



Febrero 2020 - ISSN: 2254-7630

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO Y RESOLUCIÓN DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO Y SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS.

¹Robinson Limber Quinde Sánchez

Estudiante, Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador

robynquinde@gmail.com

²Msc. Ab, Castro Salvador Olga

Docente, Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador

ocastros@ulvr.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Robinson Limber Quinde Sánchez y Castro Salvador Olga (2020): "Análisis del procedimiento y resolución del trámite de visto bueno y su inclusión en el Código Orgánico General de Procesos", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (febrero 2020). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/02/tramite-visto-bueno.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe2002tramite-visto-bueno>

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad describir y analizar la sustanciación del procedimiento del trámite administrativo de visto bueno ante la autoridad competente, que en estos casos es el Inspector de Trabajo, para lo cual aparte de la investigación documental pertinente, se aplicó una encuesta a un segmento o muestra de la población de abogados en libre ejercicio de la ciudad de Guayaquil, así como también mediante entrevista directa a Defensores Públicos, Inspector de trabajo y Juez laboral para recoger su parecer ya que por su trabajo están relacionados con el tema de investigación, todo esto enfocado en la urgente necesidad de realizar una reforma al procedimiento de visto bueno establecido en el Código de Trabajo ecuatoriano, ya que actualmente carece de un procedimiento específico, aplicándose en ciertas etapas del desarrollo de su procedimiento el Código Orgánico General de Procesos y

¹ Formación académica: Egresada de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho/ Escuela de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil – Ecuador.

Actividad laboral actual: Asistente Legal.

² Formación académica: Master en Derecho con orientación Derecho Ambiental. Universidad de Palermo, Argentina. Actividad laboral actual: Docente, Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil – Ecuador.

en otras lo establecido en el articulado pertinente del Código de Trabajo Ecuatoriano, llegando a vulnerar el derecho constitucional que tienen todos los ecuatorianos y esto es las garantías básicas incluidas en debido proceso como son el derecho a la defensa, contando con el tiempo y medios adecuados para prepararla y ejercerla.

Palabras clave: visto bueno, procedimiento, trámite administrativo, inspector de trabajo.

Abstract

The purpose of this study was to describe and analyze the substantiation of the procedure of the administrative procedure of approval before the competent authority, which in these cases is the Labor Inspector, for which apart from the pertinent documentary investigation, a survey was applied to a segment or sample of the population of lawyers in free exercise of the city of Guayaquil, as well as by means of a direct interview with Public Defenders, Labor Inspector and Labor Judge to gather their opinion since for their work they are related to the research topic, All this focused on the urgent need to carry out a reform of the approval procedure established in the Ecuadorian Labor Code, since it currently lacks a specific procedure, applying the General Organic Code of Processes in certain stages of the development of its procedure and in others the provisions of the relevant articles of the Code of Labor under Ecuadorian, coming to violate the constitutional right that all Ecuadorians have and this is the basic guarantees included in due process such as the right to defense, with the time and adequate means to prepare and exercise it.

Key words: approval, process, administrative process, labor inspector.

INTRODUCCIÓN:

Una vez establecida la relación laboral mediante contrato individual, contrato que nace cuando las partes de manera voluntaria y en común acuerdo establecen las condiciones en que se desarrollará el compromiso adquirido, este puede darse por terminado de manera legal mediante el trámite de visto bueno.

El visto bueno es un trámite de carácter administrativo, mismo que una vez reunidos los requisitos que debe contener su solicitud, y estando enmarcada en los causales estipulados en el Código de Trabajo ecuatoriano para este tipo de trámites es presentado ante la autoridad competente, es decir, el Inspector de Trabajo, quien debe efectuar una diligencia de investigación para posteriormente emitir su pronunciamiento sobre si niega o concede la solicitud de visto bueno. Todo esto en una aplicación no definida del Código Orgánico General de Procesos que entró en vigencia en el año 2016, en un trámite administrativo de visto bueno estipulado en Código de Trabajo desde hace muchos años.

El visto bueno es un trámite administrativo mediante el cual el Inspector de Trabajo autoriza o niega la terminación de la relación laboral. La petición de este trámite puede ser realizada por el trabajador en contra de su empleador o viceversa siempre que esta petición esté enmarcada en alguno de los causales descritos en los artículos establecidos en el Código de Trabajo.

DESARROLLO.

2.1 Definición de visto bueno

Para definir el visto bueno Juan Vareles Cabrera indica lo siguiente: “la institución jurídica llamada visto bueno, no es sino una conclusión, puesto que se trata de una solicitud que lo pueden plantear cualquiera de las partes que intervienen en la relación laboral, entiéndase Empleador o trabajador, históricamente surge como una forma de detener tanto abuso que cometían los empleadores, al cuando sin motivo alguno despedían al trabajador sin otro procedimiento que sea el de la imposición” (Vareles Juan, 2010).

Carlos Martín González indica respecto al visto bueno lo siguiente: “el visto bueno, es una institución jurídica que nace en el afán de proteger al trabajador, de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando así, de esta manera, la discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva, dejaban en la desocupación a los trabajadores. Obligando así a los empleadores, a recurrir ante autoridad competente, a fin que sea dicha autoridad quien resuelva sobre la procedencia o nó de la terminación de la relación laboral” (Martín Carlos, 1993).

El legislador al incorporar este trámite en el respectivo cuerpo legal, buscaba otorgar de estabilidad a la relación laboral, estableciendo causas legales para dar terminada la relación empleador – trabajador y otorgándole al Inspector de Trabajo esta potestad.

El visto bueno es un trámite administrativo, sustanciado ante el Inspector de Trabajo, quien tiene entre sus facultades el negar o conceder la terminación de la relación laboral previo análisis que la petición describa uno o varios de los causales que están estipulados en el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo ecuatoriano mismo que para su comprensión paso a transcribir a continuación:

2.2 Causales del visto bueno.

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

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”. (Código de Trabajo ecuatoriano vigente)

A los cuales recientemente mediante Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017, al artículo en mención se le agrega una causal relativa al acoso laboral.

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Prevía a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del

interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Código de Trabajo ecuatoriano vigente)

En cuanto a la acción que puede presentar el trabajador en contra del empleador, el Código de Trabajo ecuatoriano establece lo siguiente:

“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio. (Código de Trabajo vigente)
4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3³ de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. (Código de Trabajo vigente)

Una vez detallada cuales son los causales que pueden invocar, tanto el empleador como el trabajador para presentar la solicitud de visto bueno es necesario tener claro que este tipo de trámite administrativo tiene dentro del mismo Código de Trabajo un artículo que se refiere a su sustanciación que dice así:

³ Código de Trabajo ecuatoriano vigente, segundo inciso del Art. 195.3.- Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

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

Y es justo en esta parte donde se presenta el primer gran inconveniente, el Código de Trabajo ecuatoriano tiene como norma supletoria al Código Orgánico General de Procesos (COGEP), el cual entró en vigencia en mayo del año 2016, con lo cual, se modificaron ciertos artículos del Código de Trabajo, entre esos el artículo 6 que indica lo siguiente: Leyes supletorias “En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos”

Es muy importante a estas instancias traer a referencia el artículo el artículo 1 del COGEP donde al circunscribir el ámbito de su aplicación establece: “este Código regula la actividad procesal en todas las materias, excepto la constitucional, electoral y penal”. Por lo que claramente deja establecido que su injerencia en materia laboral está sujeta en cuanto la vía sea la judicial mas no la administrativa. Por lo que bien se denota una incompatibilidad de aplicación entre del COGEP y el trámite administrativo de visto bueno.

Esto desde el punto de vista que el COGEP, si bien es cierto regula y establece el procedimiento judicial laboral, pero en ningún lado deja establecida la sustanciación del procedimiento administrativo laboral, que es lo que corresponde al trámite de visto bueno.

2.3. Solicitud y contestación del visto bueno.

Al presentarse una solicitud de visto bueno, el Inspector de Trabajo procede a escudriñarla bajo lo determinado en el artículo 142⁴ del COGEP y si considera que dicho documento incumple u

⁴ Art. 142.- Contenido de la demanda. La demanda se presentará por escrito y contendrá:

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.
2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasa porte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.
3. El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.
4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.
5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.
8. La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.
9. La pretensión clara y precisa que se exige.
10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.
11. La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.

omite algún numeral, por ejemplo: la narración de los hechos debidamente clasificados y numerados, emite notificación concediendo al peticionario el término de cinco días para aclarar o completar bajo prevención del artículo 146⁵ del mismo cuerpo legal, es decir: enviar al archivo.

En cuanto a la calificación de la contestación a la demanda el COGEP en su artículo 156 establece lo siguiente: Calificación de la contestación y de la reconvención. Recibida la contestación a la demanda y la reconvención si la hay, la o el juzgador, en el mismo término previsto para la calificación de la demanda, examinará si cumplen con los requisitos legales, tramitará y dispondrá la práctica de las diligencias solicitadas. Si considera que no se han cumplido, ordenará que la contestación o la reconvención se aclaren o completen en el término de tres días, con la advertencia de tenerlas por no presentadas. La prueba anunciada en la contestación a la demanda o en la reconvención se practicará en la audiencia de juicio o en la segunda fase de la audiencia única.

En ningún caso se archivarán la contestación y la reconvención una vez que la persona demandada las haya aclarado o completado. El contravenir esta disposición acarreará las sanciones correspondientes (COGEP. 2016).

Pero al no existir un procedimiento rígido y específico para el trámite de visto bueno, la aplicación del COGEP en este trámite se la hace en forma parcial.

Este escenario se presenta si el Inspector de trabajo toma en cuenta el artículo 151 de COGEP que indica lo siguiente: “Forma y contenido de la contestación: La contestación a la demanda se presentará por escrito y cumplirá, en lo aplicable, los requisitos formales previstos para la demanda”. Sin embargo, es necesario recordar que el artículo 621 del Código de Trabajo en su parte pertinente establece que “con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud...” con lo antes expuesto queda en evidencia la falta de un procedimiento rígido para sustanciar este trámite administrativo.

2.4. La prueba en el visto bueno.

Dentro del trámite de visto bueno y en cualquier otro proceso sea judicial o administrativo la prueba constituye una parte fundamental de la sustanciación del mismo ya que estas demuestran lo alegado por las partes, el artículo 159 del Código Orgánico General de Procesos

12. Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.

13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso.

⁵ Código de Trabajo vigente, Art. 146.- Calificación de la demanda. - Presentada la demanda, la o el juzgador, en el término máximo de cinco días, examinará si cumple los requisitos legales generales y especiales que sean aplicables al caso. Si los cumple, calificará, tramitará y dispondrá la práctica de las diligencias solicitadas.

Si la demanda no cumple con los requisitos previstos en este Código, la o el juzgador dispondrá que la o el actor la complete o aclare en el término de tres días, si no lo hace, ordenará el archivo y la devolución de los documentos adjuntados a ella, sin necesidad de dejar copias.

en su parte final dice que: “para demostrar los hechos en controversia las partes podrán utilizar cualquier tipo de prueba que no violente el debido proceso y la ley”.

Por otra parte, el artículo 158 del Código Orgánico General de Procesos indica que: “la prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”. Por lo tanto, bien se puede decir que la prueba es elemento medular en todo procedimiento y que corresponde a las partes presentarlas o exigir su presentación.

Una vez que el Inspector de Trabajo tuvo conocimiento de la solicitud de visto bueno coordina y dispone se efectuó la notificación al accionado, adjunto a esa providencia incluye la petición del accionante y mediante la cual le indica que le concede dos días para contestar, hace referencia sobre la obligación que tiene de señalar casillero judicial y/o correo electrónico para futuras notificaciones.

Así mismo en esa providencia señala que al momento de la contestación el accionado tiene que tomar en cuenta los artículos 151, 152 y 153 del Código Orgánico General de Procesos, que para efectos de este trabajo de investigación me permito exponer a continuación:

“Art. 151.- Forma y contenido de la contestación. La contestación a la demanda se presentará por escrito y cumplirá, en lo aplicable, los requisitos formales previstos para la demanda.

La parte demandada deberá pronunciarse en forma expresa sobre cada una de las pretensiones de la parte actora, sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda y sobre la autenticidad de la prueba documental que se haya acompañado, con la indicación categórica de lo que admite y de lo que niega.

Deberá además deducir todas las excepciones de las que se crea asistida contra las pretensiones de la parte actora, con expresión de su fundamento fáctico. Las excepciones podrán reformarse hasta antes de que la o el juzgador dicte la providencia convocando a la audiencia preliminar o única. Si se presenta una reforma de excepciones, se notificará con estas a la parte actora y se le concederá un término de diez días para anunciar prueba nueva. En materia de niñez y adolescencia ese término será de cinco días.

En el término de tres días de calificada la contestación se notificará con su contenido a la parte actora, quien en el término de diez días, podrá anunciar nueva prueba que se referirá a los hechos expuestos en la contestación.

Del análisis del artículo anterior y siendo parte de un cuerpo legal establecido para la sustanciación de procesos judiciales al momento de aplicarlo al trámite administrativo de visto bueno resulta imposible hacerlo en su totalidad; esto en vista que cuando el accionado contesta, la parte actora no dispone de los diez días para anunciar prueba nueva, ya que el Inspector con la contestación o sin ella procede a señalar fecha de la diligencia de Investigación.

Además de lo expuesto, por cuanto el Código laboral indica: “notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud”, el Inspector –aplicando el COGEP- deja fuera de la solicitud el ejercicio de contradicción que se cumple cuando el Juzgador corre traslado al accionante con la contestación de la demanda a fin de, no sólo que conozca, sino que se pronuncie sobre los argumentos y la prueba que se haya adjuntado. Así como la denominada “Prueba nueva” que sea necesaria agregar, todo esto porque se encuentra imposibilitado de hacerlo así en función igualmente del corto tiempo que posee y las instrucciones taxativas e ineludibles que determina el cuerpo normativo laboral, es importante indicar que otro momento oportuno para agregar prueba nueva es en la parte pertinente de la diligencia de investigación.

“Art. 152.- Anuncio de la prueba en la contestación. La parte demandada al contestar la demanda deberá anunciar todos los medios probatorios destinados a sustentar su contradicción, precisando toda la información que sea necesaria para su actuación.

A este efecto, se acompañará la nómina de testigos indicando los hechos sobre los cuales deberán declarar y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otros similares.

Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, indicando con precisión el lugar en que se encuentran y solicitando las medidas pertinentes para su incorporación al proceso”.

En la sustanciación del trámite de visto bueno el accionado solo puede aplicar el artículo anterior en su primer párrafo y en lo concerniente a los testigos o declarantes, pero no en cuanto a la Inspección Judicial, la exhibición, informes de peritos o solicitar medidas pertinentes con respecto a las pruebas a las que no tenga acceso.

Por todo lo expuesto anteriormente es necesario reformar este trámite administrativo estableciendo un procedimiento más acorde a lo que establece la Constitución en pro de otorgarle un debido proceso a las partes procesales, se debe adecuar un procedimiento mejor estructurado, dentro del cual se debe conceder un tiempo prudencial y más acorde para que el accionado presente la respectiva contestación a la solicitud de visto bueno y de esa manera ejercer una adecuada defensa.

2.5 RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO.

El Doctor Trujillo, Cesar (1973) al referirse a la resolución del visto indica que: “La resolución, aunque no es sentencia, debe reunir formalmente los requisitos de ella, así, pues, comenzará con la narración sucinta de los hechos, luego determinará las circunstancias del caso y su valoración jurídica, y, por último, terminará con la resolución que se concretará a conceder o negar el visto bueno solicitado.”

La resolución del visto bueno es la decisión enviada por correo electrónico o notificada vía casilla judicial a las partes intervinientes en este trámite administrativo, donde se les hace saber si las causales invocadas en la petición califican y son procedentes para conceder o negar el visto bueno.

Al respecto la Doctora Barzallo, María A. (2012) dice que: “esta resolución si bien es cierto no es una sentencia, debe reunir los requisitos necesarios exigidos en este tipo de documento, pues en esta deberá de manera obligatoria hacer constar los datos sobre la pretensión de la solicitud de visto bueno, la contestación o la ausencia de esta, las pruebas de cada parte, el desarrollo y se fundamentará esta resolución aplicando las normas en derecho.”

La resolución del Inspector de trabajo tiene como efecto autorizar a quien solicitó el visto bueno a dar por terminada la relación laboral, si este fue concedido, caso contrario la negativa de visto bueno constituye la continuidad de la relación laboral.

3. CONCLUSIONES

Como conclusión de este trabajo se establece teóricamente la necesidad de reformar el procedimiento actual del visto bueno, en el sentido de otorgarle mayor tiempo al accionado para que este puede ejercer una adecuada defensa y ejercer su derecho a un debido proceso.

Sería importante establecer un reglamento de aplicación del Código Orgánico General de Procesos en este trámite de carácter administrativo, ya que actualmente a la sustanciación del visto bueno se le está aplicando una normativa creada para regular la actividad procesal judicial.

BIBLIOGRAFÍA

Barzallo Seade, M. (2012) “El Visto bueno” *Práctica Laboral*. Ediciones Carpol, Cuenca. pp. 409.

González, C. M. (1997) “Naturaleza del visto bueno” *Práctica Laboral*. Editorial Edino. Quito. pp. 7.

Nacional, A. (2016). *Código Orgánico General de Procesos*. Guayaquil: Ediciones Legales.

Vareles Cabrera, J. (2010). “Terminación del contrato de trabajo”. *Teoría y Práctica Laboral*. Imprenta Tatiana. Guayaquil-Ecuador. pp. 242.

Trujillo, Julio Cesar. (1973) “Resolución de visto bueno” *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Editorial Don Bosco. Quito. 1973. pp. 103.

