

LA ACCION DE VISTO BUENO PLANTEADA POR EL TRABAJADOR FRENTE A LA MORA O FALTA DE PAGO DE SU REMUNERACION

Ab. Carlos Salmon Alvear

1.- Dentro de las diversas obligaciones del empleador se encuentra la de pagar total y oportunamente el sueldo que le corresponde legalmente al trabajador.

Mas, como sabemos, ese sueldo jamás puede ser menor al salario mínimo vital general o, de estar amparado ese trabajador en razón de su profesión -arte u oficio- o debido a la actividad a la que se dedica la empresa, por un salario mínimo vital profesional, será ése el que le corresponda al trabajador en cuestión.

Así se ha pronunciado acertadamente nuestra Corte Suprema de Justicia, tal como se lee en el Registro Oficial No. -754 del 07 de Agosto de 1995, respecto del Fallo de Casación de fecha 28-VI-95 (Expediente No.- 425-94), el cual en su parte pertinente dispone lo siguiente:

"e) El no cumplimiento de la Ley de Escalafón y Sueldos de los Ingenieros Civiles del Ecuador publicada en el Registro Oficial No. - 953 de 09 de junio de 1992, llevó a T. M. a solicitar el Visto Bueno respectivo, el mismo que fue concedido en legal forma. La ley antes indicada debe cumplirse en forma estricta por parte de las entidades respectivas con el personal que trabaja en las mismas, quedando en el vacío los argumentos expuestos por Autoridad Portuaria de Puerto Bolívar".

2.- Nuestro Máximo Tribunal de Justicia ha sostenido que, tramitado un visto bueno por parte el trabajador, respecto de cualquiera de las tres causales mencionadas en el Código del Trabajo, su concesión (esto es, su resultado favorable) por parte del Inspector Provincial del Trabajo, equivale a despido intempestivo.

Así se ha pronunciado nuestro máximo organismo judicial, según nos lo refiere el Dr. Juan Larrea Holguín en el Tomo VI de su conocido: "Re-

pertorio de Jurisprudencia", perteneciente el año de 1976, en el Juicio Tapia contra Sorroza, mediante sentencia dictada por la Segunda Sala el 11 de marzo de 1976, en la que se dispuso que:

"El contrato personal de servicios terminó por Visto Bueno concedido al trabajador en razón de la mora patronal en cancelar sus salarios. La concesión, otorgada para tal efecto, equivale a despido intempestivo y da lugar a la indemnización pertinente".

Por su parte, la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia también se pronunció en el mismo sentido, en un fallo de Tercera Instancia, pronunciado allá por el año de 1983 en el Juicio León contra Aztra y recogido en la página 894 del "Repertorio de Jurisprudencia", Tomo XXI, del profesor Juan Larrea Holguín, en el que se dispuso lo siguiente:

"Realizadas las investigaciones que señala la Ley el Inspector Provincial del Trabajo resolvió conceder el Visto Bueno al empleado León en los términos que constan en la copia que obra en estos autos a fs. 65, ya que se ha justificado plenamente que la empresa Aztra no ha cumplido con su obligación de pagar sus emolumentos al solicitante, desde la segunda quincena de marzo hasta la primera quincena de agosto de 1980. Esta situación equivale a despido intempestivo

Así mismo, y más cercano en el tiempo, es digno de mencionar el fallo de Casación de fecha 28- VI-95 (Expediente No. 425-94), consignado en el Registro Oficial No.- 754 del 07 de Agosto de 1995, el cual, en su parte pertinente, dispone que:

"t....) es oportuno y conveniente precisar que la terminación del contrato de trabajo previo visto bueno, por cualquiera de las causas del arto 172 del Código del Trabajo, equivale a despido intempestivo y es que por ello que el artículo 192 establece el derecho a las indemnizaciones correspondientes".

3.- Resulta interesante, por último, transcribir un fallo expedido por la Cuarta Sala de la Corte Suprema de Justicia, en una sentencia de Tercera Instancia dictada en el Juicio entre Octavio Arriaga Ochoa contra compañía COINCA y otro, en septiembre de 1987, fallo recogido en la página 172 de la Gaceta Judicial XV, No. -01, el cual, a más de ratificar el criterio expuesto en este numeral (esto es, que la concesión

favorable al trabajador de una resolución de visto bueno equivale a despido y lo hace merecedor de las indemnizaciones pertinentes), dice:

a.- Implícitamente que es necesario la tramitación de un visto bueno por falta de pago de salarios, a fin de que el trabajador pueda dar por terminada legalmente, la relación laboral por aquel motivo; y,

b.- Que tanto el que alegue abandono como despido debe probar debida y suficientemente sus afirmaciones.

Así, en el fallo en cuestión se dice:

"SEXTO.- El Código Obrero establece posibilidades jurídicamente idóneas para dar por terminadas las relaciones laborales y en consecuencia, es criterio de la Sala, mantenido en reiterados fallos que por lo dispuesto en el artículo 118 del Código de Procedimiento Civil y en la Resolución tomada por el Tribunal en pleno el 18 de mayo de 1982, que tanto el despido intempestivo como el abandono de trabajo, deben ser probados circunstancialmente por quienes los alegan como antecedentes de las indemnizaciones a que tales hechos dan lugar. En el caso es indudable que no hubo terminación de la relación de trabajo convenida por las partes, por las razones que se dejaron expuestas. No se trata de abandono de trabajo por parte del demandante, habida cuenta que éste solicitó un Visto Bueno que, la conformidad con el análisis de las pruebas rendidas en el juicio, efectuado por la Sala, fue indebidamente rechazado por el Inspector del Trabajo. En consecuencia, de conformidad con lo expresamente señalado en el artículo 192 del Código del Trabajo, para el caso que el trabajador se separe a consecuencia de una de las determinadas en el arto 172 la compañía empleadora deberá pagar las indemnizaciones fijadas en los artículos 188 Y 189 Y las bonificaciones establecidas en el Capítulo Décimo Octavo del Código Obrero".

4.- Nuestra Corte Suprema Justicia ha llegado afirmar con suma lógica y acertada deducción que, cualquier tipo de medida o acción patronal que directa o indirectamente afecte, en forma mediata o inmediata, pero indebidamente, la remuneración del trabajador, da mérito suficiente para reclamarla mediante al pertinente Visto Bueno.

Así, nuestro Tribunal Supremo de Justicia el 15 de enero de 1997, a través de la Tercera Sala y respecto del expediente No. 92-96, dictó un

fallo de Casación publicado en el Registro Oficial No. 41 del 10 de abril de 1997, el cual en su parte pertinente dispone:

"(...) y además, en tratándose de una remuneración que depende de la cuanta y volumen de ventas, el privarle al vendedor del mercado, por la especie de productos a vender, el territorio de operaciones y la clase de clientes es perjudicarle en la remuneración que depende de ese mercado (. ..)".

5.- Uno de los factores desestabilizadores en materia de seguridad jurídica a nivel del Ecuador es, sin lugar a dudas, el hecho de que la resolución que expide el Inspector Provincial del Trabajo respecto de cualquier trámite de Visto Bueno que conozca, no tiene carácter de inamovible, sino que, por el contrario, puede solicitarse su revisión en sede judicial, pudiendo el Juez del Trabajo revocar la resolución de la autoridad administrativa laboral antes referida.

Tal criterio, consignado expresamente en nuestra legislación laboral, ha sido reconocido inveteradamente por el Corte Suprema de Justicia; así, el fallo de Casación expedido el 16 de abril de 1998 por parte de la Primera Sala, respecto del Expediente No. 252-97 y que fuere publicado en el Registro Oficial No.-366 del 22 de julio de 1998, dispone:

"La Sala de Casación concuerda con el criterio de los señores Magistrados de la Corte Superior en el sentido de que el acto administrativo del visto bueno tiene solo valor de informe, que debe ser apreciado con criterio judicial (...)".

De pensar seriamente en reformas laborales que, no necesaria o estrictamente deben encajar en el mero concepto de flexibilización de la normativa laboral, aquel artículo del Código Obrero (inciso segundo del art. 183) que desvaloriza el poder de resolución del Inspector Provincial del Trabajo, permitiendo que sus resoluciones en los casos de Visto Bueno puedan ser revisadas, alteradas o revocadas por las autoridades judiciales laborales, debería ser inmediatamente derogada.

6.- Sin perjuicio de que nuestra legislación laboral no regula los llamados "recibos de sueldo", como sí lo hace, por ejemplo, la normativa laboral argentina, el patrono que cancela la remuneración al trabajador debe registrar dicho pago con la expresión de conformidad o satisfacción del empleado o del diputado para el cobro que aquel pudo haber constituido legalmente.

Así, la omisión de tal deber de orden y organización empresarial, configuraría la creencia o presunción cierta ante el Juzgador de que, la afirmación del ex-trabajador acerca del no pago de su sueldo -o remuneración adicionales- por los servicios prestados es verdadera; al respecto, vale la pena considerar el fallo de Casación expedido el 16 de abril de 1998 por parte de la Primera Sala, referente al Expediente No. 252-97 publicado en el Registro Oficial No. -366 del 22 de julio de 1998, el cual en su parte importante dispone:

"(. ..) igualmente reconoce que no le cancelaron los décimos terceros, cuarto y quintos sueldo durante todo el tiempo de servicio, derechos laborales que la empleadora no ha demostrado, dentro del juicio que los pagó, y, por el contrario, en fojas 29 y 30 constan los roles de pago sin la firma de la trabajadora".

7.- Es necesario consignar que, la posibilidad de dar por terminada la relación mediante visto bueno en vista del no pago, total o parcial, de las remuneraciones a las que tiene derecho el trabajador, no se circunscribe a los últimos meses de vigencia de la relación laboral, pudiéndose reclamar saldos de sueldos o de remuneraciones adicionales impagas antiguas o de años, en general.

Recordemos así mismo que, en el capítulo de la prescripción en materia laboral (artículo 632 y siguientes del Código del Trabajo) no está consignada dentro de los casos de prescripciones de corto plazo o especiales (art. 633), un lapso perentorio para que el trabajador pueda presentar su solicitud de visto bueno, situación distinta al caso del patrono en el que sí consta aquel plazo fatal (ver arto 633 literal B).

Tengamos presente para los fines demostrativos antes referidos, el fallo de Casación expedido el 16 de abril de 1998 por parte de la Primera Sala, respecto del Expediente No. -252-97 y que fuera publicado en el Registro Oficial No. 366 del 22 de julio de 1998, el cual en su parte pertinente dispone:

"La Corte en su sentencia que dicta, reconoce que *no han sido pagados el sueldo, la compensación por el alto costo de vida y la bonificación complementaria por el mes de agosto y los 19 días de septiembre de 1989; igualmente reconoce que no le cancelaron los décimos tercero, cuarto y quinto sueldos durante todo el tiempo de servicio, derechos laborales que la empleadora no ha demostrado, dentro del juicio que los pagó (. ..)*".

8.- Puede suceder que un trabajador no concurra a cobrar los valores que le correspondan por concepto de su remuneración, ya por discrepancias en cuanto a la liquidación de su valor - especialmente, tratándose del pago de comisiones, etc.- o ya por retenciones realizadas, supuestamente, en forma indebida entre otros casos; frente a tal hecho, el patrono a sus representantes deben insistir expresa y formalmente (se recomienda por escrito) ante el trabajador, para que concurra al cobro respectivo; de ser infructuosas las labores antes indicadas, no le quedará más remedio a la empresa, y por motivos de seguridad, que el consignar los valores económicos favorables al trabajador ante el Inspector Provincial del Trabajo respectivo, solicitándole a dicha autoridad que le notifique tal hecho al trabajador, para efectos de que, de declinar en su posición, el trabajador concurra ante la preindicada autoridad administrativa laboral para el cobro respectivo; de no mediar por parte de la empresa cualquiera de estas medidas preventivas a nivel legal laboral, se expone a que el trabajador alegue ante los Jueces del Trabajo que el empleado incurrió en mora en cuanto al abono de sus remuneraciones o que, a través de un procedimiento doloso o de mala fe, pretendió privarle de ciertos emolumentos a manera de sanción, enriqueciéndose injustamente así la empresa.

Una muestra de esta necesidad preventiva a nivel legal, la encontramos en el fallo de Casación expedido el 29 de abril de 1998, por parte de la Tercera Sala, en el expediente No. -252-97, publicado en el Registro Oficial No. -332 del 04 de junio de 1998, el cual dispuso:

"6.- En relación con el Visto Bueno concedido en favor del trabajador, la Sala observa: a) Que fue concedido a favor del trabajador por lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 172 (173) del Código del Trabajo, es decir, 'por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada' tal como consta en la resolución que obra a fs. 130 y 131 del cuaderno de primera instancia; b) El fundamento que sirvió de base a la Inspectora del Trabajo del Guayas para conceder el Visto Bueno propuesto por el Trabajador no ha sido desvirtuado en el proceso y se mantiene incólume, en virtud de que su soporte lo constituye el escrito que con fecha 5 de enero de 1995 presentara durante el trámite de Visto Bueno el señor K.F. que textualmente en su parte pertinente dice: "para los efectos que prevé la Ley permito adjuntar los cheques Nos. 00430 por *SI.* 421.604 por concepto de comisiones del mes de octubre de 1994; 00529 por *SI.* 1'203.468, por sueldo y comisiones del mes de noviembre de 1994 y 00574, *SI.* 1'588.404 por el décimo tercer sueldo, valores que no han sido

cobrados por el trabajador hasta esta fecha, pues no se ha acercado a cobrados; c) En el proceso los demandados no han demostrado su aseveración de que los valores no han sido cobrados por el trabajador hasta el 5 de enero de 1995 porque no se ha acercado a cobrados, lo que permite aplicar bajo las reglas de la sana crítica el aforismo de que a confesión de parte relevo de pruebas; pues esa afirmación debió justificarse procesalmente, y al no habérselo hecho así, deviene como evidente que el empleador incumplió entre otras, la obligación que le impone el artº 82 (83) del Código de Trabajo de que el plazo para el pago de sueldos no será mayor de un mes, circunstancial que permite apreciar en los autos como comprobada la existencia de la causal de visto bueno, prevista en el numeral 2 del artº 173 del Código del Trabajo, que esta Sala confirma".

9.- Es obvio que procede, así mismo, la concesión favorable del Visto Bueno por los descuentos o retenciones indebidas o realizadas más allá de los límites legales, que pudiere realizar la empresa respecto del sueldo, remuneraciones adicionales y demás valores favorables al trabajador; así, en el Juicio: Domínguez contra Empresa Beneficio CaféCacao 'Los Patios', la Tercera Sala mediante sentencia expedida el 26 de noviembre de 1980, y recogida en el Tomo XIII, año 1980, del "Repertorio de Jurisprudencia" del Dr. Juan Larrea Holguín dispuso que:

"(. .) en el caso de remuneraciones, en atención a esta norma constitucional y al artículo 86 del Código del Trabajo que establece que *la remuneración no puede ser disminuida ni descontada sino en la forma autorizada por la Ley, ni las disposiciones emanadas de organismos competentes, ni los convenios individuales, ni contratos colectivos, no pueden ir hacia el desconocimiento de Decretos o Acuerdos que las fijan; CUARTO.- De conformidad con la disposición del artículo 172 del CT el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno este caso de disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada (...)*".

10.- Es criterio correcto de la Corte Suprema de Justicia de nuestro país (como ya lo mencionamos en un apartado anterior - ver numeral 03 de este trabajo) que, un trabajador que sufra la falta de pago o la disminución indebida de su remuneración, lleve proponer previamente el correspondiente Visto Bueno a fin de terminar la relación laboral, para que, una vez concedido aquel, pueda separarse legalmente de la empresa; por lo tanto aquellos trabajadores que, si bien no fueron paga-

dos en sus haberes, pero que se retiran de la empresa sin haber tramitado el correspondiente visto bueno, podrían ser sujetos por parte del patrono de la pertinente acción administrativa (Visto Bueno) por el abandono de su puesto de trabajo, configurándose todos los requisitos consignados en el artículo 172 # 1 Y dentro del plazo fatal previsto en el art. 633 literal B, ambos del Código de Trabajo.

Como prueba de nuestro aserto antes indicado consignamos el fallo de Tercera Instancia dado en el Juicio entre Dominguez contra Empresa Beneficio Café-Cacao 'Los Patios', en que la Tercera Sala mediante sentencia expedida el 26 de noviembre de 1980 y recogida en el Tomo XIII, año 1980, del "Repertorio de Jurisprudencia" del Dr. Juan Larrea Holguín dispuso que:

"CUARTO.- De conformidad con la disposición del artículo 172 del CT el trabajador podrá dar por terminado el contrato del trabajo, previo visto bueno en el caso de disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada y sin que aparezca de autos que la demandante Dominguez haya ejercido este derecho, en su oportunidad, al no ser pagada en su remuneración, conforme aduce (...)".

Así mismo, en el Juicio Alemán contra Ordóñez y otro, según sentencia de Tercera Instancia expedida el 02 de diciembre de 1985 por parte de la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia, se ratifica este criterio jurisprudencial cuando se expresó lo siguiente:

"Quinto.- No existe prueba alguna en el proceso que demuestra que el actor fue víctima de despido intempestivo y si él consideró que la falta de pago de sus remuneraciones equivalía a terminación unilateral del contrato de trabajo, debió optar por lo dispuesto en el número 2 del artículo 172 del CT, particular que tampoco consta de autos, por lo que no tiene derecho al pago de los reclamos formulados por este concepto'.

Sin perjuicio de aquellas jurisprudencias de nuestro máximo Tribunal de Justicia, posición que la compartimos plenamente, es justo y honesto reconocer que, sobre el particular referido en el párrafo anterior, nuestra Corte Suprema de Justicia ha dictado fallos contradictorios, en los que se afirman, en síntesis, que no es necesario tramitar y obtener favorablemente un visto bueno por parte del trabajador para considerarse despedido y poder así retirarse de la empresa, exigiendo el pago de la indemnización respectiva; según dichos fallos, *para retirarse*

legalmente de la empresa, el trabajador requiere solamente el sufrir injustamente aquella afrenta laboral (el no pago de su sueldo), infracción laboral irrogada por parte del empleador o alguno de sus representantes.

Así, en el fallo de Tercera Instancia expedido dentro del juicio Cattan contra Centro Comercial "Albán Borja", la Tercera Sala de la Corte Suprema de Justicia según fallo del 30 de octubre de 1987 sentenció que:

"TERCERO.- Consta de autos que a la trabajadora se le rebajó el monto de su remuneración, según se desprende del documento, en el cual aparece que se le debitó la suma de \$l. 5.000.00; y, ello, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 172 numeral 2 del Código de la materia, *permite la simple separación del trabajador con justa causa y da derecho al cobro de la indemnización establecida en el artículo 189 y a la bonificación del arto 185, sin que sea preciso, en todo caso obtener previamente el visto bueno (. .)*".

11.- La Corte Suprema de Justicia del Ecuador ha considerado que, sin perjuicio de que se reduzca el tiempo de servicio del trabajador, toda merma en el monto de la remuneración a cobrar por parte del empleado no es justificable, por lo que de tramitarse cualquier visto bueno con base en aquella situación (la merma en la remuneración), existiría el mérito suficiente para la concesión favorable de la acción administrativa laboral por el motivo antes referido.

Consideremos como prueba de nuestro aserto mencionado anteriormente, el fallo de Tercera Instancia de fecha 04 de diciembre de 1981, expedido por parte de la Cuarta Sala de la Corte Suprema de Justicia en el Juicio Chingo contra Gangotena, el cual fuere recopilado en el "Repertorio de Jurisprudencia" del Dr. Juan Larrea Holguín, tomo XV, año 1981, Jígina 450, el cual en su parte pertinente dispone:

"7.- El cese violento unilateral de la relación obrero patronal atribuible a la parte emplead ora, se ha demostrado, irrefragablemente y fehacientemente, con el Visto Bueno alcanzado por el trabajador fs. 19 y 20 como consecuencia de haber sido perjudicado con la disminución de sus remuneraciones, incurriendo la demandada en la causal 2 del art. 172 del CT, 10 que, mediando el correspondiente Visto Bueno, convierte al trabajador en acreedor a la indemnización que por despido intempestivo consagra el art. 189 del mismo Cuerpo de Ley; y, dado el tiempo de

servicio, es aplicable el inciso 5 de la misma disposición, *sin que sea valedero el argumento de la demandada en el sentido de que se redujeron también, a la mitad las horas de trabajo diario*".

12.- Vale la pena tener presente que aquella posición plasmada por la Corte Suprema de Justicia de nuestro país, podría considerarse como un antecedente jurisprudencial contrario a la posibilidad de la revisión (reforma o cambio) del contenido obligacional del contrato individual de trabajo, *situación del todo factible legalmente bajo nuestro punto de vista, siempre y cuando se respeten las condiciones mínimas establecidas en el Código Obrero y, por supuesto, el monto del salario mínimo vital respectivo (general o profesional)*.

Conforme a nuestra posición anteriormente mencionada, respecto de la posibilidad jurídica de la revisión de las condiciones y contenido obligacional del contrato de trabajo, un año después la Corte Suprema de Justicia en el Juicio: Bohórquez contra Motores Cummings, la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia dictó fallo de Tercera Instancia, el cual recogido en la página 480 del "Repertorio de Jurisprudencia" del Or. Juan Larrea Holguín, Tomo XVIII, año 1982, resolvió en su parte pertinente lo siguiente:

"QUINT A.- Si el actor, como afirma en su demanda consideraba que era una arbitrariedad el rebajarle la comisión aunque se le compensaba en el sueldo y si él creía que esto constituía para él una disminución que su sueldo () salario, acogiéndose a las disposiciones del Código del Trabajo, pudo acudir ante un Inspector del Trabajo y solicitar el respectivo visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo por esta causal; pero no hay constancia en el proceso de que el accionante haya ejercido este derecho de acuerdo con el artículo 172 numeral 2 del Código de la materia; y, al contrario el actor siguió prestando sus servicios con la comisión rebajada y el aumento de sueldo, es decir convino con este nuevo sueldo mixto y así aparece en algunos roles de pago donde constan las firmas del accionante cuyas firmas están debidamente reconocidas".

Este mismo fallo de la Corte Suprema de Justicia nos permite extraer como conclusión adicional que, sin perjuicio de que los derechos del trabajador tienen el carácter de irrenunciables, una rebaja en la remuneración, ya sea de manera general o en la forma de su cálculo (porcentaje de comisiones por venta, por ejemplo), se podría considerar

como válida legalmente, siempre y cuando, sin violentar los mínimos legales a nivel salarial, se patentice que el trabajador la ha aceptado expresa o tácitamente- sin exteriorizar reclamo formal o serio alguno, ya ante el mismo empleador o ante el Inspector Provincial del Trabajo.

13.- Los medios de prueba de los cuales se puede valer el trabajador para acreditar su aserto en el sentido de que el empleador no le ha cancelado sus haberes son todos aquellos permitidos por la teoría general de la prueba; así, por ejemplo, el reconocimiento del demandado vale, aplicándose el principio que: "*a confesión de parte, relevo de mayor o más prueba*"; véase, al respecto, el fallo expedido por la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia, que en la sentencia de Tercera Instancia dictada en el juicio Mendoza contra "Cooperativa del Libro de Educadores Manabitas" resolvió en sentencia del 29 de febrero de 1984 lo siguiente:

"(. ..) se observa que el Gerente de la Cooperativa de Educadores Manabitas hace un reconocimiento expreso de la mora y adeudamiento de los jornales para el trabajador, lo cual constituye causa válida al tenor del arto 172 del Código Laboral para que haya lugar a Visto Bueno".

14.- Otro medio de prueba es la solicitud de la pertinente exhibición de los libros contables (determinando claramente lo que se debe exhibir) con el consiguiente informe pericial; un ejemplo de aquello consta en el fallo de Tercera Instancia recogido por el Doctor Galo Espinoza M. en su conocida obra: "Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia", Segunda Serie, Años 1979 y 1980, Tomo II, Segunda Serie, página 643, cuando en el Juicio entre Gustavo Mayorga contra .gl Campo S. A. la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia expidió el fallo de Tercera Instancia de fecha 15 de febrero de 1979 en el que se exponía:

"SEGUNDA.- El actor Ingeniero Agrónomo G.M. obtuvo el Visto Bueno de Ley para dar por terminado su contrato de trabajo con la empresa 'El Campo S. A.', fundamentándose en la causal segundo del art. 152 del Código del Trabajo (anterior codificación), esto es, por dismunición o falta de pago de la remuneración pactada. Y aunque el demandado ha negado tal hecho tanto durante en trámite administrativo como en este juicio, *el informe pericial presentado ante el Inspector por la Contadora federada A.G. (fajas 93 y 94) demuestra en*

forma fehaciente que el hecho de haberse disminuido el porcentaje que le reconoce la empresa por las ventas efectuadas del 5,25% al 2%, lo que significó para el actor una considerable merma de su remuneración, lo que incluso ha sido comprobado por el Inspector del Trabajo al examinar la contabilidad de 'El Campo S. A.' (...)".

Otro ejemplo de 10 provechoso que sería este medio de prueba lo constituye aquel fallo consignado en el Prontuario de Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia, Tomo 3, página 348, cuando la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia en el juicio entre Humberto González contra Sebastián Espinoza, dictó un fallo con fecha 14 de junio de 1990 en el que se dispuso:

"Basta observar que de acuerdo al contrato de trabajo a prueba y más documentos de autos, la modalidad de pago de los haberes del demandante ha sido por quincenas vencidas y los cheques 09334 y 09384 girados el 2 y el 15 de octubre de 1984, respectivamente, contra la cuenta corriente 79197 que Automotores Ecuatorianos S. A., mantiene en el Banco del Pichincha, corresponden a la segunda quincena de septiembre primera de octubre, en su orden, no tienen firma autorizada (. . .) por lo que es evidente que no pudieron ser retirados por el actor, configurándose así la causal del numeral 2 del arto 172 del Código del Trabajo, esto es, la falta de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, causal que por sí sola amerita la concesión del visto bueno (...)".

15.- Resulta por demás interesante el transcribir un fallo explicativo de la forma de calcular las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador por la concesión favorable del Visto Bueno, así como el conocer el calificativo que la Corte Suprema de Justicia le diera a la reducción injustificada del sueldo del trabajador realizada por parte del patrono; así, la Cuarta Sala de la Corte Suprema de Justicia en el Juicio entre José Andrés Chingo Yauli contra Dolores Gangotena viuda de Ponce, expidió fallo de Tercera Instancia con fecha 28 de enero de 1981 en el se expuso lo siguiente:

"El salario que deberá servir de base para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo será el que percibía el trabajador hasta antes de que se cometiera en su contra el atrovello aue significa el disminución de su salario".

16.- Por último, y para concluir este brevísimo trabajo, vale la pena recordar que no desvirtúa ni subsana la falla cometida por parte de la

empresa, el hecho de consignar durante la tramitación del visto bueno o en el juicio de trabajo, los haberes en mora de pago favorables al trabajador; la falta ya se cometió y aquel hecho lo que hace es ratificarla de manera contundente, siendo el único beneficio para el empleador el hecho de que se deban liquidar menos intereses por pagar.

Así en el Prontuario de Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia, Tomo 1, página 134, la Quinta Sala de la Corte Suprema de Justicia en el juicio entre Hugo Bastidas contra Colegio "La Condamine", dictó un fallo el 09 de febrero de 1998 en el que dispuso:

"CUARTO.- La terminación de la relación laboral por la causal establecida en el artículo 172, numeral 2 de Código del Trabajo fue acordada por el Inspector del Trabajo al conceder el Visto Bueno al accionante. *Si bien el empleador ha consignado los sueldos de mayo y junio de 1985 ante el Juez Primero del Trabajo, esta consignación es extemporánea porque se la hace el 23 de agosto de 1985 es decir, con posterioridad al plazo de un mes que permite el artículo 82. De este modo, el visto bueno es procedente y surte efectos de despido intet!pestivo (...)*".