



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**La eliminación del trámite de visto bueno contra el trabajador y la
implementación del despido justificado**

AUTORA:

Mantilla Narváez María Gabriela

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Dr. Zambrano Veintimilla, Carlos Luis

Guayaquil, Ecuador

23 de agosto de 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Mantilla Narváez, María Gabriela**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____
Dr. Zambrano Veintimilla, Carlos Luis

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Lynch Fernández María Isabel

Guayaquil, 23 de agosto del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Mantilla Narváez, María Gabriela**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **La eliminación del trámite de visto bueno contra el trabajador y la implementación del despido justificado**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 23 de agosto del 2019

LA AUTORA

f. _____
Mantilla Narváez, María Gabriela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Mantilla Narváez, María Gabriela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La eliminación del trámite de visto bueno contra el trabajador y la implementación del despido justificado**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 23 de agosto del 2019

LA AUTORA:

f. _____
Mantilla Narváez, María Gabriela

Agradecimiento

Agradezco a Dios y la Mater por guiarme a lo largo de este camino. Agradezco a mis padres, por haberme forjado a ser la persona que soy. A mis hermanas Daniela, por su apoyo y soporte incondicional en mi vida, a María José, por sus enseñanzas y consejos; y, de manera especial a Carlos Andrés, por todo su amor, paciencia y alegría.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. José Miguel García Baquerizo, Mgs.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ab. Paola Toscanini Sequeira, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ab. María Paula Ramírez Vera, Mgs.
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: UTE A-2019

Fecha:

ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **“La eliminación del trámite de visto bueno contra el trabajador y la implementación del despido justificado”**, elaborado por la estudiante **MARÍA GABRIELA MANTILLA NARVÁEZ**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **NOTA EN NUMERO (NOTA EN LETRA)**, lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**

Nombre del Tutor

Docente Tutor

Contenido	
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	2
I. LA IMPUGNACIÓN DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO CONTRA EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	3
1.1.- Efectos de la Impugnación del Visto Bueno:	3
1.2.- Falta de garantía y condena de un rubro indemnizatorio de despido intempestivo sin que éste se haya configurado:	5
1.3.- Desgaste de Tiempo y Recursos para las Partes:	7
1.4.- Desgaste de Recursos para el Estado:	10
1.5.- Complejidad por competencia provincial del Inspector de Trabajo:	10
1.6.- Obtención de pruebas para su anuncio en el escrito inicial vs el plazo para la prescripción del visto bueno:	12
II. PROPUESTA DE LA INSTITUCIÓN DE DESPIDO JUSTIFICADO	15
2.1. Procedimiento para su declaratoria judicial:	15
2.2. Causales de despido justificado:	19
2.3. Efectos del despido justificado y de la declaratoria judicial del despido injustificado:	20
CONCLUSIÓN	21
Bibliografía	22

RESUMEN

Actualmente, nuestra legislación establece un trámite legal de carácter administrativo para terminar un contrato con un trabajador bajo determinadas circunstancias, el mismo que se denomina “visto bueno”. Este procedimiento posee de muchas imperfecciones, motivo por el cual surge la necesidad de proponer una nueva modalidad de terminar el contrato de trabajo de forma más sencilla y rápida, siempre dejando a salvo el derecho del trabajador de ejercer su derecho de acción, de así considerarlo. A lo largo de este trabajo se procederá a explicar algunas de las tantas imperfecciones del actual trámite administrativo de visto bueno al que me he referido, así como también a proponer la novedosa figura del “despido justificado”.

Palabras Claves: *Visto bueno, trámite administrativo, impugnación, prescripción, despido justificado, despido intempestivo y proceso judicial.*

ABSTRACT

Currently, our legislation establishes a legal process of an administrative nature to finish a contract with a worker under certain circumstances, which is called "visto bueno". This procedure has many imperfections, which is why there is a need to propose a new way to terminate the employment contract more easily and quickly, the worker's right to exercise his right of action will always be saved, therefore consider it . Throughout this work we will proceed to explain some of the many imperfections of the administrative procedure of approval that I referred to, as well as to propose the novel figure of the "justified dismissal".

Keywords: *Visto bueno, administrative process, impugnement, prescription, justified dismissal, dismissal, judicial process.*

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo, al igual que cualquier otro, tiene formas para terminarlo legalmente, sin embargo, las formas de culminar este contrato se encuentran señaladas en la ley de forma taxativa. Una de las formas más comunes es el visto bueno requerido por el empleador en contra del trabajador cuya utilidad principal -más allá de terminar el contrato- es la de evitar pagar una indemnización por despido; pues no es un secreto que -con base a la amplia jurisprudencia- aunque el empleador tenga argumentos y pruebas para dar por terminado el contrato lo debe hacer mediante un visto bueno, caso contrario se configuraría un despido intempestivo. Si bien esta institución es muy antigua en nuestra legislación, no la exime de desperfectos que lo torna poco eficiente, lo cual me conlleva a la convicción de proponer abolir este trámite para remplazarlo por la figura del “despido justificado”, lo que no impedirá a las partes de ejercer su derecho de acción y de legítima defensa.

En el presente trabajo, primero se establecerá brevemente las desventajas del actual trámite de visto bueno para posteriormente determinar los beneficios de la figura del despido justificado y poder convencer al lector de la imposición de esta institución en nuestro ordenamiento legal.

Es importante que el lector tenga presente en todo momento que a lo largo del presente trabajo sólo nos enfocaremos en el visto bueno requerido por el empleador en contra del trabajador y no el pedido por el trabajador en contra del empleador.

I. LA IMPUGNACIÓN DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO CONTRA EL TRABAJADOR Y SUS EFECTOS

1.1.- Efectos de la Impugnación del Visto Bueno:

El legislador en el segundo inciso del Art. 183 del Código del Trabajo estableció que la resolución de visto bueno tiene calidad de “informe” que puede ser susceptible de impugnación vía judicial. Esto nos lleva a dos premisas evidentes:

1. Que la resolución de visto bueno carece de fuerza de “cosa juzgada”: Si bien con esto se da cumplimiento a lo establecido en el Lit. M) del Num. 7 del Art. 76 de la Constitución al darse la oportunidad a las partes, en que una autoridad pública diferente y jerárquicamente superior pueda revisar y modificar la decisión inicial, esta es la causa principal de donde surgen varios inconvenientes de esta institución, conforme se procederá a explicar.
2. Que la vía a tomar para dicha impugnación es la judicial y no la administrativa.

No existe una norma que regule de forma taxativa las causas por las que un visto bueno puede ser objeto de impugnación; esto conlleva a que sea de libre interpretación los motivos para impugnar un visto bueno, lo que a su vez genera que se interpongan un sinnúmero de juicios con la posible finalidad de que la autoridad judicial pueda tener un criterio diferente al del Inspector de Trabajo y así declarar ilegal la resolución de visto bueno, a veces incluso con las mismas pruebas aportadas en el visto bueno (a pesar de que las partes tienen el beneficio de aportar otras adicionales si así lo consideran).

Ahora, si bien la ley de la materia otorga la posibilidad de impugnar la resolución del visto bueno, el legislador omite regular los efectos de dicha impugnación. Pasaron varias décadas para que este vacío legal quede resuelto, pues en su momento existió la siguiente duda: Si un trabajador

impugna una resolución de visto bueno (por medio del cual su empleador logró dar por terminada la relación laboral) por la vía judicial y gana, ¿se entenderá que la resolución administrativa no surtió efecto y el trabajador deberá regresar a su puesto de trabajo? De ser así, ¿el trabajador tendrá derecho a recibir un pago por concepto de remuneraciones por los meses en que injustamente estuvo apartado de su trabajo dejando de percibir su sueldo? Fue recién el 08 de marzo de 1990 que la Ex Corte Suprema de Justicia emitió una resolución (publicada en el Registro Oficial No. 412 del 6 de abril de 1990) de carácter vinculante en el que indicó que en caso de que un empleador haya ganado un visto bueno solicitado por éste y que posteriormente el extrabajador haya impugnado la resolución del visto bueno por la vía judicial y ganado, se ordenará a pagar la indemnización de despido intempestivo; es decir, no habrá reintegro a sus labores.

No hay explicación argumentativa por el cual la Excorte Suprema de Justicia estableció la indemnización de despido como efecto de la impugnación del visto bueno, sin embargo en lo personal considero que lo hizo bajo el siguiente razonamiento: Si un juez se opone a una resolución de un visto bueno es porque consideró que la misma no fue dictada acorde a la ley, consecuentemente si el trabajador ha sido cesado de sus funciones mediante una resolución ilegal se llega a la conclusión que su desvinculación también fue ilegal, lo que se lo asimila a despido intempestivo.

Es importante hacer énfasis que el hecho de que la Ex Corte Suprema de Justicia establezca el pago de la indemnización de despido intempestivo como efecto de la impugnación del visto bueno, no quiere decir que haya existido un despido per se, pues de acuerdo a la amplia doctrina (Guzmán Lara, 1986, pág. 207) (Cabanellas De las Cuevas, 2006, pág. 230) (Montero Maldonado, 1974, pág. 250) (Andrade Barrera, s.f.) (Bustamante Fuentes, 2011, pág. 337) y jurisprudencia (Reclamos Laborales, 2007) el despido intempestivo de un acto que deviene exclusivamente de la voluntad del empleador o sus representantes; entonces, si el empleador desde un inicio optó por la vía de

la solicitud de un visto bueno, resulta notorio que su intención fue dar por terminado la relación laboral conforme al Num. 7 del Art. 169 del Código del Trabajo y no por medio de un despido intempestivo.

1.2.- Falta de garantía y condena de un rubro indemnizatorio de despido intempestivo sin que éste se haya configurado:

Al no existir causales taxativas de impugnación del visto bueno, la actual postura de los tribunales es que basta con que el trámite de visto bueno y/o su resolución contengan algún tipo de error para que posteriormente un juez pueda aceptar la impugnación de la resolución del visto bueno; es decir, los jueces acaban otorgando mayor importancia a aspectos formales o procesales del visto bueno que al tema de fondo del visto bueno (si efectivamente se configuró o no una causal de visto bueno). Esta postura conlleva a que la resolución de un visto bueno pueda ser impugnada incluso por aspectos ajenos al empleador, siendo -a mi criterio- las más comunes:

- Por aspectos procesales. Es decir, se da por incumplimiento de alguna solemnidad sustancial mediante el cual una parte se puede encontrar en estado de indefensión; como por ejemplo: algún error u omisión respecto de la notificación al trabajador con la petición de visto bueno, con la providencia de fijación de fecha audiencia o diligencia de investigación o con la resolución de visto bueno. También ocurre por algún incumplimiento de términos procesales; como por ejemplo: cuando el empleador oportunamente presenta la solicitud de visto bueno, pero el Inspector de Trabajo se toma más del término de un día para calificar y notificar al trabajador según lo establecido en el Art. 621 del Código del Trabajo, lo que a su vez genera que la acción llegue a prescribirse. O también ocurre por algún error procesal con base a preceptos no escritos; como por ejemplo: la mayoría de jurisprudencia (Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, 2000) (Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, Reclamos Laborales, 1999) (Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, Visto Bueno

Extemporaneo, 2000) considera que si dentro de un visto bueno con suspensión de la relación laboral (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005), el Inspector de Trabajo llegase a declarar la terminación de la relación laboral mediante una resolución que fue notificada luego de un mes de que el trabajador fuese suspendido del trabajo, la resolución carecería de validez y aquello acarrearía despido. Aunque en honor a la verdad existe una minoría de jurisprudencias contadas, desconocidas o de escasa influencia que enhorabuena se oponen a estos absurdos (Indemnizaciones Laborales, 2011) (Visto Bueno Laboral, 2003).

- Por una incorrecta valoración de alguna prueba o por no tomar en consideración algún argumento de peso esgrimido por alguna de las partes.

Tomando en consideración que el despido intempestivo es un hecho que deviene exclusivamente de la voluntad del empleador (y no de un tercero) cuya finalidad es terminar abruptamente el contrato de trabajo, cabe hacernos la siguiente pregunta: ¿Existe una voluntad del empleador de terminar abruptamente un contrato de trabajo cuando un inspector de trabajo comete algún error en la sustanciación o resolución del visto bueno?; o en otras palabras: ¿Es correcto condenar a pagar una indemnización de despido a un empleador cuando éste nunca cometió el despido per se? Evidentemente que no. Siendo el Inspector de Trabajo la autoridad pública en calificar, sustanciar y resolver el visto bueno, se entiende que sea dicho funcionario es la única persona responsable en asegurar que no existan vicios procesales y obtener una resolución apegada a la ley; motivo por el que no debe ser el empleador el perjudicado o el llamado a indemnizar al extrabajador en caso de que se haya declarado ilegal la resolución de visto bueno a consecuencia de un error cometido por dicho funcionario en la sustanciación del proceso o en la resolución del mismo.

En definitiva, tras haber aclarado que el efecto de la impugnación del visto bueno (independientemente de que la causa provenga por un incorrecto actuar del Inspector de Trabajo) es el pago de la indemnización de despido intempestivo, y que el empleador es quien será condenado a pagar dicho rubro, se llega a demostrar el primer desperfecto de esta institución.

1.3.- Desgaste de Tiempo y Recursos para las Partes:

En el campo laboral el legislador impone como requisito la vía administrativa para que un empleador pueda desvincular legalmente a un trabajador, diferente a otras ramas del derecho en el que el administrado tiene la facultad de optar por dicha vía o acudir directamente a la vía judicial. Esta imposición de la vía administrativa más la ausencia de fuerza “cosa juzgada” de la resolución de visto bueno lleva a la conclusión de que este trámite toma algunas características similares a las de una instancia o recurso.

La sustanciación de este trámite genera un desgaste de tiempo y recursos para ambas partes, aunque principalmente para el empleador, el mismo que no siempre es una compañía con vasto capital sino un empleador artesano o incluso un empleador doméstico. El costo económico que las partes deben asumir de forma indirecta para la sustanciación de este proceso son, principalmente:

- La contratación de un defensor técnico (abogado) como requisito sine qua non para comparecer al proceso: Si bien la Constitución creó la institución de la Defensoría Pública (Asamblea Constituyente de la República del Ecuador, 2008) para otorgar asesoría y defensa legal de forma gratuita para toda persona que se encuentre en estado de indefensión a consecuencia de su imposibilidad de contratar una defensa técnica particular, en la práctica este servicio suele otorgarse sólo a la parte obrera, sin importar que la parte empleadora también puede pasar por las mismas dificultades.

- La formalidad legal para el anuncio y práctica de la prueba: Tomando en consideración los principios del “*onus probandi*” y de la “*presunción de inocencia*”, al empleador solicitar un visto bueno es éste quien debe de probar los hechos afirmados en contra de la parte obrera.

Para probar estos hechos se requiere que las pruebas que vayan a utilizar las partes sean anunciadas y practicadas de conformidad con la ley. Consecuentemente, si las partes necesitan aportar una prueba documental, se va a requerir que la misma sea aportada en original o en copia certificada (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2015). Como las partes suelen evitar aportar el documento original al proceso (a consecuencia de que la gran mayoría de inspectores no son diligentes cuando se les solicita el respectivo desglose (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2015) o retiro de documentos (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2015) para poder nuevamente ser utilizados dentro de un posible juicio posterior) optan por aportar copias debidamente certificadas. El servicio de certificación lo hace un notario público con base a un precio impuesto por su órgano rector (Consejo de la Judicatura), a menos que el documento a utilizarse sea emitido por alguna institución pública y consecuentemente su copia pueda ser certificada por dicha institución pública (en ocasiones, de forma gratuita). Por otro lado, lo mismo ocurre cuando la prueba deviene de un portal web o un equipo o sistema informático, para lo cual se requerirá nuevamente un notario público para materializar o desmaterializar la misma o, dependiendo del caso, un perito informático; ambos con tarifas impuestas también por el Consejo de la Judicatura. Consecuentemente, resulta notorio que en ocasiones la mera obtención de dichas pruebas puede generar un costo que puede no ir acorde a la capacidad económica de las partes.

Si bien los puntos anteriores también se generan dentro de un juicio, al suprimir la institución del visto bueno las partes no tendrán esta carga económica dentro del mismo sino sólo dentro del juicio (si es que este se llegase a entablar).

Por otro lado, debemos tener presente que es de suma importancia para un empleador el tiempo a tomarse para suspender o dar por terminada la relación laboral, pues en ocasiones el visto bueno es solicitado por perjuicios que se cometen de forma permanente o continua. Por ejemplo, el empleador de una imprenta se percató que uno de sus trabajadores con cargo de “prensista” está cometiendo errores diarios en las impresiones que tiene a su cargo, motivo por el que al empleador le urge desvincularlo inmediatamente, pues sabe que cada día que transcurre el perjuicio puede ir aumentando incluso pudiendo llegar al extremo que las pérdidas a consecuencia de la producción dañada superan el valor de su liquidación por despido intempestivo. Este empleador tiene las siguientes opciones: primero, despedirlo, sin embargo sabe que al hacerlo tendrá la obligación de cancelar una liquidación con una indemnización por despido intempestivo; segundo, cambiarlo de funciones, sin embargo sabe que al hacerlo esto se puede interpretar como despido intempestivo o incluso se perfeccionaría una causal de visto bueno que el trabajador pudiere llegar a solicitar en contra del empleador y finalmente tener que cancelar una liquidación con una indemnización por despido intempestivo; o tercero, solicitar un visto bueno en contra de trabajador por “falta de probidad” (si se pudiere demostrar que el incorrecto actuar del trabajador es voluntario) o por “ineptitud manifiesta” (si se llega a la conclusión el incorrecto actuar del trabajador es involuntario) para así evitar pagar una liquidación con una indemnización por despido intempestivo y que el perjuicio no sea aún mayor, sin embargo el empleador sabe que si en el mejor de los casos opta por solicitar la suspensión de la relación laboral, hasta que el trabajador pueda ser legalmente suspendido de su trabajo por el inspector de trabajo (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005) al mismo momento de notificarle el visto bueno en su contra, aquello puede demorar incluso semanas.

A base a lo anteriormente expuesto, se puede notar que al suprimir la institución del visto bueno solicitado por el empleador y ser el juez quien directamente conozca la posible acción interpuesta por el trabajador (que alegue un despido injustificado), el empleador que llegase a tener conocimiento de un permanente e incorrecto actuar de un trabajador podría tomar la decisión inmediata de desvincularlo. Todo esto, a fin de evitar que los perjuicios sigan aumentando, como ocurre con el actual procedimiento de visto bueno, es decir hasta que la relación laboral termine con la notificación de la resolución del visto bueno concediendo el mismo o, en el mejor de los escenarios, hasta que el inspector de trabajo -al momento de notificar al trabajador del visto bueno en contra- suspenda la relación laboral mientras se tramita el visto bueno de conformidad al Art. 622 del Código del Trabajo, escenario último que no siempre ocurre, pues depende de la decisión y liquidez del empleador.

1.4.- Desgaste de Recursos para el Estado:

Así como las partes se ven en la necesidad de duplicar sus recursos por ambos procesos litigiosos (visto bueno y juicio) el estado también se ve afectado en el mismo sentido, pues debe de asumir los costos para la prestación del servicio de acceso a la justicia en ambos procesos. Al eliminar la institución del visto bueno solicitado por el empleador bajaría la carga de trabajo para los inspectores de trabajo y demás funcionarios relacionados (notificadores, coordinadores, etc.), motivo por el que se podría reducir su contratación, incluso con la finalidad de trasladar dichas partidas presupuestarias a la función judicial a fin de poder -en poca medida- aumentar los funcionarios judiciales en los juzgados de trabajo.

1.5.- Complejidad por competencia provincial del Inspector de Trabajo:

Existe una diferencia fundamental entre la competencia territorial de un juez con el campo territorial donde el inspector de trabajo ejerce sus funciones,

pues según el Código del Trabajo (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005) el inspector de trabajo es provincial mientras que la competencia territorial de un juez -por regla general- es de carácter cantonal o por parroquial (rural) (Asamblea Nacional, Código Orgánico de la Función Judicial, 2009).

Esta diferencia resulta sustancial pues, notificar un visto bueno en un cantón lejano (de la misma provincia) a las oficinas de la Inspectoría de Trabajo donde se ventila el trámite, en la práctica, suele tomar muchos días e incluso semanas (más que si la notificación se la llegase a hacer en el mismo cantón o en la parroquia rural cercana) ya que usualmente carecen de personal suficiente y/o de equipos (vehículos) para llevar a cabo esta diligencia de forma ágil. Por ejemplo, si un empleador tiene su negocio en el cantón Velasco Ibarra (El Empalme) y desea solicitar un visto bueno en contra de uno de sus trabajadores, éste tendría que trasladarse hasta la Dirección Regional de Trabajo ubicado en la ciudad de Guayaquil (a 160 Km o 3 horas de trayecto) para ingresar el escrito de solicitud e incluso acudir a la diligencia de investigación; en el mismo sentido, el inspector de trabajo deberá de trasladarse de Guayaquil hasta el mencionado cantón para notificar al trabajador con el visto bueno en su contra. Esto es de suma importancia, pues tomando en consideración que el empleador tiene poco tiempo para notificar al trabajador con el visto bueno, la mínima cantidad de días en que el órgano administrativo se demora en sustanciar y notificar el escrito de petición de visto bueno puede resultar de gran perjuicio en contra de la empresa, pues podría caer en prescripción.

Con base a lo anteriormente expuesto, se puede notar que al suprimir la institución del visto bueno solicitado por el empleador y ser el juez quien directamente conozca la posible acción interpuesta por el trabajador (que alegue un despido injustificado), el órgano judicial ya no pasará por estos inconvenientes de citación en cantones lejanos, pues como se lo dijo con

anterioridad, su competencia territorial no es provincial sino de carácter cantonal o por parroquia (rural).

1.6.- Obtención de pruebas para su anuncio en el escrito inicial vs el plazo para la prescripción del visto bueno:

Previo a adentrar al análisis de este tema, es necesario indicar que actualmente ha surgido una disputa sobre cuál es la norma adjetiva supletoria a aplicar para al trámite administrativo de visto bueno, ¿el Código Orgánico Administrativo o el Código Orgánico General de Procesos?

Si bien de la lectura de los Arts. 1 y 42 del Código Orgánico Administrativo (Asamblea Nacional, Código Orgánico Administrativo, 2017) se puede extraer la idea de que esta sería la ley supletoria a aplicar al ser el visto bueno un trámite administrativo que se sustancia en el Ministerio del Trabajo que a su vez es un organismo del poder ejecutivo, mi postura es que con base al Art. 1 del Código Orgánico General de Procesos (Asamblea Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2015) en concordancia con el Art. 6 del Código del Trabajo (Asamblea Nacional, Codificación Código de Trabajo, 2016) la norma adjetiva supletoria a aplicar es el Código Orgánico General de Procesos, pues el legislador de forma expresa así lo manifiesta en la ley de la materia, con lo que resulta evidente que la intención del legislador es aplicar el Código Orgánico General de Procesos.

En tal sentido, tomando como referencia que el procedimiento del trámite administrativo de visto bueno se encuentra establecido sólo en los Arts. 621 y 622 del Código del Trabajo, existen varios aspectos procesales que no han sido detallados dentro de la mencionada ley, motivo por el que surge la necesidad de recurrir a su norma supletoria, el Código Orgánico General de Procesos.

El Código Orgánico General de Procesos establece que, salvo la excepción de prueba nueva, las partes en su primera comparecencia al proceso deberán aportar y anunciar las pruebas que consideren le sean favorables; es decir, que al escrito de solicitud de visto bueno el empleador se encuentra en la obligación de aportar sus pruebas.

Tomando en consideración que con base al literal *b)* del Art. 636 del Código del Trabajo la prescripción del visto bueno es de un mes (por regla general desde el cometimiento del hecho por parte del trabajador, y sólo en casos de falta de probidad o conducta inmoral del trabajador el cómputo es desde que el empleador o sus representantes tuvieron conocimiento del hecho (Corte Suprema de Justicia, 1998)) y que el empleador en el escrito de solicitud de visto bueno debe anunciar y adjuntar sus pruebas, resulta notorio que existe escaso tiempo para que el empleador pueda notificar oportunamente al trabajador con el visto bueno sin caer en prescripción. Al respecto, llama la atención que el legislador al establecer el plazo para la prescripción del visto bueno, lo regula de forma expresa sólo para los trámites presentados por el empleador en contra del trabajador y omite referirse respecto de la prescripción del visto bueno presentado por el trabajador, lo que en la práctica se ha prestado para muchos abusos.

Si bien el Art. 621 del Código del Trabajo establece que una vez presentado el escrito de solicitud de visto bueno la contraparte será notificada con el mismo dentro de las siguientes veinticuatro horas, en la práctica esto no ocurre. Usualmente desde que el solicitante presenta el escrito inicial hasta que finalmente se notifica a la contraparte con el mismo suele transcurrir aproximadamente entre una a dos semanas, pues el trámite burocrático comúnmente suele demorarse, el mismo que consiste en:

- Primero, designar un número de proceso, lo mismo que se lo hace inmediatamente ingresado el escrito inicial.

- Segundo, sortear o designar al inspector de trabajo que sustanciará el proceso, lo mismo que toma un día laborable.
- Tercero, entregar el proceso físico al mencionado inspector de trabajo, lo mismo otro día laborable.
- Cuarto, que el inspector de trabajo sorteado revise el escrito inicial y sus anexos, para posteriormente emitir la providencia de calificación del mismo y entregárselo al inspector notificador, lo que suele tomar tres días laborables aproximadamente.
- Quinto, que el inspector de trabajo encargado de realizar las notificaciones realice la mencionada diligencia, lo que suele tomar de dos a seis días laborables aproximadamente; suele depender si la notificación a realizarse es en un cantón o parroquia rural lejana a la Inspectoría de Trabajo y, si la notificación se la logra hacer en persona o por medio de tres boletas en el domicilio del accionado.

A todo lo anteriormente indicado, hay que incluso sumar el término de dos días para que el cheque certificado depositado en la cuenta bancaria del Ministerio del Trabajo se haga efectivo para los casos en que el empleador - con base al Art. 622 del Código del Trabajo- solicite la suspensión de la relación laboral durante la sustanciación del visto bueno; pues en la mayoría de inspectorías de trabajo -sin base legal alguna y de forma arbitraria- ni siquiera permiten ingresar el escrito de solicitud de visto bueno para iniciar el trámite hasta que el departamento financiero de dicha inspectoría de trabajo (o quien haga de sus veces) no certifique que en el estado de cuenta bancaria del Ministerio del Trabajo se refleje depositado dicho dinero.

La institución de la prescripción antes mencionada se torna incluso más perjudicial para el empleador cuando al trabajador no se lo logra notificar en persona con el contenido del escrito de solicitud de visto bueno (escenario común cuando el visto bueno es por “abandono al trabajo”), pues tomando en consideración que el Código del Trabajo no regula dicha eventualidad y que la norma supletoria a aplicar es el Código Orgánico General de Procesos

conforme lo anteriormente analizado, se aplica un procedimiento similar al que esta última ley establece para citar la demanda, es decir notificar al trabajador en su domicilio por medio de hasta tres boletas físicas (independientemente de la notificación electrónica que pudiere hacerse), siendo la última boleta física con la que se perfecciona la notificación y se interrumpe la prescripción; diligencia que incluso medianamente se asimila a las dos boletas de notificación establecidos en el Art. 166 del Código Orgánico Administrativo.

Con base a lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar que al empleador verse en la obligación legal de adjuntar las pruebas al escrito de solicitud de visto bueno y tener tan sólo un mes para notificar con el mencionado escrito inicial al trabajador (por regla general, computando el tiempo desde el cometimiento del hecho), resulta notorio se estaría perjudicando en gran medida al empleador, pues no se le está otorgando un tiempo prudencial para que -por medio de su defensor técnico- pueda conseguir las pruebas, armar el caso, presentar el trámite, etc. Todo esto da como consecuencia que gran cantidad de casos ni siquiera lleguen a ser presentados por los empleadores, lo que da como consecuencia que los mismos queden en impunidad.

II. PROPUESTA DE LA INSTITUCIÓN DE DESPIDO JUSTIFICADO

2.1. Procedimiento para su declaratoria judicial:

La idea de este trabajo no es la de simplemente proponer la abolición de la institución del visto bueno solicitado por el empleador, pues de ser así, nos estaríamos enfrentando a un escenario más abusivo en contra del empleador al no tener éste una forma de terminar legalmente los contratos con trabajadores estables cuando éstos últimos cometan alguna irregularidad. La proposición de esta autora se basa en suprimir el proceso administrativo del

visto bueno para implantar la institución del despido justificado, por ser una más eficaz.

La propuesta consiste en que si un trabajador llegase a cometer una irregularidad (contemplada directa o indirectamente en la ley o en los reglamentos internos de la empresa) y el empleador tenga conocimiento del mismo, éste último tenga el derecho de optar por despedirlo inmediatamente sin ningún tipo de formalidad o procedimiento burocrático y cancelando una liquidación en el que sólo se incorporarían los beneficios sociales y remuneraciones pendientes (de ser el caso). Consecuente a esto, y previendo evitar un abuso por parte del empleador, se otorgaría a la parte obrera el derecho de acción a fin de que posteriormente pueda interponer una demanda bajo la solicitud de declaratoria de despido no justificado (o intempestivo). En dicho juicio se le impondrá la carga de la prueba al trabajador a fin de que éste deba demostrar la existencia de la relación laboral así como también de que la misma terminó por despido (lo cual no es nada nuevo y con base al principio universal de las reglas de la carga de la prueba), y en el mismo sentido -dependiendo de la contestación que el empleador realice- éste último tendrá la carga de la prueba en demostrar que el extrabajador encuadró su actuar en una causal de despido justificado, motivo último por el que debe entenderse que el empleador -previo a realizar la desvinculación- se deberá asegurar tener las pruebas suficientes para convencer a la autoridad judicial en un futuro juicio. Si bien se podría llegar a interpretar que este nuevo procedimiento es menos benevolente con el trabajador y que el derecho laboral (o también conocido en otros países como derecho obrero) existe para proteger al trabajador, es importante destacar que aquello es un error; esta rama del derecho existe para regular las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador de una forma objetiva para así evitar actuaciones abusivas de ambas partes.

La vía o procedimiento correspondiente sería el sumario, motivo por el que tendrá dos instancias, más el recurso de casación y la acción extraordinaria de protección. Por otro lado, refiriéndonos a la prescripción tanto para el empleador en ejecutar la desvinculación bajo la figura del despido justificado

como la del extrabajador para la demanda, se aplicarían las mismas reglas que actualmente se usan para la petición del visto bueno requerido por el empleador como para la interposición de una demanda laboral. Es decir, el empleador tendría un mes para ejecutar el despido justificado (lo que incluso iría acorde a la redacción del actual literal *b*) del Art. 636 del Código del Trabajo (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005)), por regla general contados desde que ocurrió el hecho y sólo cuando nos refiramos de un acto de falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador el plazo se contaría desde que el empleador o sus representantes tuvieron conocimiento del hecho; y el extrabajador tendría el plazo de tres años contados a partir de la terminación de la relación laboral tal como lo establece el Art. 635 del Código del Trabajo (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005).

Aunque el lector podrá llegar a la precipitada conclusión de que esta figura disminuiría la carga de trabajo en el Ministerio del Trabajo pero que en el mismo sentido aumentaría la cantidad de procesos judiciales en los juzgados y por consiguiente no sería viable mi propuesta, debo indicar que esta postura sería errónea, pues bajo el nuevo procedimiento sólo se iniciaría un juicio en el hipotético caso de que el trabajador llegase a considerar que su despido no fue justificado, mientras que actualmente el empleador siempre debe de iniciar un visto bueno cuando considere que el trabajador ha actuado de forma indebida.

En otras palabras, cuando actualmente un trabajador comete un acto indebido, el empleador se ve en la necesidad de tramitar un visto bueno, incluso cuando el propio trabajador informalmente reconoce su responsabilidad. Si bien en muchas de estas ocasiones el trabajador ofrece presentar su renuncia de forma voluntaria para que así la relación laboral termine "*por acuerdo de las partes*" de conformidad con el Num. 2 del Art. 169 del Código del Trabajo y no por visto bueno de conformidad con el Num. 7 del mencionado artículo, el empleador suele abstenerse de aceptar la renuncia y continúa con el visto bueno, pues -como consecuencia de la vigencia de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Asamblea Nacional, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y

Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015) que reformó, entre otras cosas, el Art. 185 del Código del Trabajo- de aceptar la renuncia, el empleador tendrá la obligación legal de pagar en el acta de finiquito el rubro de la bonificación por desahucio, cosa que no ocurriría si la relación laboral se termina por visto bueno solicitado por el empleador. Por otro lado, aunque en ocasiones el trabajador informalmente suele reconocer su culpabilidad, en la práctica éste no cumple con la formalidad de allanarse a la solicitud de visto bueno, incluso ni siquiera comparece al proceso, simplemente opta porque el proceso continúe en rebeldía para así evitar dejar constancia escrita de su reconocimiento. Entonces, bajo el mismo antecedente, si aplicaríamos la figura del despido justificado, tanto el trabajador como el empleador ya no se verían obligados a iniciar o comparecer a un trámite administrativo, y como el trabajador informalmente acepta su responsabilidad e incluso presume que el empleador tiene pruebas de lo ocurrido, simplemente opta por no activar el órgano jurisdiccional. En otras palabras, no siempre que exista una desvinculación bajo esta figura el extrabajador presentará una demanda, sino exclusivamente en los casos que éste considere que su actuar no se encuadró dentro de unas de las causales de despido justificado y consecuentemente considera que su ex empleador carece de pruebas que lo respalden.

Claro está que esta nueva institución no exonera la posibilidad de que existan extrabajadores que presenten demandas temerarias mediante un actuar alejado al principio de la lealtad procesal establecido en el Art. 6 del Código Orgánico de la Función Judicial (Asamblea Nacional, Código Orgánico de la Función Judicial, 2009), tal como suele ocurrir en la actualidad, pues la única forma de disminuir este indebido actuar es que las autoridades judiciales empiecen a sancionar en la forma como lo estipula el Art. 588 del Código del Trabajo (Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2005) para de esta forma generar un precedente.

Con base a lo anteriormente indicado y a fin de poder aplicar esta figura en nuestro ordenamiento jurídico se debería:

- Reformar el numeral 7 del Art. 169 del Código del Trabajo reemplazando el actual texto por: "*Por despido justificado ejecutado*

por el empleador con base a las causales del artículo 172 de este Código”

- Agregar al final del Art. 172 del Código del Trabajo el siguiente texto: *“La ejecución de este despido por parte del empleador no impide que el trabajador acuda ante el juez para solicitar la declaratoria de despido injustificado o intempestivo y posteriormente ser indemnizado en la forma establecida en esta ley demás normas laborables aplicables”*.
- Derogar el Art. 622 del Código del Trabajo.
- Agregar al final del cuarto párrafo del Art. 16.1 del Código del Trabajo el siguiente texto: *“o despido justificado”*.
- Suprimir en los Arts. 183 y 621 del Código del Trabajo el texto: *“172”*.

Cabe indicar que no es necesario realizar modificación alguna al Código Orgánico General de Procesos para implementar el juicio por despido no justificado por procedimiento sumario, pues en la actualidad ya se encuentra establecido que toda controversia originada de un contrato de trabajo se sustancia por dicha vía; todo esto con base a lo indicado en el Art. 575 del Código del Trabajo en concordancia con el Num. 1 del Art. 332 del Código Orgánico General de Procesos.

2.2. Causales de despido justificado:

Las causales que se utilizarían para la ejecución del despido justificado serían las mismas que actualmente se estipulan como causales de solicitud de visto bueno por parte del empleador.

Con base a lo anteriormente indicado y a fin de poder aplicar esta figura en nuestro ordenamiento jurídico se debería:

- Reformar el primer inciso del Art. 172 del Código del Trabajo reemplazando el actual texto por: *“Son causales por las que el empleador puede despedir justificadamente a su trabajador sin pagar indemnización alguna, las siguientes.”*

2.3. Efectos del despido justificado y de la declaratoria judicial del despido injustificado:

Respecto de los efectos de la ejecución del despido justificado por parte del empleador, la propuesta básicamente consistiría en que la liquidación final de haberes o acta de finiquito se deba cancelar los exclusivamente los beneficios sociales, es decir: decimotercera remuneración, decimocuarta remuneración, vacaciones, más posibles valores adicionales que se le adeuden a la fecha como días pendientes de remuneración o fondo de reserva (si los recibe en el rol y no los acumula en la caja del seguro) y, en un futuro el pago de las utilidades, de ser el caso; y, carecería de derecho de percibir por parte del empleador cualquier tipo de indemnización de despido injustificado o intempestivo (la común establecida en el Art. 188 del Código del Trabajo, la de discapacidad establecida en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, etc.) y la bonificación por desahucio. Es decir, una liquidación similar a la actualmente generada cuando la relación laboral termina por medio de una resolución de visto bueno requerido por el empleador.

Por otro lado, en caso que el empleador haya ejecutado unilateralmente el despido justificado pero, a consecuencia de una demanda implantada por el extrabajador, se determinó por medio de sentencia ejecutoriada que el despido fue injustificado o intempestivo el trabajador tendrá derecho -además de los beneficios sociales- a todas las indemnizaciones por despido establecidas en las normas laborables (que puedan ser acumulables) y a la bonificación por desahucio.

Es importante que el lector tenga presente que la imposición de la institución del despido justificado no pretende en lo absoluto eliminar la figura el despido intempestivo común (es decir, el no justificado) junto con sus indemnizaciones y bonificación, las que continuarían siendo pagadas de forma directa al trabajador y sin orden judicial alguna si el empleador de forma voluntaria reconoce dicha calidad de despido; todo eso, bajo el derecho constitucional de la libre contratación (Asamblea Constituyente de la

República del Ecuador, 2008) que tiene el empleador al momento de escoger con qué colaboradores desea seguir trabajando (tomando como excepción la figura del despido ineficaz establecido en el Art. 195.1 y siguientes del Código del Trabajo contra personas pertenecientes a un sector vulnerable).

CONCLUSIÓN

El actual procedimiento administrativo de visto bueno mediante el cual el empleador solicita la terminación del contrato con un trabajador resulta poco eficiente, pues principalmente: primero, no garantiza a la parte solicitante la culminación global de un litigio; segundo, no asegura el no pago de una indemnización por despido intempestivo del cual el empleador nunca cometió; y tercero, no establece un mecanismo inmediato rápido u oportuno para evitar que un trabajador deje inmediatamente de generar perjuicios; es con esta novedosa institución de despido justificado que se puede abolir todas las imperfecciones generadas como consecuencia del caduco trámite administrativo de visto bueno requerido por el empleador.

Bibliografía

- Andrade Barrera, F. (s.f.). *Derecho Laboral - Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana* (Primera Edición ed., Vol. Tomo I). Cuenca, Ecuador: Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2016). *Codificación Código de Trabajo*. Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2017). *Código Orgánico Administrativo*. Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Bustamante Fuentes, C. (2011). *Manual de Derecho Laboral - El contrato Individual de Trabajo - Teoría y Práctica* (Cuarta Edición ed.). Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas De las Cuevas, G. (2006). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (Vol. Tomo III). Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.
- Corte Suprema de Justicia. (01 de Julio de 1998). Prescripción liberatoria de la acción de visto bueno laboral. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No. 365.

Guzmán Lara, A. (1986). *Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador* (Vol. Tomo I). Quito, Ecuador: Corporación Editora Nacional.

Indemnizaciones Laborales, 1092-2006 (Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 15 de Marzo de 2011).

Montero Maldonado, J. A. (1974). *El Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito, Ecuador: Editorial Universitaria.

Nacional, A. (9 de Marzo de 2009). Código Orgánico de la Función Judicial. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia. (18 de Enero de 1999). Reclamos Laborales. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No. 149.

Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia. (06 de Junio de 2000). Visto Bueno Extemporaneo. Quito, Pichincha, Ecuador: Gaceta Judicial No. 3.

Reclamos Laborales, 401-2004 (Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia 02 de Abril de 2007).

Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia. (12 de Septiembre de 2000). 30 Días para resolver petición de visto bueno. Quito, Pichincha, Ecuador: Gaceta Judicial 4.

Visto Bueno Laboral, 16-2003 (Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia 21 de Agosto de 2003).



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Mantilla Narváez, María Gabriela**, con C.C: # **0931411425** autor/a del trabajo de titulación: **La eliminación del trámite de visto bueno contra el trabajador y la implementación del despido justificado**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 23 de agosto del 2019

f. _____

Nombre: **Mantilla Narváez, María Gabriela**

C.C: **0931411425**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La eliminación del trámite de visto bueno contra el trabajador y la implementación del despido justificado.		
AUTOR(ES)	María Gabriela, Mantilla Narváez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Carlos Luis, Zambrano Veintimilla		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	DE 23 de agosto del 2019	No. DE PÁGINAS:	DE 23
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Procesal y Derecho Privado		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Visto bueno, trámite administrativo, impugnación, prescripción, despido justificado, despido intempestivo y proceso judicial.		
RESUMEN:	<p>Actualmente, nuestra legislación establece un trámite legal de carácter administrativo para terminar un contrato con un trabajador bajo determinadas circunstancias, el mismo que se denomina “visto bueno”. Este procedimiento posee de muchas imperfecciones, motivo por el cual surge la necesidad de proponer una nueva modalidad de terminar el contrato de trabajo de forma más sencilla y rápida, siempre dejando a salvo el derecho del trabajador de ejercer su derecho de acción, de así considerarlo. A lo largo de este trabajo se procederá a explicar algunas de las tantas imperfecciones del actual trámite administrativo de visto bueno al que me he referido, así como también a proponer la novedosa figura del “despido justificado”.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-989486143	E-mail: gabrielamantillan@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Toscanini Sequeira, Paola, Ab. Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2206950		
	E-mail: paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			