

51

Fecha de presentación: mayo, 2022
Fecha de aceptación: agosto, 2022
Fecha de publicación: octubre, 2022

IDENTIFICACIÓN JURÍDICA

DE LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS A LAS CAUSALES DEL VISTO BUENO SEGÚN EL MINISTERIO DE TRABAJO

LEGAL IDENTIFICATION OF OCCUPATIONAL HAZARDS ASSOCIATED WITH THE GROUNDS FOR APPROVAL ACCORDING TO THE MINISTRY OF LABOR

Ingrid Joselyne Díaz Basurto¹

E-mail: uq.ingriddiaz@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2934-4010>

Jorge Gabriel del Pozo Carrasco¹

E-mail: uq.jorgedc77@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3957-4215>

Miguel Stevens Díaz Basurto¹

E-mail: dq.miguelsdb81@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8827-6607>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes Quevedo. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Díaz Basurto, I. J., Pozo Carrasco, J. G., & Díaz Basurto, M. S., (2022). Identificación jurídica de los riesgos laborales asociados a las causales del visto bueno según el Ministerio de Trabajo. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 516-524.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar factores asociados a la injuria que se expone en el Código de trabajo como causal de visto bueno, tanto para el empleador como para el trabajador, y de la establecida en el artículo 396 del Código Orgánico Integral Penal, ya que en esta última normativa no se encuentra tipificada como tal, lo que hace referencia es a la difamación sin especificar grave o leve como una contravención penal conllevando esto a algunas dudas acerca de su verdadero alcance y sentido. La metodología se trabajó bajo un enfoque cualitativo y el método deductivo. En torno a los resultados se brinda un aporte jurídico al alcance de las injurias graves en el ámbito laboral. Con esto se concluye que la injuria, como causal de visto bueno para dar por terminada la relación laboral, vulnera los derechos al trabajador.

Palabras clave: relación laboral, injuria grave, trabajador, empleador, visto bueno

ABSTRACT

The purpose of this research work is to identify factors associated with the affront that is set forth in the Labor Code as a cause for approval, both for the employer and the employee, and that established in Article 396 of the Organic Integral Penal Code, since in the latter regulation it is not typified as such, what it refers to is defamation without specifying serious or slight as a criminal contravention, leading to some doubts about its true scope and meaning. The methodology was based on a qualitative approach and the deductive method. The results provide a legal contribution to the scope of serious insult in the labor sphere. With this, it is concluded that the insult, as a cause of approval to terminate the labor relationship, violates the rights of the worker.

Keywords: adolescent offenders, order of suspension of the trial process, conditions, judicial process

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el trabajador aparte de los problemas de carencia de medios económicos, falta de pago de salarios justos, reconocimiento de servicios sociales básicos, se ve sometido a una grave amenaza e inseguridad en el empleo trayendo consigo inestabilidad laboral (Valbuena, 2022); pese al carácter social del contrato de trabajo, no existe una norma que garantice plenamente el derecho al trabajo, esto es, ocupar un puesto determinado sin la amenaza del despido, ya que en la Constitución y la ley aparecen disposiciones en este sentido, pero también garantizando la denominada "libertad contractual" que permite el atropello unilateral del derecho al trabajo (Puig, 2013).

De tales antecedentes nace la figura legal de visto bueno, trámite administrativo que no es más que una autorización concedida por el inspector del trabajo para dar por terminada la relación laboral previa petición del empleador o trabajador, con sujeción al trámite previsto en los artículos 172, 173 del Código de Trabajo, y que si bien es cierto, dicha resolución no causa ejecutoria, ya que la misma tiene calidad de informe (el trabajador puede hacer valer sus derechos ante el juez de trabajo presentando una demanda laboral), esta vía no dejar de ser el mejor escudo para el patrono, ya que así da por terminada la relación laboral de manera "legal", sin tener que reconocer indemnización alguna por haber finiquitado esa relación contractual. Evidenciándose grandes vulneraciones y atropellos hacia el trabajador, siendo este considerado la parte más débil en el derecho laboral.

A partir de ahí es importante realizar un abordaje de los elementos primarios que rigen una relación laboral y sus componentes, en esta línea, tenemos que el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico y por el cual una de las partes-*el patrono empresario o empleador*-da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene sus beneficios (Cabanellas, 1989).

Grisolía (2005), establece que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. El Código de Trabajo ecuatoriano del 2015, tiene una definición más apropiada y en el artículo 8 lo define como el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su

dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Vásquez, 2013).

Para la mayoría de los tratadistas el contrato de trabajo es el mismo, es decir, es aquel que reúne estos tres requisitos; servicios lícitos, dependencia, remuneración, por lo tanto, observamos que el contrato de trabajo no requiere de mucha formalidad para que pueda ser ejecutado por dos personas, más bien que se encuentre enmarcado en la ley (Buen, 2015).

Con ello, se puede decir qué trabajador, es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad, la palabra trabajador, que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados (Cabanellas, 1989). Dentro de la doctrina, Gallart entiende por trabajador el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea (Cabanellas, 1981).

El Código de Trabajo de 2005, en su artículo 10, define al empleador como la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador, concluyendo que el empleador, es aquella persona que presta un servicio lícito para que una persona natural lo ejecute, estando sujeto este último a reconocer esa labor física y/o intelectual con un salario o jornal digno de cada individuo. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Bajo estas premisas (trabajador y empleador), se puede referir que el contrato individual de trabajo expreso escrito surge cuando las partes contratantes acuerdan dejar constancia en un documento escrito las condiciones en las que va a sujetarse la relación laboral entre el trabajador y empleador (...). El contrato expreso es aquel en que antes de que se produzca la prestación del servicio, las partes se ponen de acuerdo sobre las condiciones a las que ella va a sujetarse (Grisolía, 2005).

Según el Código de Trabajo 2005, en su artículo 12, señala que el contrato es expreso, cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. Desde lo expuesto, se diría entonces que el contrato individual de trabajo expreso es aquel en que las partes acuerdan las circunstancias, modalidades, y situaciones sobre las que se llevara a cabo dicha relación laboral, ya sea de manera verbal o por escrito, ya

que ambas modalidades se consideran tipos de contratos. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

El contrato tácito es aquel en que las partes no han acordado o no han pactado previamente las condiciones a que va a sujetarse la relación laboral; esta surge de hecho por actitudes de las partes que demuestren el ánimo de contratar; el contrato tácito nace del hecho laboral, es la prestación del servicio por parte del trabajador y por parte del empleador, los hechos que demuestren su ánimo de contratar o la aceptación del servicio será por ejemplo dar órdenes, con lo cual se configura la relación de dependencia, y para pagar por el servicio recibido (Grisolía, 2005)

METODOLOGÍA

El estudio de esta investigación tiene como base el enfoque cualitativo, el cual permitió recabar información relevante para fundamentar varias teorías sobre el contrato de trabajo, empleador, trabajador, visto bueno, y sobre las distintas formas de remuneración. Además, consintió en un análisis jurídico de los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo. Las principales interrogantes que se planteó a los funcionarios del Ministerio de Trabajo, dieron paso a obtener una entrevista en torno a las consideraciones o apreciaciones que tienen desde el punto normativo sobre el visto bueno por la causal de injurias graves en la esfera laboral. De acuerdo con (Hernández et al., 2014) este método utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

El método deductivo se empleó para explicar de manera general el procedimiento del visto bueno, tomando como punto de partida el estudio de la norma, resoluciones y jurisprudencia (Cossío & Lara, 2015)

El uso del método particular de las ciencias jurídicas fue necesario, ya que permitió comprender la pertinencia de la norma y documentos jurídicos, otorgándole el alcance y sentido que cada uno de ellos tiene. “La hermenéutica jurídica hace referencia a la interpretación del derecho, tradicionalmente de la norma jurídica, y se ubica comúnmente dentro de los temas centrales de la filosofía del derecho” (Carrillo, 1999)

RESULTADOS

Clases de contratos

El Código de Trabajo del 2015 en su artículo 13 señala que en los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo.

Autores reconocidos han expresado que cuando la contraprestación del servicio es estable y continuo, del empleado se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo de manera mensual, sin suprimir los días no laborales, esta debe ser pagada en su totalidad, es decir, que un trabajador que labore todo el mes tiene derecho a recibir de manera íntegra su remuneración y en caso de ausencias injustificadas, el empleador podrá rebajar la remuneración descontando los días correspondientes, para lo cual se deberá dividir el sueldo para treinta y así obtener el valor de la remuneración diaria.

El Código de Trabajo del 2015, en su artículo 13, inc. 2, establece que el contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. En este contrato el trabajador no recibe sueldo o salario, sino utilidades o lo que conocemos como comisión, contraprestación por el trabajo realizado, ya que es parte del costo de producción que ha de considerarse para fijar la utilidad de acuerdo con los ingresos obtenidos durante ese periodo en ventas.

En esta forma de contrato (...), es mixta cuando el trabajador además del sueldo o salario fijo, participa en las utilidades que producen el negocio o la compañía (...). Por su parte, otros autores señalan que es aquel en que además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa del producto del negocio del empleador en concepto de remuneración. Esto es más factible en virtud de que puede resultar un verdadero incentivo para el trabajador, que además de recibir una remuneración básica, la misma que entendemos, no debe ser inferior al salario mínimo que fija anualmente el CONADES, participe del producto del negocio, sin que ello deba confundirse, con el derecho a participar de las utilidades anuales, si las hubiere y en los porcentajes y la forma que prescribe la ley”. (Hidalgo, 2016). En este contrato el trabajador, aparte del sueldo que recibe, también tendrá el derecho a participar de la utilidad líquidas que genere la empresa de acuerdo a la ley, al decir utilidades se refiere netamente a las ganancias que genere una empresa por la alta producción y ventas que esta tenga, este beneficio o contraprestación por el trabajo realizado lo respalda la Constitución del 2008, en su artículo 328 inciso 6.

Por su parte, el contrato eventual de trabajo según el art. 17 del Código de Trabajo del 2005, señala que cuando de forma transitoria aumenta la demanda de los bienes o de servicios de una empresa, el empleador puede contratar trabajadores eventuales para satisfacer esas necesidades, de forma tal que la necesidad de incrementar la producción es transitoria cuando no se prolonga por más de seis meses, sin embargo, si el volumen de producción

se vuelve necesario por más de seis meses porque el más alto nivel de la demanda se prolonga, se presume de pleno derecho, sin posibilidad de que se admita prueba en contrario (...),” (Montoya-Melger, 2006).

Desde lo manifestado, se presume que no caben contratos eventuales sucesivos con el mismo trabajador, pero si es posible que después de un lapso de tiempo determinado se vuelva a presentar la misma necesidad de aumentar la producción para satisfacer la demanda del mercado interno incluso, para realizar los trabajos que se vuelven necesarios en la empresa, a lo que el empleador estará obligado a tomar en cuenta en primer lugar a los mismos trabajadores, pero ya no en calidad de trabajadores eventuales, sino de trabajadores ocasionales, pues desde los referentes explicados no se puede contratar por más de seis meses ni de forma continua tratándose de este tipo de contrato, de aquí que como el trabajador eventual u ocasional no tiene derecho de permanencia, la terminación del contrato por cumplimiento no da lugar al pago de indemnización o resarcimiento alguno.

El Código de Trabajo del 2015, en el artículo 17, inciso 1, expresa que son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como el reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares.

En el mismo artículo que antecede en el inciso 3 del referido cuerpo legal, aparecen los contratos ocasionales, como aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Según el inciso 4 del referido artículo son contratos de temporada aquellos que, debido a la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Según el Art. 16, inciso 1 del Código de Trabajo, el contrato por obra cierta es aquel en que el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de esta,

sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Contrato individual es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; este contrato constituye una especie particular de convención cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”; (...), es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios, mercantiles o agrícolas, (...), teniendo por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.(Cabanellas, 1989).

Como se había referido el contrato individual de trabajo, es un contrato en el que una persona natural se pone de acuerdo con una persona natural o jurídica para ejecutar una labor mediante la continua subordinación a cambio de una remuneración o salario.

Contrato de grupo, es cuando el empleador da el trabajo en común a un grupo de trabajadores y conserva, respecto a cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador. Si el empleador designara un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes y disposiciones de este, sin embargo, no se lo considerara como un representante de los trabajadores, salvo que así se convenga expresamente. Para el caso de que la remuneración se fije para el grupo, de manera única, cada uno de los miembros tendrá derecho a percibir sus respectivas remuneraciones según lo pactado previamente, y a falta de tal estipulación se lo hará según la participación en el grupo.

De lo expresado en el párrafo que antecede, se concluye que el contrato de grupo, es aquel que se realiza entre varios trabajadores para así resguardar mayoritariamente sus derechos y demás beneficios, de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo artículo 31, indica que si se fijase una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo, si un individuo se separe del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

El contrato de equipo es el contrato laboral que celebra el empleador y un grupo de trabajadores organizados o no jurídicamente, quienes realizan una labor común; el patrón debe respetar a cada uno de ellos sus derechos y obligaciones, y si despidiere a un trabajador se considerara como despido al grupo de trabajadores. El mismo solo procede en los casos permitidos por la ley.

Esta clase de contratos debe celebrarse obligatoriamente por escrito, de conformidad con lo que prescrito en el artículo 19 del Código de Trabajo, siendo visible que este tipo de contrato se convierte en un escudo laboral para los trabajadores, ya que como lo indica Bustamante, el patrón debe respetar a cada uno de ellos sus derechos y obligaciones, y si despidiere a un trabajador se considerara como despido al grupo de trabajadores.

Formas de remuneración

De acuerdo con lo normado en el artículo 13 del Código de Trabajo, los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

El estipendio que gana el obrero durante una jornada de trabajo, (...), a jornal, caracteriza una manera de trabajo y de remuneración; a tanto por día, con independencia de la producción (Cabanellas, 1981).

Contrato en participación, es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

De acuerdo con lo prescrito en el inciso 1 artículo 13 del Código de Trabajo, la remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Terminación de la relación laboral

De acuerdo con el diccionario jurídico consultor, Magno define al despido como ruptura del contrato individual laboral que hace unilateralmente el patrono con o sin causa injustificada (Goldstein, 2010).

En la legislación laboral española, según el texto del 6 de noviembre de 1941, artículo 81, número 2, en caso de despido injustificado del trabajador, podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venía desempeñando, o que se le indemnice en una suma que fijará el magistrado del Trabajo, a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio de la empresa, etcétera, sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal (Cabanellas, 1981).

En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución de contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario (Cabanellas, 1981).

En ese sentido, se considera que el despido intempestivo es la decisión unilateral que toma el empleador para dar

por terminado el contrato, sin previo aviso y sin causa legal que justifique el cese de la relación laboral.

La Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar del 2015, la misma fue una propuesta de ley por parte del legislativo aprobada e integrada al Código de Trabajo, en su artículo 195.1, expresa que se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprende dos modalidades: la permanencia, la persistencia o duración indefinida de la relación de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda, es su seguridad o garantía, si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. (Quezada, 2016).

En cuanto al despido ineficaz, se concluye que es aquel que se realiza a las personas con doble vulnerabilidad, mujeres en estado de embarazo, gestación o con el periodo de lactancia, dándose también con los dirigentes sindicales, teniendo como efectos este despido el reintegro inmediato de la o el trabajador debiendo el empleador pagar el 10% de las remuneraciones pendientes que tenga el trabajador, y en caso de no aceptar el reintegro este último, el empleador deberá indemnizarlo con un año de su última remuneración además de los demás recargos que corresponde al despido intempestivo.

La figura del visto bueno, según Trujillo, es la manera como la legislación ecuatoriana prevé la llamada separación unilateral del trabajador, en virtud de que este ha incurrido en una de las causales determinadas por la ley y que por ende ha incumplido las obligaciones inmanentes a la relación de trabajo, (Jaramillo, 2011).

Otros autores expresan al respecto que se trata de la fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior. (Cabanellas, 1981).

El Visto Bueno, sigue siendo el requisito esencial para el despido o el abandono justificado por las causas de los Arts. 107 y 108, [172 y 173] como lo dispone claramente el Art. 112 [183] en su primer inciso; de tal suerte que sin este requisito el despido o abandono, por más que los motivos fueran enteramente legales, si no han sido calificados previamente por el Inspector del Trabajo, no quedará justificado y, desde el punto de vista jurídico, tendrá la calidad de injustificado o intempestivo. (Terán, 2012). De esta manera se entiende que el visto es aquella

resolución que emite el inspector de trabajo, en la cual debe ir enunciada la causal o causales por la cual hubo lugar a la terminación de la relación laboral.

Generalidades respecto a los delitos contra la honra

La honra se define como la misma personalidad cuando esta se entiende como la suma de ciertas cualidades tanto, físicas como, sociales, jurídicas, morales e inclusive profesionales, consideradas como valiosas para la comunidad y atribuibles a las personas, cuando es la propia persona la que se atribuye esas cualidades se habla de honor subjetivo u honra de la persona, cuando los que le asignan esas cualidades a una determinada persona son terceros se habla de honor objetivo o crédito de la persona. (Aguilar, 2013).

Desde esta perspectiva, la honra se entiende como aquel patrimonio del buen nombre que, al contrario de existir como cualquier otro objeto de nuestra propiedad, existe como el poder que poseemos aún sin que nos beneficiemos por completo de ella. (Muñoz, 2020).

El honor es uno de los efectos que se siguen de las acciones que encierran virtud, la sombra que proyecta socialmente la virtud, (...), el honor es uno de los modos que tiene el hombre de manifestarse pública y socialmente, aunque esta manifestación no sea sino la proyección necesaria de algo exterior, la existencia de acciones justas que, debido a su fuerza difusiva, tienen trascendencia social, es decir, comunican sus efectos a un ámbito social, convirtiendo entonces al honor en esa cualidad moral que cada individuo conserva o anhelar tener, ya que eso hablará por sí sola acerca de la personalidad del ser humano.

El Código Orgánico Integral Penal (Ecuador. Asamblea Nacional, 2014) en el artículo 396, establece las contravenciones de cuarta clase, entre estas se encuentra la siguiente tipificación:

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

La injuria penal se convierte en todo aquello que agravia la dignidad de una persona, ocasionando esto descrito o deshonra en ese individuo.

La injuria laboral es todo acto o dicho contra razón y justicia, capaz de perturbar el orden y la armonía indispensables para el mejor desenvolvimiento de las relaciones entre el empresario y su dependiente o subordinado (...). (Cabanellas, 1989).

El Diccionario Jurídico de Ossorio y Cabanellas de las Cuevas, definen a la injuria laboral como aquellos actos realizados por el empleado o por el empleador que, por afectar la seguridad, el honor o los intereses de la otra parte o de su familia, dan lugar a la ruptura del contrato de trabajo (Terán, 2012).

La jurisprudencia ecuatoriana ha seguido la idea de que la concepción de injuria laboral es más amplia que la de injuria penal y sobre esto la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia se pronuncia indicando que; tanto la doctrina como la jurisprudencia de la Corte Suprema han considerado de manera uniforme que la expresión injurias graves utilizada por el artículo 172 (173) del Código del Trabajo, no ha de entenderse necesariamente referida al delito de injurias tipificado por el Código Penal, porque debe ser evaluada en el marco de la relación de trabajo y a partir de los especiales vínculos que como consecuencia de esta se generan entre las partes; de manera que bien podrían ciertas conductas entrañar injuria suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, aunque no se configure delito alguno, porque no se trata de aplicar una pena, sino de examinar si una de las partes ha ofendido de tal modo a la otra que se ha quebrantado el clima de colaboración mínima entre ellas, al punto de resultar imposible la continuación de la relación laboral sin menoscabo de la dignidad personal del ofendido (Terán, 2012).

Distinción entre la injuria laboral y penal

El concepto de injuria, expuesto en el numeral 4 del artículo 172 del Código de Trabajo, conlleva a algunas dudas con respecto a su verdadero sentido y alcance. Es así como cabe preguntarse qué debe entenderse por injuria en el ámbito laboral. Con respecto a este tema, existen dos corrientes contrarias, por un lado, hay autores que defienden que el concepto de injuria en el ámbito laboral es exactamente el mismo que el expuesto en el Título VII del Código Penal, por otro lado, hay quienes defienden que no hay razón por la cual en el ámbito laboral se deba aplicar la concepción del Código Penal (Terán, 2012) (la codificación del Código Penal se encuentra derogado, pero en vigencia tenemos al Código Orgánico Integral Penal).

Algunos autores mantienen la primera teoría estableciendo que, para conocer adecuadamente el concepto de injuria grave, se debe recurrir al Código Penal (ahora Código Orgánico Integral Penal) (Ecuador. Asamblea Nacional, 2014), en el Art. 490 (Art. 396), en donde indica que será considerada contravención de cuarta clase la persona que, por cualquier medio, profiera expresiones

en descrédito o deshonra en contra de otra. (Vásquez, 2004).

Claro está, que expresamente no está tipificada a la injuria como tal, pero tácitamente se entiende el significado propio del articulado en mención.

Carlos Vela Monsalve concuerda con la teoría de asimilar la injuria en el ámbito penal a la del ámbito laboral, por darse dentro de las relaciones laborales (Terán, 2012).

De lo mencionado se colige que para poder entender el significado de alguna palabra, acción o procedimiento, se debe ir a la fuente, y si en la legislación penal del Ecuador existe una definición tácita de la injuria, eso quiere decir que la misma corresponde a ese ámbito y quien debería conocer aquello sería la autoridad competente, y no vinculando dicha contravención como causal de visto bueno para dar por terminada esa relación laboral, cuando ante el Ministerio de Trabajo no se cuente con los mismos plazos ni términos para poder efectuar una investigación más prolija acerca de los hechos, basándose en meras presunciones que pueden afectar enormemente el interés laboral del trabajador.

Trámite del visto bueno

La figura del visto bueno es una de las maneras de dar por terminada una relación laboral, siendo este un trámite administrativo que se establece ante el Inspector de Trabajo. La estructura por seguir en este tipo de trámite es presentar la solicitud de visto bueno ante el inspector, la misma que deberá contener una de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del referido Código, esta solicitud deberá ir acompañada de los siguientes requisitos:

- Certificado del cumplimiento de obligaciones patronales (en el caso del empleador).
- Copia de cédula de identidad.
- Ruc (en caso del empleador)
- Nombramiento legal si se trata de una persona jurídica (en caso del empleador)
- Si el empleador desea suspender la relación laboral mientras dure el trámite administrativo, deberá consignar el valor de la remuneración equivalente a un mes que el trabajador esté percibiendo, el mismo que será entregado mediante cheque de acuerdo con lo normado en el artículo 622 del Código de Trabajo.

Con esta solicitud, el inspector de trabajo, de acuerdo con el artículo 545 y 568 del mencionado Código, deberá avocar conocimiento y aceptar a trámite dicha solicitud, debiendo poner en conocimiento de la otra parte dentro de las 24 horas siguientes y dándole un término de dos

días para que conteste dicha solicitud, tal como lo ordena el artículo 621 del Código de Trabajo referido.

Con la contestación, o en rebeldía, procederá el inspector de trabajo a fijar fecha para que se lleve a cabo la diligencia de investigación en donde las partes o parte, podrán o podrá aportar las pruebas necesarias para el convencimiento del hecho o deshacer el fundamento de la solicitud, posterior a esto indica la ley laboral que el inspector dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.

Si el visto bueno fuera negado para el empleador, la remuneración que fue consignada al inicio de la solicitud para suspender la relación laboral será entregada al trabajador. Por su parte, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo, y en su efecto, si dicha solicitud es favorable para el empleador, se considerará un "despido legal".

En el caso del visto bueno planteado por el trabajador, si este favorable para el mismo, se considerará despido intempestivo, debiendo el empleador o patrono pagar las indemnizaciones correspondientes por este despido ilegal.

DISCUSIÓN

La filosofía que contiene el texto y espíritu del artículo 183 del Código del Trabajo, se podría decir que en parte es determinantemente favorable al trabajador, teniendo un valor jurídico el visto bueno de un informe, siendo este impugnabile, entendiéndose como informe la noticia que se da sobre la actuación de una persona, en este caso, sobre la supuesta conducta penal y contravencional, esta es, la injuria grave atribuida al trabajador.

En tanto, se considera que el artículo 172 del Código de Trabajo, vulnera los derechos del trabajador al querer el empleador separar o dar por terminado una relación laboral por supuestos hechos que no pueden ser probados de manera objetiva por la autoridad competente, porque se expresa autoridad competente, ya que el número 3 del artículo 76 de la Constitución Política del Ecuador textualmente indica que solo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento, por lo tanto, al ser el inspector de trabajo quien de manera subjetiva juzgue una conducta en contra del trabajador, por las pruebas aportadas por el empleador, desde la esfera de este trabajo se estarían vulnerando dos derechos;

- El de presunción de inocencia,

- El del trabajo.

Referente al enunciado primero, es menester indicar que en la actualidad en el Código Orgánico Integral Penal no se encuentra tipificada la injuria grave como si se encontraba en el anterior Código Penal. De esta forma la conceptualización que han dado varios juristas en que la injuria establecida en la normativa penal es la misma a la que hace referencia del Código de Trabajo, en este trabajo investigativo se considera que no, por no reunir los requisitos intrínsecos del propio acto y más aún porque su demostrabilidad sería lato. Para el juzgamiento de dicha conducta se considera que esta acción debe tramitarse ante el Juez de garantías penales, quien está facultado para conocer dicha contravención, y podrá determinar la identidad y responsabilidad de uno o varios autores en caso de ser declaratoria de culpabilidad, o a su vez podrá ser declaratoria de inocencia, siendo esta resolución elemento esencial y prueba suficiente para iniciar el trámite administrativo ante la inspectoría de trabajo, tal cual como si sucede con la causal 3 del artículo 172 del C.T., a lo referente al cometimiento de un delito, el más común robo.

CONCLUSIONES

Desde la fundamentación teórica del objeto de investigación, se precisa que la injuria, como causal de visto bueno para dar por terminada la relación laboral, vulnera los derechos al trabajador, ya que durante el trámite administrativo creado para el efecto, violenta el principio de inocencia y el del trabajo, que si bien es cierto esta resolución es objeto de impugnación ante un Juez de trabajo, cuestión que vulnera los derechos del trabajador hasta tanto se resuelva esa acción jurídica trayéndole una afectación laboral y económica por ese concepto.

En la determinación del procedimiento del visto bueno, se precisa que en los trámites de referencia aún persisten insuficiencias que limitan el adecuado procedimiento en el orden laboral, viéndose afectado el tratamiento legal del trabajador en estos casos y, por tanto, se vulneran los derechos constitucionales y laborales previstos en las leyes ecuatorianas respectivamente, debiendo el Estado brindar toda la protección necesaria a fin de evitar que este se viole de manera ilegal y arbitraria.

De acuerdo con la valoración jurídica, se concluye que previo a iniciar el trámite de visto bueno en contra del trabajador por la causa de injurias graves, el empleador deberá iniciar dicho requerimiento mediante acción privada ante el órgano competente, quien será el que determinará la vulneración del derecho al honor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. (2013). Sentencias sobre el Delito de Injurias en el Ecuador: Caso El Universo (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay). <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/469/1/09393.pdf>
- Buen, N. (2015). Los contratos colectivos de trabajo de protección. *Revista latinoamericana de derecho social*, (20), 109-112. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467015000056>
- Cabanellas, G. (1981). *Diccionario enciclopédico de derecho usual* (Vol. 5, p. 1). Heliasta.
- Cabanellas, G. (1989). *Tratado de Derecho Laboral*. Editorial Heliatra SRL, tercera edición
- Carrillo, A. (1999). Hermenéutica e interpretación jurídica. *Alegatos*, (43), 633-650.
- Cossío, J., & Lara, R. (2015). ¿Derechos humanos o jurisprudencia infalible?. *Cuestiones constitucionales*, (32), 81-109. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1405919316000044>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial Suplemento N. 180. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Goldstein, M. (2010). *Diccionario Jurídico Consultor Magno*. Círculo Latino Austral.
- Grisolía, J. (2005). Manual de derecho laboral. Lexis Nexis. <http://ecommercearg.thomsonreuters.com.ar/978-950-20-3053-1%E2%80%8B.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hidalgo, A. (2016). Aplicación del Procedimiento Oral en la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Jaramillo, J. (2011). Aplicabilidad Constitucional del despido justificado en el Ecuador (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2011). <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/324/1/98195.pdf>

- Montoya-Melger, A. (2006). *Derecho del trabajo*. Editorial Tecnos. <https://web.ua.es/es/eurle/documentos/guias-docentes-pdf/20171842611.pdf>
- Muñoz, D. (2020). El derecho al honor, la honra y buena reputación: Antecedentes y regulación constitucional en el Ecuador. *Ius Humani. Law Journal*, 9(1), 209-230. <http://www.iushumani.org/index.php/iushumani/article/view/228>
- Puig, C. (2013). La responsabilidad social en el derecho del trabajo. *Revista latinoamericana de derecho social*, (17), 259-280. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467013719808>
- Quezada, J. (2016). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana. Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25059/1/tesis.pdf>
- Terán, E. (2012). La injuria laboral irrogada contra el empleador en una red social de comunicación como causal de visto bueno caso Facebook (Bachelor's thesis, Quito, 2012.). <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1560/1/104868.pdf>
- Valbuena, S. (2002). La prevención de riesgos laborales, *Fisioterapia*, 24(1), 11-14. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211563801730131#abs0005>
- Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Editorial jurídica Cevallos.
- Vásquez, J. (2013). *Derecho laboral práctico*. Cevallos.