-**

Son funciones del Departamento de Inspección del Trabajo:

- a).- Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.
- b).- Velar porque en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, mediante visitas de oficio, revisión de documentos de empresas, proporcionando informaciones técnicas, a empleadores y trabajadores según el caso requiera.
- c).- Establecer y llevar a efecto el plan de inspección de empresas.
- d).- Previa denuncia verbal o escrita, realizar las investigaciones pertinentes sobre los puntos materia del reclamo laboral.
- e).- Tramitar y resolver de acuerdo a la ley, reclamos administrativos, conflictos individuales y conflictos colectivos de trabajo que le corresponda conocer.
- f).- Elaborar las actas de inspección.
- g).- Presidir los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, según las normas y procedimientos que regulan los conflictos colectivos.
- h).- Imponer multas de acuerdo con las reglas del Código del Trabajo.

- i).- Conocer y resolver los trámites individuales que por expresa disposición legal son de competencia, como vistos buenos, desahucios, terminaciones de contrato, etc.
- j).- Intervenir en las Comisiones Calificadoras de Riesgos del Trabajo y si se le asigna por delegación, en las Comisiones Sectoriales de Salario Mínimo o en otras comisiones.
- k).- Informar periódicamente a la Dirección General del Trabajo sobre la marcha normal de las labores de inspección y especialmente los asuntos colectivos o individuales no resueltos a nivel de Inspección. Todo esto sin perjuicio de que pudiera haber lugar a la intervención de mediación laboral, o de que supletoriamente, inspección ejerza labores de mediación en circunstancias especiales.
- l).- Registrar los contratos escritos individuales de trabajo que se hubiesen celebrado.
- m).- Mantener una estrecha coordinación de trabajo con las demás unidades departamentales de la Dirección y con otras Direcciones afines.
- n).- Programar acciones internas de capacitación para los inspectores de todos los niveles.
- o).- Asesorar a través de un grupo de profesionales en la elaboración y desarrollo de programas de protección social para la mujer y menores trabajadores, aplicar los principios de convenios internacionales, en materia de trabajo de mujeres ratificadas por el Gobierno; así como vigilar el trabajo de los mismos.
- p).- Proporcionar y desarrollar en coordinación con los empleadores y trabajadores, actividades de bienestar social dentro de la empresa, según la legislación vigente.
- q).- Controlar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al funcionamiento de Guarderías o Casas Cunas en los lugares de trabajo, e informar al jefe departamental en caso de anomalías.
- r).- Las demás que le asigne el Director General del Trabajo y las establecidas en leyes y reglamentos vigentes, excepto en los casos en

que en virtud de fuero especial tengan que tramitarse por otros procedimientos".

Como se puede apreciar las normas que acabamos de detallar, son afines y mantienen estrecha relación con las disposiciones del Art. 542 del Código de Trabajo, en cuanto a las atribuciones de los Inspectores, así como con el resto de disposiciones contenidas en el mismo cuerpo legal. Por ello no existe discordancia en su forma de aplicación; ya que el reglamento es un instrumento de apoyo para la aplicación correcta de la ley. Pero creo que nuestra ley y reglamento, respecto a la aplicación de la legislación laboral es general, y no sigue los lineamientos y regulaciones establecidas en los convenios internacionales; así por ejemplo, en el convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, se recomienda en el Art. 24 numeral segundo *"la legislación Nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente convenio, a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas"*.<sup>43</sup> Barriga López Washington.

Aunque la presente disposición, da lugar a la opción de acatarla o no, en nuestro país no se ha diferenciado esta clase de empresas. Recomendación que se basa fundamentalmente porque el sistema de inspección a cargo de los inspectores, prioritariamente cubría los establecimientos industriales y de comercio, relativos a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Si tiene concordancia en cuanto a las regulaciones del convenio, a que el sistema de inspección debe velar por las disposiciones legales vigentes, a su cumplimiento y a las condiciones de trabajo y protección de los

---

<sup>43</sup> Barriga López Washington - Sánchez Muñoz Fernando.- *"Convenios Internacionales Socio-Laborales Vigentes. OIT. Otros organismos"*.- Pág. 86.

trabajadores; y a facilitar información técnica y asesoramiento a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. Pero no cabe duda que el Reglamento del Ministerio sea aplicable en concordancia con la ley, en la tarea suprema de servicio que tiene el inspector del trabajo. Aunque una norma no se halle tipificada en la ley, el Reglamento puede ser aplicado en forma secundaria, y será más eficaz si va de la mano de la ley; y es por ello que las resoluciones de tipo reglamentario según Bayón y Pérez *"Deben considerarse como simples reglas de aplicación que carecen de fuerza de obligar general para terceros, aunque su eficacia para los servicios administrativos sea plena, y por tanto, el particular haya de adaptarse a las exigencias o requisitos de tramitación que establecen, y a veces, repercuten en las definiciones de la Administración sobre su propio derecho"*.<sup>44</sup>

### **2.2.3.- INSTRUCTIVO SOBRE EL MANEJO DE CUANTAS BANCARIAS DE FONDOS DE TERCEROS EN LAS INSPECTORIAS DEL RABAJO.**

Mediante Acuerdo Ministerial N° 155 del 03 de Abril de 1.989, publicado en el Registro Oficial N° 664 del 13 de Abril del mismo año, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos dispone que los funcionarios que desempeñan puestos de Inspectores de Trabajo, deberán rendir caución, por cuanto reciben valores en consignación por parte de terceros, es decir por empleadores y trabajadores. Vale decir que según Cabanellas la caución es: *"Precaución, cautela. Seguridad..... Puede definirse cual la seguridad dada por una persona a otra de que cumplirá lo convenido o pactado"*.

45

---

<sup>44</sup> Bayón Chacón G. y Pérez Botija E.- " Manual de Derecho del Trabajo ".- Pág. 11.

<sup>45</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual ".- Pág. 108 Tomo II

### **2.2.3.1.- UTILIZACIÓN Y APLICACIÓN DEL REGLAMENTO.**

El Ministerio ha creído conveniente y necesario garantizar el adecuado manejo de los recursos económicos en las Inspectorías del trabajo del país, provenientes de las relaciones laborales previstas en el Código de Trabajo, de conformidad a lo que sea aplicable, y en armonía con las leyes y reglamentos referentes a la administración de los recursos financieros del sector público. A continuación detallaremos algunos de los puntos más importantes que prescribe el Instructivo sobre el manejo de cuentas bancarias de fondos de terceros en las Inspectorías del Trabajo, en las relaciones obrero-patronales:

1.- Las instrucciones que se imparten serán aplicadas siempre y cuando no se haya entregado al o a los beneficiarios, en forma directa, el valor que hubiese resultado de la liquidación al concluir un determinado trámite o asunto de carácter laboral, de lo cual quedará constancia en el acta respectiva.

2.- La custodia y el manejo de fondos de terceras personas, provenientes de las relaciones obrero-patronales, se la realizará a través de una cuenta corriente que se abrirá en un banco depositario oficial, por parte de las Inspectorías del Trabajo.

3.- En cada Inspectoría del Trabajo se llevará de manera obligatoria un libro foliado, en el que se hará constar el registro de los fondos o depósitos recibidos, señalando los siguientes datos:

- a).- Número de trámite.
  - b).- Lugar y fecha de recepción.
  - c).- Causa (vistos buenos, finiquitos, ejecución de sentencia o conflicto, consignaciones, etc.).
  - d).- Nombre o razón social de la empresa.
  - e).- Nombres del empleador.
  - f).- Organización de trabajadores (o trabajador individualmente considerado).
  - g).- Monto del depósito, indicando si es en efectivo o cheque certificado.
- Por ningún concepto los inspectores de trabajo recibirán cheques sin

certificar, los mismos que deberán ser girados a la orden de la inspección del trabajo pertinente.

h).- Número de cheque.

i).- Nombre de la entidad bancaria.

j).- Nombre y firma del inspector que recibe el depósito.

4.- En los lugares en donde no exista sucursal o agencia de los Bancos Central o de Fomento; las cuentas corrientes se abrirán en un Banco privado de la localidad o en un banco del sitio más cercano a la Inspectoría del Trabajo.

5.- Los depósitos de los fondos en las cuentas bancarias se efectuarán consignándolos íntegramente, máximo dentro de las veinte y cuatro horas hábiles siguientes a la fecha de recepción.

6.- Se prohíbe el depósito de fondos de terceros en cuentas personales del Inspector, u otros funcionarios de la inspección o terceras personas.

7.- Por ningún motivo el dinero proveniente de las relaciones obrero-patronales se utilizará para cambiar cheques personales o de cualquier otro tipo.

8.- El Inspector manejará comprobantes de ingreso en caso de recibir fondos y comprobantes de egreso en caso de pago o erogación de estos fondos.

9.- A la terminación del trámite laboral, el Inspector deberá entregar los valores correspondientes a los beneficiarios, mediante giro de cheque nominal, preparado en base a la documentación sustentatoria del caso.

10.- Los beneficiarios, al recibir el cheque por el valor que les corresponda, firmarán o imprimirán la huella digital del pulgar derecho, si fuere el caso, ante el Inspector del Trabajo, en el respectivo comprobante o rol de pago, previa verificación de la cédula de identidad.

11.- El comprobante o rol de pagos, deberá ser suscrito en original y dos copias. Una copia será entregada al beneficiario, otra se archivará y la original se anexará al expediente.



12.- Los estados de cuenta de las cuentas corrientes, serán conciliados mensualmente, y además se llevará un Registro Auxiliar de Bancos, que contendrá los siguientes datos:

- a).- Fecha y número del comprobante de ingreso.
- b).- Nombre del beneficiario.
- c).- Concepto.
- d).- Fecha de pago de cheque.
- e).- Número de cheque de pago.
- f).- Saldo; y
- g).- Observaciones.

13.- La unidad de Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, realizará exámenes especiales periódicos a las Inspectorías del Trabajo, a fin de verificar:

- a).- El sistema de control interno existente.
- b).- El cumplimiento de las disposiciones legales del Código de Trabajo.
- c).- Establecer el correcto movimiento y utilización de los fondos administrados por los funcionarios responsables de las cuentas corrientes.

14.- De producirse vacantes, cambios administrativos o en caso de ausencia del personal que tenga a su cargo la responsabilidad de la cuenta corriente, según su jurisdicción, comunicarán inmediatamente a la entidad bancaria.

15.- El manejo de los valores y otros documentos en custodia, será de exclusiva responsabilidad de los Inspectores de Trabajo.

El Reglamento del cual hemos sacado los puntos más importantes, fue expedido con el objetivo básico de manejar correctamente los fondos económicos provenientes de las relaciones laborales, en las Inspectorías del país; pero de acuerdo, a la última auditoría interna, presentada el 17 de Julio de 1.996, y realizada por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos a las diferentes Inspectorías del país, refleja la inobservancia al Reglamento, por parte de los Inspectores de Trabajo; ya que se reciben cheques girados a nombre de los trabajadores; cheques que se

encuentran bajo la custodia de los Inspectores, sin que existan las seguridades físicas necesarias; valores que no han sido depositados en la cuenta corriente de la Inspección del Trabajo pertinente, corriendo el riesgo de que los mismos sean sustraídos.

Es decir no se cumple lo que dicta el Reglamento; y por lo mismo Auditoría Interna del Ministerio considera y recomienda que los inspectores deben canjear esos cheques, para que se depositen unos nuevos y por los mismos valores a la orden de las Inspecciones del Trabajo que correspondan, para que el inspector proceda a depositar en la respectiva cuenta abierta para tal efecto, y así evitar cualquier inconveniente de seguridad de esos valores.

La caución a la que nos referimos inicialmente, entonces serviría para asegurar al estado ecuatoriano, y concretamente al Ministerio de Trabajo, de la pérdida o despilfarro de estos valores; es decir la caución rendida por el Inspector a favor del Ministerio, garantiza la devolución de valores económicos que se hayan depositado en cuantas de las Inspectorías del trabajo.

## TITULO III

### COMPETENCIA LEGAL EN ASUNTOS DE CARACTER LABORAL.

#### 2.3.1.- NATURALEZA JURÍDICA DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO: SU CARACTER DE SERVICIO.

Partiendo del concepto de naturaleza, Cabanellas define: "*Naturaleza.- Esencia de un ser. Propiedad peculiar de una cosa. Conjunto de todo lo que existe. Orden universal. Índole natural, genio. Propiedad, virtud, calidad.....*"<sup>46</sup>

Con lo expuesto, bien podríamos deducir que la naturaleza jurídica del Inspector de Trabajo nace de la misma ley, con su carácter de servicio a la comunidad, encaminado a velar por el cumplimiento de la ley laboral; y no solamente es el ejecutor de esa ley, sino que se encuentra revestido de la noble misión de mediador o pacificador en el ámbito laboral. La virtud y la calidad debe ser parte de esa naturaleza que la ley le asigna, al atribuirle de varias funciones y potestades que solamente él puede efectivizarlas. El servicio que presta y la forma en que lo preste, hace muchas veces, que no se produzcan conflictos colectivos o individuales; y más bien, con su intervención oportuna, los controla y hace que las partes en conflicto concilien sus posiciones y demandas.

Para la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres ( CEOSL ), al hablar de la naturaleza de la Inspección del Trabajo, manifiesta : " Por la naturaleza de su función ejercen actividad

---

<sup>46</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual ".- Pág. 125 Tomo II.

eminentemente administrativa jurisdiccional. Cabanellas *“Los Inspectores del Trabajo actúan generalmente en el campo de la mediación de los conflictos de trabajo tanto individual como colectivos. Es pues, una instancia eminentemente preventiva y de control”*.<sup>47</sup>

Con todas las falencias de nuestra administración pública, los inspectores del trabajo, de alguna manera cumplen en la medida de sus posibilidades la función encomendada a ellos; aunque muchas veces el estado no les facilita su eficacia en su cometido, y es necesario recordar, que de acuerdo al Convenio N° 81 de la OIT, se recomienda que el número de Inspectores del Trabajo debe ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones de servicio y para que ejerza su labor de una manera eficaz, entre otras cosas recomienda: *“Que la autoridad competente adopte medidas necesarias para proporcionar a los Inspectores del Trabajo: oficinas, locales debidamente equipados, y accesibles a todas las personas interesadas; medios de transporte; y rembolsar a los Inspectores todo gasto imprevisto y de transporte, que pudiese ser necesario para el cumplimiento de sus funciones”*.<sup>48</sup> Barriga López Washington.

Aunque el convenio internacional fue ratificado por nuestro país, en la actualidad pocas son las normas que se siguen al pie de la letra; y sería loable que se practiquen en su totalidad; y así tendríamos una Inspección del Trabajo más eficiente y efectiva, en beneficio de las necesidades obrero-patronales y del estado ecuatoriano.

La legislación para la protección de los trabajadores, adquiere real significado, cuando está encargada de vigilar y velar por su cumplimiento; especialmente de funcionarios capaces y calificados que visitan los

---

<sup>47</sup> Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual ".- Pág. 125 Tomo II.

<sup>48</sup> Barriga López Washington - Sánchez Muñoz Fernando.- " Convenios Internacionales Socio-Laborales Vigentes. OIT. Otros Organismos ".- Pág. 85.

centros de trabajo, a fin de desempeñar funciones como: observar mediante exámenes e investigaciones personales, si se aplican las disposiciones legales, y cuando no se apliquen, tomar las medidas necesarias para conseguir su cumplimiento; asistir a los trabajadores y a empleadores, proporcionándoles informaciones y consejos técnicos apropiados, a fin de que comprendan las disposiciones legales y sepan cómo aplicarlas; e investigar las condiciones de trabajo para información de los poderes públicos y poner en conocimiento de la autoridad competente, las deficiencias o los abusos.

### **2.3.2.- FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.**

Nuestra legislación a dado a los Inspectores del Trabajo varias funciones y atribuciones; algunas de ellas ya las hemos especificado y analizado en el desarrollo del presente trabajo.

Aunque estas son de gran importancia a para poder realizar una efectiva labor en la función de Inspector del Trabajo, creo que las funciones que veremos a continuación son de mayor importancia, y de todas formas globaliza la manera en que las funciones estudiadas pueden ser fiscalizadas y practicadas por el Inspector. Por ello creo que debemos analizar tres puntos básicos de la función del Inspector, y estos son:

#### **2.3.2.1.- PREVENCIÓN.**

Nuestro sistema jurídico laboral ecuatoriano, prevé la prevención a través de las autoridades administrativas; es decir la labor que debe desarrollar el Inspector del Trabajo en sus visitas periódicas a las diferentes empresas o lugares en donde ejerce su labor el trabajador. Con las visitas periódicas que mencionamos, el Inspector está en condiciones de poder detectar las situaciones antagónicas que surgen en las empresas, fábricas o talleres; ya sea entre trabajadores o entre trabajadores y empleadores, teniendo su potestad para procurar un arreglo, antes de que

se desenlace un conflicto. En nuestro país estas visitas, lastimosamente no son periódicas y permanentes, tal vez porque el número de Inspectores es insuficiente o porque la mayoría de su tiempo lo dedican a resolver conflictos individuales, descuidando su propósito esencial, que es el de realizar inspecciones a los lugares de trabajo. Y que según el Dr. Hugo Valencia, manifiesta: *"De todos modos en las pocas visitas que realizan a fábricas e instituciones de trabajo, cumplen bien la misión de prevenir los conflictos colectivos, en la medida en que sus otras ocupaciones lo permiten"*.<sup>49</sup>

Por ser una de las funciones más importantes y cuya naturaleza se deriva de su nombramiento de Inspector, esta autoridad tiene como objetivo fundamental el de INSPECCIONAR; por lo tanto, analizaremos con detenimiento cómo debe realizar la visita de inspección, este funcionario Inspector.

**2.3.2.1.1.- DEFINICIÓN DE INSPECCIÓN.-** Inspección es la función realizada por el Inspector de Trabajo en los establecimientos sujetos al control, con el propósito de vigilar el cumplimiento de la ley y prevenir los conflictos potenciales que pudieran surgir a consecuencia del incumplimiento de la misma. De acuerdo a la circunstancia y necesidad existen dos clases de inspección:

- a).- Inspección Ordinaria.- Se realiza en forma de rutina o de oficio, y abarca de manera general todos los aspectos y condiciones derivadas de las relaciones obrero-patronales y establecidas por la ley y el reglamento.
- b).- Inspección Especial.- Es una visita de alcance limitado, y se la realiza con una finalidad u objetivo en particular; como por ejemplo, para inspeccionar o investigar una queja, accidente de trabajo o una re inspección, etc.

---

<sup>49</sup> Valencia Haro Hugo.-" Legislación Ecuatoriana del Trabajo ".- Pág. 489.

**2.3.2.1.2.- PREPARACIÓN DE LA INSPECCIÓN.-** Toda inspección debe ser anticipadamente preparada con el cuidado y esmero apropiado. Antes de realizar dicha inspección, el inspector tiene que encontrarse enterado de las condiciones de trabajo que espera encontrar en el establecimiento que va a visitar, y se enterará de ello, revisando los expedientes que se hallen archivados en su despacho; es decir, el historial de la empresa que deberá llevar en registro.

Con el estudio del historial de la empresa, no le será difícil saber de antemano cual es la situación de la misma; si ha cumplido o no las recomendaciones anteriores de otras visitas.

**2.3.2.1.3.- MOMENTO OPORTUNO.-** La eficiencia de la intervención del inspector, tiene mucho que ver con el momento más apropiado que él elija para efectuar la visita al establecimiento de trabajo. El Ministerio de trabajo en su informativo laboral manifiesta *"Por regla general, la inspección se efectúa durante las horas ordinarias de trabajo, y en cualquier período, si se sospecha violaciones en otros momentos. En caso de trabajo por equipos y turnos, debe preverse en cuanto sea posible, una visita por cada turno"*.<sup>50</sup>

En cuanto a la nota que antecede, el Convenio de la OIT señala que *"Los inspectores podrán entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección"*.<sup>51</sup>  
Barriga López Washington.

Tratándose de una visita especial, provocada por una queja, o por un accidente de trabajo, esta inspección debe realizarse en el momento

---

<sup>50</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- "Informativo Laboral No. 2".- Pág. 20.

<sup>51</sup> Barriga López Washington - Sánchez Muñoz Fernando.- "Convenios Internacionales Socio-Laborales Vigentes. OIT. Otros organismos".- Pág. 89.

mismo de la notificación al inspector; por cuanto en estos casos requiere la presencia inmediata de él.

**2.3.2.1.4 MATERIAL DE INSPECCIÓN.-** Cuando el inspector salga a visitar los establecimientos de trabajo, es importante que lleve consigo su carné de identificación, el mismo que servirá para poder ingresar a realizar su labor; el empleador tiene el derecho a solicitar dicha identificación, con el fin de asegurarse que la persona que dice ser la Autoridad del Trabajo, sea el inspector de trabajo. Así mismo este funcionario deberá llevar el Código del Trabajo en vigencia, como instrumento legal para indicar las obligaciones del empleador; llevará también los formularios de inspección para ser llenados en el transcurso de la visita; las informaciones y el historial de la empresa que va a visitar; y útiles varios como: libreta, bolígrafo y otros, indispensables para las investigaciones en materia de seguridad e higiene.

**2.3.2.1.5 AVISO PREVIO.-** La visita de inspección debe ser inesperada, a excepción de la visita especial; es decir, que tratándose de que las infracciones son numerosas, y que podrían escapar a la observación y fiscalización del inspector, éste no debe poner en conocimiento al empleador ni a ninguna otra persona, sobre la investigación que va a ejecutar. La Oficina Internacional del Trabajo en la Guía de Inspectores del Trabajo manifiesta *"En cuanto al libre acceso a las empresas, en la práctica significa que el Inspector tendrá derecho a ingresar a los establecimientos sujetos a inspección sin obstáculo alguno y sin notificar previamente al empleador de su propósito de realizar una visita de inspección"*.<sup>52</sup>

**2.3.2.1.6.- FRECUENCIA DE LAS VISITAS DE INSPECCION.-** La relación directa de la frecuencia y periodicidad con que realiza el inspector las visitas, tiene mucho que ver con la eficacia de la aplicación de las

---

<sup>52</sup> Oficina Internacional del Trabajo.- " Guía para Inspectores del Trabajo "- Pág. 13.



leyes laborales; mientras más visitas realice a un centro de trabajo, más positiva será la respuesta de los empleadores para cumplir con las normas establecidas en la ley. En lo que se refiere a las visitas ordinarias, el informativo laboral dice: *"Estas visitas deben realizarse con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. De ser posible cada establecimiento debe ser visitado, a los efectos de la inspección general, por lo menos una vez al año"*.<sup>53</sup>

Aunque si el caso lo amerita, y el inspector considera que un centro de trabajo necesita ser visitado con más frecuencia, dado el grado de requerimiento; podrá realizar inspecciones las veces que creyese conveniente. De igual manera el informe laboral del Ministerio de Trabajo, al hablar de las visitas especiales, que puedan ser solicitadas por accidente de trabajo, queja o re inspección, manifiesta: *"Re inspección.- La visita destinada a comprobar el cumplimiento de una orden dictada por el inspector se debe efectuar dentro de un tiempo razonablemente corto; después de haber transcurrido el plazo fijado para subsanar las deficiencias o corregir los errores anotados. Investigación de quejas o accidentes de trabajo.- Las quejas que parecen fundadas y los casos de accidentes deben investigarse sin ningún retardo; ya que una demora puede perjudicar la investigación"*.<sup>54</sup>

Considero que el inspector de trabajo, debería dedicarse más tiempo del que emplea para hacer oficina en su despacho, a realizar inspecciones laborales en los diferentes lugares de trabajo; no solamente una vez al año en cada empresa, o esperar una queja, un accidente o una re inspección. Según la Oficina Internacional del Trabajo señala: "Por lo tanto, se sugiere que por lo menos las tres cuartas partes del tiempo de

---

<sup>53</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- " Informativo Laboral No. 2 "- Pág. 21.

<sup>54</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- " Informativo Laboral No. 2 "- Pág. 22.

que dispone el Inspector de Trabajo se dediquen a sus funciones de inspección, y el resto de la jornada a viajes y actividades administrativas".<sup>55</sup>

**2.3.2.1.7.- INICIACIÓN DE LA INSPECCIÓN.-** El inspector, al llegar al centro de trabajo que va a realizar la diligencia de inspección, debe pedir que le conduzcan ante el empleador o la persona que lo representa (Presidente, Gerente, Administrador, etc.). Solamente en casos especiales y de excepción y tratándose en motivos para suponer que el procedimiento normal podría originar un ocultamiento del abuso, estaría facultado para examinar e inspeccionar los locales, antes de presentarse ante el empleador. Es importante que al dar inicio a su labor investigativa tome en cuenta los siguientes puntos:

a).- Presente sus credenciales de Inspector de Trabajo de esa jurisdicción.

b).- Su presentación personal es importante, de ella depende la impresión que cause al trabajador y empleador; la misma que será con seriedad, orden, compostura, para infundir respeto en sus actuaciones.

c).- Poner en conocimiento del empleador y trabajadores presentes, el objeto de su visita y el alcance de sus actividades.

d).- Solicitar la presencia de un representante de la empresa, y un representante del Comité de Empresa de los trabajadores u organismo similar o de sus delegados; mismos que acompañarán en su diligencia.

e).- Junto con ellos deberá llenar el formulario de inspección, con los datos que ellos le proporcionen y con los que él personalmente ausculte

---

<sup>55</sup> Oficina Internacional del Trabajo.- " Guía para Inspectores del Trabajo ".- Pág. 19.

de su inspección ocular en ese momento. Incorporando a esos datos las observaciones que creyese necesarias, las mismas que deberá hacer conocer al empleador y trabajadores.

Este último punto es de suma importancia, por cuanto los trabajadores tienen la oportunidad de enterar al inspector sobre las condiciones de trabajo y de trato al personal en la empresa; de las irregularidades que pueden estarse cometiendo; los riesgos más frecuentes y otras situaciones que se hallen reñidas con la ley, en contra de los derechos de los trabajadores.

**2.3.2.1.8.- ORDEN DE LAS ACTIVIDADES.-** Si no se encuentra familiarizado con la empresa, iniciará su actividad auscultando los lugares de trabajo, para conocer los procedimientos empleados para desarrollar el mismo, (talleres, máquinas, etc.) conocer el proceso de fabricación y a los trabajadores que se emplean (número, edad, sexo, condiciones de trabajo e higiene y máquinas que manejan).

**2.3.2.1.9.- DURACIÓN DE LA INSPECCIÓN.-** El tiempo que el Inspector dedica a cada visita, tiene mucha importancia e influye en el éxito de la Investigación. La visita no debe ser tan breve, ya que la autoridad del trabajo, no podrá examinar y auscultar los puntos sobre los cuales ejerce su control; es decir su inspección no suerte los efectos deseados, y su acción personal educativa y preventiva resulta casi nula.

**2.3.2.1.10.- FORMULARIOS DE INSPECCIÓN.-** En algunos países los empleadores mantienen en su empresa un registro de inspección, el mismo que debe estar rubricado por el Ministerio de Trabajo; documento que el Inspector anota todas sus visitas, las observaciones, los consejos y

decisiones formuladas, así como la fecha y hora de la diligencia de Inspección; y cada vez que comparezca a realizar una visita el empleador tiene la obligación de poner a la vista dicho documento. Así el Inspector podrá saber y recordar que novedades encontró y que recomendaciones impartió; y si éstas se han cumplido o No.

*"EL registro de inspección constituye entonces un instrumento recomendable que favorece a la coordinación de las diligencias inspectoras y permite una mayor efectividad de las funciones realizadas por los Inspectores del Trabajo".*<sup>56</sup> Informativo Laboral.

En nuestro país, para facilitar el control de los distintos aspectos de la legislación laboral y de las condiciones de seguridad e higiene, se suele poner a disposición de los Inspectores del trabajo formularios, que estos funcionarios van completando en el curso de su visita de Inspección. En algunos países se ha puesto en práctica el sistema de "Guía o Ruta de Inspección", que tiende a desplazar al funcionario clásico. Esta Guía señala metódicamente todos los puntos que se deben observar en el transcurso de la Inspección.

Los formularios utilizados por los Inspectores en el Ecuador, son demasiado limitados y no permiten un examen detallado y completo de los aspectos jurídicos y técnicos que debe incluir una buena diligencia de Inspección; pero será la suspicacia y la buena predisposición del Funcionario la que dé a esta diligencia la garantía necesaria para que sea un documento confiable, y pueda constituirse en la fórmula para la solución de los múltiples problemas que tienen las relaciones obrero-patronales, respecto de las condiciones de trabajo y cumplimiento de obligaciones.

---

<sup>56</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- " Informativo Laboral No. 2 ".- Pág. 26.

**2.3.2.1.11.- CONTROL DE LIBROS LABORALES.-** Para el control de los libros laborales, que el empleador debe mantener en la empresa, el Inspector deberá solicitarlo en el momento de su visita de Inspección; libros que deberán contener datos como: nombre y número de trabajadores, sueldo que perciben, afiliados o no al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, edad de los trabajadores, pagos de fondos de reserva, bonificaciones adicionales, vacaciones, etc.

Una vez revisados estos libros laborales, el Inspector los firmará en señal de revisado; constatando primero, si se ha cumplido con las obligaciones establecidas por la ley.

*"En caso de que el examen de los registros, revele la existencia de violaciones, el Inspector deberá sacar una copia completa y precisa de los datos respectivos para incluirle en su informe acerca de la visita".*<sup>57</sup>  
Oficina Internacional del Trabajo.

**2.3.2.1.12.- CONTROL DE CARTELES OBLIGATORIOS.-** En el transcurso de la inspección deberá constatar, la existencia de carteles que obligatoriamente el empleador debe mantener a la vista, en un lugar apropiado de la empresa, en el que todos los trabajadores y las autoridades de trabajo podrán verlos. Carteles de avisos referentes a: horarios de trabajo, empleo de mujeres, menores de edad, afiliados y no afiliados, turnos de labor, vacaciones, pago de fondos de reserva, etc.

Según el manual Informativo Laboral del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos manifiesta: *"Si es necesario aconsejar la fijación de carteles adicionales, redactados en el idioma o dialecto hablado por una gran proporción de personas".*<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Oficina Internacional del Trabajo.- " Guía para Inspectores del Trabajo ".- Pág. 36.

<sup>58</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- "Informativo Laboral No. 2 ".- Pág. 31.

En cuanto a los carteles facultativos, que el empleador desee colocar en la empresa, tales como: de comedores, baños, salas de descanso, biblioteca, sobre seguridad e higiene, llamadas de atención, vestuarios, etc., el Inspector no puede exigir su cumplimiento, simplemente puede sugerir la manera y el lugar en donde pueden ir colocados.

**2.3.2.1.13.- ENTREVISTA CON LOS TRABAJADORES.-** El mejor medio que tiene el Inspector del trabajo para verificar que en las empresas se esté cumpliendo con las disposiciones de la ley laboral y precisión de los datos constantes en los libros de la empresa y los datos que le proporciona el empleador, es sin duda el diálogo que mantenga con los trabajadores, el momento mismo de la Inspección. Según la Oficina Internacional del Trabajo *"Generalmente, estas entrevistas se realizan en la empresa como parte de la visita de inspección, pero en circunstancias especiales el Inspector puede efectuarlas fuera del establecimiento, en su oficina o en los domicilios de los trabajadores entrevistados"*.<sup>59</sup> La entrevista con el empleador y con los trabajadores es recomendable hacerla por separado; así el trabajador no se encuentra preocupado por posibles retaliaciones de su patrono, y puede ser interrogado con más tranquilidad y confianza; aunque a veces el Inspector puede recurrir a un careo entre el trabajador y el empleador, para poder descubrir la veracidad de las afirmaciones de cada uno de ellos; y hasta con la presencia de testigos puede conseguir la verdad de hechos que seguramente no se los puede identificar con precisión al momento de la visita y de la interrogación a las partes.

El inspector deberá tomar las medidas que crea más conducentes, para evitar que el empleador o sus representantes sugieran, inciten o fuercen a los trabajadores entrevistados, a disimular la verdad de los hechos o acontecimientos claves para la investigación.

---

<sup>59</sup> Oficina Internacional del Trabajo.- " Guía para Inspectores del Trabajo "- Pág. 36.

**2.3.2.1.14 TERMINACIÓN DE LA INSPECCIÓN.-** Cuando el Inspector considere que ya no hay más que investigar, dará por concluida la visita de inspección, no sin antes proceder a realizar los siguientes actos:

a).- Debe reunirse con el empleador o su representante y con los trabajadores representados por su dirigente o delegado, con la finalidad de exponerles las novedades encontradas en la inspección, y sus conclusiones, con el objeto de buscar las soluciones más idóneas y adecuadas a los problemas encontrados.

b).- Redactar en presencia de empleadores y trabajadores el formulario de la inspección, en el que hará constar las observaciones que imparta ese momento.

c).- De creer necesario y de haber existido alguna infracción al Código de Trabajo, elaborará un acta de infracción, de conformidad a lo establecido en la ley laboral.

d).- Retirarse de la empresa con respeto y cortesía, evitando discusiones sobre asuntos de aplicación de la legislación laboral. Para cuyo efecto, si cree necesario podrá citar a la parte que reclamase, a una reunión en su despacho, para llegar a un entendimiento de las disposiciones que de alguna manera hayan afectado el interés del reclamante.

Pese a que nuestra legislación no especifica con claridad los formulismos adecuados, de los cuales el Inspector del Trabajo debe valerse para ejecutar su visita de inspección, nuestro Código del Trabajo, en la atribución octava del Art.545 prescribía: "Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el estado". Con esta disposición se entendía que el convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador, es aplicable expresamente en nuestro país, y por ello el Inspector, dentro de sus atribuciones, deberá guiarse y sujetarse a lo prescrito en el mencionado convenio; Pero cabe mencionar que en el código en vigencia las atribuciones se encuentran en el Art. 542 y este en su parte respectiva refiriéndose al numeral diez, ya no menciona a los convenios

internacionales, quedando solo las demás atribuciones concedidas por la ley, haciendo aun más oscura esta realidad de los formulismos conllevando a la sana costumbre y a la sana crítica del inspector.

#### **2.3.2.2.- ARBITRAJE.**

El Inspector tiene la facultad jurídica para ello y el arbitraje es obligatorio de acuerdo con la ley; lo encontramos en el procedimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, exclusivo para la solución jurisdiccional de los conflictos colectivos de trabajo. Tema que ya lo tratamos anteriormente y que mereció un análisis detallado.

#### **2.3.2.3 MEDIACIÓN.**

Para ampliar el criterio de la mediación encomendada al Inspector de Trabajo, mencionaremos el análisis crítico que la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres hace referencia a este punto: *"Las Inspecciones del Trabajo tienen como objetivo fundamental el prevenir, en un momento dado, los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos. Además propender a que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en forma armónica. Este objetivo no se cumple y no puede cumplirse por los siguientes factores:*

*Factores Objetivos:*

- *El antagonismo que por razones clasistas existe entre los dos sectores.*
- *Vacíos legales.*
- *Incumplimiento de las normas existentes.*
- *Falta de recursos que viabilicen el cabal cumplimiento de la norma reguladora de la relación obrero-patronal.*
- *Inexistencia de norma coercitiva que traduzca dicho cumplimiento.*

*Factores Subjetivos:*

- *Desconocimiento de la legislación laboral de parte de los indicados inspectores.*



- *Ineptitud de muchos de los funcionarios escogidos*".<sup>60</sup>

El Inspector de Trabajo es el funcionario que mejor puede descubrir si existe algún defecto o incumplimiento en las disposiciones legales en vigor, ya que en forma permanente vela por su cumplimiento e investiga las condiciones de trabajo. Por mantener directamente contacto con empleadores y trabajadores está en la posibilidad de mantener diálogos permanentes con los dos sujetos de la relación laboral; y por ello creo que como mediador en los conflictos individuales y colectivos, es la persona más ideal e idónea para realizar este trabajo; ya que nadie más que él conoce los pormenores de una relación laboral y condiciones de trabajo.

La misión del Inspector no está limitada a la simple y fría aplicación de las leyes laborales, por su constante relación con los trabajadores y empleadores, aquel funcionario está en condiciones de aconsejarles o de proporcionarles informaciones y recomendaciones técnicas apropiadas. El conocimiento de las disposiciones esenciales por parte de los trabajadores, permite reducir el número de quejas infundadas, cuya investigación obliga al inspector a desperdiciar su tiempo sin objeto alguno. En el ámbito de la mediación también podemos decir que el Inspector interviene y está facultado a realizar citaciones a la Inspección del Trabajo para tratar de solucionar un conflicto individual de carácter laboral.

Según el Ministerio de Trabajo, citación es; *"El llamado que hace la autoridad del trabajo al empleador a fin de que responda por los cargos que le imputa el trabajador o los trabajadores organizados"*.<sup>61</sup>

Este mecanismo de citaciones es utilizado generalmente en todas las Inspectorías del Trabajo del País; cuyo efecto ah generado resultados

---

<sup>60</sup> Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL).-"Legislación Laboral Ecuatoriana vista por los trabajadores".- Pág. 24.

<sup>61</sup> Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.- " Boletín Estadístico No. 56 "- Pág. 24.

positivos en el desempeño de las funciones del Inspector. Es decir que esta autoridad, mediante este sistema tiene la posibilidad de hacer su labor más fácil, para llegar a solucionar los varios problemas que surgen de la relación laboral. Y no solamente las citaciones se dan en contra del empleador, sino que también se cita al trabajador, en caso de que este incumpliese alguna disposición del contrato, del Código del Trabajo o el reglamento de la empresa.

Con todo lo manifestado, creo que todo el esfuerzo y empeño que ponga el Inspector, en la Inspección, en el arbitraje y en la mediación, le convierten en un ente pacificador, y es visible su campo de acción como un juez de paz laboral.

### **2.3.3.- ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA**

Los Inspectores del trabajo son agentes ejecutivos del servicio y controlan directamente la aplicación de las leyes laborales; para lograr el funcionamiento eficaz del mismo es esencial que colaboren estrechamente con la administración central. Deben desempeñar sus funciones de acuerdo con los procedimientos establecidos para la totalidad del servicio y deben mantener informados a sus superiores de sus actividades e investigaciones en forma y manera prescritas por la administración central, esto es la Dirección General del Trabajo.

La correcta ejecución del trabajo confiada a los inspectores, depende en gran medida de su imparcialidad, autoridad personal e independencia de cualquier influencia exterior indebida. Es necesario por lo tanto, ofrecer a los Inspectores condiciones de empleo dignas de la importancia social de su misión y destinadas a proteger su situación en todos los aspectos.

El tratadista Dr. Aníbal Guzmán Lara, expresa " *El Inspector y Subinspectores del Trabajo y sus subrogantes, una de sus funciones es la tramitación del visto bueno. No tiene carácter judicial, ni las resoluciones*

*tienen efecto de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, sus funciones constan en varias disposiciones".*<sup>62</sup>

Con esto queda claro que la actuación del Inspector es meramente administrativa y no judicial.

Las Inspectorías del Trabajo son unidades administrativas que administrativa y funcionalmente dependen del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, y la responsabilidad del Inspector como característica de clase es la toma de decisiones de carácter laboral, de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo. Para el Dr. Alberto Trueba Urbina, *"La intervención del estado en las relaciones obrero-patronales, en razón de su carácter social, requiere no sólo de órganos jurisdiccionales que diriman los conflictos, sino de órganos administrativos especializados encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, en aquellas relaciones, antes de exigir la reparación respectiva en la jurisdicción del trabajo. En consecuencia se creó la inspección laboral a cargo de funcionarios dependientes del poder ejecutivo..... En casi todos los países se ha dado la mayor importancia a la inspección del trabajo, mucho antes de que se establecieran los tribunales laborales, pues los inspectores ejercen en ocasiones una jurisdicción administrativa equivalente en cierto modo a la justicia de paz, sin formalidades curialescas".*<sup>63</sup>

#### **2.3.4.- RECURSOS DE LAS RESOLUCIONES Y DECISIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.**

**2.3.4.1.- EN VISTOS BUENOS.-** Cuando hablamos del trámite de visto bueno analizamos que, la resolución del Inspector no obsta para que la parte que se creyese perjudicada en la resolución, tiene la opción de acudir ante el Juez del Trabajo para hacer valer sus derechos; por lo tanto

---

<sup>62</sup> Guzmán Lara Aníbal.- " Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador ".- Pág. 78.

<sup>63</sup> Trueba Urbina Alberto.- " Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo ".- Pág. 677.

la resolución del Inspector, en estos casos, no es sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada; y la ley faculta a acudir ante el Juez, en donde la resolución del Inspector sólo tendrá valor de informe, el mismo que se lo apreciará con criterio judicial, en relación de las diversas pruebas rendidas en el juicio.

**2.3.4.2.- EN DESAHUCIOS.-** En el caso del desahucio, si el empleador no consigna el valor de la liquidación que hubiese realizado el Inspector del Trabajo en el tiempo establecido por la ley; el trabajador podrá acudir ante el Juez del Trabajo para solicitar indemnizaciones adicionales al rubro del desahucio que no se liquidó en la forma y en el tiempo establecido por la ley.

**2.3.4.3.- EN RIESGOS DEL TRABAJO.-** Conocemos que el Inspector, es el Presidente de la Comisión Especial Calificadora de Riesgos del Trabajo; y por ello la resolución de esta Comisión presidida por él, puede ser susceptible de recurso. En este caso, la indicada resolución puede ser revisada por la Comisión Central de Calificación de Riesgos del Trabajo. De conformidad al Art. 364 del Código del Trabajo dice: "Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las Comisiones Centrales de Calificación, no serán susceptibles de recurso alguno". Es decir, que en casos de enfermedades profesionales el recurso de revisión podrá ser interpuesto ante la Comisión Central de Calificación de Riesgos del Trabajo; y en caso de accidentes podrá deducirse acción legal mediante juicio ante el Juez del Trabajo. Si el trabajador gozase de las prestaciones del IESS, en casos de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo recurrirá ante esta Institución a reclamar lo que le corresponde.

#### **2.3.4.4.- EN LOS FALLOS DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Recordemos que el Inspector del Trabajo es quien preside los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en primera instancia, y en caso de que una de las partes no se hallase conforme con el fallo que dicte este Tribunal, puede interponer el recurso de apelación, conjuntamente con el de nulidad, respecto al fondo de la decisión o respecto de la validez del procedimiento observado desde la iniciación del proceso, hasta la expedición del fallo de primera instancia, ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje o Tribunal de Segunda Instancia.

El fallo dictado por el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán solicitar ampliación o aclaración del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación del mencionado fallo.

#### **2.3.4.5.- DE LOS JUZGAMIENTOS DE INFRACCIONES.**

Cuando se, verifique, ya sea por medio de la diligencia de inspección, o por haber llegado a su conocimiento, el incumplimiento por parte del empleador, a cualquiera de las normas establecidas en el Código de Trabajo, que se hallen enmarcadas dentro de su ámbito, tiene la potestad de imponer multas de conformidad al Art. 628 del mismo cuerpo legal, y en los términos que este señala. Es decir, que según la norma mencionada, el Inspector de Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, en caso de violación a las normas del Código laboral. Para la aplicación de estas sanciones se tomará en cuenta la gravedad y las circunstancias de la infracción, la reincidencia de las mismas y la capacidad económica del trasgresor.

La sanción de multa impuesta por el Inspector de Trabajo, deberá constar en la respectiva Acta de Juzgamiento laboral que el Ministerio de Trabajo tiene establecido para el efecto. Dichas sanciones serán susceptibles de recurso de apelación ante el Director o Subdirector del Trabajo.

### **2.3.5.- EJECUCIÓN DE LAS RESOLUCIONES.**

Como ya hemos indicado, el servicio de inspección tiene por objeto garantizar el cumplimiento voluntario de la ley laboral, ayudando a los trabajadores y empleadores a comprender los requisitos legales y ofreciéndoles consejos prácticos y útiles acerca de los mejores medios de cumplir con sus obligaciones. A pesar de estas consideraciones, el Inspector del Trabajo tiene la facultad de cohesionar al empleador mediante sanciones, para que cumpla a cabalidad lo que no se haya incumplido con la ley, las actas transaccionales o los fallos dictados por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

#### **2.3.5.1.- EJECUCIÓN DE FALLOS.**

El Art. 491 del Código del Trabajo, prescribe: "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, por intermedio de los funcionarios que presidan los Tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos".

El Inspector del Trabajo, siendo la autoridad que preside el Tribunal de primera instancia, es el ejecutor de los fallos dictados por el Tribunal que preside y por los fallos que dicte el tribunal de segunda instancia. Tratándose de hacer o no hacer, en los fallos, el Inspector podrá sancionar su incumplimiento con multa de conformidad al Art.628 del Código de Trabajo, tomando en cuenta la gravedad de la infracción, número de trabajadores, circunstancias de la infracción y la capacidad económica de la empresa.

Si el caso fuera que, de los fallos ejecutoriados o de las actas transaccionales se desprendiesen obligaciones económicas que no han sido satisfechas oportunamente por el empleador, el Inspector podrá ordenar el embargo y remate de bienes del empleador, conforme lo señala el Art. 488 del Código de Procedimiento Civil. En este aspecto se sigue el criterio de la administración de justicia general, en cuanto corresponde a los jueces de primera instancia la ejecución de las sentencias definitivas o ejecutoriadas.

#### **2.3.5.2.- EJECUCIÓN DEL JUZGAMIENTO POR INFRACCIONES.**

Las sanciones con multas que imponga el Inspector de Trabajo, deberán constar en la correspondiente acta de juzgamiento de infracciones, en la cual se deberá indicar los fundamentos de hecho y de derecho que motivaron la sanción; Previo a sancionarse, el Inspector deberá oír los argumentos del trasgresor.

Para el cobro de las indicadas multas, en caso de no haberse pagado; la ley concede al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos la jurisdicción coactiva, que se sujetará a los procedimientos del Código de Procedimiento Civil.

La jurisdicción coactiva en esta cartera de estado, es ejercida a nivel nacional por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, quien podrá delegarla mediante oficio al Director de Asesoría Jurídica del Ministerio en la ciudad de Quito, y a los Abogados que ejerzan las funciones de Asesores Jurídicos en las ciudades de Guayaquil y Cuenca; estos funcionarios, al ejercer la coactiva, tendrán la misma jurisdicción y competencia que el Director General y los Subdirectores del Trabajo del Austro y el Litoral en sus casos y harán las veces de Jueces de Coactiva.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Para el desarrollo del presente trabajo, se utilizó la investigación científica, ya que la característica fundamental ha sido la aplicación del método científico, así como la aplicación de las técnicas, instrumentos, métodos y técnicas de investigación científicas, esto en las situaciones y problemas concretos, con la finalidad de encontrar respuestas y soluciones a ellos.

#### **3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

El tipo de Investigación utilizado en la presente elaboración, e investigación, fue la CUALICUANTITATIVA con carácter DESCRIPTIVA – ANALÍTICA, ya que la obtención de los datos se caracterizan de la realidad laboral en la provincia de Imbabura, comprendiendo para esto a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, orientado a descubrir o identificar las relaciones causales que preceden de un esquema legal vigente y existente; se describen los procesos, atribuciones, facultades del Inspector del Trabajo; así como se determinan y analizan de una forma cuantitativa las armas de que se ha valido el Inspector del Trabajo durante todo este tiempo para cumplir su tarea sin haber infringido las normas legales. Tomando en cuenta para esto todas las perspectivas estadísticas.

Esta investigación también tiene su base en datos históricos – bibliográficos y prácticos, obtenidos de diversas fuentes bibliográficas, las cuales han sido debidamente analizadas, con su interpretación y comentario. La investigación a base de estos documentos escritos – doctrina, han permitido realizar análisis profundizados con el razonamiento y comparación de los datos obtenidos.



### **3.2.- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.**

En el desarrollo de la investigación de TESIS DE POSTGRADO, fue necesario e imprescindible apoyarme en métodos que conlleven a facilitar el trabajo; métodos que son tan importantes en la Investigación científica. Para este trabajo utilice los métodos:

**Deductivo.-** Analizando los aspectos o principios generales conocidos y buscando el camino hacia lo específico.

**Inductivo.-** analizando aspectos, situaciones, ideas, hechos particulares, llegando a determinar el principio o la ley general que los determina; se ha tomado los casos particulares para arribar a conclusiones generales.

**Sintético.-** Es un complemento del análisis, que ha permitido comprender el todo, la idea, el hecho, la entidad jurídica, la norma en sus diferentes elementos y sus mutuas vinculaciones, siendo esta un complemento del análisis, el cual ha permitido comprender el todo.

**Exegético.-** Se ha dado la interpretación y explicación literal de la norma; se explica el contenido, se expone el sentido y se determina el alcance de la letra de la Ley y las expresiones que la originaron en la forma como el legislador las elaboro.

**Comparativo.-** Nos ha permitido establecer comparaciones jurídicas, semejanzas y diferencia, con las similares que rigen en otros países y por supuesto evidenciar la bondad de ellas en su aplicación, como experiencias validas para nuestra sociedad.

**Método histórico.-** De la necesidad de ampliar el conocimiento adquirido en las investigaciones primarias y realizar un estudio histórico y jurídico de la problemática o área del tema a investigarse, se ha realizado un análisis crítico de la historia de la Inspección del Trabajo, para extraer los

aspectos positivos y negativos que nos puedan servir en el esclarecimiento y antecedentes de la problemática, los criterios y doctrinas, retrospectivamente expresadas en el tiempo.

### **3.3.- TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.-**

Las técnicas de Investigación utilizadas son:

**3.3.1.- TÉCNICAS DE GABINETE.-** La recolección de esta información se la ha realizado de las fuentes como libros, revistas, etc. Las cuales han sido abstraídas por medio de Fichas nemotécnicas, Fichas bibliográficas y Cuadros estadísticos.

**3.3.2.- TÉCNICAS DE CAMPO.-** La información se la ha recogido en el mismo lugar de los hechos por medio de:

Encuestas.- a través de las cuales se ha llegado a conocer, determinar la magnitud de los problemas para proponer soluciones.

Entrevistas.- En esta recolección de información se la ha realizado a personajes conocedores o estudiosos de la materia, para así tener un mayor enfoque de la problemática y desconocimiento del tema.

**3.4.- ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN.-** La investigación se la realizó por medio de consultas en libros doctrinarios de jurisprudencias laboralistas importantes del Ecuador y de América; libros, compendios y revistas publicados por el Ministerio del Trabajo del Ecuador; Cuadros estadísticos existentes en la Dirección General del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos; visitas, encuestas y entrevistas con el Inspector del Trabajo de Imbabura y Visitas, encuestas y entrevistas a las personas en su clase trabajadora, empleadora, profesionales del derecho, así como a

la Inspectora del Trabajo de Imbabura. Este trabajo investigativo lo realicé en base al año 2007.

### **3.5.- TÉCNICAS PARA EL TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.**

El tratamiento de la información fue hecha a través del proceso analítico así tenemos en el siguiente orden:

1. Clasificación de la información.
2. Ordenación.
3. Relación de las partes de la investigación.
4. Situación actual.
5. Examen crítico.
6. Descripción general.

### **3.6.- POBLACIÓN**

Se tomó en cuenta a la Inspección del Trabajo de Imbabura, a su jurisdicción y competencia, por lo que la población en exploración, es la de los cantones de la Provincia de Imbabura, siendo este el universo de investigación; refiriéndonos en este sentido a las personas en su clase trabajadora, empleadora, profesionales del derecho, así como a la Inspectora del Trabajo de Imbabura, población de la cual se sacan, obtienen las conclusiones respectivas.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1.- ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSION DE RESULTADOS**

Para la absolución de este capítulo, se ha procedido a la aplicación de la metodología anunciada, así como se ha aplicado técnicas para el tratamiento de la información obtenida de las encuestas y entrevistas realizadas a las personas que están dentro de la relación laboral y las cuales son parte de la jurisdicción y competencia de la Inspección del Trabajo de Imbabura, referida o identificadas como la clase trabajadora y clase empleadora, sin dejar de lado el aporte valioso de los profesionales del derecho y de la persona encargada del manejo de la Inspección del trabajo en la provincia de Imbabura.

En cuanto al análisis, interpretación y discusión de resultados, se lo realizo en base a la Clasificación de la información, su ordenación, la relación de las partes de la investigación, su situación actual; para luego realizar un examen crítico y una descripción general de lo investigado.

El número de personas base para el análisis de las encuestas y entrevistas están dadas en las siguientes cantidades:

- a) CLASE TRABAJADORA.-  
(40) Cuarenta personas encuestadas.
- b) CLASE EMPLEADORA.-  
(40) Cuarenta personas encuestadas.
- c) PROFESIONALES DEL DERECHO – INSPECTORA DEL TRABAJO.  
(12) Doce personas encuestas - entrevistadas

#### 4.1.1.- ANALISIS ENCUESTAS TRABAJADORES

##### 1. ¿ES UN TRABAJADOR ACTIVO?

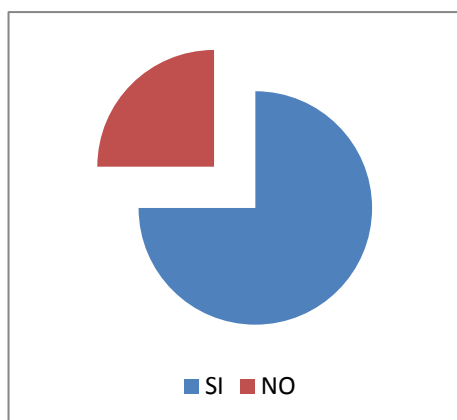


SI ( 38 ) 95% NO ( 2 ). 5%

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 95 % de los encuestados manifiestan estar en un estado activo de trabajo, mientras que el 5% manifiesta estar en un estado pasivo.

##### 2. ¿TRABAJA EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA?

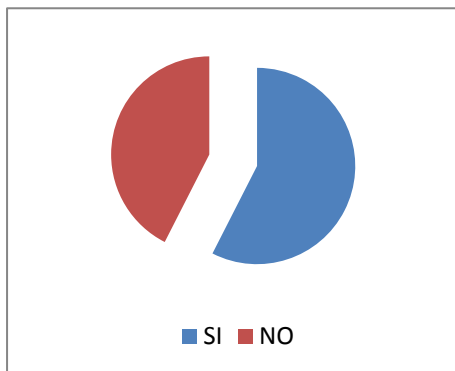


SI ( 30 ) 75% NO ( 10 ). 25%

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 75% de los encuestados declaran trabajar en estado de dependencia de un patrono, tanto que el 25% trabajan independientemente.

### 3. ¿LE HAN DESPEDIDO ALGUNA VEZ DE SU TRABAJO?

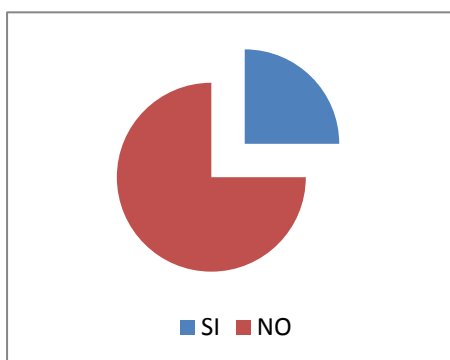


SI ( 23 ) 57,5% NO ( 17 ). 42,5%

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

Un 57,5% de la población ha sido despedida alguna vez de su trabajo, así como el 42,5 manifiesta no haber sido despedida

### 4. ¿CONOCE SI EXISTE ALGUNA DEPENDENCIA QUE CONTROLE LA RELACIÓN LABORAL EN IMBABURA?



SI ( 10 ) 25% NO ( 30 ). 75%

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 75% desconoce la existencia de esta dependencia, así como su labor; el 25% restante si conoce esta dependencia.

**5. ¿HA VISITADO ALGUNA AUTORIDAD DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN SU LUGAR DE TRABAJO?**

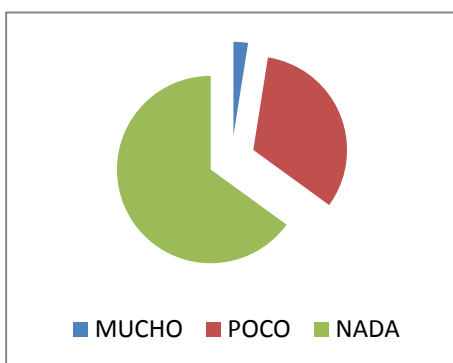


**SI ( 5 ) 12,5% NO ( 35 ). 87,5%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

Las visitas efectuadas por la Inspección del Trabajo, a los establecimientos han sido efectuadas en un porcentaje del 12,5%.

**6. ¿CONOCE QUE PAPEL DESEMPEÑA O DE QUE ESTA ENCARGADA LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?**

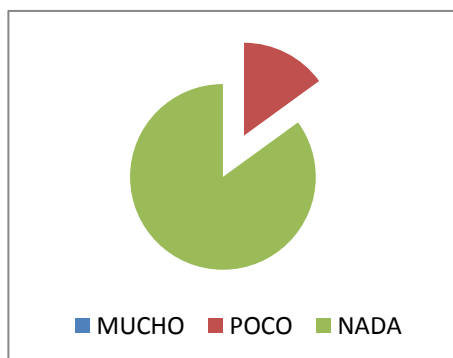


**MUCHO ( 1 ) 2,5%  
POCO ( 13 ) 32,5%  
NADA ( 26 ) 65%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

Del 100% de los encuestados, el 2,5% conoce considerablemente qué papel desempeña la Inspección del Trabajo, mientras que el 32,5% conoce poco y el 65% desconoce totalmente.

**7. ¿CONOCE LAS FACULTADES QUE TIENE EL INSPECTOR DEL TRABAJO EN LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL?**

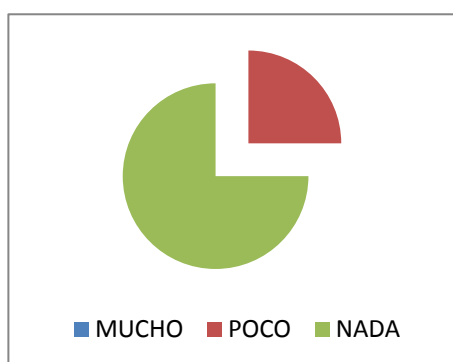


|              |        |     |
|--------------|--------|-----|
| <b>MUCHO</b> | ( 0 )  |     |
| <b>POCO</b>  | ( 6 )  | 15% |
| <b>NADA</b>  | ( 34 ) | 85% |

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

Las Facultades en si determinadas, es casi desconocida en su totalidad por los trabajadores, ya que solo un 15% conoce vagamente estas facultades y el 85% no conoce nada sobre las mismas.

**8. ¿EL INSPECTOR DEL TRABAJO EN IMBABURA DA HA CONOCER LA EXISTENCIA DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO?**



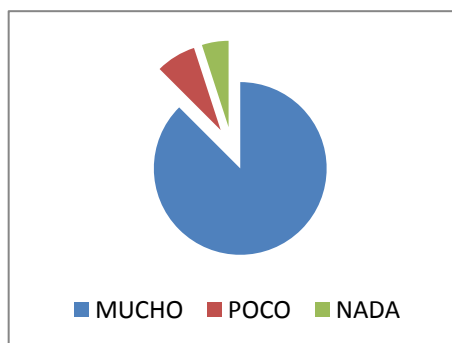
|              |        |     |
|--------------|--------|-----|
| <b>MUCHO</b> | ( 0 )  |     |
| <b>POCO</b>  | ( 10 ) | 25% |
| <b>NADA</b>  | ( 30 ) | 75% |

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 75% de la población nada conoce sobre la difusión sobre la existencia de la Inspección del Trabajo, así como el 25% poco conoce sobre esta difusión.



**9. ¿SE SIENTE REPRIMIDO, EXPLOTADO Y LA PARTE DEBIL DE LA RELACION LABORAL AL NO CONOCER LOS DERECHOS QUE LE BRINDA LA LEY?**



**MUCHO ( 35 ) 87,5%**

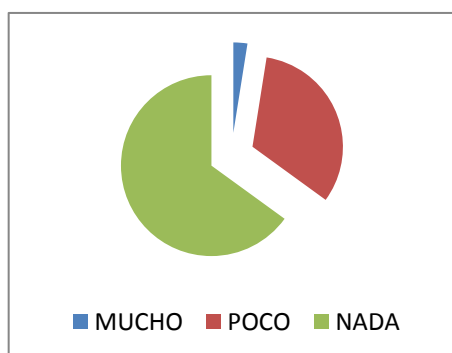
**POCO ( 3 ) 7,5%**

**NADA ( 2 ) 5%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

Básicamente el desconocimiento de la Ley hace que el 87,5% de los trabajadores se sientan explotados y la parte débil de la relación laboral, tanto que el 7,5% poco se siente explotado y el 2% no se siente la parte débil de la relación laboral, peor aún explotado.

**10. ¿CONOCE LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES QUE TIENE QUE HACER CUMPLIR EL INSPECTOR DEL TRABAJO DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL?**



**MUCHO ( 1 ) 2,5%**

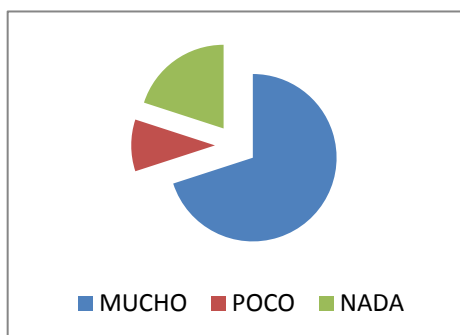
**POCO ( 13 ) 32,5%**

**NADA ( 26 ) 65%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 65% nada conoce de los derechos y las obligaciones que tiene que hacer cumplir el inspector del trabajo dentro de la relación laboral; el 32,5% poco conoce; y el 2,5% manifiesta si conocer estos derechos y obligaciones.

**11. ¿HA SENTIDO INEQUIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL?**



**MUCHO ( 28 ) 70%**

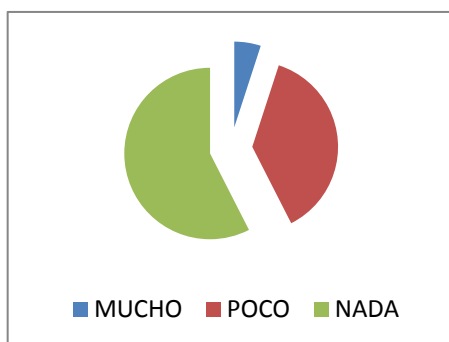
**POCO ( 4 ) 10%**

**NADA ( 8 ) 20%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 70% de la clase trabajadora ha sentido inequidad en las resoluciones emitidas dentro de los conflictos laborales; el 10% se manifiesta en poca cantidad, tanto que el 20% no ha sentido inequidades.

**12. ¿SE SIENTE PROTEGIDO POR LAS LEYES DEL TRABAJO?**



**MUCHO ( 2 ) 5%**

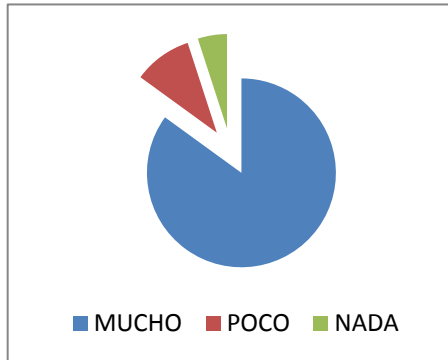
**POCO ( 15 ) 37,5%**

**NADA ( 23 ) 57,5%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

La mayoría de los trabajadores que corresponde al 57,5%, se siente desprotegido por las Leyes; mientras que el 37,5% poco se siente protegido; y el restante 5% si se siente protegido por las Leyes.

**13. ¿EL NO CONOCER LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, LAS FACULTADES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO CREE QUE ES CAUSA DE IMPUNIDAD PARA EL EMPLEADOR?**

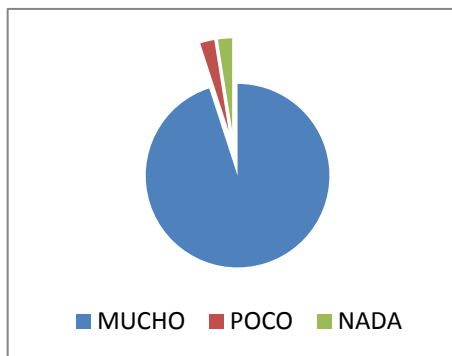


**MUCHO ( 34 ) 85%**  
**POCO ( 4 ) 10%**  
**NO ( 2 ) 5%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 85% de los trabajadores al desconocer las facultades del Inspector del Trabajo cree que ésta es causa de impunidad para el empleador, el 10% manifiesta que en poco grado esto influye en la impunidad; y el 5% colige que este desconocimiento nada tiene que ver.

**14. ¿LE GUSTARIA TENER UN INSTRUMENTO EN EL QUE ESTÉN LAS FACULTADES, QUE TIENE EL INSPECTOR DEL TRABAJO?**



**MUCHO ( 38 ) 95%**  
**POCO ( 1 ) 2,5%**  
**NO ( 1 ) 2,5%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 95% muestra su interés para tener a su alcance un instrumento en el que se determine de una forma clara las facultades que tiene el Inspector del Trabajo y la Inspectoría en sí; el 2,5% demuestra un poco interés en este tema, mientras que el restante 2,5% es indiferente con este tema.

#### 4.1.2.- ANALISIS ENCUESTAS EMPLEADORES

##### 1. ¿CONOCE SI EXISTE ALGUNA DEPENDENCIA QUE CONTROLE LA RELACION LABORAL EN IMBABURA?

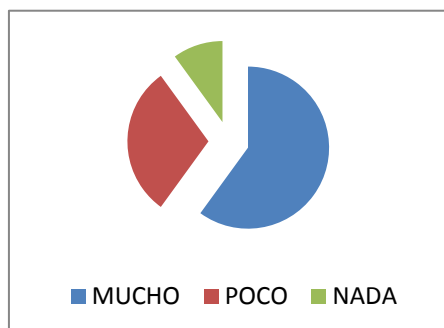


SI ( 40 ) 100 % NO ( ).

**FUENTE:** Encuesta empleadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

Al contrario de los trabajadores, la clase empleadora manifiesta conocer en un 100% la existencia de la dependencia encargada de controlar la relación obrera patronal.

##### 2. ¿CONOCE QUE PAPEL DESEMPEÑA O DE QUE ESTA ENCARGADA LA INSPECCION DEL TRABAJO?



MUCHO ( 24 ) 60%

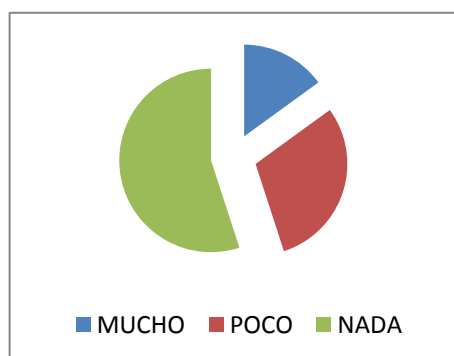
POCO ( 12 ) 30%

NADA ( 4 ) 10%

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

En referencia a este cuestionamiento el 60% tiene mucho conocimiento del papel de la Inspección del Trabajo, el 30% tiene pocos conocimientos y el 10% no tiene conocimientos del actuar del la Inspectoría del Trabajo.

### 3. ¿CONOCE LAS FACULTADES QUE TIENE EL INSPECTOR DEL TRABAJO EN LA RELACION OBRERO PATRONAL?



**MUCHO ( 6 ) 15%**  
**POCO ( 12 ) 30%**  
**NADA ( 22 ) 55%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

Si bien la clase empleadora en su mayoría conoce la existencia de la Inspección del trabajo, tan solo el 15% tiene mucho conocimiento de las Facultades del Inspector del Trabajo, mientras que el 30% poco conocimiento tiene de 3 estas facultades; el 55% nada sabe sobre cuáles son las Facultades otorgadas al Inspector del Trabajo.

### 4. ¿EL INSPECTOR DEL TRABAJO EN IMBABURA DA HA CONOCER LA EXISTENCIA DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO?

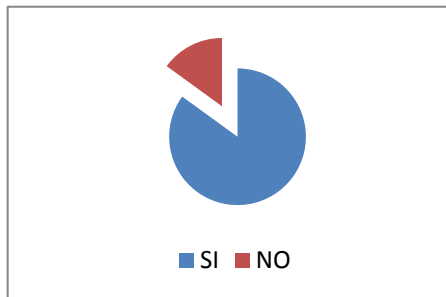


**MUCHO ( 20 ) 50%**  
**POCO ( 10 ) 25%**  
**NADA ( 10 ) 25%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 25% de la población nada conoce sobre la difusión sobre la existencia de la Inspección del Trabajo, así como el 25% poco conoce sobre esta difusión; mientras que el 50% si ha recibido información sobre la existencia de la Inspección del trabajo y su quehacer.

## 5. ¿LA EMPRESA CUENTA CON UN ASESOR LEGAL?



**SI ( 34 ) 85% NO ( 6 ) 15%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 85% cuenta con un asesor legal, mientras que el 15% no cree necesario contratar a un asesor legal.

## 6. ¿CONOCE LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES QUE TIENE QUE HACER CUMPLIR EL INSPECTOR DEL TRABAJO DENTRO DE LA RELACION LABORAL?



**MUCHO ( 24 ) 60%**

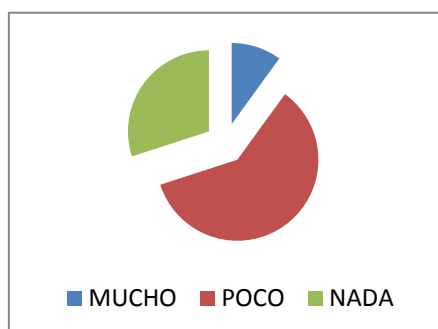
**POCO ( 12 ) 30%**

**NADA ( 4 ) 10%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

Con respecto a este cuestionamiento, el 60% conoce mucho, el 30% conoce poco y el 10% nada conoce sobre los derechos y obligaciones que está encargado de hacer cumplir el Inspector del Trabajo.

## 7. ¿HA SENTIDO INEQUIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE UN CONFLICTO OBRERO PATRONAL?

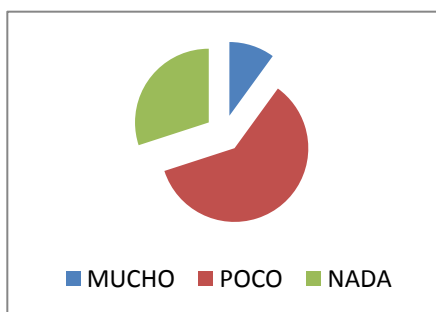


**MUCHO ( 4 ) 10%**  
**POCO ( 24 ) 60%**  
**NADA ( 12 ) 30%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 30% no ha tenido problemas en cuanto a la resolución de conflictos, el 60% pocos inconvenientes ha mantenido, mientras que el 10% dice haber sido objeto de inequidades en la resolución de sus conflictos.

## 8. ¿SE SIENTE PROTEGIDO POR LAS LEYES DEL TRABAJO?

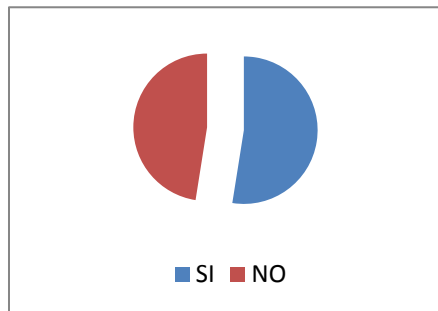


**MUCHO ( 4 ) 10%**  
**POCO ( 24 ) 60%**  
**NADA ( 12 ) 30%**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 10% de los empleadores dicen estar satisfechos de las leyes y de su protección, tanto que el 60% poco se siente protegido; el 30% restante nada se siente protegido, más bien hacen hincapié en que son la parte menos protegida.

**9. ¿EL NO CONOCER LAS FACULTADES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO CREE QUE ES PERJUDICIAL PARA EL EMPLEADOR?**

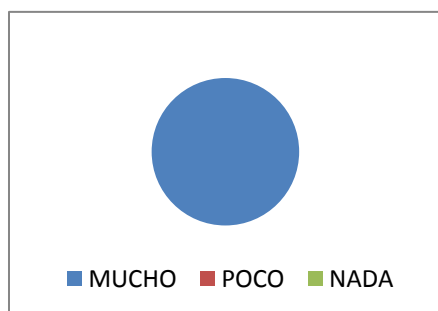


SI ( 21 ) 52,5% NO ( 19 ) 47,5%

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 52,5% cree que el desconocimiento de la Normativa en especial de todas las Facultades del Inspector, es perjudicial, mientras que el 47,5% cree que no es relevante ya que poseen asesoramiento Legal.

**10. ¿LE GUSTARIA TENER UN INSTRUMENTO EN EL QUE ESTEN LAS FACULTADES, QUE TIENE ATRIBUIDAS EL INSPECTOR DEL TRABAJO?**



**MUCHO ( 40 ) 100%**  
**POCO ( )**  
**NO ( )**

**FUENTE:** Encuesta trabajadores Provincia de Imbabura 2007 – 2008.

El 100% de los encuestados cree que es necesario y le gustaría tener en sus manos un instrumento que contenga las facultades del Inspector del Trabajo, ya que este ayudaría para tener en claro cuáles son las normas que se deben hacer cumplir.



#### **4.1.3.- ANALISIS ENCUESTAS - ENTREVISTAS PROFESIONALES**

Para el aprovechamiento de los conocimientos de los profesionales del derecho, así como de la Inspectoría del Trabajo de Imbabura, se realizó un formato de encuesta - entrevista, con preguntas abiertas para el desarrollo de las mismas, y de cuyas respuestas emitidas, luego del análisis, interpretación y discusión de resultados obtenidos con el examen crítico realizado de lo investigado se concluye:

A la pregunta:

##### **1. ¿Qué elementos e instrumentos legales, reglamentarios y doctrinales utiliza el Inspector del Trabajo para desempeñar su trabajo?**

Del estudio de campo efectuado a los profesionales del derecho en sí se encontró que en cuanto al conocimiento de los instrumentos legales pertinentes, la mayoría conocen los básicos es decir la constitución, el Código del Trabajo, código de procedimiento civil, convenios internacionales, ignorando que también a estas se tiene al Código Civil, Código de Procedimiento Penal, Jurisprudencia, Reglamentos Orgánicos funcionales, Leyes de Seguro Social Obligatorio, Anciano y Reglamento, Leyes y Reglamentos de la Actividad Artesanal, instructivos, Circulares, entre otras Leyes.

##### **2. ¿De qué armas se vale el Inspector del Trabajo para cumplir su tarea sin infringir las normas legales?**

La Mayoría concuerda que haciendo cumplir las leyes vigentes, otro porcentaje menciona desconocer este tema; por lo que la importancia de dar a conocer las facultades que tiene el Inspector del Trabajo es vital para la prevención y solución de conflictos laborales.

**3. ¿Cree usted que el Inspector del Trabajo necesita mayores facultades para la vigilancia del cumplimiento de la ley?**

El 99% cree que es necesario que el Inspector del trabajo tenga mayores facultades, ya que las existentes pueden resultar insuficientes para cumplir con la tarea social que debe tener el Inspector del Trabajo.

**4. ¿Qué facultades se necesitaría implementar a la Inspección del Trabajo para el cumplimiento de la Ley?**

Sanciones más drásticas, mayor coerción para hacer cumplir la ley, facultad de Juez de última instancia para que sus resoluciones sean validas en audiencias dentro del juicio laboral, poder calificar, certificar los despidos intempestivos, registro de directivas, etc.

**5. ¿Qué porcentaje de casos se ha resuelto en la inspección del trabajo en el año 2007?**

El 99,9% desconoce de estas estadísticas.

**6. ¿Cuándo el Inspector no encuentra normativa para el cumplimiento de su labor, se guía muchas de las veces por la costumbre más que por la Ley?**

Se guía por los principios del derecho laboral, se resuelve según otros casos análogos, desconocen; son respuestas comunes que pueden conllevar a deducir que la Ley esta regentando, pero a falta de esta el derecho consuetudinario es de ayuda.

**7. ¿Cree que la sociedad conoce las facultades que tiene el inspector del trabajo?**

El 99,9% concuerda en que la ciudadanía, desconoce de las facultades del Inspector del Trabajo

**8. ¿Nuestra legislación en materia Laboral cuenta con un procedimiento específico que determine las áreas de acción en el que se desenvuelva la actividad del Inspector del Trabajo en el Ecuador?**

El 99,9% concuerdan con que no existe un procedimiento específico, así como un porcentaje manifiesta desconocer del tema.

**9. ¿En el Código del Trabajo ecuatoriano se especifican con claridad las funciones del Inspector del Trabajo?**

No ya que no se encuentra de forma ordenada dentro de la codificación, a excepción de las normas sobre registro de contratos, visto bueno, desahucio, contratación colectiva y conflictos colectivos

**10. ¿Cuál es su campo de acción legal y práctico?**

La mayoría de profesionales conocen el campo de acción en un bajo porcentaje, se basan mas en conocerla como una entidad mediadora, conciliadora, entidad de carácter administrativa sin fuerza Judicial.

## **4.2.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **4.2.1.- CLASE TRABAJADORA**

De la investigación realizada, así del análisis, tratamiento de la información obtenida de las encuestas a la clase trabajadora puedo decir que:

Dentro de la población trabajadora, tanto en función de dependencia o independientemente, el 90% desconocen las funciones específicas de la Inspección del Trabajo, así como la existencia de esta dependencia.

La mitad más uno de los trabajadores ha sido despedida alguna vez de su trabajo.

Las visitas efectuadas por la Inspección del Trabajo, a los establecimientos han sido casi nulas, lo que conlleva a un abandono y una desprotección marcada en cuanto a la aplicación del ordenamiento jurídico, convirtiéndose en un aplicar de normativas consuetudinarias y pocos morales.

Este desconocimiento sobre la difusión sobre la existencia de la Inspección del Trabajo; hace que los trabajadores se sientan explotados y la parte débil de la relación laboral.

Nada o poco se conoce de los derechos y las obligaciones que tiene que hacer cumplir el inspector del trabajo dentro de la relación laboral, la inequidad en las resoluciones emitidas dentro de los conflictos laborales es preocupante y se deja en manifiesto la desprotección de las Leyes, por lo que todos muestran su interés para tener a su alcance un instrumento en el que se determine de una forma clara las facultades que tiene el Inspector del Trabajo y la Inspectoría en sí.

Este requerimiento se hace evidente en el momento que el individuo que se encuentra laborando llega a entender el verdadero significado de conocer cuáles son sus derechos como sus obligaciones, ya que allí se hace respetar la normativa y los derechos adquiridos.

Es preocupante ya que en el desarrollo de este trabajo se ha logrado encontrar trabajadores que desconocen en su totalidad las leyes y los derechos que tienen, por lo que la pregunta para la formulación del problema es muy bien colegida para el análisis realizado por medio de este trabajo.

La propuesta entregada y plasmada en un folleto, es el grano de arena que se espera aportar a la clase trabajadora y para la colectividad en general esperando se erradique en parte este desconocimiento.

#### **4.2.2.- CLASE EMPLEADORA**

De la investigación realizada, así del análisis, tratamiento de la información obtenida de las encuestas a la clase empleadora puedo decir que:

Al contrario de los trabajadores, la clase empleadora manifiesta conocer la existencia de la dependencia encargada de controlar la relación obrera patronal. En referencia a este cuestionamiento se tiene mucho conocimiento del papel de la Inspección del Trabajo

Si bien la clase empleadora en su mayoría conoce la existencia de la Inspección del trabajo, un bajo porcentaje tiene conocimiento de las Facultades del Inspector del Trabajo.

La gran mayoría nada sabe sobre cuáles son las Facultades otorgadas al Inspector del Trabajo, tal vez por la falta difusión sobre estas facultades, pese a que los empleadores manifiestan que para cumplir con la ley cuentan con un asesor legal, por lo que dicen estar satisfechos de las leyes y de su normativa, pese a que se hace más bien hacen hincapié en que son la parte menos protegida

Igualmente la clase empleadora cree que es necesario y le gustaría tener en sus manos un instrumento que contenga las facultades del Inspector del Trabajo, ya que este ayudaría para tener en claro cuáles son las normas que se deben hacer cumplir.

#### **4.2.3.- PROFESIONALES DEL DERECHO – INSPECTORA DEL TRABAJO.**

Del estudio de campo efectuado a los profesionales del derecho en sí se encontró que:

En cuanto al conocimiento de los instrumentos legales pertinentes, la mayoría conocen los básicos, por lo que desconocen las armas de que se vale el Inspector del Trabajo para cumplir su tarea sin infringir las normas legales.

La importancia de dar a conocer las facultades que tiene el Inspector del Trabajo es vital para la prevención y solución de conflictos laborales.

En su gran mayoría los profesionales creen que es necesario que el Inspector del trabajo debe tener mayores facultades, ya que las existentes pueden resultar insuficientes para cumplir con la tarea social que debe tener el Inspector del Trabajo, por lo que se sugiere implementar a la Inspección del Trabajo para el cumplimiento de la Ley Sanciones más drásticas, mayor coerción para el cumplimiento de la ley, facultad de Juez de última instancia para que sus resoluciones sean validad en audiencias dentro del juicio laboral, poder calificar, certificar los despidos intempestivos, registro de directivas, etc.

Cuándo el Inspector no encuentra normativa para el cumplimiento de su labor, Se guía por los principios del derecho laboral, y resuelve según otros casos análogos.

Afianzando el análisis de los trabajadores y empleadores, los profesionales del derecho concuerdan en que la ciudadanía, desconoce de las facultades del Inspector del Trabajo, que no existe un procedimiento específico, así como En el Código del Trabajo ecuatoriano

no se especifican con claridad las funciones del Inspector del Trabajo, a excepción de las normas sobre registro de contratos, visto bueno, desahucio, contratación colectiva y conflictos colectivos.

Más preocupante se torna cuando La mayoría de profesionales conocen el campo de acción en un bajo porcentaje, se basan mas en conocerla como una entidad mediadora, conciliadora, entidad de carácter administrativa sin fuerza Judicial.

#### **4.3.- CONTRASTACION DE RESULTADOS CON PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:**

En el desarrollo de esta investigación, y en la elaboración de la presente tesis, se ha logrado encontrar, describir las facultades, funciones y atribuciones que tiene el Inspector del Trabajo conferidos por la Ley, para prevenir – intervenir en los conflictos Obrero – Patronales, por lo que en función del desarrollo de la presente tesis, se está en condiciones de responder los cuestionamientos – preguntas directrices:

##### **4.3.1.- ¿Cuáles son los instrumentos legales, reglamentarios y doctrinales que utiliza el Inspector del trabajo?**

Constitución política, convenios internacionales, código del trabajo, Código Civil, Código de Procedimiento Civil, Código de Procedimiento Penal, Jurisprudencia, Reglamentos Orgánicos funcionales, Leyes de Seguro Social Obligatorio, Anciano y Reglamento, Leyes y Reglamentos de la Actividad Artesanal, instructivos, Circulares, otras Leyes.

##### **4.3.2.- ¿Cuáles son las armas de que se ha valido el Inspector del Trabajo sin haber infringido las normas legales?**

Esencialmente de las Inspecciones, Multas y el dialogo; en caso de dudas se aplica La Jurisprudencia, la Doctrina, la sana crítica y en especial

consultas realizadas a los superiores jerárquicos dentro del Ministerio de Trabajo, para la resolución de conflictos en los que se creen dudas en casos que no están especificados en las Leyes que le rigen, que de una u otra forma le están sometidos a su jurisdicción y competencia.

#### **4.3.3. ¿Qué facultades necesita el Inspector del Trabajo para el cumplimiento de la Ley?**

Facultad de requerimiento de los inspectores del trabajo.

Facultades para Calificar o certificar los despidos intempestivos.

Facultad para registrar directivas, otorgar permisos ocupacionales.

Sanciones más drásticas.

En caso de rebeldía a una citación de un reclamo individual de trabajo convocada por el Inspector, éste pueda ordenar la comparecencia con la fuerza pública a la persona que desacate su orden.

A petición de parte, el Inspector pueda concurrir a verificar un despido intempestivo de manera inmediata, de tal manera que el acta realizada en esta diligencia sirva como prueba plena en juicio laboral.

Para el caso de que el empleador o sus representantes no dejen entrar o no den las facilidades necesarias al Inspector para ingresar a un local de trabajo a realizar una inspección; se debería adoptar un mecanismo semejante al allanamiento, para que pueda ejecutar su labor.

En caso de rebeldía a una citación de un reclamo individual de trabajo convocada por el Inspector, éste pueda ordenar la comparecencia con la fuerza pública a la persona que desacate su orden.

Entre otras facultades que las tengo detalladas y enumeradas en el presente trabajo.

#### **4.3.4. ¿Considera qué existe insuficiencia en las normas legales que rige la actividad del Inspector del Trabajo?**

Evidentemente SI, ya que a través del presente trabajo hemos visto que el Inspector carece de instrumentos jurídicos para desempeñar de una mejor manera su papel de servidor público; aunque las normas que ya existen,



medianamente se convierten en una garantía para ejercer los derechos, pero también necesita otros para que el estado se perfeccione en el ámbito laboral.

En la ley no se ha establecido el proceso y rol del inspector dentro de la etapa de mediación, como parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, simplemente establece reglas de base para su función.

El Código del Trabajo no determina los procedimientos específicos de cómo se debe encaminar la investigación y resolución del visto bueno que ha conocido el inspector. Etc.

Pese a la existencia de autoridades laborales, como el Inspector del trabajo, hay muchos sectores de la economía productiva del país, refiriéndonos a los empleadores, que hacen caso omiso a las disposiciones emanadas de la ley y de las autoridades

#### **4.3.5. ¿Considera qué el Inspector del Trabajo se guía muchas veces por la costumbre que por la Ley?**

Por regla general NO pero en ciertos aspectos y casos SI, aunque muy pocas veces, ya que por ejemplo para mencionar uno, La falta de un procedimiento específico para materia laboral, específicamente en el caso de un contrato por obra cierta con un artesano, en el cual no se puede determinar el valor real del trabajo realizado en la elaboración de un closet, al crearse un conflicto por esta causa, hace que éste en algunos casos el Inspector utilice la sana crítica, así como la costumbre para resolver.

#### **4.3.6. ¿Cuáles son las facultades que tiene el Inspector del trabajo, para hacer cumplir las normas legales, sin que se infrinja los derechos adquiridos?**

En cuanto a esta pregunta la estoy respondiendo en todo este trabajo, ya que en el contenido de ésta, detallo todas las facultades que tiene la Inspectoría del Trabajo en nuestra legislación, así como las que nos someten por los convenios internacionales.

#### **4.4.- COMENTARIOS**

El Inspector del Trabajo en el Ecuador es una Autoridad Administrativa encargada de velar por que se cumplan los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores; es una autoridad que realiza una labor social que muy poca importancia se le ha dado en nuestro país.

Específicamente la ley laboral no toma muy en cuenta en su quehacer administrativo en beneficio de las relaciones obrero – patronales, sus actuaciones no se enmarcan en un esquema jurídico acorde con la globalización de las leyes laborales y los cambios de la sociedad.

Si bien es cierto que desde el principio se reconoció la importancia evidente que la Inspección del Trabajo tiene para el trabajador, tampoco se subestimó el valor que tiene para el empleador y para los intereses sociales y económicos de la sociedad considerada en su conjunto.

La Inspección del Trabajo ofrece al empleador medios para obtener valiosas informaciones en cuanto a sus obligaciones legales y consejos prácticos sobre las normas más efectivas de cumplir las disposiciones de la ley. No sólo puede confiar en que los Inspectores del servicio vigilarán imparcialmente por que la legislación se aplique uniformemente de manera que esté protegido contra la competencia desleal de empresas que no observen las disposiciones de trabajo obligatorias, sino que comparte los beneficios que conlleva para la comunidad, la administración eficiente de las normas laborales. Con la presencia del Inspector en el ámbito de la administración pública y con igual apreciación, el trabajador no puede sentirse solo y desprotegido de las autoridades y de la ley.

En la presente investigación se pone a consideración los elementos e instrumentos legales, reglamentarios y doctrinales que utiliza el Inspector del Trabajo, las armas de que se ha valido el Inspector del Trabajo durante todo este tiempo para cumplir su tarea sin haber infringido las

normas legales, Demostrando que el Inspector del Trabajo, necesita mayores facultades para la vigilancia del cumplimiento de la ley.

Se evidenciar la insuficiencia de las normas que rigen la actividad del Inspector del Trabajo, con lo cual se perjudica a la parte más débil, al trabajador, ya que el Inspector del Trabajo se guía muchas de las veces por la costumbre más que por la Ley, así como también por la sana crítica, la que le permite en muchos casos favorecer a una de las partes.

Demostrar que la mayoría de la sociedad desconoce las facultades que tiene el inspector del trabajo para hacer cumplir a los sujetos de la relación laboral sin que se infrinjan los derechos adquiridos.

#### **4.5.- CONCLUSIONES**

El desconocimiento de las facultades del Inspector del trabajo en la Provincia de Imbabura, hacen que no se puedan aplicar los principios de Justicia equitativa en el momento de un conflicto obrero – patronal.

El 90% de la población trabajadora desconoce las funciones específicas de la Inspección del Trabajo; y lo que ha conllevado a este desconocimiento es la falta de políticas de las Autoridades Gobernantes.

La pasividad del estado en cuanto a la problemática de los conflictos obrero patronales, la falta de toma de decisiones en cuanto a la normativa y a la publicidad de las mismas.

En la ley no se ha establecido el proceso y rol del inspector dentro de la etapa de mediación, como parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, simplemente establece reglas de base para su función.

El Código del Trabajo no determina los procedimientos específicos de cómo se debe encaminar la investigación y resolución del visto bueno que ha conocido el inspector. Etc.

Pese a la existencia de autoridades laborales, como el Inspector del trabajo, hay muchos sectores de la economía productiva del país, refiriéndonos a los empleadores, que hacen caso omiso a las disposiciones emanadas de la ley y de las autoridades; y por ello muchos trabajadores en varias ocasiones toman por la fuerza sus derechos y con mucha razón, porque éstos son irrenunciables. Por ello José Martí decía "Los derechos se toman, no se piden; se arrancan, no se mendigan".

En nuestro país hay mucho por hacer en la administración de justicia, para poder salir del subdesarrollo y la crisis económica en que vivimos. Para ello necesitamos juntar la voluntad y el esfuerzo, y trabajar honestamente cumpliendo con nuestras obligaciones primero y luego exigir nuestros derechos.

A través del presente trabajo se ha visto que el Inspector carece de instrumentos jurídicos para desempeñar de una mejor manera su papel de servidor público; aunque las normas que ya existen, medianamente se convierten en una garantía para ejercer los derechos, pero también necesita otros para que el Estado logre su cometido en el ámbito laboral.

La ley, el reglamento y la doctrina son ambiguos en este campo, tal parece, que al inspector se le ha ubicado en un segundo plano, y no se lo trata como un funcionario que verdaderamente hace labor social. En virtud de lo expuesto, se obtienen como conclusiones las siguientes:

- 1.- Dentro del ámbito laboral del Inspector del Trabajo llama la atención que en las facultades, atribuciones que le conceden este funcionario carece de la suficiente normativa para poder actuar de

acuerdo a la realidad social laboral que vive la sociedad, la actual codificación del Código Laboral no ha introducido reformas que ayude a su mejor desenvolvimiento como por ejemplo: dentro de la conflictividad laboral colectiva, el Inspector que conoce la petición, tramita el conflicto en sus diferentes instancias, en apego a lo dispuesto en el Código del Trabajo vigente, se recalca que hace falta mayor normativa para el mejor desempeño de sus acciones.

2.- La falta de un procedimiento específico para materia laboral hace que el Inspector en algunos casos utilice la sana crítica, así como la costumbre para tramitar los procesos que conoce.

3.- La falta de personal y, específicamente, la insuficiencia de Inspectores del Trabajo en diferentes cantones hace que los usuarios tengan que movilizarse grandes distancias para acudir a las dependencias del Trabajo a reclamar sus derechos, puesto que, en ciertas provincias existe un solo Inspector, como es el caso de la Provincia de Imbabura, dejando a muchos usuarios desprotegidos en sus derechos y en franca contradicción con la Constitución.

4.- El trabajador desconoce muchos de sus derechos por la falta de concientización y educación laboral, esta situación les sume en un mundo de sumisión e imposición por parte del empleador, es por eso que el inspector tiene la misión de asesorar y orientar e informar a empleadores y trabajadores, mediante el diálogo con éstos, para que las leyes, reglamentos, contratos individuales o colectivos sean respetados y acatados a cabalidad.

5.- Al Inspector del Trabajo se le han otorgado funciones estrictamente de control, y por ello tiene la facultad de visitar e inspeccionar a los centros de trabajo para que en los mismos se observen las disposiciones legales sobre seguridad e higiene del trabajo; y normas del Código de Trabajo, especialmente en lo que atañe al aspecto salarial.

6.- Dentro de la conflictividad Laboral Colectiva, el Inspector que conoce la petición, tramita el conflicto en sus diferentes instancias, en apego a lo dispuesto en el Código del Trabajo vigente, del cual se relleva

que hace falta mayor normativa para el mejor desempeño de sus acciones.

7.- Esencialmente en la Inspectoría del Trabajo se conocen las diferentes denuncias laborales que tanto en forma verbal o por escrito hacen los trabajadores o empleadores, procurando mediante la conciliación resolver el diferendo que haya motivado la presentación de esas quejas, para lo cual el funcionario procurará la audiencia respectiva para con el diálogo buscar la referida resolución, ya que éste se asimila a un Juez de Paz.

8.- En la ley no se ha establecido el proceso y rol del Inspector dentro de la etapa de mediación, como parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, simplemente estipula reglas de base para su función, así como no determina los procedimientos específicos de cómo se debe encaminar la investigación y resolución del visto bueno que ha conocido el inspector.

9.- No se enfoca desde el punto de vista social el rol del inspector en los conflictos individuales de trabajo.

10.- No determina con exactitud la jurisdicción de los inspectores, especialmente en el manual de puestos del sector público, cuando se habla solamente de "Jurisdicción de mediana y gran complejidad laboral".

11.- No determina el valor jurídico de las actuaciones del inspector, especialmente en lo relativo a desahucios, inspecciones e informes de accidentes de trabajo.

12.- La ley, no prevé otras medidas coercitivas, a excepción de las multas, de las cuales el Inspector pueda valerse para asegurar el cumplimiento de sus órdenes; y,

13.- Al Inspector se le otorgan facultades discrecionales para resolver un visto bueno, por ello, puede suceder que con su resolución perjudique a una u otra parte, la misma que no puede ser el reflejo de la realidad de las pruebas aportadas en el proceso.

#### **4.6.- RECOMENDACIONES**

Nuestra legislación, en el campo laboral es incompleta y caduca, por ello requiere del apoyo de reglamentos y en especial del Código del Procedimiento Civil; por esto, se estima necesario y urgente que se introduzcan nuevas reformas a la ley laboral; surgen las siguientes recomendaciones:

1.- Expedir de un Código de Procedimiento Laboral, acorde con la situación actual de la sociedad.

2.- Reformar el Código del Trabajo vigente, actualizándolo a la realidad económica y social del país.

3.- Dar mayores facultades al Inspector del Trabajo, para la vigilancia del cumplimiento de la ley.

3.1.- Ampliar las facultades, otorgar potestades para la aplicación de las normas legales; tales como:

- En caso de rebeldía a una citación de un reclamo individual de trabajo convocada por el Inspector, éste pueda ordenar la comparecencia con la fuerza pública a la persona que desacate su orden.

- A petición de parte, el Inspector pueda concurrir a verificar un despido intempestivo de manera inmediata, de tal manera que el acta realizada en esta diligencia sirva como prueba plena en juicio laboral.

- Para el caso de que el empleador o sus representantes no dejen entrar o no den las facilidades necesarias al Inspector para ingresar a un local de trabajo a realizar una inspección; se debería adoptar un mecanismo semejante al allanamiento, para que pueda ejecutar su labor.

4.- Crear en cada cantón del país una Inspectoría de Trabajo, para que el Inspector acuda a los sectores en donde el Provincial no puede llegar; ya sea por falta de transporte o por otras tareas que realiza en las ciudades más grandes.

5.- Dotar a las Inspectorías del trabajo de todos los medios y materiales necesarios para el cumplimiento de su misión.

6.- Adoctrinar a los Inspectores con cursos de perfeccionamiento en materia laboral, dentro y fuera del país, con el fin de que obtenga los conocimientos suficientes para ejercer su función.

7.- Introducir reformas a la ley y al reglamento en materia laboral por parte del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, considerando las recomendaciones de los Inspectores, que constituyen el eje y esencia de la existencia de este Ministerio.

8.- Cumplir con lo que determina el Reglamento Orgánico funcional del Ministerio y promover reuniones, por lo menos una vez al año, entre todos los Inspectores del Trabajo del país, con el objeto de unificar criterios en cuanto al modus operandi de esta autoridad del trabajo, en relación a la aplicación de la ley laboral.

9.- Actuar para que, en caso de muerte del trabajador no afiliado al IESS, por un accidente de trabajo, el Inspector tenga los suficientes instrumentos legales para hacer que el empleador indemnice a los deudos inmediatamente, con el valor de los gastos que ocasione el funeral; sin necesidad de que comparezcan a juicio ante el Juez de la materia.

10.- Considerar la reforma que si la cuantía de una indemnización laboral no supere los cincuenta Salarios Básicos Unificados, (50 x USD. \$ 218,00 = USD. \$ 10.900,00 referencia) el Inspector pueda ejecutar la obligación; y no sea necesario que para su pago, el trabajador deba comparecer a juicio.

11.- Establecer planes de concientización laboral para los trabajadores con la utilización de los medios de comunicación del país, enseñándoles e



instruyéndoles sobre sus derechos y obligaciones, con el fin de que sepan, por lo menos que tienen derecho a un sueldo apegado a la ley, remuneraciones correspondientes, utilidades, seguridad e higiene en el trabajo, Seguridad Social, Vacaciones anuales, y a una Indemnización laboral al término de la relación laboral, etc.

12.- Orientar una acción institucional coordinada y conjunta entre las instituciones encargadas de la aplicación de las diferentes leyes que protegen al trabajador; y las acciones que éstas emprendan en esta materia se coordinen para lograr una satisfactoria eficacia en su aplicación.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.- APORTE**

Nuestra legislación en el campo laboral, no cuenta con un procedimiento específico que determine las áreas de acción, la forma de tramitar los reclamos laborales y demás trámites administrativos.

La existencia de vacíos, la falta de tipificación de normas o artículos dedicados especialmente a la función y atribución del Órgano Administrativo no son suficientes para que la autoridad cumpla con labor social en beneficio de los trabajadores, empleadores y el propio Estado.

El desconocimiento de las facultades del Inspector del Trabajo en la provincia de Imbabura, hacen que no se pueda aplicar principios de justicia equitativa en el momento de un conflicto obrero – patronal.

Con estas consideraciones esta propuesta va encaminada a encontrar y describir las “Facultades del Inspector del Trabajo en el Trámite Laboral Administrativo Conflicto Obrero - Patronal, con el objeto de evitar que se den en un mayor porcentaje los conflictos obreros patronales; precaver el mal uso de las leyes en contra de uno u otro dentro de la relación laboral; así como contar con un instrumento que ayude a publicitar estas facultades para que no sea letra muerta por el desconocimiento de la sociedad de la existencia de estas atribuciones.

Pongo a su consideración el siguiente folleto – guía laboral con un resumen breve y conciso de todo lo contenido en mayor amplitud en toda esta tesis, para el breve entendimiento de quien desee conocer las facultades del inspector del trabajo.

## **5.1.- GUIA LABORAL**

### **“FACULTAD LEGAL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO”.-**

#### **INTRODUCCIÓN.**

- 5.1.1.- BASE LEGAL.**
- 5.1.2.- OBJETIVOS Y FINALIDADES.**
- 5.1.3.- ATRIBUCIONES Y FUNCIONES.**
  - 5.1.3.1.- ATRIBUCIONES.**
  - 5.1.3.2.- FUNCIONES.**
    - 5.1.3.2.1.- FUNCIONES DE ACCION.**
    - 5.1.3.2.2.- FUNCIONES DE CONTROL.**
    - 5.1.3.2.3.- FUNCIONES DE ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN.**
    - 5.1.3.2.4.- FUNCION DE INFORMACIÓN.**
    - 5.1.3.2.5.- FUNCIÓN DE PREVENCIÓN.**
    - 5.1.3.2.6.- FUNCIÓN DE ÁRBITRO.**
    - 5.1.3.2.7.- FUNCIÓN DE MEDIADOR.**
- 5.1.4.- ACTUACION ADMINISTRATIVA.**
- 5.1.5.- REGISTRO Y APROBACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.**
- 5.1.6.- AUTORIZACIONES.**
- 5.1.7.- INTERVENCIÓN EN VISTOS BUENOS.**
  - 5.1.7.1.- TRÁMITE.**
  - 5.1.7.2.- VISTO BUENO SOLICITADO POR EL EMPLEADOR.**
    - 5.1.7.2.1.- OTRAS CAUSAS LEGALES DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS.**
    - 5.1.7.3.- VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR.**
      - 5.1.7.3.1.- OTRAS CAUSALES.**
      - 5.1.7.4.- VISTO BUENO EN UN CONTRATO COLECTIVO.**
      - 5.1.7.5.- VALOR Y EFECTOS JURÍDICOS DEL VISTO BUENO.**
  - 5.1.8.- INTERVENCIÓN EN DESAHUCIOS.**
    - 5.1.8.1.- CONTRATOS EN LOS QUE SE PUEDE SOLICITAR EL DESAHUCIO.**

- 5.1.8.2.-** CASOS EN LOS QUE NO PROCEDE EL DESAHUCIO.
- 5.1.8.3.-** EFECTOS JURÍDICOS DEL DESAHUCIO.
- 5.1.9.-** NOTIFICACIÓN CON PROYECTOS DE CONTRATOS COLECTIVOS.
- 5.1.9.1.-** INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- CONFLICTOS COLECTIVOS.
- 5.1.10.-** INTERVENCIÓN EN CASOS DE HUELGA.
- 5.1.10.1.-** CAUSALES PARA DECLARAR LA HUELGA.
- 5.1.10.2.-** HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO.
- 5.1.10.3.-** INTERVENCIÓN EN CASOS DE HUELGA SOLIDARIA.
- 5.1.11.-** INTERVENCIÓN EN CASOS DE PAROS.
- 5.1.11.1.-** PARO ILEGAL.
- 5.1.11.2.-** PARO FRAUDULENTO.
- 5.1.12.-** ATRIBUCIONES RESPECTO DEL TRABAJO A DOMICILIO.
- 5.1.13.-** INTERVENCIÓN EN RIESGOS DEL TRABAJO.
- 5.1.14.-** CONTROL EN LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES Y REMUNERACIONES ADICIONALES.
- 5.1.15.-** INTERVENCIÓN FRENTE A LA ACTIVIDAD ARTESANAL.
- 5.1.16.-** SUSCRIPCIÓN DE ACTAS DE FINIQUITO Y TRANSACCIONALES.
- 5.1.17.-** RECURSOS DE LAS RESOLUCIONES Y DECISIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.
- 5.1.17.1.-** EN VISTOS BUENOS.
- 5.1.17.2.-** EN DESAHUCIOS.
- 5.1.17.3.-** EN RIESGOS DEL TRABAJO.
- 5.1.18.-** DE LOS JUZGAMIENTOS DE INFRACCIONES.
- 5.1.18.1.-** EJECUCION DE LAS RESOLUCIONES.
- 5.1.18.2.-** EJECUCION DE FALLOS.
- 5.1.18.3.-** EJECUCION DEL JUZGAMIENTO POR INFRACCIONES.
- 5.1.19.-** CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL.

## **GUIA LABORAL**

### **FACULTAD LEGAL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.**

#### **INTRODUCCIÓN.-**

Nace la Interrogante con el devenir del ejercicio profesional, y como no como un simple ciudadano, en cuanto a un sector muy importante de la sociedad y parte fundamental de un Estado como es el ente laboral, en sí la legislación que rige a este campo, siendo más específicos dentro de las garantías contempladas en las constituciones que han regido en nuestro país, y en relación de ésta los contenidos objetivos y sustantivos de la Ley, los cuales no todos son conocidos y difundidos por el estado para su veras aplicación, por lo que pongo a disposición de ustedes esta guía que contiene lo básico en cuanto a las actuaciones del Inspector del Trabajo y de la Inspectoría en sí.

Empecemos entendiendo y diferenciando las siguientes definiciones:

**Inspección.-** El que por oficio examina y controla una cosa.

**Inspección del Trabajo.-** Servicio oficial administrativo encargado por velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con finalidad de prestaciones más seguras, ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social (según Cabanellas).

**Inspector del Trabajo.-** es una autoridad Administrativa encargada de hacer cumplir los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

#### **5.1.1.- BASE LEGAL.-**

Constitución Política Arts. 33.- “El trabajo es un derecho y deber social, Art. 66.- derechos de libertad: numeral 17 “El derecho a la libertad de

trabajo. Art. 325 derecho al trabajo. Art. 326 Principios, sustento del derecho al trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, etc.; Código del Trabajo. Arts. 5, 6, 7 del Art. 544 al 547.- Inspectores; Atribuciones, responsabilidades y sanciones.

### **5.1.2.- OBJETIVOS Y FINALIDADES**

- Cumplir con las obligaciones y responsabilidades que la Ley y el Reglamento respectivo le asigna.
- Velar por el cumplimiento de las normas, leyes y decretos emitidos a favor de la clase trabajadora.

### **5.1.3.- ATRIBUCIONES Y FUNCIONES.**

#### **5.1.3.1.- ATRIBUCIONES:**

- a) Cuidar que se observen disposiciones sobre seguridad e higiene de los talleres, lugares de trabajo.
- b) Cuidar que se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a trabajadores y empleadores.
- c) Efectuar visitas a fábricas, talleres, etc. Destinados al trabajo cuando estime conveniente o por petición de parte.
- d) Cerciorarse con la revisión de documentos y registro de las empresas, interrogación personal del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.
- e) Conceder o negar visto bueno y notificar los desahucios.
- f) Intervenir en las omisiones de control.
- g) Imponer multas.
- h) Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el estado. Entre estos tenemos:
  - a) Registro y aprobación de contratos individuales de trabajo.
  - b) Autorizaciones de trabajo en horas suplementarias y extraordinarias.
  - c) Notificar con proyectos de contratos colectivos.

- d) Integrar el tribunal de conciliación y arbitraje.
- e) Intervenir en casos de paros, huelgas.
- f) Registro de los agentes de comercio y corredores de seguros.
- g) Intervención en riesgos del trabajo.
- h) Controlar la participación de utilidades.
- i) Intervención en la actividad artesanal.
- j) Suscripción de actas de finiquito y transaccionales.
- k) Intervención en los riesgos del trabajo.
- l) Juzgar las infracciones de trabajo.
- m) Dictar fallos, resoluciones y ejecutarlas.

### **5.1.3.2.- FUNCIONES**

**5.1.3.2.1.- FUNCIONES DE ACCION.-** potestad, facultad, efecto o resultado de hacer y ejercer la potestad jurídica que le establece la ley como es el conocimiento y resolución de los vistos buenos, enfermedades profesionales, conocimiento y notificación de desahucios, registros de contratos de trabajo, integración de tribunales de conciliación y arbitraje, etc.

**5.1.3.2.2.- FUNCIONES DE CONTROL.-** controlar el cumplimiento de las normas establecidas en el código del trabajo, es decir regula obligaciones, derechos y prohibiciones que tienen que ver entre los dos sujetos de la relación laboral. Así como estipulaciones inherentes a contratos obligatorios, duración máxima del trabajo y remuneración en horas suplementarias y extraordinarias, exhibición de horarios de labor, pagos de sueldo y salarios, aporte al IESS; participación de utilidades, remuneraciones adicionales, nomina de trabajadores, condiciones de seguridad e higiene. Normas que el Inspector debe vigilar que se encuentren satisfechas y cumplidas.

**5.1.3.2.3.- FUNCIONES DE ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN.-** Se basa fundamentalmente en el dialogo permanente del inspector con los

trabajadores coligados ya sea en una asociación, comité de empresa o sindicato; así como con los trabajadores individuales y con los empleadores para así fomentar el bienestar, progreso de los mismos.

**5.1.3.2.4.- FUNCION DE INFORMACIÓN.-** Es obligación informar y dar a conocer las atribuciones, derechos y deberes que tienen los sujetos laborales.

**5.1.3.2.5.- FUNCIÓN DE PREVENCIÓN.-** nuestro sistema jurídico, anuncia la prevención a través de las Autoridades administrativas; los inspectores del trabajo en las visitas periódicas cuando detecta problemas entre trabajadores y empleadores tiene la potestad de procurar un arreglo antes que se desencadene un conflicto.

- por lo que uno de los objetivos de la prevención es el evitar los conflictos colectivos, mediante las INSPECCIONES periódicas a las fábricas.

De acuerdo a la circunstancia y necesidad existen dos clases de inspección:

**a).- Inspección Ordinaria.-** Se realiza en forma de rutina o de oficio, y abarca de manera general todos los aspectos y condiciones derivadas de las relaciones obrero-patronales y establecidas por la ley y el reglamento.

**b).- Inspección Especial.-** Es una visita de alcance limitado, y se la realiza con una finalidad u objetivo en particular; como por ejemplo, para inspeccionar o investigar una queja, accidente de trabajo o una reinspección, etc.

**5.1.3.2.6.- FUNCIÓN DE ÁRBITRO.-** El Inspector tiene la facultad jurídica para ello y el arbitraje es obligatorio de acuerdo con la ley; dentro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

**5.1.3.2.7.- FUNCIÓN DE MEDIADOR.-**



- El Inspector de Trabajo es el funcionario que mejor puede descubrir si existe algún defecto o incumplimiento en las disposiciones legales en vigor, ya que es la persona más ideal e idónea para realizar este trabajo; ya que nadie más que él conoce los pormenores de una relación laboral y condiciones de trabajo.
- En el ámbito de la mediación también podemos decir que el Inspector interviene y está facultado a realizar citaciones a la Inspección del Trabajo para tratar de solucionar un conflicto individual de carácter laboral.
- Todo el esfuerzo y empeño que pone el Inspector, en la Inspección, en el arbitraje y en la mediación, le convierten en un ente pacificador, y es visible su campo de acción como un juez de paz laboral.

#### **5.1.4.- ACTUACION ADMINISTRATIVA**

- Los Inspectores del trabajo son agentes ejecutivos del servicio y controlan directamente la aplicación de las leyes laborales;
- Deben desempeñar sus funciones de acuerdo con los procedimientos establecidos para la totalidad del servicio y deben mantener informados a sus superiores de sus actividades e investigaciones en forma y manera prescritas por la administración central, esto es la Dirección General del Trabajo.
- La correcta ejecución del trabajo confiada a los inspectores, depende en gran medida de su imparcialidad, autoridad personal e independencia de cualquier influencia exterior indebida.
- La actuación del Inspector es meramente administrativa y no judicial.
- Las Inspectorías del Trabajo son unidades administrativas que administrativa y funcionalmente dependen del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, y la responsabilidad del Inspector como característica de clase es la toma de decisiones de carácter laboral, de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo.

### **5.1.5.- REGISTRO Y APROBACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.-**

Deben celebrarse por escrito y registrar obligatoriamente dentro de los 30 días siguientes; a falta de este, ante el juez del trabajo de la misma jurisdicción.

### **5.1.6.- AUTORIZACIONES.-**

- Está facultado para autorizar trabajos en horas suplementarias y extraordinarias; recuperar tiempo de labores perdidas por circunstancias de accidentes e imprevistos por caso fortuito o fuerza mayor.
- Para realizar trabajos en horas suplementarias y extraordinarias se requiere: a) convenio entre las partes, b) la autorización del Inspector del trabajo; Si se dan en el día o hasta las 12 de la noche se pagan con el recargo del 50%; si se dan a partir de las 12 de la noche hasta las 6 am se pagarán con el 100% recargo; si se realizan en los días sábados y domingos se pagará con el 100% de recargo.

### **7.- 5.1.7.- INTERVENCIÓN EN VISTOS BUENOS.-**

- Interviene a solicitud de parte interesada y con procedimiento establecido en el Art. 621 del Cód. Trab. Y fundado en los casos señalados en los Art. 172 y 173 del CT respectivamente.
- El visto bueno es un trámite administrativo del cual el inspector del trabajo tiene la facultad privativa de conocer, tramitar y resolver sobre la terminación de las relaciones de trabajo, conforme al Art. 183 del CT.
- En este trámite influye decididamente la apreciación subjetiva del Inspector.
- En el Cód. del Trab. No se indica las formalidades que debe contener la petición, pero ésta debe sujetarse a la estructura de la Demanda establecida en al Art. 68 del Cód. de Proc. Civil.

- En la resolución el inspector debe motivar su decisión indicando los fundamentos de hecho y de derecho; su decisión es inapelable.

#### **5.1.7.1.- TRAMITE.-** Art. 621 Cód. del Trab.

1. Recibida la solicitud, se abrirá un expediente y en primera providencia se notificara al demandado, dentro de 24 horas, concediéndole 2 días para que conteste; de dicha notificación se asienta la respectiva razón.
  2. con la contestación o en rebeldía, la autoridad procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará la resolución dentro del tercer día. En la práctica el Inspector la investigación la alarga por 30 días, para luego e este término dictar su resolución; basándose en el Art. 633 literal b) del Cod. Del Trab. La cual se refiere a las prescripciones especiales.
- En caso de visto bueno solicitado por el empleador:
    - El trabajador debe mantenerse en su puesto de trabajo hasta que se dicte la resolución.- acepción abandono definitivo de trabajo; si el empleador le pone fuera de servicio tiene que indemnizarlo de acuerdo al despido intempestivo.
    - Si el trabajador solicita el visto bueno y abandona el trabajo antes de la resolución deberá indemnizar al patrono conforme a la ley.
    - A petición del empleador se puede suspender las relaciones laborales hasta que se dicte la resolución; pero debe consignar un mes de sueldo que se entregará al trabajador.
    - Si el visto bueno es negado el patrono debe reintegrar al trabajador sino incurriría en despido intempestivo. El trabajador debe presentarse dentro del plazo de un mes caso contrario no podrá reintegrarse al trabajo y pierde las indemnizaciones por despido intempestivo.

**5.1.7.2.- VISTO BUENO SOLICITADO POR EL EMPLEADOR.-** es un despido legal cuando se enmarca en las causales del Art. 172 CT y son:

- a) 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 dentro de un mismo mes.
- b) Por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados.- la indisciplina la califica el inspector a su criterio de acuerdo a la gravedad.
- c) Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.- esto dentro de la actividad laboral; no así de la vida privada del trabajador, a menos que por la naturaleza de sus funciones cause perjuicio al prestigio de la empresa; hay falta de probidad al sustraerse bienes de la empresa, materia prima, divulgar secretos de fabricación, etc.
- d) Por injurias graves y rogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante.-  
Injuria.- agravio, ofensa o ultraje de palabra u obra con intención de deshonar a otra persona; no importa si es calumniosa o no calumniosa, es causal; y la injuria no es necesaria que sea declarada por un juez penal (Art. 109 num. 3 CC.) = injurias graves que manifiesten claramente un estado habitual de falta de armonía de las dos voluntades.
- e) Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la que se comprometió; es decir:
  - Si no cumple o realiza el trabajo de acuerdo a lo estipulado en el contrato, con esmero, responsabilidad en el tiempo y lugar convenido.
  - En caso de haber sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional no cabe el visto bueno.
  - Para evitar este problema se recomienda el contrato a prueba legalmente escrito y registrado ante el inspector del trabajo.

- f) Por denuncia injustificada en contra del empleador, respecto de sus obligaciones en el IESS (Inscripción y aportes al día).
- Si fuere injustificada la denuncia quedará asegurada la estabilidad del trabajador, en trabajos permanentes; si no justifica se da el visto bueno.
- g) Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, reglamentos o por autoridad competente; o por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos.

#### **5.1.7.2.1.- OTRAS CAUSAS LEGALES DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS**

- a) Empleados privados.- Art. 310 concordancia con el Art. 172 núm. 3 (probidad).
1. cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador Ej. Revelar secretos técnicos o de fabricación.
  2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.
- b) Contratos de aprendizaje.- Art. 164 concordancia con el Art. 172 núm. 4, 5.
1. Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes.
  2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.
- c) Transporte.- Art. 329 (causas especiales de despido); además de las prescritas en el Art. 172.
1. Desempeñar el servicio bajo influencia de bebidas alcohólicas, alucinógenos o estupefacientes.
  2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada por más de 24 horas.

3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces al mes.
  4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito.
- d) Prevención de riesgos.- Art. 412 núm. 5.- La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección Nacional Médico Social del IESS. Es causa justa para la terminación del contrato de trabajo. Cuando hubiere transcurrido 30 días de la fecha de notificación al trabajador por medio de la Insp. Del Trab. Para la obtención de la ficha.
- En el caso de los Arts. 164, 310, 329 y 412; la Ley no exige requisito previo y por consiguiente el empleador puede dar por terminado el contrato sin recurrir ante el Insp. del Trab. Con la petición de Visto Bueno. Si el empleado reclama ilegalidad en estos despidos o terminación de contratos, el empleador, debe justificar la razón de su proceder.

**5.1.7.3.- VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR.-** Art. 173 CT.- Son causales y una vez aceptadas surten efecto y les dan los derechos del Despido Intempestivo.

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge ascendientes o descendientes.-
  - La injurias deben ser calificadas por el Insp. del trab.
  - Estas injurias violan lo que dispone el Art. 42 núm. 13 que señala que el empleador tiene la obligación de tratarles a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra u obra.
  - No es necesario que exista dolo en la injuria, basta que sea injuria como tal.
  - Cuando exista injuria reciproca no será causa para visto bueno.  
(Art. 109 num. 3 CC.) = injurias graves que manifiesten claramente un estado habitual de falta de armonía de las dos voluntades.

2. Por disminución, falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.-
  - Constituye incumplimiento del contrato por parte del empleador.
  - A falta de pago el trabajador puede además reclamar la remuneración con recargos legales.
  - La falta de puntualidad en el pago debe ser habitual o reiterada.
  - La remuneración debe ser pagada en la fecha estipulada en el contrato; y a falta de esta a partir del primer día de la semana o mes del trabajo.
  - La disminución de la remuneración sin consentimiento del trabajador constituye DESPIDO INTEMPESTIVO sin trámite de Visto Bueno ç; aunque sigue siendo causal de visto bueno.
3. Por exigir el empleador al trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52 CT = riesgos de accidentes.
  - Contraviene el arreglo contractual al imponer un trabajo al cual no se obligó en el contrato; esto en todo caso que resulte perjudicado el trabajador ya sea por el cambio a otro puesto en el cual no realice bien su trabajo o le signifique rebaja del salario pactado.
  - El trabajador tiene el plazo de 60 días para reclamar esta arbitrariedad; si no lo hace se entiende que esta conforme, y ya no tiene derecho a pedir despido intempestivo o solicitar el visto bueno.

**5.1.7.3.1.- OTRAS CAUSALES.-** Art. 164 (del aprendiz).

- a) Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas 1,2,3,4 del Art. 161 CT.
  1. enseñar al aprendiz del arte.
  2. pagarle cumplidamente.
  3. guardarle consideración, sin maltratos.
  4. cuidar de que el aprendiz termine l primaria y si la tuviera que concurra a la escuela técnica del ramo.

- b) Si el empleador o sus familiares, tratan de inducirle a cometer un acto ilícito.
- Estas también pueden ser causales de visto bueno si se hallan incursos en las causales del Art. 173.
- El aprendiz tiene la facultad para dar por terminado unilateralmente sin trámite previo.
- Puede recurrir ante el juez de trabajo para reclamar indemnizaciones ( un mes de salario).

#### **5.1.7.4.- VISTO BUENO EN UN CONTRATO COLECTIVO.**

Encausado en virtud al Art.172 CT.

- Primero debe resolver las quejas o reclamos en el comité obrero patronal.
- Si las quejas o reclamos son resueltas por el comité dentro del plazo que señale en contrato colectivo, se podrá acudir ante el Insp. del Trab. Para solicitar el visto bueno; el inspector debe verificar que se haya cumplido con ese requisito.

CASO ESPECIAL.- En el caso de los trabajadores del cuerpo de bomberos Art. 623 CT. Confiere competencia privativa:

- a) Director general o subdirector del trabajo en pichincha.
- b) Subdirector del litoral en el Guayas
- c) Subdirector del austro en el Azuay
- d) El inspector del trabajo en las demás provincias.
- Los jefes de los cuerpos de bomberos tienen la potestad para separar de hecho y provisionalmente a los trabajadores que incurran en el Art. 172 CT. Con el trámite del Art. 621 CT.
- Visto bueno favorable empleador.- el trabajador no tendrá derecho a reclamar sus haberes ni lo correspondiente a despido intempestivo.
- Visto bueno desfavorable al empleador.- Este puede reincorporarse a las labores, si no es recibido se da el despido intempestivo y no



pierde los haberes que le corresponden desde la separación provisional o definitiva

- La resolución debe darse no más allá de 4 días improrrogables.

#### **5.1.7.5.- VALOR Y EFECTOS JURÍDICOS DEL VISTO BUENO.-**

- La resolución dictada por el Inspector del Trabajo es inamovible, no puede ser reformada o revocada por los superiores Administrativos; pero si por el Juez del Trabajo. (en caso de impugnación del trabajador y dentro de juicio laboral por despido intempestivo).
- La solicitud del visto constituye una verdadera demanda.
- El visto bueno concedido o negado por el Insp. del trab. Es un requisito previo que permite justificar en juicio las causa de terminación legal del contrato individual del trabajo, pero por si solo no demuestra la legalidad de esta terminación a menos que la partes lo admitan expresa o tácitamente.

#### **5.1.8.- INTERVENCIÓN EN DESAHUCIOS.**

Desahucio.- “el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato (Art. 184 inc. 1 CT.)

- Salvaguardia los intereses del trabajador protegiéndole de una terminación brusca y dándole la oportunidad de buscar otro trabajo.
- Ni el trabajador pierde su última remuneración, ni el empleador se queda sin trabajadores intempestivamente.
- Tramite:
  - a) Debe presentarse ante el Insp. del Trab. O ante el juez del trabajo.
  - b) Se debe adjuntar la certificación del IESS de estar al día en los pagos patronales; en el caso del empleador.
  - c) Debe notificarse con 15 días de anticipación (solicitado por el trabajador).

- d) Debe notificarse con 30 días de anticipación (solicitado por el empleador).
- e) Mientras transcurran estos plazos el Insp. procederá liquidar el valor que representen las bonificaciones.
- f) La notificación no tiene efecto si terminado el plazo no consigna el valor de la liquidación efectuada (desahucio Empleador).
- g) Bonificación es = 25% del equivalente de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios.
- h) Presentada la notificación con el desahucio ante el Insp. del Trab. Este debe efectuar la notificación a las partes dentro de 24 horas subsiguientes; de la cual el Insp. sentara la respectiva razón.
- i) El notificado no puede oponer excepción a esta; y que para este desahucio no necesita causal alguna.

#### **5.1.8.1.- CONTRATOS EN LOS QUE SE PUEDE SOLICITAR EL DESAHUCIO.**

1. Contratos por tiempo indefinido.- ninguna de las partes puede hacerlo cesar sino en virtud del desahucio notificado legalmente; pero no podrán hacerlo si aún no ha transcurrido un año mínimo de estabilidad (Art. 14 CT.), a menos de que se trate de aquellos suscritos por obra cierta (contratos eventuales, ocasionales, servicio doméstico, aprendizaje, Etc.); la parte perjudicada no tendrá derecho para demandar el reingreso a la relación laboral, pero podrá demandar el pago de indemnizaciones por despido o abandono intempestivo.
2. En los contratos por tiempo fijo.- no siempre terminan con el vencimiento del plazo, ya que debe notificarse a la otra parte con el desahucio con 30 días de anticipación Art. 184 inc. 2 CT.; sino se

entenderá como renovado por el mismo plazo del inicialmente suscrito.

- El único contrato que prescinde del desahucio es el contrato a prueba.
  - En el servicio doméstico = 15 días de prueba, pueden terminar la relación en cualquier momento con 3 días de anticipación mientras dure la prueba; mientras transcurra el plazo desde la notificación para la terminación del contrato el empleador debe dar permiso por lo menos 2 horas semanales para que busque trabajo.
3. Desahucio en liquidación de empresas.- La liquidación de una empresa, es resuelta por lo general solamente por parte del empleador y fundada en causas ajenas a su voluntad.
- La notificación con la liquidación de la empresa al trabajador, es un preaviso de terminación de contrato; Art. 193 CT. = los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios deben dar aviso a los trabajadores con un mes de anticipación y esta notificación surte los efectos de notificación de desahucio.
  - Si se vuelve a abrir la empresa dentro del plazo de un año ya sea directamente o indirectamente deberá recibir a los mismos trabajadores desahuciados.
  - El empleador debe pagar a los trabajadores las bonificaciones e indemnizaciones correspondientes a desahucio y despido intempestivo, sin perjuicio de pagar los rubros por concepto de contratación colectiva, si la hubiere.

#### **5.1.8.2.- CASOS EN LOS QUE NO PROCEDE EL DESAHUCIO.-**

Primer caso.-

- El trabajador que adoleciere de una enfermedad profesional o no profesional o tuviere que ausentarse por el servicio militar no puede ser desahuciado.

- La mujer embarazada, los trabajadores que han participado en una huelga lícita e ilícita en especial cuando el empleador a sido notificado con el pliego de peticiones.
- En los contratos de plazo fijo no procede el desahucio antes de los 30 días de anticipación de su vencimiento.

Segundo Caso.-

- Solicitar desahucio a más de 2 trabajadores en las empresas que hubiese menos de 20 trabajadores o 20; a más de 5 trabajadores en las que hubiese mayor número; esto dentro de los treinta días.

Tercer caso.-

- No puede desahuciar a los miembros de las directivas de las organizaciones de trabajadores.
- A los trabajadores de la empresa desde el momento en que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la directiva.

#### **5.1.8.3.- EFECTOS JURÍDICOS DEL DESAHUCIO.**

- Notificado el empleador o el trabajador con el desahucio empieza a correr el tiempo que la ley señala. (15 y 30 días respectivamente)
- Transcurrido el plazo y con el vencimiento del cual se extinguen las relaciones laborales; el que solicito el desahucio no puede retractarse unilateralmente, a menos que la otra parte lo acepte.
- La Notificación legal es una solemnidad esencial, y se convierte en un instrumento público, ya que no puede suplirse con otra prueba la falta de instrumento público.
- El desahucio no surte efecto si el empleador no ha consignado en plazo de 30 días que media entre la notificación y la terminación del contrato en el caso del empleador y de 15 días en el caso de solicitado por el trabajador la bonificación correspondiente al 25% de la última remuneración por cada año.

- En los contratos a plazo fijo, el empleador debe pagar el 50% de la remuneración total por el tiempo que falte de lo convenido o el despido intempestivo. Esto a elección del trabajador; el trabajador deberá pagar al empleador el 25% de la remuneración computada de la igual forma; si ha desahuciado antes de los 30 días de anticipación de su vencimiento respectivamente.
- En el contrato a tiempo indefinido pagará al trabajador la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio.
- Si abandona el trabajo sin el desahucio pertinente el trabajador, debe pagar la suma de 15 días de remuneración, el empleador no obstante puede solicitar el visto bueno.
- El empleador debe indemnizar al trabajador con la remuneración de un año si desahucia cuando se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o cualquier otra asociación de trabajadores.
- El empleador debe indemnizar al trabajador con la remuneración de un año más lo concerniente a despido intempestivo y desahucio si es miembro de la Directiva.

#### **5.1.9.- NOTIFICACIÓN CON PROYECTOS DE CONTRATOS COLECTIVOS.-**

Contrato Colectivo.- Art. 224 CT.- convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y a una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo...

- Objetivo del Contrato Colectivo.- regular las condiciones de trabajo.
- Las asociaciones de trabajadores, comités de empresas y sindicatos legalmente constituidos y facultados de acuerdo a la ley pueden presentar los proyectos de contratos colectivos ante el

Insp. del Trab. a falta de este ante el director general del trabajo en Quito, subdirectores del trabajo en el Austro y en el Guayas, respectivamente.

- Tienen la obligación de celebrarlo los empleadores que tienen contratado a más de 30 trabajadores bajo su dependencia, los mismos que se encuentre organizados en una asociación, comité de empresa o comité central único y cuando éstas la soliciten. (30 personas requisito mínimo para formar un asociación o comité de empresa).

#### **5.1.9.1.- INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.-**

##### **CONFLICTOS COLECTIVOS.-**

- En primera instancia preside el Inspector del trabajo el Tribunal de conciliación y arbitraje con 2 vocales principales y 2 suplentes designados por el trabajador y en el mismo número de la parte trabajadora.
- En segunda instancia los Tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán conformados por el director o subinspector del trabajo o a quien designe el ministro del trabajo a falta de estos quien presidirá el Tribunal conformándolo también por los vocales designados por las partes.
- Para tomar decisiones el tribunal requiere que se encuentren presentes por lo menos 3 de sus miembros y la responsabilidad recae sobre quien lo preside.
- El tribunal resolverá de forma de forma irrestricta sobre los puntos que se hallen en controversia o desacuerdo.
- Antes de que intervenga el tribunal de conciliación, las partes deben cometerse a la mediación laboral y si no se llega a un acuerdo en esta instancia intervendrá el tribunal de conciliación y arbitraje.

- El funcionario que preside el tribunal tiene atribuciones privativas como:
  - a) Dictar de oficio las providencias tendientes a la sustanciación del proceso.-
  - b) Ordenar la comparecencia inmediata de patronos y trabajadores con el objeto de conciliar las partes.
  - c) Designar a los vocales, en caso de las partes no nombrasen.
  - d) Tiene facultades necesarias para hacer las audiencias y reuniones de los tribunales de conciliación y arbitraje.
  - e) Designar un secretario ad-hoc mientras se integra el tribunal.
  - f) Hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se termino el conflicto colectivo.
- El ordenamiento jurídico, en cuanto a la tramitación de conflictos colectivos, en cuanto a la presentación de la demanda, no se ha establecido en forma concreta la competencia en razón del territorio, sino que más bien la autoridad administrativa ante quien se debe presentar el pliego de peticiones.

#### **5.1.10.- INTERVENCIÓN EN CASOS DE HUELGA.**

Art. 471 CT. Derecho de huelga.- la Ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a lo que en él se determina.

Huelga.- Es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

- El Derecho de huelga y la huelga en si son conflictos colectivos, y el mejor medio de los trabajadores para presionar y hacer valer sus derechos conquistados o por conquistar.
- La huelga es un arma poderosa en manos de los trabajadores, siempre que se la emplee en forma organizada y en el momento oportuno, para que se constituya soporte primordial dentro del conflicto colectivo, la misma que condiciona consecuencias jurídicas de la huelga como legal o ilegal.

- El autorizado para declarar la huelga es el comité de empresa y si no lo hubiese la decisión será tomada y declarada por la mitad más uno de todos los trabajadores de una empresa.
- Mientras dure la huelga, no se pueden extinguir ni terminar los derechos y obligaciones provenientes de la relación laboral.
- La decisión tomada por los trabajadores, suspende el contrato de trabajo, mientras dure esta, el empleador no está obligado a pagar las remuneraciones que corresponden.
- Terminada la huelga y resueltas las demandas los trabajadores tienen derecho a percibir remuneración íntegra de todos los días que haya durado la huelga, a menos que el tribunal resuelva por unanimidad el rechazo total del pliego de peticiones y cuando haya sido declarada ilegal.

#### **5.1.10.1.- CAUSALES PARA DECLARAR LA HUELGA.- Art. 497 CT.**

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestase en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiese o desahuciase a uno o más trabajadores. Excepción.- el que haya cometido actos violentos contra los bienes de la fábrica o en contra de su empleador o representante puede despedirlo.
3. Si no se organizase el tribunal de conciliación y arbitraje en el término fijado en el Art. 479 (48 horas), o si no funcionase dentro de los 3 días posteriores a su organización (siempre que no sea por falta de los vocales de los trabajadores).
4. Si no se produjese la conciliación salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador (la falta de asistencia del empleador a la audiencia se considera como negativo).
5. Si no se pronuncia el fallo dentro de 3 días.
6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria prevista en el Art. 495 núm. 1 el empleador o su representante faltare en forma



injustificada siempre que se interpongan entre ellas 2 días hábiles, a dos reuniones consecutivas ante la dirección de mediación laboral.

- Para los efectos de esta causa debe presentarse la certificación de la autoridad que convocó a dicha reunión, la inasistencia del empleador o su representante y la de asistencia de los trabajadores.
- 1. Si el empleador sacase maquinaria con el claro objetivo de desmantelar su industria o negocio.

#### **5.1.10.2.- HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO.- Art. 514 CT.**

- Los Trabajadores de las empresas e instituciones del sector público o estatal, podrán suspender sus labores 20 días después que el Insp. haya notificado al empleador con la declaratoria de huelga; así como las empresas que brindan servicios como: luz, agua, gas, hoteles, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito, transportes, hospitales, etc.
- Notificado el empleador y dentro del término de 48 horas, las partes deben reunirse para acordar y resolver sobre la forma que deberán prestar los servicios mínimos a la colectividad mientras dure la huelga, por ser elementos sustanciales para el quehacer y la vida del hombre.
- Si no se pusieren de acuerdo, el Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Dirección General o Subdirección establecerá dichas prestaciones.
- El Inspector del Trabajo que conozca la declaratoria de huelga, tiene la facultad de ordenar la inmediata entrega de los locales de trabajo y reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto.
- Art. 519 CT. Potestad privativa.- planteadas las reclamaciones, que puedan provocar la presentación de pliegos de peticiones, el Inspector, podrá ordenar la comparecencia inmediata de las partes

si es necesario la policía hará cumplir dicha orden, con el objeto de que las partes concilien Para evitar un conflicto colectivo.

- Los tribunales de conciliación y Arbitraje, podrán disponer la comparecencia inmediata de cualquier persona, mediante la fuerza pública para efectos de obtener información, con el fin de investigar e indagar sobre las reclamaciones o posiciones de empleadores y trabajadores; de no colaborar, el Inspector podrá valerse de otras medidas de acción, y poner multas conforme al Código del Trabajo.
- En todos los casos de huelga, de ser necesario y cuando creyere conveniente, solicitará la colaboración de la fuerza pública para hacer respetar sus ordenes o cometidos.

### **5.1.10.3.- INTERVENCIÓN EN CASOS DE HUELGA SOLIDARIA.-**

Art. 508 CT.- la Ley reconoce el derecho a la huelga solidaria, cuando el objetivo de los trabajadores, es solidarizarse con otra huelga lícita.

- Esta clase de huelga, debe ser declarada en los mismos términos que la huelga lícita; por el comité de empresa o a falta de este por la mitad más uno de los trabajadores.
- Con esta declaratoria se notificará al Inspector del Trabajo de su jurisdicción, el mismo que notificara al empleador con su contenido dentro de las 24 horas siguientes a la presentación, en la que dictará la correspondiente providencia notificando de esta declaratoria ante la autoridad de trabajo, en donde se tramita el asunto principal de la huelga lícita.
- No podrá durar más de 3 días laborables continuos; y una vez concluido, el trabajador tiene la obligación de continuar realizando sus actividades normales. En caso de no hacerlo el empleador podrá solicitar el visto bueno por esta causa.
- La huelga solidaria, será calificada como ilícita, si los huelguistas realizan actos violentos en contra de las personas o bienes del empleador, de sus representantes o terceros.

- En las empresas e instituciones del sector público, la declaración de huelga solidaria, se registrará estrictamente a lo determinado en el Art. 515 y 521 del CT. Con lo que tiene que ver en huelga para el sector público.
- La huelga solidaria, no le da el derecho a trabajadores ni empleadores, para que intervengan con reclamaciones o recursos dentro del conflicto principal de la huelga lícita.
- Se trata de solidarizarse con la huelga lícita que hace un grupo de trabajadores de otra empresa.

#### **5.1.11.- INTERVENCIÓN EN CASOS DE PAROS.-**

Art. 525 CT.- Paro.- es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

- El paro es diferente a la huelga.
- Es un medio para suspender el trabajo por razones de tipo económico.
- Los empleadores o el empleador que deseen realizar un paro, deberán notificar por escrito al Inspector de Trabajo de su jurisdicción, su deseo de suspender las labores, en el que constará los motivos en los cuales se funde, y la debida solicitud de autorización para ejecutarlo.
- Art. 531 CT. Motivos para declarar el Paro:
  - a) Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupos de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa.
  - b) Por falta de materia prima, si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, autoriza y determina el tiempo que va a durar el paro; y mientras dure el mismo, los trabajadores no tendrán derecho a remuneración y quedarán suspensos los contratos de trabajo.

#### **5.1.11.2.- PARO ILEGAL.**

Art. 5..... CT.- El que se ha producido sin autorización del tribunal o que se prolongue por más tiempo que el autorizado, y dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones e indemnizaciones por despido intempestivo.

**5.1.11.3.- PARO FRAUDULENTO.-** Cundo por medio de falsedades o por la creación a propósito de las 2 causas que motivaran el paro, este se decretase.

- los patronos o representantes son responsables de lo siguiente:
  - a) De la aplicación de las sanciones prescritas en el Código Penal para estos casos.
  - b) De la obligación que tienen para reanudar las labores indebidamente suspendidas.
  - c) De pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de suspensión.
  - d) Indemnizar a los trabajadores que diesen por terminado el contrato, con los rubros que correspondan al despido intempestivo.

#### **5.1.12.- ATRIBUCIONES RESPECTO DEL TRABAJO A DOMICILIO.**

Consiste en que el empleador como persona natural o como representante de una empresa, contrata los servicios del trabajador para que ejecute una labor determinada en su propio domicilio, y sean tareas a destajo, obra cierta, como contratista, intermediarios, comerciantes, o fabricantes que contratan a otros para que laboren en esta modalidad.

- Se exceptúa las trabajadoras del servicio doméstico y las que realizan trabajo familiar.

- En estos tipos de contratos, el empleador tiene la obligación de llevar un registro con la nómina de sus trabajadores, trabajo que realizan y remuneración que perciben.
- Deberá registrar el nombre del trabajador en la Dirección de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio del Trabajo.
- El registro de los trabajadores será sujeto a la vigilancia de los Inspectores del Trabajo, con el fin de hacer cumplir los efectos que se derivan de esta contratación.
- El empleador debe entregar a los trabajadores una libreta en la que conste la clase de trabajo, calidad de la obra, plazo para la confección o duración del trabajo, fecha de entrega, el precio y el valor total del avalúo de las cosas mandadas a trabajar.
- Para fiscalizar el cumplimiento de las normas que lo regulan tiene las siguientes atribuciones:
  1. Comprobar que los empleadores se hayan inscrito en el registro de empleadores del trabajo domicilio, exigiéndoles la presentación del correspondiente certificado.
  2. cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en un sitio visible la tarifa de salarios, y que los salarios se paguen conforme en estas se establece.
  3. Practicar inspecciones periódicas en los locales cuando aparezca que laboran juntos más de 5 obreros. Cuando recibiesen denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza es peligroso o insalubre.

#### **5.1.13.- INTERVENCIÓN EN RIESGOS DEL TRABAJO.**

Art. 347 CT.- Riesgos del trabajo.- son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Art. 348 CT.- Accidentes de trabajo.- Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art.-349 CT.- Enfermedades profesionales.- son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y produce incapacidad.

- En casos de riesgos del trabajo, el Inspector interviene, en una directamente y en otras en forma indirecta; Ej. En caso de muerte del trabajador, siempre que no se halle afiliado al IESS, el patrono tiene la obligación de cubrir los gastos que requiera el entierro del difunto.-
  - si no entrega los valores correspondientes a estos gastos, los familiares del fallecido podrán hacerlo comparecer ante el Inspector del trabajo.
  - Una vez requerido por la autoridad debe cancelar el rubro gastado en el término de 24 horas.
  - Si desobedece la orden, pagará un 50% más de recargo sobre estos valores.
  - Los deudos tienen el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo y reclamar mediante juicio.
- La denuncia de una enfermedad o de un accidente de trabajo deberá ser notificada ante el Inspector del Trabajo, sea en forma verbal o escrita por parte del empleador o su representante, o por los familiares de la víctima.
- Contenido de la denuncia: Art. 387 CT.
  1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad.
  2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentran.
  3. La naturaleza de las lesiones.
  4. Las personas que tengan derecho a la indemnización.
  5. La remuneración que percibía la víctima.
  6. El nombre y domicilio del empleador.

- Receptada la denuncia por parte del Inspector, este deberá realizar inspección del lugar del accidente o en donde se encontrase la víctima, y comprobará la veracidad de los datos; del cual levanta un acta
- El Inspector puede imponer multas de acuerdo al Art. 627 CT.- Si el empleador no hubiese denunciado el accidente de trabajo dentro de lo 30 días siguientes al accidente, multa que será entregada al trabajador o a los deudos de este.

#### **5.1.14.- CONTROL EN LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES Y REMUNERACIONES ADICIONALES.**

- La partición de utilidades es una obligación que tiene el empleador respecto a sus trabajadores.
- La parte que corresponde a los trabajadores por utilidades, se pagará dentro del plazo de 15 días a partir de la fecha de liquidación de utilidades que debe hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.
- El empleador debe remitir las pruebas necesarias de que cancelo al trabajador por concepto de utilidades a la Dirección general del trabajo. Bajo pago de multa.
- Si requerido no remite los documentos probatorios será sancionado con multa diaria de conformidad al Art. 628 CT.
- El Inspector del trabajo, también tiene la atribución de controlar el cumplimiento de tal obligación en las provincias a más del Director General Y Subdirector del trabajo.
- A más del Director general, subdirector e Inspector del Trabajo, los jueces de la materia tienen competencia para conocer y resolver acerca de las reclamaciones individuales sobre el pago de utilidades que planteen los trabajadores.
- El Inspector tiene la atribución para la revisión, legalización y control del pago eficiente de las remuneraciones adicionales a los trabajadores tales como: décimo tercero, décimo cuarto, los cuales

deben ser pagados en las fechas señaladas y presentadas al Inspector del Trabajo dentro de los 15 días posteriores a su pago.

- Esta también facultado para vigilar el cumplimiento del pago sobre sueldos, de conformidad con la comisión sectorial vigente, compensación por transporte, alto costo de vida, bonificaciones complementaria, horas suplementarias, extras y vacaciones.

#### **5.1.15.- INTERVENCIÓN FRENTE A LA ACTIVIDAD ARTESANAL.**

- El reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano, señala que ante el Inspector del Trabajo de la provincia donde no exista federación o federaciones provinciales de Artesanos, las asociaciones o gremios cantónales de artesanos, que hayan sido legalmente reconocidos por el ministerio del trabajo, podrán inscribir su gremio acreditando su existencia jurídica, y designar el nombre de una persona de su gremio para que los represente en la elección de los vocales a la Junta Nacional de Defensa del artesano.
- El inspector Certifica la legalidad de la constitución de las asociaciones en la provincia, para que intervengan en la elección de los vocales de la junta Nacional.
- Convoca a todas las asociaciones para elegir de todos sus delegados cual representará a la provincia en la elección, de la cual sentara el acta correspondiente y la envía al Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos.
- La competencia del Inspector abarca algunos aspectos dentro de la rama artesanal como: formar parte del tribunal examinador de grados, en representación del Ministerio del Trabajo; emitir informes sobre la apertura y funcionamiento de centros de enseñanza artesanal para su correspondiente aprobación.



#### **5.1.16.- SUSCRIPCIÓN DE ACTAS DE FINIQUITO Y TRANSACCIONALES.**

Actas de Finiquito.- Son los documentos suscritos por el trabajador y el empleador sobre una liquidación de haberes y que debe ser practicada en forma pormenorizada ante el Inspector del Trabajo.

- El documento de finiquito suscrito por el trabajador, puede ser impugnado, si la liquidación no hubiese sido practicada ante el Inspector del Trabajo.
- El acta de finiquito debe ser pormenorizada y detallada, la cual será legalizada por el Inspector del Trab. Y constituirán la terminación de la relación laboral.
- El trabajador que no este conforme con esta acta puede impugnarla ante el Juez del Trabajo respectivo para que practique una nueva liquidación de haberes.
- Para que el inspector realice una correcta liquidación pormenorizada, es indispensable que las partes faciliten los datos exactos de la relación laboral como la forma de terminación el contrato, tiempo de servicios, haberes, vacaciones, bonificaciones y remuneraciones pagadas y no pagadas, etc. Hasta el momento de practicarse la liquidación.
- La liquidación practicada constará en el Acta de Foniquito.

Acta Transaccional.- Son los documentos suscritos por el trabajador y el empleador sobre una liquidación de haberes sin ser detalladas o pormenorizadas, la cual puede ser impugnada.

Acta Transaccional.- (arreglo directo).- Es el instrumento que contiene el acuerdo que han llegado las partes, de manera directa, sin intervención de funcionario del ministerio, con el objeto de dar por terminado el conflicto.

Acta Transaccional.- (con intervención del Ministerio).- Es el instrumento que contiene el acuerdo al que han llegado las partes, con intervención

del tribunal de conciliación y arbitraje, con el objeto de dar por terminado el contrato.

- El acta transaccional, se la puede legalizar y registrar ante el Inspector del Trabajo, quien certificará del acuerdo al que han llegado, sea que verse sobre la liquidación global de haberes o por terminación de conflicto.

#### **5.1.17.- RECURSOS DE LAS RESOLUCIONES Y DECISIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.**

**17.1.- EN VISTOS BUENOS.-** La resolución del Inspector, en estos casos, no es sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada; y la ley faculta a acudir ante el Juez del Trabajo, en donde la resolución del Inspector sólo tendrá valor de informe, el mismo que se lo apreciará con criterio judicial, en relación de las diversas pruebas rendidas en el juicio.

**5.1.17.2.- EN DESAHUCIOS.-** En el caso del desahucio, si el empleador no consigna el valor de la liquidación que hubiese realizado el Inspector del Trabajo en el tiempo establecido por la ley; el trabajador podrá acudir ante el Juez del Trabajo para solicitar indemnizaciones adicionales al rubro del desahucio que no se liquidó en la forma y en el tiempo establecido por la ley.

**5.1.17.3.- EN RIESGOS DEL TRABAJO.-** el Inspector, es el Presidente de la Comisión Especial Calificadora de Riesgos del Trabajo; y por ello la resolución de esta Comisión presidida por él, puede ser susceptible de recurso ante la Comisión Central de Calificación de Riesgos del Trabajo.

- De conformidad al Art. 370 del Código del Trabajo dice: "Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central.

- Los informes emitidos por las Comisiones Centrales de Calificación, no serán susceptibles de recurso alguno". Es decir, que en casos de enfermedades profesionales el recurso de revisión podrá ser interpuesto ante la Comisión Central de Calificación de Riesgos del Trabajo.
- en caso de accidentes podrá deducirse acción legal mediante juicio ante el Juez del Trabajo. Si el trabajador gozase de las prestaciones del IESS

#### **5.1.18.- DE LOS JUZGAMIENTOS DE INFRACCIONES.**

- El Inspector de Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, en caso de violación a las normas del Código laboral. Para la aplicación de estas sanciones se tomará en cuenta la gravedad y las circunstancias de la infracción, la reincidencia de las mismas y la capacidad económica del trasgresor.
- La sanción de multa impuesta por el Inspector de Trabajo, deberá constar en la respectiva Acta de Juzgamiento laboral que el Ministerio de Trabajo tiene establecido para el efecto. Dichas sanciones serán susceptibles de recurso de apelación ante el Director o Subdirector del Trabajo.

#### **5.1.18.1.- EJECUCION DE LAS RESOLUCIONES.**

El Inspector del Trabajo tiene la facultad de cohesionar al empleador mediante sanciones, para que cumpla a cabalidad lo que no se haya incumplido con la ley, las actas transaccionales o los fallos dictados por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

#### **5.1.18.2.- EJECUCION DE FALLOS.**

- El Art.491 del Código del Trabajo, prescribe: "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, por intermedio de los

funcionarios que presidan los Tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos".

- El Inspector del Trabajo, siendo la autoridad que preside el Tribunal de primera instancia, es el ejecutor de los fallos dictados por el Tribunal que preside y por los fallos que dicte el tribunal de segunda instancia.
- Si el caso fuera que, de los fallos ejecutoriados o de las actas transaccionales se desprendiesen obligaciones económicas que no han sido satisfechas oportunamente por el empleador, el Inspector podrá ordenar el embargo y remate de bienes del empleador, conforme lo señala el Art.488 del Código de Procedimiento Civil.

#### **5.1.18.3.- EJECUCION DEL JUZGAMIENTO POR INFRACCIONES.**

- Las sanciones con multas que imponga el Inspector de Trabajo, deberán constar en la correspondiente acta de juzgamiento de infracciones, en la cual se deberá indicar los fundamentos de hecho y de derecho que motivaron la sanción; Previo a sancionarse, el Inspector deberá oír los argumentos del trasgresor.
- Para el cobro de las indicadas multas, en caso de no haberse pagado; la ley concede al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos la jurisdicción coactiva, que se sujetará a los procedimientos del Código de Procedimiento Civil. La jurisdicción coactiva en esta cartera de estado, es ejercida a nivel nacional por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, quien podrá delegarla mediante oficio al Director de Asesoría Jurídica del Ministerio en la ciudad de Quito, y a los Abogados que ejerzan las funciones de Asesores Jurídicos en las ciudades de Guayaquil y Cuenca; estos funcionarios, al ejercer la coactiva, tendrán la misma jurisdicción y competencia que el Director General y los Subdirectores del Trabajo del Austro y el Litoral en sus casos y harán las veces de Jueces de Coactiva.

**5.1.19.- CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL.-**

- a) Por las causas legalmente previstas en el contrato.
- b) Por acuerdo de las partes.
- c) Por la conclusión de la obra.
- d) Por muerte o incapacidad del empleador.
- e) Por muerte o incapacidad permanente y total del trabajador.
- f) Por caso fortuito o de fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, etc.
- g) Visto Bueno solicitado por el empleador.
- h) Visto bueno solicitado por el trabajador.
- i) Por desahucio.

# BIBLIOGRAFIA

## PRINCIPAL:

*Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, María Emilia. (1975). Derecho del trabajo. Madrid: Universidad Complutense.*

*Altamirano Sánchez, David. (1983). Comentarios Doctrinales y Jurisprudenciales del Código del Trabajo en lo Sustantivo y Procedimental. Quito: Fondo de Cultura Ecuatoriana. (Tomo 35. Vol. I. 1 ed).*

*Ameglio, E. y Chiappara, A. (2000). Modalidades y especialidades de la contratación. Montevideo: OIT.*

*Ameglio, Eduardo. (1981). Reflexiones acerca del contrato de trabajo a plazo. En rev. DL. Tomo XXIV, N° 122.*

*Astudillo Espinosa, Carlos. (1974) Derecho Laboral en la Integración andina. Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana.*

*Barajas Montes De Oca, Santiago. (1986). La huelga Un análisis comparativo. México: Pac.*

*Barbagelata, Héctor Hugo. (1983) La contratación laboral en el mundo de hoy. Montevideo: FCU. (En rev. Derecho laboral)*

*Barbagelata, Héctor Hugo. (1999). Derecho del Trabajo. Montevideo: FCU. (2ª ed. actualizada, T. I, vol. 2).*

*Barriga López, Washington Y Sánchez Muñoz, Fernando.- (1993). Convenios Internacionales Socio laborales Vigentes. OIT. Otros Organismos. Ecuador: Departamento Nacional de Imprenta.*

*Bayón Chacón, G y Pérez Botija, E. (1964). Manual del Derecho del Trabajo. Madrid: D. Marcial Pons. Libros Jurídicos. (Postigo de San Martín. Vol. I. 5ta Edición).*

*Bermúdez Cisneros, Miguel Ángel, (1990). Derecho procesal del trabajo. México: Trillas.*

*Borrajo Dacruz, Efrén. (2003). Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.*

*Bronstein, Arturo. (1990). La flexibilización del trabajo. Venezuela: UCLA.*

*Buen Lozano, Néstor de. (1982). La reforma del proceso laboral. México: Porrúa.*

*Buen Lozano, Néstor de. (1989). Derecho procesal del trabajo. México: Porrua.*

*Bueno Lozano, Néstor de. (1986). Organización y funcionamiento de los sindicatos. México: Porrua.*

*Cabanellas, Guillermo. (1949). Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires: El Grafico.*

*Cabanellas, Guillermo. (1999). Diccionario Jurídico. Buenos Aires: El Grafico.*

*Cabanellas, Guillermo. (1981). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.*

*Cantón Moller, Miguel. (1990). Derecho del trabajo burocrático. México: Porrúa*

*Carrillo Calle, Martín. (1993). Los Derechos Laborales Fundamentales: Normas Mínimas Internacionales. Lima: ADEC-ATC.*

*Castello, Alejandro. El despido abusivo. Criterios conceptuales para su determinación. Revista Derecho Laboral, t. XXXVIII.*

*Cavazos Flores, Baltasar. (1998). 40 Lecciones de Derecho Laboral. México: Trillas.*

*Confederación Ecuatoriana De Organizaciones Sindicales Libres C.E.O.S.L. (1982). Legislación Laboral Ecuatoriana Vista por los Trabajadores. 2da. edición. Quito: I.N.E.L.*

*Conferencia Internacional Del Trabajo, 78ª reunión. (1991). Desarrollo de los recursos humanos: orientación y formaciones profesionales. Ginebra: (Autor).*

*Chávez De Barrera, Nelly. (1990). Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales. Quito: Universitaria.*

*Chávez De Barrera, Nelly. (2002). Derecho Laboral Aplicado. Quito: Universitaria.*

*De Ferrari, Francisco. (1962). Lecciones de Derecho del Trabajo Facultad de Derecho. Montevideo: Universitaria.*



*De Ferrari, Francisco. (1965). El trabajo como hecho. Montevideo: Universitaria.*

*De Ferrari, Francisco. (1970). Derecho del trabajo vols. 1, 2 y 4, Buenos Aires: Depalma.*

*Despontin, Luís A. (1947). El derecho del Trabajo, su evolución en América. Buenos Aires: Bibliográfica Argentina.*

*Ermida Uriarte, Osca. "El concepto de despido abusivo", in revista Derecho Laboral, t. XXVIII.*

*Falcone, Nicolás. (1970). Derecho Laboral. Buenos Aires: Tipográfica editora Argentina.*

*González Pérez, Jesús. (1995). El derecho a la tutela jurisdiccional. Madrid: Editorial Civitas.*

*Grzetich, Antonio. Accidente de trabajo, enfermedad profesional y reincorporación del trabajador. En rev. DL. Nº 160, Tomo XXXIII.*

*Grzetich, Antonio. La novación, el silencio del trabajador y la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo", en rev. D.L. nº 196.*

*Guerrero Figueroa, Guillermo. (1982). Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá: TEMIS Ltda.*

*Gil y Gil, Rabanal Carbajo, J., Valle, Pedro y José Manuel Del. (2004). Guía práctica de legislación laboral. España: CINCA.*

*Guill, Mario. (1959). La huelga de nueva rosita. México: Imprenta Mapri.*

*Guzmán Lara Aníbal. (1986) Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador. Quito: Corporación Editora Nacional.*

*Jaramillo Pérez, Luís. (1982). El Contrato Colectivo en la Legislación Ecuatoriana. Guayaquil: Confraternidad de Derecho Laboral.*

*Lemus Raya, Patricia. (2001). Derecho del Trabajo y Leyes Complementarias. México: McGraw Hill.*

*Lovato Vargas, Juan Isaac. (1962). Nociones acerca de las normas fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana.*

*Luis Y Navas, Jaime. El orden jurídico del poder de la dirección de empresa (Sujetos del Trabajo). Barcelona: SE.*

*Mangarelli, Cristina. (1984). El daño moral en el derecho laboral.. Montevideo: Acali.*

*Márquez Garmendia, M. (1990). La Ley 16.045 sobre igualdad de trato y oportunidades en la actividad laboral, Cuadernos de la Facultad de Derecho. Montevideo: ( )*

*Merino Pérez, Gonzalo. (1998). Enciclopedia de práctica jurídica. Guayaquil: Librería MAGNOS.*

*Mirón Hernández, Ma. del Mar. (2000). El derecho a la formación profesional del trabajador. Madrid: CES.*

*Moles, Ricardo. (1962). Historia de la previsión social en hispano América. Buenos Aires: Ediciones Palma.*

*Molhodos, Julio. (1962). Estabilidad en el empleo. Curitiba: Gráfica Mundial editora.*

*Montero Maldonado, Jorge A. (1974). El Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Universitaria.*

*Naranjo López, Marco. (1947). Código del trabajo codificación sistemática. Bogotá: Ahora.*

*Ochoa, N. Caupolicán. (1983). "Temas de Derecho Práctico. Cuenca: Publicaciones y Papeles.*

*Oficina Internacional Del Trabajo. (1984). La negociación colectiva en América Latina. Ginebra. (Autor).*

*Oficina Internacional Del Trabajo. (1991). Resúmenes de normas internacionales del trabajo. 2da. Edición actualizada. Ginebra. (Autor).*

*Oficina Internacional Del Trabajo. (1995). Las relaciones laborales en Uruguay. Madrid: (Autor).*

*Olea, M. Alonso. (2002) Introducción al derecho del trabajo. Madrid: CIVITAS.*

*Ortega Arenas, Juan, (1986). Instructivo obrero (México, historia y realidad. Teoría para la acción). México: PORRUA.*

*Pérez Del Castillo, Santiago. (1980). La Jurisprudencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo sobre daño moral en ocasión del despido. México: Mapri.*

*Racciatti, O. El Derecho Laboral ante los cambios en el mundo del trabajo, en rev. D.L., núm. 190.*

*Ramírez Fonseca, Francisco. (1985). El despido (comentarios y jurisprudencia. México: PAC.*

*Raso Delgue, Juan, (2000). La contratación atípica del trabajo. Montevideo: Amalio Fernández.*

*Riverio Savatier, Jean. (1956). Derecho del trabajo. Paris. Presces.*

*Rodríguez Brignardello, Hugo. Los derechos laborales en la dimensión de los derechos humanos. CEAL. (Inédito).*

*Salgado, Francisco J. (1961). Contrato Individual del Trabajo en la Legislación Ecuatoriana. Quito: Universitaria.*

*Tena Suck, Rafael y Morales Hugo Italo. (1987). Derecho procesal del trabajo.*

*Trueba, Urbina Alberto. (1973). Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. México: Porrúa. S.A.*

*Trujillo, Julio César. (1973). Elementos del Derecho Laboral Andino. Quito: Santo Domingo, Ediciones de la Universidad Católica del Ecuador.*

*Trujillo, Julio César. (1986). Derecho del Trabajo. Tomo I. Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.*

*Vaca Ruiz, Hugo. (1981). Accidentes del Trabajo. Quito: Corporación de Estudios y publicaciones.*

*Valencia Aro, Hugo. (1979). Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Quito: Universitaria.*

*Vásquez Galarza, Germán. (1990). Curso de Legislación Laboral y Artesanal. Quito: Artes Graficas Señal.*

*Villademoros, Rovira F. (2000). Seguridad y salud en el trabajo, en VV.AA, (Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), el Derecho Laboral del Mercosur Ampliado. Montevideo:*

*Weller, Jürgen. (1998). Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL.*

### **SECUNDARIA:**

*Corporación de Estudios y Publicaciones. (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Quito: Autor.*

*Corporación de Estudios y Publicaciones. (2009). Código de Procedimiento Civil. Quito: Autor.*

*Corporación de Estudios y Publicaciones (2009). Código del Trabajo, Leyes Conexas y Reglamentos. Quito: Autor.*

*Corporación De Estudios y Publicaciones. (2009). Leyes de Seguro Social Obligatorio, Anciano y Reglamento. Quito: Autor.*

*Corporación de Estudios y Publicaciones. (2009). Leyes y Reglamentos de la Actividad Artesanal. Quito: Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (1987). Instructivo sobre el manejo de Cuentas Bancarias de Fondos de Terceros en las Inspectorías del Trabajo sobre relaciones obrero patronales. Quito: Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (1994). Reglamento Orgánico Funcional. Quito: Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (2002). Boletín Estadístico N° 68". Quito: Dirección de Planificación Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.- (2002) Informativo laboral N° 2". Quito: Dirección de Planificación Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.- (2002). Boletín Estadístico N° 71". Quito: Dirección de Planificación Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (2002). Resultados de los trámites en el área de trabajo. Boletín Estadístico N° 90. Dirección de Planificación, Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (2002). Conflictos Colectivos, huelgas, paros, liquidaciones de negocios. Boletín Estadístico N° 91. Quito: Dirección de Planificación, Autor.*

*Ministerios de Trabajo y Recursos Humanos, Educación y Cultura y Junta Nacional de Defensa del Artesano. (2003). Instructivo para Centros de enseñanza o formación Artesanal. Quito: Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (2007). Auditoría Interna Informe. Quito. Autor.*

*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (2007) Resultados de los Trámites en el área de trabajo. Quito: Dirección de Planificación Autor.*

*Oficina Internacional del Trabajo. (1984). Guía para Inspectores del Trabajo. Ginebra: Autor.*

# **ANEXOS**