

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADA

**TEMA:**

“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CASO DE  
CONCESIÓN DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR PARTE DEL INSPECTOR DE  
TRABAJO DE MANERA ERRÓNEA”

**AUTORA:**

KERLY JHOANNA CHACÓN CANDO

**CARRERA**

DERECHO

**TUTOR:**

DR. LUIS ALFONSO BONILLA

**2023**

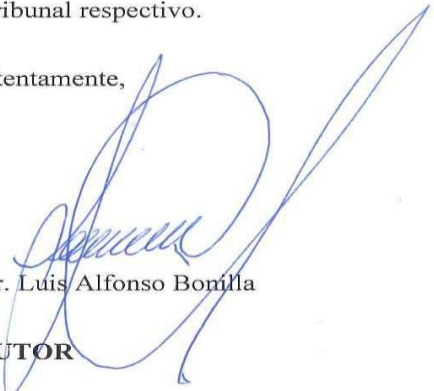
**GUARANDA-ECUADOR**

## I. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado mediante Resolución de Consejo Directivo **CERTIFICO**; que la señorita **KERLY JHOANNA CHACÓN CANDO**, egresada en la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención de título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, con el Tema: **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CASO DE CONCESIÓN DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR PARTE DEL INSPECTOR DE TRABAJO DE MANERA ERRONEA”**, mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución siendo la misma de su autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada, hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.

Atentamente,



Dr. Luis Alfonso Bonilla

**TUTOR**

## II. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

### II. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo, **KERLY JHOANNA CHACÓN CANDO**, portadora de la cédula de ciudadanía N°. 0605805951, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de Investigación con el tema: **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CASO DE CONCESIÓN DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR PARTE DEL INSPECTOR DE TRABAJO DE MANERA ERRONÉA”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección de mi tutor el **DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, Docente de la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, por lo tanto, esta investigación es de mi autoría. En tal sentido, dejo constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han desarrollado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, artículos de la legislación ecuatoriana y demás fuentes necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente:



Kerly Jhoanna Chacón Cando

C.I. 0605805951

**AUTORA**

**ESCRITURA NÚMERO: 20230205002P00397**

**DECLARACION JURAMENTADA**

**QUE OTORGA: KERLY JOHANNA CHACON CANDO**

**CUANTIA: INDETERMINADA**

**DI: ( 2 ) COPIAS**

En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día jueves trece de abril del año dos mil veintitrés. Ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁNEZ OLALLA NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN**, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, la señorita **KERLY JOHANNA CHACON CANDO**, de estado civil soltera, de ocupación estudiante. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, domiciliada en el cantón Echeandía, provincia Bolívar, ocasionalmente en este lugar, legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerla doy fe, en virtud de haberme presentado sus respectivos documentos de identidad. Advertida la compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinada que fue de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, me pide que eleve a escritura pública la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Previo a la obtención del Título de "ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA", que los criterios, ideas y propuestas emitidas en el Proyecto de Investigación titulado "AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CASO DE CONCESIÓN DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR PARTE DEL INSPECTOR DE TRABAJO DE MANERA ERRÓNEA", son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes.- HASTA AQUI la declaración juramentada, que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes. Para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-

  
**KERLY JOHANNA CHACON CANDO**  
C.C. 0605803751



  
**DOCTOR TELMO ELIAS YANEZ OLALLA**  
**NOTARIO SEGUNDO DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR**



## Document Information

Analyzed document TESIS KERLY CHACON.docx (D160677169)  
Submitted 2023-03-10 18:00:00  
Submitted by  
Submitter email kechacon@mailes.ueb.edu.ec  
Similarity 9%  
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

## Entire Document

## Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text  
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text  
As the text appears in the source.



## **DERECHOS DE AUTOR**

Yo; **Kerly Jhoanna Chacón Cando**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0605805951, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CASO DE CONCESIÓN DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO POR PARTE DEL INSPECTOR DE TRABAJO DE MANERA ERRÓNEA”**

Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

**Autora**



**Kerly Jhoanna Chacón Cando**

### **III. DEDICATORIA**

Dedico este presente trabajo de investigación a las personas más importantes en mi vida, a mis padres Carmen Cando y Segundo Chacón que han sabido educarme y guiarme en este proceso, gracias porque han sabido inculcar en mí valores y por el amor infinito que me han brindado, en especial a mi madre quien ha sido un pilar importante en este recorrido, ya que gracias a su esfuerzo y apoyo he culminado exitosamente con mis estudios, a mis hermanos Dennys, Jhostyn e Aaron, quienes me han motivado constantemente para luchar por mis sueños, a mis abuelos Milca Moreno y Arturo Cando, tíos y seres amados que han formado parte del cumplimiento de esta meta.

*Kerly Chacón Cando*

#### **IV. AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la fuerza y fortaleza día a día para luchar por mis sueños, por la salud y por haber puesto en mi a las personas correctas.

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar, en especial a la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho, por abrirme las puertas y permitir la culminación de mis estudios universitarios, y a los docentes que semestre a semestre me impartieron conocimientos y enseñanzas indispensables para mi vida profesional.

De manera especial agradezco a mi tutor de tesis Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, por guiarme como docente y como asesor en este proyecto de investigación, por el cual siento una gran admiración como persona, y como profesional.

A mi familia, a mis amigos, y personas allegadas e importantes para mí, por el apoyo incondicional que he recibido en el cumplimiento de esta meta.

*Kerly Chacón Cando.*



## Contenido

I.	DECLARACIÓN JURAMENTADA .....	I
II.	DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA .....	II
III.	DEDICATORIA.....	V
IV.	AGRADECIMIENTO .....	VI
	CAPITULO I .....	1
	PROBLEMA.....	1
	1.    TITULO .....	1
	1.1    Resumen - Abstract.....	2
	1.2    INTRODUCCIÓN .....	6
	1.3    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	8
	1.4    FORMULACIÓN DE PROBLEMA .....	11
	1.5    HIPOTESIS .....	11
	1.6    VARIABLES .....	11
	1.6.1    VARIABLE INDEPENDIENTE .....	11
	1.6.2    VARIABLE DEPENDIENTE .....	11
	1.7    OBJETIVOS .....	12
	1.7.1    OBJETIVO GENERAL .....	12
	1.7.2    OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	12
	1.8    JUSTIFICACIÓN .....	13

CAPITULO II.....	15
2. MARCO TEORICO .....	15
2.1 ANTECEDENTES .....	15
2.1.1 FUNDAMENTACIÓN TEORICA DEL CASO .....	18
2.1.2 RELACIÓN LABORAL.....	19
2.1.3 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL.....	21
2.1.4 EMPLEADOR .....	24
2.1.5 TRABAJADOR .....	25
2.1.6 RELACION ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES.....	25
2.1.7 VISTO BUENO .....	27
2.1.8 TIPOS DE VISTO BUENO .....	28
2.1.9 CAUSALES DE VISTO BUENO SOLICITADAS POR EL EMPLEADOR 29	
2.1.10 CAUSALES DEL VISTO BUENO SOLICITADAS POR EL TRABAJADOR .....	32
2.1.11 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.....	33
2.1.12 ANÁLISIS DEL ART 621 EL CODIGO DE TRABAJO, ACERCA DE LA SOLICITUD DEL VISTO BUENO.....	34
2.1.13 INSPECTOR DE TRABAJO.....	36
2.1.14 ATRIBUCIONES DEL INSPECTOR DE TRABAJO.....	37
2.1.15 CALIFICACIÓN DEL VISTO BUENO .....	38

2.1.16	NOTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD DE VISTO BUENO.....	39
2.1.17	CONTESTACIÓN A LA SOLICITUD DE VISTO BUENO .....	40
2.1.18	INVESTIGACIÓN.....	41
2.1.19	DILIGENCIA DE INVESTIGACIÓN .....	42
2.1.20	RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO .....	42
2.1.21	IMPUGNACIÓN DEL VISTO BUENO .....	44
2.1.22	VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO	
	44	
	VENTAJAS DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO.....	44
	DESVENTAJAS DEL TRAMITE DE VISTO BUENO .....	45
2.2	MARCO LEGAL.....	46
2.2.1	Constitución de la República del Ecuador .....	46
2.2.2	Código de Trabajo.....	47
2.2.3	Acuerdo Ministerial N°. MTD-2021-219 .....	49
CAPITULO III .....		50
METODOLOGIA.....		50
3.	MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
METODOLOGÍA.....		50
•	MÉTODO ANALÍTICO .....	50
•	MÉTODO INDUCTIVO .....	50

• MÉTODO DESCRIPTIVO .....	50
• MÉTODO JURÍDICO .....	51
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	51
• INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA .....	51
• INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA .....	51
3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	52
TECNICAS .....	52
3.3 CRITERIO DE INCLUSIÓN Y CRITERIO DE EXCLUSIÓN .....	52
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
3.5 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....	53
CAPITULO IV .....	54
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	54
4.1 RESULTADOS .....	54
TABULACIÓN Y ANALISIS DE ENCUESTAS .....	55
4.2 DISCUSIÓN .....	71
5.1 CONCLUSIONES .....	73
5.2 RECOMENDACIONES.....	75
Referencias .....	76
ANEXOS.....	79

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Técnicas e Instrumentos de Investigación .....	52
Tabla 2 Población y Muestra .....	53
Tabla 3 .....	55
Tabla 4 .....	57
Tabla 5 .....	59
Tabla 6 .....	61
Tabla 7 .....	63
Tabla 8 .....	65
Tabla 9 .....	66
Tabla 10 .....	68
Tabla 11 .....	69
Tabla 12 .....	70

## INDICE DE FIGURAS

Grafico 1.....	55
Grafico 2.....	57
Grafico 3.....	59
Grafico 4.....	61
Grafico 5.....	63
Grafico 6.....	65
Grafico 7.....	66
Grafico 8.....	68
Grafico 9.....	69
Grafico 10.....	70

# **CAPITULO I**

## **PROBLEMA**

### **1. TITULO**

“Afectación al principio de estabilidad laboral en caso de concesión del trámite de visto bueno por parte del inspector de trabajo de manera errónea”

## **1.1 Resumen - Abstract**

El presente proyecto de investigación versa sobre el trámite de visto bueno, el cual se determina como un método de terminación unilateral de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, previo a que le Inspector de Trabajo dicte una resolución favorable o negativa a la petición, para lo cual se desarrollara un análisis acerca de su concepto, sus antecedentes, características, las partes que intervienen en la relación laboral, el trámite completo para solicitarlo ante el Inspector de Trabajo, las causales para el seguimiento del trámite de visto bueno, y el procedimiento administrativo y judicial a seguir.

El artículo 621 de nuestro Código de Trabajo vigente en nuestra legislación, establece el procedimiento a seguir por vía administrativa acerca del trámite de visto bueno, el cual es rápido y sencillo, desde que cualquiera de las partes ya sea el trabajador o el empleador presente la solicitud invocando las causales para este trámite de acuerdo lo establecido en los artículos 172 y 173 del mismo Código.

Esta investigación está centrada en las situaciones reales que pueden afectar a las partes involucradas, afectando muchas veces incluso al Inspector de Trabajo, ya que se realizan en el marco de la experiencia profesional y la problemática actual que existe dentro del trámite de Visto Bueno. Tendremos la oportunidad de realizar una interrogante básica dentro de nuestro tema de investigación al formular los actos posteriores al trámite de visto bueno, si del trámite se beneficia el empleador o el trabajador y si se han respetado sus derechos.

Dentro de este marco, desarrollaremos varias interrogantes, pues creemos que el mismo no se debe terminar con una conclusión laboral, sin asegurar que se han respetado los derechos consagrados en el Código de Trabajo, y demás leyes vigentes que garantizan el principio de estabilidad laboral, tanto como para los trabajadores como empleadores.



Una vez realizado el trámite de visto bueno, ambas partes involucradas ya sea el empleador o el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral, conociendo los efectos jurídicos del mismo, como es el pago de liquidación, desempleo, entre otros, en caso de ser necesario y si las partes no están conformes con la resolución presentada por el Inspector de Trabajo ante vía administrativa, puede ser impugnada ante el Juez de trabajo mediante vía judicial, para proteger de esta manera que no se vulneren los derechos de las partes.

Un principio muy importante de la Constitución de la República del Ecuador y del Código de Trabajo es garantizar los derechos de los trabajadores y de los empleadores, elevando las garantías constitucionales con enorme trascendencia, estas confusiones y desconocimiento acerca del tema, no se da solo dentro de nuestro ámbito legislativo positivo, sino a nivel general de todas las partes que intervienen en la relación laboral, lo cual suscitan conflictos entre trabajadores y empleadores.

El trámite de Visto Bueno, es una forma para dar por terminado el contrato de trabajo, la cual puede ser solicitada por el empleador o por el trabajador según el caso y determinando las causales que señala el Código de Trabajo actualmente vigente, y es realizada ante el Inspector de Trabajo a través de un procedimiento administrativo, garantizando así el principio de celeridad en el despacho de la solicitud de visto bueno, definiendo si es favorable terminar la relación laboral sin necesidad de intervención judicial.

**Palabras clave:** Visto Bueno, Trabajador, Empleador, Inspector de Trabajo, Estabilidad Laboral.

## **Abstract**

This research project deals with the approval process, which is determined as a method of unilateral termination of the employment relationship between the worker and the employer, before the Labor Inspector issues a favorable or negative resolution to the petition, for which an analysis will be developed about its concept, its background, characteristics, the parties involved in the employment relationship, the complete procedure to request it before the Labor Inspector, the grounds for monitoring the approval process, and the administrative and judicial procedure to follow.

Article 621 of our Labor Code in force in our legislation, establishes the procedure to be followed by administrative means regarding the approval process, which is quick and simple, provided that either party, whether it is the worker or the employer, presents the request invoking the grounds for this procedure in accordance with the provisions of articles 172 and 173 of the same Code.

This investigation is focused on real situations that can affect the parties involved, often affecting even the Labor Inspector, since they are carried out within the framework of professional experience and the current problems that exist within the Approval process. We will have the opportunity to ask a basic question within our research topic when formulating the acts subsequent to the approval process, and if the process benefits the employer or the worker and if their rights have been respected.

Within this framework, we will develop several questions, because we believe that it should not end with a labor conclusion, without ensuring that the rights enshrined in the Labor

Code have been respected, and other current laws that guarantee the principle of job stability. both for workers and employers.

Once the approval procedure has been carried out, both parties involved, whether it is the employer or the worker, can terminate the employment relationship, knowing the legal effects of the same, such as the payment of liquidation, unemployment, among others, in case of being necessary and if the parties are not satisfied with the resolution presented by the Labor Inspector through administrative channels, it can be challenged before the Labor Judge through judicial channels, to protect in this way that the rights of the parties are not violated.

A very important principle of the Constitution of the Republic of Ecuador and the Labor Code is to guarantee the rights of workers and employers, raising constitutional guarantees with enormous significance, these confusions and ignorance about the subject, does not occur only within of our positive legislative environment, but at a general level of all parties involved in the employment relationship, which gives rise to conflicts between workers and employers.

The Approval procedure is a way to terminate the employment contract, which can be requested by the employer or by the worker, depending on the case and determining the grounds indicated in the Labor Code currently in force, and is carried out before the Labor Inspector through an administrative procedure, thus guaranteeing the principle of speed in the dispatch of the request for approval, defining whether it is favorable to terminate the employment relationship without the need for judicial intervention.

**Keywords:** Approved, Worker, Employer, Labor Inspector, Labor Stability.

## 1.2 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, denominado “Afectación al principio de estabilidad laboral en caso de concesión del trámite de visto bueno por parte del inspector de trabajo de manera errónea”, versa sobre el trámite de visto bueno, el cual se determina como un método para dar por terminada la relación laboral entre el empleador y el trabajador y sus causales previstas en el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo, previo a que el Inspector de Trabajo dicte una resolución favorable o negativa a la solicitud, y por consiguiente cuales son las consecuencias jurídicas que intervendrían dentro de una resolución errónea dada por parte del Inspector de trabajo, ya que de esta manera se puede violentar al principio de estabilidad laboral.

Es importante conocer los pasos y los procedimientos a seguir cuando el empleador o el trabajador quieren dar por terminada la relación laboral, y a la autoridad ante la cual se presenta la solicitud de visto bueno, y de ser el caso de que una de las partes sienta que se han vulnerado sus derechos se puede impugnar en vía judicial.

Para entender más sobre el problema del estudio, es necesario realizar un análisis acerca de la conceptualización al trámite de visto bueno según el estudio doctrinario de varios autores, conocer sus antecedentes, las características y las partes que intervienen dentro de este trámite, cuáles son las causales para dar seguimiento a la solicitud y la autoridad competente ante la que se la presenta.

Una vez mencionado lo anterior, dentro del tema que se está desarrollando, nace una problemática en la afectación de la estabilidad laboral que radica en la resolución errónea de solicitud de visto bueno emitido por el inspector de trabajo, en el cual una de las partes puede

sentir que se ha vulnerado sus derechos dentro de esta resolución de acto administrativo, por lo cual es pertinente conocer el procedimiento correcto del trámite de visto bueno.

### **1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El tema que se va a abordar dentro de este proyecto de investigación será sobre el trámite de visto bueno, el cual se encuentra tipificado y regulado en el Código de Trabajo vigente dentro de nuestra legislación ecuatoriana.

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho al trabajo y según lo dispuesto en el Código de Trabajo, siempre que se observe el derecho al debido proceso, en todo el trámite de visto bueno, manifestándose con la mayor transparencia sobre la resolución que el Inspector de Trabajo va a tomar, sin vulnerar los derechos irrenunciables tanto del empleador como del trabajador, garantizando de esta manera que se respete la estabilidad laboral.

La Norma Suprema, reconoce al arbitraje, la mediación y otros medios alternativos para la solución de conflictos y estos se aplicarán conforme lo determina la ley dentro de las materias correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador, el visto bueno es un modo para terminar la relación laboral bajo dependencia de manera sencilla y rápida, mediante solicitud de visto bueno, presentado ante el Inspector de Trabajo de su jurisdicción.

El visto bueno es un trámite administrativo, mediante el cual se puede dar por terminada una relación laboral, ya sea interpuesta por el empleador según las causales que establece el artículo 172 del Código de Trabajo, o solicitada por el trabajador establecido en el artículo 173 del Código de Trabajo, mediante una solicitud de visto bueno dirigida hacia el Inspector de Trabajo quien será el encargado de la investigación y la resolución a dicha solicitud(CÓ DI GO DEL TRA BA JO CO DI FI CA CIÓN, art 172-173, pp. 30–31).

Es importante acotar, que el trámite de visto bueno, es el método más rápido para terminar el contrato individual de trabajo, actuando con celeridad en la solución de conflictos que se pueden presentar entre el trabajador y el empleador, dando una resolución imparcial siguiendo el debido proceso, puesto que en la actualidad aun tanto empleadores como trabajadores desconocen mucho de sus derechos y las obligaciones que conlleva un contrato de trabajo, por lo tanto nuestra norma ecuatoriana lo establece para evitar los juicios laborales.

El Inspector de Trabajo que reciba la solicitud de visto bueno, emite las resoluciones de acuerdo con las atribuciones y resoluciones que tienen según lo establece el Código de Trabajo, el inspector de trabajo debe cuidar las relaciones laborales, velando que existan los derechos y se cumplan las obligaciones del trabajador y del empleador dentro de su relación laboral, en el sentido legal, el visto bueno es la voluntad de una de las partes para poner fin al vínculo laboral, que lo pueden plantear el trabajador o el empleador, este se realiza ante el Inspector de Trabajo a través de un proceso administrativo.

Para ser precisos, en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que consiste en la aplicación de una forma que es el resultado de la conducta tipificada como infracción a la ley o a reglamentos internos, por ello, es muy importante e interesante comprender el contenido de las causales, y sus efectos jurídicos producto de una acción administrativa de visto bueno.

Una vez mencionado lo anterior, dentro del tema que se está desarrollando, nace una problemática en la afectación de la estabilidad laboral que radica en la resolución errónea de solicitud de visto bueno emitido por el inspector de trabajo, en el cual una de las partes puede sentir que se ha vulnerado sus derechos dentro de esta resolución de acto administrativo, por lo cual es pertinente conocer el procedimiento correcto del trámite de visto bueno.

Lo que se va a investigar dentro del trámite de visto bueno, es cual es la intervención del Inspector de Trabajo dentro del procedimiento a seguir en vía administrativa, y por consiguiente cuales son las consecuencias jurídicas que intervendrían dentro de una resolución errónea dada por parte del Inspector de trabajo, ya que de esta manera se puede violentar al principio de estabilidad laboral, en caso de que se vulneren los derechos de las partes involucradas en este trámite.



## **1.4 FORMULACIÓN DE PROBLEMA**

¿De qué manera afecta la resolución del trámite de visto bueno emitida de manera errónea por el Inspector de Trabajo al principio de estabilidad laboral?

## **1.5 HIPOTESIS**

Hasta qué punto el procedimiento de la resolución al visto bueno garantiza el efectivo ejercicio y goce de los derechos de los trabajadores y empleadores sin que se vulnere el principio de estabilidad laboral.

## **1.6 VARIABLES**

### **1.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

El procedimiento por seguir, para obtener la resolución de Trámite de Visto Bueno.

### **1.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE**

El efectivo ejercicio y goce de los derechos de los trabajadores y empleadores.

## **1.7 OBJETIVOS**

### **1.7.1 OBJETIVO GENERAL**

- Describir a través de un estudio doctrinario, y jurídico el trámite de visto bueno, para determinar los derechos y las obligaciones que la normativa ecuatoriana otorga al Inspector de Trabajo para poder dar por terminada la relación laboral.

### **1.7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Conceptualizar el trámite de visto bueno, identificando de esta manera quien lo puede solicitar, determinando las causales para la terminación de la relación laboral.
- Determinar la importancia del visto bueno en nuestra legislación, de acuerdo lo establecido en el Código de Trabajo.
- Analizar la solicitud del visto bueno, de acuerdo con la normativa ecuatoriana legal vigente, que se encuentra tipificado en el art. 621 de nuestro Código de Trabajo.
- Analizar el procedimiento administrativo para el trámite del visto bueno, que garantiza los derechos del trabajador y del empleador.

## 1.8 JUSTIFICACIÓN

El tema planteado dentro del presente proyecto de investigación, el cual se versa sobre el visto bueno, y la forma de dar por terminada la relación laboral existente entre el empleador y trabajador en base a las causales que se encuentran establecidas en el Código de Trabajo, como un mecanismo para su rápida solución, existiendo celeridad en todos los tramites de solicitudes de visto bueno, y el procedimiento administrativo que debe seguir el Inspector de Trabajo para su correcta resolución.

Como es de nuestro conocimiento, nuestro Código de Trabajo respalda la figura jurídica del visto bueno, mismo que se realiza bajo el patrocinio de un abogado ante el inspector el trabajo, mediante vía administrativa presentada por una solicitud de visto bueno, quien realizará la investigación pertinente para obtener una resolución de esta, y para dar por terminada de forma ágil y rápida la relación laboral entre trabajador y empleador.

Dentro de mi trabajo de investigación, indagaremos sobre la intervención del Inspector de Trabajo determinando las atribuciones y responsabilidades en base al trámite de visto bueno, dentro del cual, conoceremos el concepto del mismo según lo estipulado en la normativa ecuatoriana, comparando varias ideas desde un punto doctrinario de diferentes autores, e identificaremos el procedimiento administrativo a seguir dentro del trámite de visto bueno en nuestro país conociendo e identificando cada una de las causales para la terminación de la relación laboral del empleador con el trabajador y viceversa.

La incorrecta aplicación de la terminación laboral mediante el trámite de visto bueno, emitido por el Inspector de Trabajo, crea vulneraciones a los derechos de las partes, ocasionando que el Inspector de trabajo no actúe dentro del margen de las garantías del debido proceso, conllevando a que el Inspector de Trabajo dicte resoluciones que atentan contra la seguridad

jurídica, causando que las partes acudan ante el Juez de Trabajo, aumentando las vías de litigio, las cuales pueden ser evitadas mediante la adecuada sustanciación del trámite de visto bueno en procedimiento administrativo.

Es importante destacar que la norma responsable de la supervisión de velar por los derechos laborales es la Constitución de la República del Ecuador, con la finalidad de que las autoridades administrativas garanticen el derecho al debido proceso y la adecuada motivación de sus decisiones, obteniendo de esta manera resultados que no perjudiquen a las partes para que no se vean obligadas a continuar su litigio en sede judicial.

Esta investigación implica la forma de terminación unilateral de un contrato de trabajo motivado por las causales que se encuentran establecidas en nuestra normativa legal y con su respectivo procedimiento ante la autoridad competente, debido a que nuestro tema propuesto que es el visto bueno ha logrado un mecanismo de aprobación de rapidez en la resolución de conflictos laborales, para que exista celeridad y transparencia en la resolución a la solicitud de visto bueno.

Para poder ser más precisos, dentro de la materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que existe en la aplicación es el resultado de la acción a las infracciones a las leyes, es por ello, que es de gran interés e importancia conocer el fundamento, las causales y sus efectos jurídicos como producto de la aprobación al trámite de visto bueno mediante vía administrativa.

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEORICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES:**

Nuestra Norma Suprema, creada en Montecristi en el 2008, garantiza al trabajo como un derecho y un deber social, así como un derecho económico que permite el desarrollo individual del trabajador que ayuda a la economía del país, para lo cual el Estado ecuatoriano brinda un trato de remuneración digna y justa acorde la situación económica del país a todos los trabajadores, es por lo que, el Código de Trabajo y los demás cuerpos relacionados con el Derecho Laboral.

Para delimitar los antecedentes jurídicos sobre el Visto Bueno, debemos determinar la evolución histórica, los antecedentes del Código de Trabajo y la legislación laboral del Ecuador, el cual toma inicio en las décadas del siglo XX cuando termino la revolución liberal.

La consolidación de las actividades agroexportadoras de alfarista ha sensibilizado al país sobre las relaciones laborales y las protecciones necesarias que se deben otorga todos los trabajadores, ya que el poder económico y su enorme impacto en todos los ámbitos de la vida; en base a esto, se creó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano en el año de 1909 y se creó la Unión Ecuatoriana de Obreros para los trabajadores ecuatorianos, como intensión de estas organizaciones era referirse a la unión de las asociaciones de los trabajadores de la Republica del Ecuador, el acceso a las leyes apropiadas para salvaguardar los derechos de los trabajadores, un claro ejemplo es la indemnización en casos de accidentes laborales, y sobre todo la regulación de salarios justos y las horas laborales.

El 13 de Julio de 1921, el Doctor Ayora, mediante el Ministerio de Prevención Social y Trabajo, instituyendo la Inspección General del Trabajo, dependiente del Ministerio confiando en ella para el mejor desempeño de sus funciones, y dividió el territorio de la Republica en 5 zonas, cada una de las cuales, quedo bajo competencia y jurisdicción del Inspector General de Trabajo, dos días después el 15 de Julio de 1921 se creó la Junta Consultiva del Trabajo.

El 29 de Julio de 1926, el Doc. Ayora, reglamentó la organización y las funciones de la Inspección General del Trabajador, definiendo sus objetos y funciones, el objeto de los servicios del Inspección de Trabajo es asegurar la aplicación de las leyes y decretos que refieren a las condiciones de trabajo y a la protección de los derechos de los trabajadores en el ejercicio profesional, como la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores, sobre todo en caso de las indemnizaciones en caso de accidentes laborales.

En el año de 1928, se promulgo la Ley de Contratos Individual, se incluyó el trámite de Visto bueno como una de las formas de terminar la relación laboral, aunque no se indica participación por alguna autoridad, sino reconocimiento de los interesados, dado de que esta situación no se podía sostener, puesto a que la suposición es lógica y a justicia es administrada por un juez de acuerdo con las reglas justas.

El 21 de Julio de 1936, el gobierno del General Federico Páez aprobó el visto bueno como característica de resolución de una manera imparcial, facultando a la autoridad administrativa conocida como el Inspector de Trabajo para aceptar o negar dicha petición.

Posteriormente, a través de las reformas de julio de 1938, se le da un carácter al Visto Bueno, y se le otorga la facultad de apelación frente al director general del Trabajo o el

subdirector, el mismo decreto indica que el procedimiento a seguir, el mismo que actualmente está vigente es; Solicitud, Notificación, Contestación, Investigación y Resolución.

Para la tratadista Vela Monsalve, considera que el Visto Bueno es un requisito indispensable para la separación, y la terminación de la relación de trabajo justificadas, estableciendo: “Si no han sido calificadas previamente por el Inspector de Trabajo, no quedará justificada, y desde el punto de vista jurídico, tendrá la calidad de injustificado intempestivo” (Carlos, 1995).

Este concepto esta más que aceptado por nuestra legislación ecuatoriana, por lo que podemos concluir que procesalmente si fuere necesario, luego de surgida la causa, se examinará y aprobará la solicitud de visto bueno, y la relación laborar se extinguirá previa la liquidación correspondiente.

Al respecto, el Doctor Luis Despontín, es su trabajo Técnica en el derecho del trabajo, nos hace referencia a que:

El contrato de trabajo debe en lo posible ser respetado y protegido, por ser sus bases de orden público, de tal manera que no debe facilitarse su rompimiento, y en el supuesto de que se presentare el caso, las normas objetivas que lo encausan deben ser claras concretas y precisas, no dando lugar a la dilatación procesal que tanto daño hace, especialmente a la fuerza de trabajo más débil, casi siempre la obrera (Despontín, 1941).

La sustentación del trámite de Visto Bueno, es un proceso meramente administrativo, debido a que no existe un procedimiento claro y detallado, debido a las escasas disposiciones que existen el Código de Trabajo, deja que el Inspector de trabajo analice e investigue de acuerdo con los lineamientos legales, en la mayoría de los casos, el Código de Procedimiento Civil

provee normas suplementarias y en la actualidad al Código Orgánico General de Procesos vigente, esto conduce a diferentes formas de tramitar o validar la solicitud de trámite de visto bueno presentadas por el empleador y el trabajador, dependiendo que Inspector de Trabajo conozca el trámite.

### **2.1.1 FUNDAMENTACIÓN TEORICA DEL CASO**

Como es de nuestro conocimiento, la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el trabajo como un derecho fundamental de todas las personas, esto permite el desarrollo económico del país y el desarrollo personal de cada trabajador, obteniendo de esta manera una relación laboral, por lo que todas las personas pueden dedicar esfuerzo en actividades lícitas, recibiendo un trato digno y una remuneración justa acorde lo establece la ley.

La Constitución de la República del Ecuador hace mención sobre derecho del Trabajo en su artículo 33, estableciendo lo siguiente:

*“Art. 33: el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas...”* (Tribunal Constitucional del Ecuador, pág. 19).

El Código de Trabajo vigente, no define el concepto de trámite de visto bueno como tal, sin embargo, se hace referencia a que es un mecanismo para la terminación de la relación laboral, ya sea interpuesta mediante solicitud de visto bueno por parte del empleador o del trabajador, siempre y cuando cumpla con las causales del visto bueno determinadas en la normativa, presentada ante el Inspector de Trabajo el cual, con transparencia y celeridad, investigará y emitirá una resolución.



Para el tratadista Guillermo Cabanellas el visto bueno, no es más que:

La fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas; lo mismo que aprobación, autorización o ratificación (Cabanellas, 1979, pág. 202).

María Elena Cevallos, figura que se puede definir al Visto Bueno como: “la resolución de la autoridad de trabajo declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento” (Cevallos, 1998).

El trámite de visto bueno faculta al Inspector de Trabajo, a fin de que pueda disponer de la petición del empleador o del trabajador, de acuerdo con el Código de Trabajo esta diligencia la puede iniciar cualquiera de las partes intervinientes, mediante la solicitud de visto bueno, la cual indica que el inspector de trabajo es el encargado de recibir la solicitud para poder dar por culminada la relación laboral.

### **2.1.2 RELACIÓN LABORAL**

La base jurídica de la relación laboral es el principio a la libertad, la libertad de trabajo tipificadas en la Constitución de la República del Ecuador, reconociendo que el trabajo es un principio universal en la que todos deben dedicarse, hacer esfuerzos laborales para la realización de actividades lícitas y ser remunerado por la prestación de sus servicios.

Para el grupo jurídico Lex, el contrato de trabajo es: “el vínculo existente entre una persona que preste sus servicios lícitos y personales para otra u otras personas bajo dependencia,

percibiendo una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Lex, Grupo Jurídico, 1998, pág. 125).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 327, establece la importancia de la celebración de un contrato de trabajo, manifestando que:

Art.327.- la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (Tribunal Constitucional del Ecuador, 2008, 21 de diciembre 2015, pág. 163).

La Constitución de la República del Ecuador, también ratifica la prohibición de un trabajo forzoso y gratuito, es importante destacar, que el empleador puede contratar a una persona y establecer directamente el objeto del contrato, siempre y cuando este sea lícito y bajo las condiciones legales para definir los acuerdos laborales.

Las relaciones laborales son los lazos que se establecen en el ámbito de trabajo, en general, se refiere a la relación entre el trabajador y el empleador, la relación se rige mediante un contrato de trabajo, en el que no solo se estipulan los derechos y obligaciones de ambas partes intervinientes, si no que este contrato puede ser individuales o colectivas; las relaciones laborales individuales se constituye con las que el trabajador establece con el empleador de manera directa, en cambio la relación laboral colectiva, son sindicatos en representación de los trabajadores con una empresa.

El Doctor Juan Hernández, en su trabajo Manual de Derecho del Trabajo, hace referencia acerca de las relaciones laborales, estableciendo que:

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o de trabajo, las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera realice la tarea (C., 2012, pág. 69).

La existencia de la relación laboral es inherente al contrato individual de trabajo, puesto a que no puede haber un contrato de trabajo sin que exista una relación laboral como tal, pero si puede existir una relación laboral sin las solemnidades que confiere un contrato de trabajo, en nuestra legislación ecuatoriana se ha tomado este concepto y se lo considera como un contrato tácito, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores.

### **2.1.3 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL**

Al momento de hablar del principio de estabilidad laboral, se hace referencia a que toda persona tiene derecho a mantener un trabajo como sustento para su familia y como aporte para la sociedad, sin el peligro de que pueda ser despedido sin justificación alguna.

Para Cabanellas, el principio de estabilidad laboral consiste: “en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias” (Cabanillas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo III, 1979)

Este principio garantiza, asegura y protege el vínculo laboral, para permanecer en sus puestos de trabajo sin sufrir despidos intempestivos, siempre y cuando el trabajador cumpla con las condiciones del empleador en base a su contrato siempre y cuando este dentro de las leyes,

con esto se asegura de que el empleador no despida al trabajador sin justificación de incumplimientos o faltas, para poder dar por terminada la relación laboral.

Según el criterio de varios tratadistas la estabilidad laboral es:

El tratadista Rafael Martínez, menciona que:

Se entiende como estabilidad laboral a la permanencia o a la duración del trabajador en su cargo o puesto remunerado, la permanencia en el trabajo está a voluntad del empleado. La ley dice que la relación laboral es por tiempo indeterminado, salvo que se contrate por obra o tiempo prefijados (Rafael, 2017).

El tratadista Martínez R, menciona que: “la estabilidad laboral es la proyección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral buscando la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista por la ley” (Martinez, 2016).

El autor, Julio César Trujillo, establece que:

La estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin a contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo (Trujillo, 2008).

El Doctor, Villalpando, establece que:

El derecho a incorporarse a una empresa mediante un contrato de trabajo y a prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, percibiendo, a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo por el empresario, un salario que les permita satisfacer sus necesidades, su derecho a la vida en forma decorosa influye de lo

dicho, que el derecho al trabajo comporta, intrínsecamente, el Derecho a la Estabilidad Laboral (Villalpando, 2001).

La jurista Graciela Monesterolo, manifiesta que:

La estabilidad laboral otorga al trabajador cierto sentido de pertenencia hacia la empresa, lo cual general que su rendimiento vaya en aumento, mientras que el que se encuentra protegido por misma. Claro que implica que el trabajador no pueda ser removido de su puesto de trabajo (Graciela, 2018).

En otras palabras, la estabilidad laboral, da seguridad al trabajador de que su contrato no solo se aplica por un lapso de tiempo, y una vez vencido será despedido, protege al trabajador de que el empleador por su sola voluntad pueda terminar su relación laboral con el trabajador.

La estabilidad laboral beneficia a ambas partes que se encuentran bajo dependencia laboral, no solo al trabajador, ya que al momento de garantizar esta seguridad puede ir mejorando su rendimiento laboral, obteniendo de esta manera mejores resultados.

La Doctora Monesterolo Graciela interpreta que este principio es necesario para la realización de un contrato laboral, estableciendo: “el principio, llámese de conservación, permanencia, estabilidad o continuidad, se refiere a la subsistencia del contrato, se ejecuta a lo largo del tiempo y no se agota por la realización instantánea de cierto acto” (Graciela, 2018, pág. 51).

El principio de estabilidad laboral tiene como objetivo asegurar el equilibrio, la seguridad y la estabilidad laboral, para evitar despidos injustificados, la estabilidad de alguna manera permite que los trabajadores sepan que cuentan con protección legal, y podrán contar con algún tipo de remuneración para que puedan planificar su situación financiera.

#### **2.1.4 EMPLEADOR**

De acuerdo con el Código de Trabajo en su artículo 10, nos da una definición de empleador, manifestando lo siguiente: “Es 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...” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 4) .

Para el jurista Fernández Marcos, precisa que el empleador: “puede ser cualquier persona natural o jurídica, así como cualquier unidad económica o patrimonio autónomo dotado o no de personalidad jurídica, que reciba la prestación del servicio del trabajador” (Fernández Marcos, 2014).

Entendiendo que la característica principal del empleador es la persona que otorga o generan un servicio, y esta puede ser una persona natural o jurídica que hace un contrato de trabajo, es importante destacar que el empleador deberá brindar a sus trabajadores un salario justo y digno de acuerdo lo establece la normativa legal, de igual manera un lugar seguro para trabajar cumpliendo con todas las normativas que exige la ley, como remuneraciones, vacaciones y respetando los derechos de cada trabajador.

La jurista ecuatoriana Graciela Monesterolo, define al empleador como:

Toda persona natural o jurídica que ordena la ejecución de una obra o recibe el servicio personal del trabajador, además, no todo empleador se considera empresario, pues una persona natural puede contratar una persona para que le asista en el trabajo del hogar (Graciela, 2018) .

### **2.1.5 TRABAJADOR**

Nuestra normativa legal, nos conceptualiza la definición de Trabajador en el Código de Trabajo en su artículo 9, estableciendo que es: “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 4) .

Para Patricio Jiménez, el trabajador es: “toda persona natural que realiza una actividad voluntaria, bajo relación de dependencia, retribuida y por cuenta ajena a favor de otra persona ya sea natural o jurídica” (Jiménez Patricio, 2014).

De igual manera Fernández Marcos da un concepto en general acerca del trabajador definiendo que:

Es cualquier persona natural que desarrolla una actividad productiva o económica, pero, en estricto sentido jurídico, el trabajador es cualquier persona natural que de manera voluntaria presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona natural o jurídica denominada empleador” (Fernández Marcos, 2014).

Decimos que el trabajador, no es más que toda persona natural que presta sus servicios lícitos a otra persona, institución o empresa, realizando una actividad con fines lucrativos tenido como derecho una remuneración justa, bajo su propia cuenta en virtud de un contrato de trabajo.

### **2.1.6 RELACION ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES**

Las relaciones laborales o de trabajo se sustenta bajo elementos esenciales para la existencia de un contrato de trabajo, estos elementos deben cumplirse a cabalidad, la dependencia laboral y servicios personales lícitos y su respectiva remuneración de conformidad a

lo establecido en la normativa ecuatoriana, y el efecto jurídico de esta obligación de relación laboral se manifiesta cuando el trabajador presta sus servicios y el empleador acepta su trabajo.

Las normas básicas de trabajo hacen referencia a los principios y los derechos generales que están protegidos todos los trabajadores, sin embargo, en la mayoría de los casos estas garantías constitucionales son defectuosas, lo que genera la vulneración de estos derechos como es el de la estabilidad laboral, afectando a los trabajadores y empleadores de manera directa o indirecta.

El tratadista Vásquez López nos manifiesta que:

El Ecuador posee de una legislación coherente y conexas en el tema de los derechos de los trabajadores, la cual tiene que ser aplicada y cumplida de conformidad a sus preceptos legales contenidos en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código de Trabajo; y, viene desarrollando programas de capacitación a empresarios y empleados a fin de refrescar los conocimientos sobre los principios y derechos del trabajador (López, 2004, pág. 28).

La relación laboral entre trabajadores y empleadores, determinan ciertos elementos de dicha relación, para que la prestación de servicios por el trabajador será remunerado y subordinado, mediante la contratación de un contrato ya sea individual o colectivo, dando importancia a lo que se encuentra estipulado en el acuerdo de las partes, siempre y cuando estén conforme a lo establecido en la ley, y respetando los derechos y los principios fundamentales que la legislación ecuatoriana garantiza a los trabajadores y empleadores.



### **2.1.7 VISTO BUENO**

Para poder dar una definición clara acerca de los que es el trámite de Visto Bueno, camparemos varias ideas desde un punto doctrinario de diferentes autores, para poder llegar a una definición correcta de esté.

El jurista Guzmán Lara, define al visto bueno como: “una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Guzmán Lara, 1986, pág. 342).

De igual manera el Doc. Aníbal Guzmán menciona:

El Visto Bueno es aquella diligencia administrativa equivalente a una autorización otorgada por el Inspector de Trabajo, para romper el vínculo laboral, previo examen de la conformidad de la causa invocada acorde a la ley, con la realidad de los hechos suscitados (Guzmán Lara, 1986, pág. 288).

Para el tratadista Julio Cesar Trujillo, hace referencia sobre el Trámite de Visto Bueno, mencionando que:

La figura del Visto Bueno 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 (Trujillo, 2008, págs. 351-353).

Para dar por terminado el contrato de trabajo uno de los mecanismos que la ley reconoce es el trámite de visto bueno y puede ser utilizado por el trabajador o el empleado, dándole al Inspector de Trabajo la autorización de que de por terminada la dependencia laboral, cuando una

de las partes las ha solicitado dentro de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

El trámite de visto bueno, es el método más rápido para terminar el contrato individual de trabajo, actuando con celeridad en la solución de conflictos que se pueden presentar entre el trabajador y el empleador, dando una resolución imparcial siguiendo el debido proceso, puesto que la actualidad aun tanto empleadores como trabajadores desconocen mucho de sus derechos y las obligaciones que conlleva un contrato de trabajo, por lo tanto nuestra norma ecuatoriana lo establece para evitar los juicios laborales.

### **2.1.8 TIPOS DE VISTO BUENO**

Según la normativa ecuatoriana y de acuerdo lo tipificado en el Código de Trabajo existen dos tipos de vistos bueno:

- El visto bueno solicitado por el Empleador, de acuerdo, a las causales establecidas en el artículo 172 del Código de Trabajo y,
- El visto bueno solicitado por el Trabajador, de acuerdo, a las causales establecidas en el artículo 173 del Código de Trabajo.

Una vez, estipulado los artículos que determinan las causales existentes para que el empleador o el trabajador presente una Solicitud de Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral, se procederá a analizar cada una de las causales para concluir con el vínculo laboral.

## **2.1.9 CAUSALES DE VISTO BUENO SOLICITADAS POR EL EMPLEADOR**

Como ya se mencionó anteriormente, el trámite de visto bueno es un trámite legal de procedimiento administrativo que se realiza bajo el patrocinio de un abogado y se presenta ante el Inspector de Trabajo.

El Código de Trabajo en su artículo 172, hace referencia a las causales por el cual el empleador puede presentar una solicitud de visto bueno ante el inspector de trabajo que son:

1. ..por las 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” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

Esta causal que se encuentra tipificada en el numeral uno, contiene tres motivos por el cual el empleador puede solicitar el trámite de visto bueno, que son; atrasos injustificados, falta de asistencias al lugar del trabajo o por abandono sin justa causa por más de tres días consecutivos.

2. “por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

Esta causal hace referencia a dos aspectos, que son la indisciplina y desobediencia haciendo referencia al incumplimiento de los reglamentos o disposiciones legales que el empleador o la ley disponen al trabajador.

3. “por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

Las causales de este numeral son, la probidad que no es más que la integridad y la honradez en la forma de actuar de cada persona y la otra causal es la conducta inmoral del trabajador, haciendo referencia a que el trabajador tenga una conducta inmoral en el ambiente del trabajo.

4. “por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante. Se termina la relación laboral” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

La causal de este numeral se refiere a que el trabajador cometa una falta de respeto dentro del lugar de trabajo, pudiendo ser ofensas físicas o verbales, al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante, cabe destacar que este numeral no especifica si dichas ofensas deben de realizarse en el horario y en el lugar de trabajo.

5. “por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

Esta causal hace referencia a la falta de capacidad o de aprendizaje que el trabajador tiene al momento de desempeñar su trabajo, no cumpliendo con las expectativas que exige el empleador en el ambiente laboral, siendo esta una causa para dar por terminada la relación de trabajo.

6. “por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. más si fuere justificada la denuncia quedara asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

Como es de nuestro conocimiento el empleador debe mantener obligaciones con el Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social, una de ellas es la obligación de inscribir a sus trabajadores, dar aviso a las modificaciones realizadas a sus remuneraciones y demás obligaciones que establece la ley, si el empleador incumpliera con dicha obligación el trabajador podrá denunciar cierta vulneración, sin embargo, si dicha denuncia no es justificada, será una causal para que el empleador solicite el trámite de visto bueno.

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” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

El empleador tiene la obligación de proteger la seguridad del trabajador, al momento que se encuentre prestando sus servicios, para evitar de esta manera accidentes laborales, establecer medidas de seguridad e higiene de acuerdo con los reglamentos de cada empresa de igual manera, es obligación del trabajador cumplir con estas medidas de seguridad.

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 empleada o hacia un subordinado o subordinada en la empresa” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

Esta causal hace referencia a que el trabajador por ningún motivo podrá tener estas conductas inmorales, aparte que se encuentran tipificadas como un delito, a ningún compañero, compañera de trabajo, al empleador y subordinado de la empresa del ambiente laboral donde trabaja.

## **2.1.10 CAUSALES DEL VISTO BUENO SOLICITADAS POR EL TRABAJADOR**

El Código de Trabajo hace mención de que el trabajador también puede dar por terminada una relación de trabajo con su empleador, de acuerdo con las causales que se encuentran tipificadas en su artículo 173, que son las siguientes:

1. “por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge ascendientes o descendientes” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 30).

Esta causal, como la del artículo anterior, hace referencia a que, si el trabajador o su familia han sido propensos a injurias graves por parte del empleador, el trabajador podrá dar por terminada la relación laboral mediante solicitud de visto bueno, puesto a que una de las obligaciones del empleador es ofrecer un buen trato.

2. “por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abandono de la remuneración pactada” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 31).

Es obligación del empleador pagar las cantidades de las remuneraciones correspondientes que establece la ley, de acuerdo con los términos de pago que se establecieron en el contrato de trabajo, en caso de que el empleador falte a esta obligación, el trabajador podrá presentar la solicitud de visto bueno.

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” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 31).

El trabajador está en la obligación de prestar sus servicios, y ejecutar sus labores para la actividad que se le contrato, en caso de que el empleador obligue al trabajador a realizar otras actividades distintas a su labor, podrá querer dar por terminada la relación de trabajo mediante la solicitud de visto bueno ante el inspector de trabajo.

4. “en casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o su empleadora o sus representantes legales” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 31).

Esta causal hace referencia, a que, si el trabajador sufre acoso por parte de sus empleadores o de alguno de los representantes legales de la empresa donde presta sus servicios, podrá presentar una solicitud de visto bueno, ante el Inspector de Trabajo para terminar la relación laboral del trabajador con el empleador.

#### **2.1.11 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**

Una vez analizada la parte teórica del trámite de visto bueno, así como cada una de las causales para solicitar el visto bueno, ahora analizaremos el procedimiento a seguir, es decir la parte práctica de acuerdo con el mecanismo legal, evidenciando su importancia, eficacia y efectividad dentro del campo laboral ecuatoriano.

Actualmente, el Código de Trabajo prevé el visto bueno como método para terminar el contrato de trabajo, la facultad del Inspector de Trabajo de acuerdo con el art. 545 del Código de Trabajo en su numeral 5 de aprobar o de negar la solicitud de visto bueno, dentro de un proceso administrativo determinado por la ley, este proceso de visto bueno es conciso y directo mediante vía administrativa.

A partir de la solicitud de Visto Bueno de las partes involucradas, la solicitud debe ser completamente clara y específica para la autoridad competente para que pueda abordar con precisión si existe o no causal tipificada en la ley para conceder o negar el trámite de visto bueno.

La extinción del contrato de trabajo por cualquiera de las causales que determinan los artículos 172 o 173 de Código de Trabajo, previa la calificación de la misma y determinada en el artículo 621 sobre la solicitud citado en el cuerpo legal mencionado, las partes involucradas deberán ser notificadas dentro de las veinticuatro horas siguientes, concediéndoles responder en dos días, con la contestación o la ausencia de la mismo, se procederá a investigar el fundamento de la solicitud de visto bueno y decidir la resolución otorgando o negando la petición del trámite de visto bueno, este trámite dura aproximadamente 30 días.

Después de que el Inspector de Trabajo emite su resolución otorgando o negando la petición del actor, y si algunas de las partes involucradas no están de acuerdo, se podrá impugnar al juez para que revise lo decidido como lo describe en el artículo 183 en el último párrafo del Código de Trabajo.

#### **2.1.12 ANÁLISIS DEL ART 621 EL CODIGO DE TRABAJO, ACERCA DE LA SOLICITUD DEL VISTO BUENO.**

Es importante acotar, que el trámite de visto bueno se da inicio con una solicitud, para lo cual el Código de Trabajo vigente dentro de nuestra legislación en su artículo 621 nos establece:

Art. 621.- El inspector de trabajo 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 las veinticuatro horas,



concediéndole dos días para que conteste... (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 81)

El trámite de visto bueno toma inicio con la solicitud de visto bueno, luego se notificará a la parte contraria ya sea al trabajador o al empleador para que haga la contestación dentro de lo establecido en la ley, una vez que el Inspector de Trabajo reciba la solicitud de visto bueno, procederá a hacer la investigación y dará una resolución, concediendo o negando el visto bueno dentro de los tres días.

De conformidad con el Acuerdo Ministerial N°2021-219, en su artículo 5 sobre la solicitud de visto bueno y su contenido, menciona los requisitos a reunir que son los siguientes:

Art. 5.- la solicitud de Visto Bueno contendrá:

1. La designación de la autoridad del trabajo ante quien se la propone;
2. Generales de ley, casillero judicial o electrónico de su defensor público o privado;
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 el que se debe notificarse al accionado;
5. Narración de los hechos detallados o pormenorizados, que sirven como fundamento a las prestaciones, debidamente clasificados y numerados;
6. Fundamentos de derecho que justifican la solicitud, determinando la o las causales que se alegan para la terminación del contrato;
7. El anuncio de medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos.
8. La prestación clara y precisa que se exige;

9. La solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código de Trabajo;
10. Las firmas, autógrafas o electrónicas del accionante o de su mandatario y de su abogado defensor. (Ministerio del Trabajo, 2021).

Queda entendido que, para la práctica de trámite del visto bueno, se deberán reunir todos los requisitos mencionados anteriormente.

### **2.1.13 INSPECTOR DE TRABAJO**

El Inspector de Trabajo, es la persona encargada de emitir las resoluciones, estas decisiones emitidas son de carácter administrativo, el Código de Trabajo determina las atribuciones y las responsabilidades que tienen los inspectores de trabajo, esta se ejerce dentro de su competencia y jurisdicción.

Una vez que el inspector de trabajo emita una resolución acerca de la solicitud de visto bueno, y si una de las partes siente que se han vulnerado sus derechos, tienen la potestad de acudir ante el Juez de Trabajo para que emita actos jurisdiccionales.

La Corte Constitucional del Ecuador, se ha pronunciado en el Caso N°. 785-2010, en la Sentencia dictada el 26 de abril del 2012, determinando que el Inspector de Trabajo no puede administrar justicia, si no meramente puede desempeñar funciones administrativas.

El Acuerdo Ministerial N°. MDT-2021-219 en su artículo 3 menciona la competencia que tiene el Inspector de trabajo, estableciendo que: “Art 3.- el inspector de trabajo competente para conocer la solicitud de visto bueno será el de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde se tenga su domicilio la parte accionada” (Ministerio del Trabajo, 2021).

El Inspector de Trabajo es el encargado de conocer, tramitar y resolver las solicitudes del Trámite de Visto Bueno que se le presentan ya sea por parte del trabajador o por parte del empleador, es importante acotar que no nos podemos referir a una Demanda de Visto Bueno, si no a una Solicitud de Visto Bueno, por lo tanto no podemos referirnos a una Etapa de Pruebas, si no solamente a una Etapa de Investigación de Solicitud de Visto bueno, una vez dicho esto, es evidente que no hace referencia o no se dicta una Sentencia, si no se dicta una resolución administrativa al Trámite de Visto Bueno, también, es importante saber, que si bien no se trata de una sentencia como tal, la Resolución dicta da por parte del Inspector de Trabajado debe ser debidamente fundamentada de acuerdo a lo que establece la ley.

#### **2.1.14 ATRIBUCIONES DEL INSPECTOR DE TRABAJO**

El Código de Trabajo, establece en su artículo 545, establece las atribuciones a las que se debe regir el Inspector de Trabajo, los cuales son:

“Art. 545: Son atribuciones de los inspectores de trabajo:

- Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales del trabajo...
- Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.
- Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542...
- Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos, registro de empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc....
- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.

- Invertir en las comisiones de control.
- Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código.
- En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta; y,
- Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado”  
(Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 74).

### **2.1.15 CALIFICACIÓN DEL VISTO BUENO**

En el artículo 183 del Código de Trabajo, determina la calificación del visto bueno el cual establece:

Art. 183.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas adecuadas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 32).

Después de presentar la solicitud de Visto Bueno, el Inspector de Trabajo revisará y examinará si la parte que la presenta reúne con todos los requisitos legales, en caso de no cumplir con estos requisitos, se dispondrá que el actor complete en el término que determina la ley.

Si se cumple con todos los requisitos legales anteriormente mencionados, el Inspector de Trabajo, tendrá que aprobar y notificar la solicitud de Visto Bueno al accionado concediéndole dos días para contestar.

El Acuerdo Ministerial N°MDT-2021-219, en su artículo 8 hace referencia de la calificación de la solicitud de Visto Bueno, menciona que:

...una vez designado, el inspector de trabajo avocará conocimiento del procedimiento y examinará si la solicitud cumple o no con los requisitos de este Acuerdo.

Si la solicitud no cumple con los requisitos, el inspector de trabajo dispondrá que el accionante complete o aclare explícitamente los defectos en el término de tres días; si el accionante no lo hiciere, el inspector de trabajo archivará el proceso y devolverá los documentos adjuntados a él, sin necesidad de dejar copias (Ministerio del Trabajo, 2021).

### **2.1.16 NOTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD DE VISTO BUENO**

El Inspector de Trabajo que conoce el caso, le corresponde notificar al accionado dentro de las siguientes 24 horas, encontrado al demandado una copia certificada de la petición y el demandado tendrá dos días para presentar su contestación, quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición del actor, o contestar rechazando e impugnando los fundamentos a la solicitud de Visto Bueno.

El Acuerdo Ministerial N°MDT-2021-219, en su artículo 9 habla sobre la notificación, mencionando que:

Art.9.- la notificación con la solicitud de accionado deberá realizarse en el término establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo.

La notificación será una sola y se dará donde se encuentre el accionado o en su domicilio. Si en este último caso el accionado no se encontrase, la boleta de notificación será entregada a uno de sus dependientes, empleados o familiares, y si no se encontrase persona alguna a quien entregarle la boleta, esta se fijará en la puerta del lugar de domicilio del accionado... (Ministerio del Trabajo, 2021).

El Inspector de trabajo que conoce el caso, debe avocar conocimiento, y es el encargado de notificar al accionado, denominado como actos de citación, en la práctica esta notificación la realizara el secretario, acudiendo al domicilio o al lugar de trabajo de la otra parte.

Dentro de las 24 horas siguientes entra en vigor, entregando la solicitud, copia certificada de la petición, una sola boleta que consta la copia certificada de la solicitud de visto bueno y la calificación del Inspector de Trabajo, otorgándole dos días para contestar la demanda, pudiendo allanarse a la solicitud del actor, o impugnando y denegando sus razones para la solicitud del Visto Bueno.

### **2.1.17 CONTESTACIÓN A LA SOLICITUD DE VISTO BUENO**

Una vez haya sido notificada la otra parte tiene dos días para contestar su demanda, y ejercer oportunamente su derecho a la legitima defensa estipulados en la Constitución de la Republica del Ecuador, en dicha contestación la parte accionada puede responder aceptando o rechazando y cuestionando sus motivos, mismos que deberán ser en base a los hechos planteados en la solicitud y en caso de no hacerlo se dará rebeldía.

El Acuerdo Ministerial N°.MDT-2021-219, en su artículo 10 habla sobre la contestación haciendo referencia a que:

Art.10.- una vez notificado con la solicitud de Visto Bueno, el accionado tendrá un término de dos días para contestar. La contestación deberá cumplir con los requisitos de los artículos 5 y 6 de este acuerdo en lo que corresponda. Con la contestación o en rebeldía, el inspector de trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud (Ministerio del Trabajo, 2021).

Dentro de las atribuciones del Inspector de Trabajo, no dificulta que las partes aporten pruebas que consideren que son necesarias, y las prácticas de las diligencias que se estime conducentes a la correcta aplicación de lo solicitado, todas las investigaciones que deban practicar los Inspectores de Trabajo, tales como las pruebas y las diligencias que se deban evacuar solicitadas por las partes que deberán tramitarse en un término legal de tres días, una vez vencido se dictara una resolución.

En cuanto a las pruebas que podrá utilizar el Inspector de Trabajo, serán las previstas en el Código Civil, tales como: confesión de parte, documentos públicos y privados, declaración de testigos, inspección judicial e intervención de peritos, sin embargo, hay que tener en cuenta que las disposiciones legales sobre la confesión de parte deben hacerse ante el Juez Competente.

#### **2.1.18 INVESTIGACIÓN**

En esta fase del trámite de visto bueno, los empleadores y los trabajadores podrán, si lo estiman necesario aportar con las pruebas pertinentes que respaldan dicha solicitud, o solicitar a los Inspectores de trabajo que realicen las diligencias que estimen necesarias para fundamentar la solicitud o fundamentar su resolución de acuerdo con el caso.

Los inspectores de trabajo tienen derecho a utilizar cualquier medio de prueba previsto en la ley para esclarecer los hechos establecidos y que luego también deberán acudir al lugar de ocurrencia de los hechos, esta fase de la investigación permite que no se vulnere al principio de inmediación.

En esta diligencia, el accionante intervendrá y presentará su teoría y expondrá los medios de prueba que justifica su solicitud, ejerciendo los derechos de las partes, con la información

recabada por el Inspector de Trabajo analizará todas las actuaciones y luego emitirá una resolución administrativa.

### **2.1.19 DILIGENCIA DE INVESTIGACIÓN**

En esta fase de período de prueba dura tres días en la que las partes tienen la oportunidad de demostrar todas las pruebas, solicitar todas las prácticas de las diligencias y presentar todos los argumentos a su favor, para poder esclarecer los hechos, es necesario mencionar que los Inspectores de Trabajo deben realizar la investigación pertinente y resolver al tercer día.

El Acuerdo Ministerial, en su artículo 11, hace referencia a la diligencia de investigación y resolución y menciona que:

Art 11.- Precluido el término para contestar la solicitud, el inspector de trabajo, en un término máximo de tres días, señalará fecha y hora para convocar a las partes a la diligencia de investigación.

La diligencia de investigación se desarrollará en dos fases. La primera de saneamiento, exposición de excepciones previas, fijación de los puntos de debate y conciliación. La segunda de prueba y alegatos... (Ministerio del Trabajo, 2021).

### **2.1.20 RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO**

Una vez que el Inspector de Trabajo, ha valorado todas las investigaciones y ha practicado todas las pruebas y diligencias que aportan por las partes, dictará una resolución correspondiente aceptando o negando la petición de visto bueno en el término de 3 días.

La resolución emitida por el inspector deberá ser motivada y deberá contener los fundamentos de derecho que el Inspector de Trabajo se ha basado para su decisión, determinar la causa por la que se presenta el visto bueno y su valoración jurídica a esta petición.



Al hablar de la resolución del trámite de visto bueno, el Visto Bueno es un informe de acuerdo con el inciso 2 del artículo 183 del Código de Trabajo, en lo que se refiere a que no se resuelve ninguna controversia sino que sirve de base para un posterior pronunciamiento ante un juez, pasando de una resolución a una sentencia, cuando llega a una instancia judicial, se entiende que lo que se investigaba en ese momento en base a lo establecido en el Código de Trabajo y en el Código Civil, el procedimiento administrativo mediante resolución no resolvió el incidente entre las partes que da por terminada la relación de trabajo.

Dentro de los tres días posteriores a la realización de la investigación pertinente a la solicitud de acuerdo con el artículo 621 del Código de Trabajo, y a la recepción de las pruebas recibidas de los hechos alegados por las partes a el trámite visto bueno, el Inspector de Trabajo deberá tomar la resolución pertinente aprobando o rechazando la solicitud.

El Acuerdo Ministerial N°. MDT-2021-219, en su artículo 11 inciso sexto menciona la diligencia de investigación y de la resolución estableciendo que:

Art 11.- Una vez finalizada la diligencia de investigación, el inspector de trabajo resolverá el procedimiento de visto bueno en el término establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo. En la resolución se ordenará la entrega al trabajador o la devolución al empleador del valor consignado por concepto de suspensión de la relación laboral, de acuerdo con el artículo 622 del Código del Trabajo, en el caso que sea aplicable (Ministerio del Trabajo, 2021).

La resolución del trámite de visto bueno deberá ser debidamente motivada y deberá contener todos los fundamentos de hecho y de derecho en que se basó el Inspector de Trabajo para conceder o denegar la solicitud de Visto Bueno, incluyendo una breve descripción de los

hechos y de las causales que motivaron dicha solicitud y la valoración jurídica solicitado por cualquiera de las partes involucradas.

### **2.1.21 IMPUGNACIÓN DEL VISTO BUENO.**

Se debe destacar que la impugnación es una garantía constitucional, que toma como punto de partida, que la resolución de visto bueno es una resolución administrativa, y como trámite administrativo, es susceptible a impugnación ya sea esta en vía administrativa o judicial.

Una vez que el Inspector de Trabajo a emitido su resolución, otorgando o negando el trámite de visto bueno presentado por cualquiera de las partes, sin embargo, si una de las partes siente que se han vulnerado sus derechos, ante el Juez de Trabajo, quien se encargará de emitir actos jurisdiccionales, examinando la resolución emitida por el Inspector de Trabajo, en base a todas las pruebas solicitadas.

### **2.1.22 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO**

#### **VENTAJAS DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO**

Las ventajas que tiene el trámite de visto bueno tanto como para el trabajador y el empleador, se trata de una resolución meramente administrativa emitida por el Inspector de Trabajo, con la cual se certifica que la razón por la cual cualquiera de las partes intervinientes puede rescindir legalmente de un contrato de trabajo con la que la otra persona este de acuerdo con que el procedimiento establecido por la ley está bajo las condiciones legales que requiere.

El visto bueno al ser una resolución administrativa no tendrá fuerza ejecutoriada por tratarse de una resolución donde se conoce si el Inspector de Trabajo acepta o niega la solicitud de Visto Bueno, por lo cual, si una de las partes no está de acuerdo con la resolución emitida por

la autoridad competente podrá ser impugnada ante un Juez de Trabajo, quien será el encargado de calificar esta resolución en base a las pruebas disponibles conforme a la normativa legal.

Si la resolución emitida por el Inspector de trabajo es aceptada por las partes involucradas se da por terminada la relación laboral existente entre el empleador y el trabajador, en caso de que el empleador haya presentado una solicitud de Visto Bueno y esta haya sido denegada el trabajador deberá reintegrarse a su trabajo.

Cabe destacar que el Trámite de Visto Bueno, tiene ventajas individuales ya sea para el empleador o para el trabajador, en el caso de que sea una resolución favorable para el empleador; impedir que el trabajador actúe de manera irresponsable en cuanto a las denuncias que se pueden presentar ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al respecto con la falta de las obligaciones patronales del empleador sin justificación ni sustento de este.

De igual manera, el trámite de visto bueno genera ventajas para el trabajador como es; garantizar que el empleador no vulnere los derechos del trabajador, y si la resolución de visto bueno es favorable, el empleador deberá pagar al trabajador la liquidación correspondiente, conforme a lo establecido en el Código de Trabajo.

Garantizar la estabilidad laboral del trabajador, en caso de que se le niegue la solicitud de Visto Bueno al empleador, el trabajador debe reanudar sus labores, si el empleador no lo reintegra, se considerará como despido intempestivo y estará obligado a indemnizar al trabajador.

### **DESVENTAJAS DEL TRAMITE DE VISTO BUENO**

El trámite de visto bueno también genera algunas desventajas ya sea al empleador o al trabajador: en lo referente al empleador, puede ser de que cuente con el tiempo suficiente para

conseguir al personal sustituto afectando de manera directa a la producción de bienes y servicios, y en caso del trabajador, es de que al proceder el trámite de Visto Bueno pierde automáticamente su puesto de trabajo, quedando sin los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y de su familia, efectuando de esta forma la afectación al principio de estabilidad laboral.

## **2.2 MARCO LEGAL**

El desarrollo del presente proyecto de investigación, se sustentará en el cumplimiento de la normativa actualmente vigente y aplicable en el estado ecuatoriano, el trámite de visto bueno se define y expresa específicamente dentro del sector laboral; de igual manera, se complementará con otros cuerpos legales de gran relevancia que se citan a continuación.

### **2.2.1 Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador fue publicada en el Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008. En materia laboral, define lineamientos que respaldan el derecho al trabajo, políticas que deben seguirse a nivel nacional, los mismos que se dan en diferentes articulados que se detallan a continuación.

➤ Art. 33 señala que:

El trabajo es un derecho un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras en el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado (Tribunal Constitucional del Ecuador, 2008, 21 de diciembre 2015, pág. 19)

➤ Art. 325 señala que:

el estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Tribunal Constitucional del Ecuador, 2008, 21 de diciembre 2015, pág. 149).

➤ Art 327 señala que:

La relación laboral entre trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. (Tribunal Constitucional del Ecuador, 2008, 21 de diciembre 2015, pág. 151).

### **2.2.2 Código de Trabajo**

El Código de Trabajo fue publicada en el Registro Oficial Suplemento del 16 de diciembre del 2005, actualizado la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 con el Suplemento Registro Oficial 229 del 22 de junio del 2020, fecha desde la cual se encuentra en vigencia.

Esta normativa, regula el marco laboral, regulando las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y las diversas modalidad y condiciones de trabajo que se aplican, permitiéndonos de esta manera analizar nuestro marco teórico, en base a los articulamos mencionados a continuación:

- Art. 9 hace referencia al concepto de trabajador y señala *que* “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 4).
- Art. 10 hace referencia al concepto de empleador y señala que “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...” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 4) .
- Art 172 menciona las causales por la cual el empleador puede dar por terminada la relación laboral.
- Art 173 menciona las causales por la cual el trabajador puede dar por terminada la relación laboral.
- Art 183 menciona la calificación del visto bueno señalando que:

En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas adecuadas para la terminación del contrato deberían ser calificadas por el Inspector de trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario...” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 32).
- Art 545 menciona las atribuciones a las que se rigen los Inspectores del Trabajo.
- Art. 621 menciona sobre la solicitud de visto bueno y señala que “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...” (Congreso Nacional, 2005, 22 de junio 2020, pág. 81).

### **2.2.3 Acuerdo Ministerial N°. MTD-2021-219**

El Acuerdo Ministerial entró en vigor a partir de la fecha de su expedición, su publicación en el Registro Oficial el 13 de agosto del 2021, en el Distrito Metropolitano en la ciudad de Quito, el cual regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo, por lo cual se encuentra expresamente previsto en este Acuerdo los artículos mencionados a continuación:

- Art 3 sobre la competencia y señala que: “el inspector de trabajo compete para conocer la solicitud de visto bueno será el de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde se tenga su domicilio la parte accionada” (Ministerio del Trabajo, 2021).
- Art 5 menciona sobre el contenido para presentar la solicitud de visto bueno ante el Inspector de Trabajo.
- Art 8 menciona sobre la calificación a la solicitud del visto bueno en el cual el Inspector de Trabajo avocará conocimiento y si cumple o no con los requisitos de la solicitud.
- Art 9 menciona sobre la notificación con la solicitud al accionado y deberá realizarse en el término determinado por el Código de Trabajo.
- Art 10 menciona sobre la contestación, el término a la que el accionado debe regirse.
- Art 11 menciona sobre la diligencia de investigación y la resolución a la solicitud de visto bueno.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **METODOLOGÍA**

Dentro del proceso de investigación, la metodología es el conjunto de procedimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada y sistemática para la realización de nuestra investigación, puesto que son vitales para obtener resultados contundentes para aclarar nuestras dudas dentro de nuestro tema de investigación, por lo cual mencionaremos los métodos usados.

- **MÉTODO ANALÍTICO**

Este método de investigación permitió adquirir la información de ciertos conceptos que fueron importantes para el tema de estudio y ayudo para el diagnóstico del problema y la generación de hipótesis para el presente trabajo.

- **MÉTODO INDUCTIVO**

Este método de investigación ayudo a observar las diferentes controversias que se pueden generar dentro del ámbito laboral sobre nuestro tema de investigación, logrando así profundizar aspectos relevantes para obtener los resultados en esta investigación.

- **MÉTODO DESCRIPTIVO**

Este método de investigación me ayudo a determinar la descripción exacta sobre el objeto de estudio, donde se permitió analizar los resultados significativos que pueden contribuir al conocimiento para la elaboración de proyecto de investigación.



- **MÉTODO JURÍDICO**

Este método de investigación, ayudo a indagar acerca de los instrumentos legales, jurídicos y doctrinarios que se encuentran legalmente vigentes, para obtener información acerca de nuestro tema planteado.

### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Para la elaboración del proyecto de investigación se han obtenido diferentes fuentes que nos han sido de ayuda para ampliar nuestro conocimiento acerca del problema del tema a tratar en este proyecto, siendo como fuente principal, libros, códigos legales, leyes, entre otras fuentes, para lo que a mi consideración me he guiado en los siguientes tipos de investigación:

- **INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA**

Este tipo de investigación me ayudo a tener un conocimiento general sobre los principales temas, en varias fuentes de información, en fuentes principales para nuestro tema de investigación en libros, códigos y leyes, para obtener información relevante a nuestro proyecto.

- **INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA**

Este tipo de investigación me ayudo y facilito a definir conceptos, priorizando el punto de vista de diferentes autores, artículos establecidos en los códigos, puesto a que este tipo de investigación está enfocado en el conocimiento que se puede obtener sobre nuestro tema.

## 3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### TECNICAS

**Cuestionarios:** el cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.

**Encuesta:** con esta técnica buscare obtener datos de varias personas, empleadores, trabajadores, y abogados en libre ejercicio, a través de un listado de preguntas que serán contestadas de manera escrita.

Para la recopilación estadística y evaluación de resultados se ha impulsad el uso de encuestas.

*Tabla 1 Técnicas e Instrumentos de Investigación*

Técnicas	Instrumentos
Encuestas	Hoja de encuestas

**Fuente:** Kerly Chacón

## 3.3 CRITERIO DE INCLUSIÓN Y CRITERIO DE EXCLUSIÓN

**Criterio de Inclusión:** Empleadores y trabajadores que solicitan el trámite de visto bueno.

**Criterio de Exclusión:** Motivos por Despido Intempestivo.

## 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para está investigación planteada va dirigida a trabajadores, empleadores y profesionales del derecho en un número de 30 personas.

Tabla 2 Población y Muestra

<b>Personal</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Empleadores	10	33,3
Trabajadores	10	33,3
Profesionales del derecho	10	33,3
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Fuente:** Kerly Chacón

### **3.5 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO**

La presente investigación la realizare en el Ecuador, está enfocada a la terminación de la relación laboral mediante el trámite de visto bueno con una afectación al principio de estabilidad laboral en la que se ven involucrados empleadores, trabajadores e inspectores de trabajo de nuestro país.

## **CAPITULO IV**

### **4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1 RESULTADOS**

Como resultados obtenidos dentro de esta a investigación que ha sido llevado a cabo mediante encuestas, realizadas a empleadores, trabajadores y profesionales del derecho, es importante destacar el desconocimiento que se tiene acerca del trámite de visto bueno en especial por parte de los trabajadores, es por tal razón que a continuación se van a reflejar los datos obtenidos en esta investigación, dando un análisis de cada una de las preguntas presentadas para una mejor interpretación, es importarte acotar que se realizaron un total de 10 preguntas, enfocadas en el tema de investigación y aplicadas a la población determinada en el presente trabajo de investigación.

## TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE ENCUESTAS

### 1. ¿Conoce usted lo que es el trámite de Visto Bueno?

Tabla 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73,3%
NO	8	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

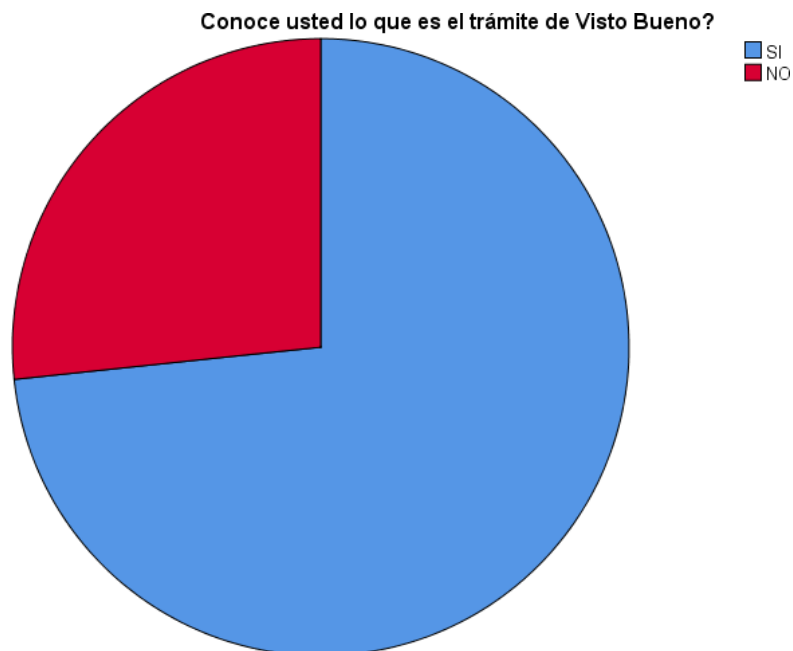


Gráfico 1

### Análisis e Interpretación

Esta pregunta fue la fuente para iniciar con nuestro proyecto de investigación, la misma que fue realizada a trabajadores, empleadores y profesionales de derecho, como se

puede observar el mayor porcentaje de las personas encuestadas tienen un conocimiento o noción acerca del Trámite de Visto Bueno, lo cual nos permite continuar con el desarrollo de la encuesta, sin embargo, el 26,7% tienen desconocimiento sobre este trámite, de lo que se desprende que la ahorita de trabajadores conoce lo que es el trámite de visto bueno.

## 2. ¿Conoce usted cual es la autoridad competente para tramitar el Visto Bueno?

Tabla 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Juez de Trabajo	9	30,0%
Inspector de Trabajo	21	70,0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

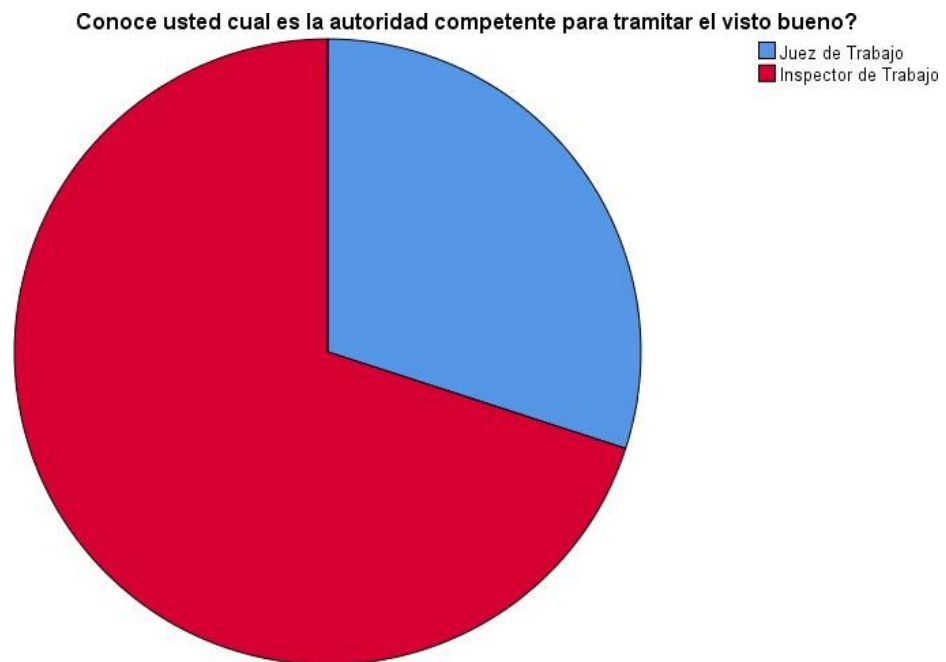


Gráfico 2

### Análisis e Interpretación

De las treinta personas encuestadas entre empleadores, trabajadores y profesionales de derecho, podemos observar que el 70% tienen cierto grado de conocimiento ante que autoridad competente se presenta la solicitud de Visto Bueno la cual es dirigida al Inspector de Trabajo, por otro lado, el 30% de los encuestados mencionaron que dicha solicitud se presenta ante el Juez de Trabajo.



### 3. ¿Conoce que clase de procedimiento es el Trámite de Visto Bueno?

Tabla 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	<b>A</b>	
<b>Judicial</b>	3	10,0%
<b>Administrativo</b>	27	90,0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

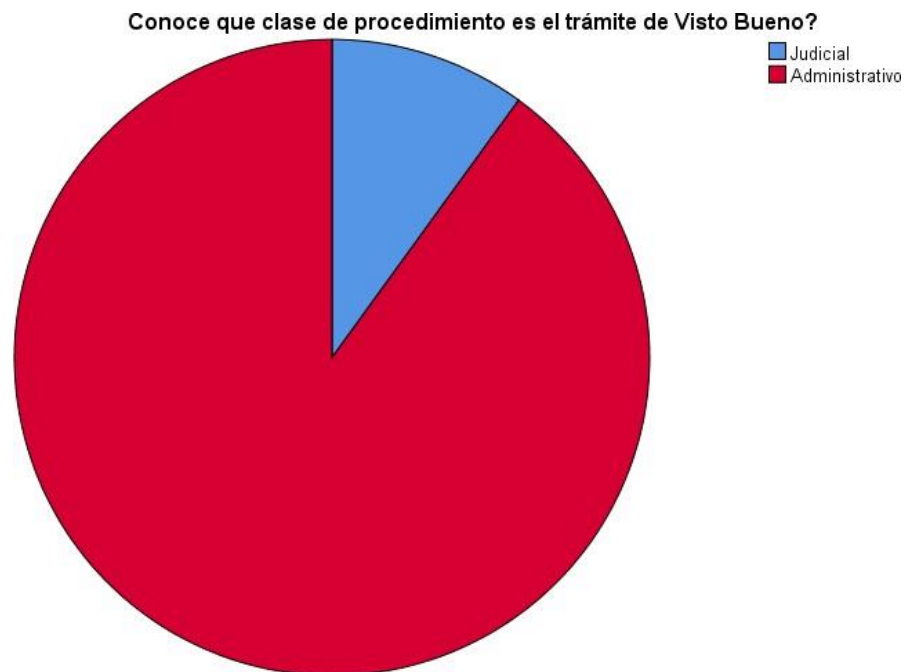


Gráfico 3

#### Análisis e Interpretación.

Como se puede observar en la gráfica, el 90% de los encuestados (27 personas), tienen conocimiento de que este trámite es un procedimiento meramente administrativo, puesto a que el

Inspector de Trabajo le compete tener conocimiento acerca de la solicitud de acuerdo con lo establecido en el art. 545 del Código de Trabajo, facultándole conocer, tramitar y resolver el trámite de visto bueno, por otro lado, el 10% de los encuestados respondieron que es un procedimiento judicial.

#### 4. ¿Conoce quién puede presentar la solicitud de Visto Bueno?

Tabla 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Empleador y Trabajador</b>	19	63,3%
<b>Empleador</b>	9	30,0%
<b>Trabajador</b>	2	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

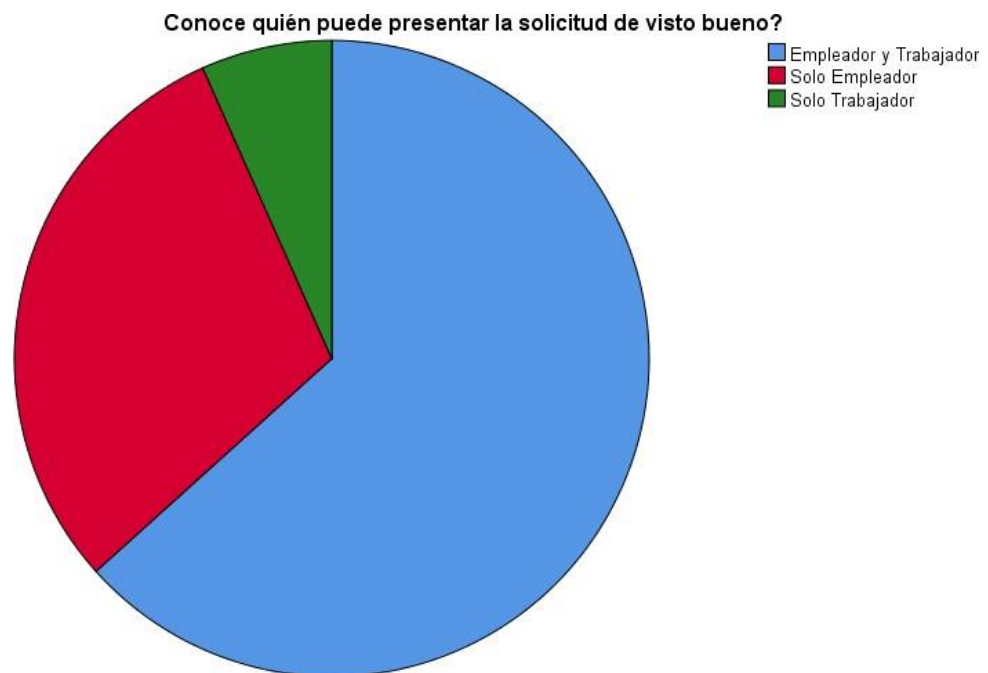


Gráfico 4

#### Análisis e Interpretación.

De acuerdo a la gráfica, el 30% de los encuestados (9 personas) indicaron que solo el Empleador puede presentar una solicitud de Trámite de Visto Bueno, el 6,7% de los

encuestados que equivales a (2 personas) indicaron que solo el Trabajador puede presentar la solicitud de Trámite de Visto Bueno, sin embargo, el 63,3% de los encuestados entre trabajadores, empleados y profesionales del derecho indicaron que tanto Empleador como Trabajador pueden plantear una solicitud de Trámite de Visto Bueno, de acuerdo con las respuestas obtenidas dentro de esta encuesta, observamos que el mayor porcentaje de encuestados tienen conocimiento de quienes pueden solicitar el Trámite de Visto Bueno, el mismo que de acuerdo con la normativa legal Código de Trabajo actualmente vigente.

**5. ¿Conoce las causales por las que el trabajador y empleador puede presentar el trámite de Visto Bueno?**

Tabla 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73,3%
NO	8	26,7%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

Conoce las causales por las que el trabajador y empleador puede presentar el trámite de visto bueno?

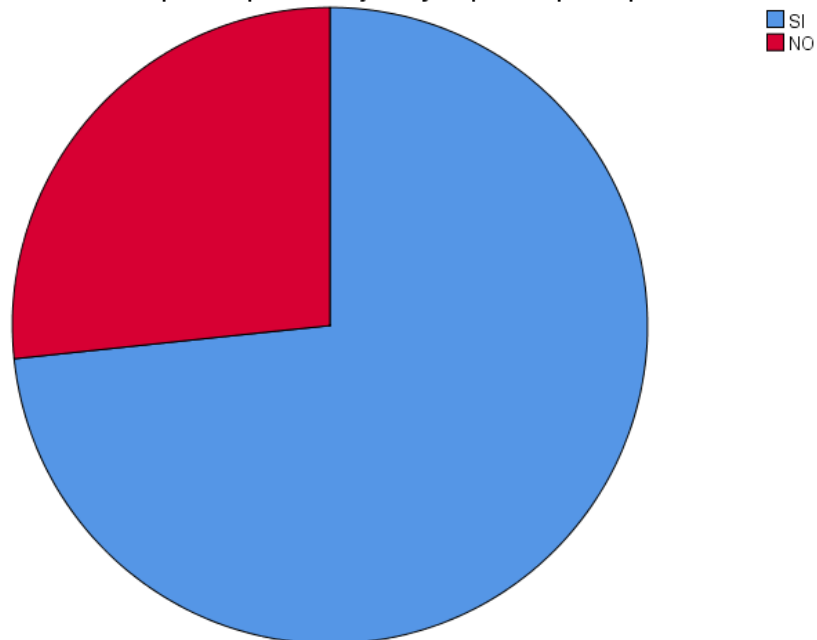


Gráfico 5

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo con la gráfica, observamos que el 73,3% de los encuestados indicaron que tienen conocimiento acerca de las causales para presentar el Trámite de Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral entre Empleador y Trabajador, por otro lado, el 26,7% desconoce

las causales por las que tanto Empleador o Trabajador puede presentar una solicitud de Visto Bueno ante el Inspector de Trabajo conforme lo determina el Código de Trabajo en sus artículos 172 y 173.

**6. ¿Considera que el Trámite de Visto Bueno protege los derechos de empleadores y trabajadores?**

Tabla 8

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	60,0%
NO	12	40,0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

Considera que el trámite de visto bueno protege los derechos de empleadores y trabajadores?

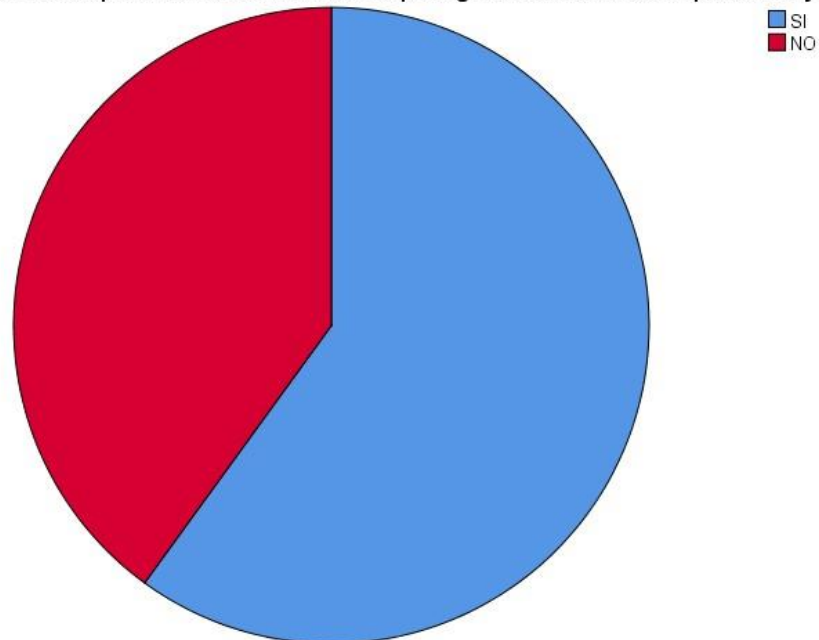


Gráfico 6

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo con la gráfica, observamos que el 60% de los encuestados indicaron que el Trámite de Visto Bueno protege los derechos de los Empleadores y Trabajadores, sin embargo, el 40% manifiesta que el trámite de Visto si vulnera los derechos de los mismos.

**7. ¿Alguna vez en su calidad de empleador o trabajador ha presentado una solicitud de visto bueno?**

Tabla 9

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	2	6,7%
<b>NO</b>	28	93,3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

Alguna vez en su calidad empleador o trabajador ha presentado una solicitud de visto bueno?

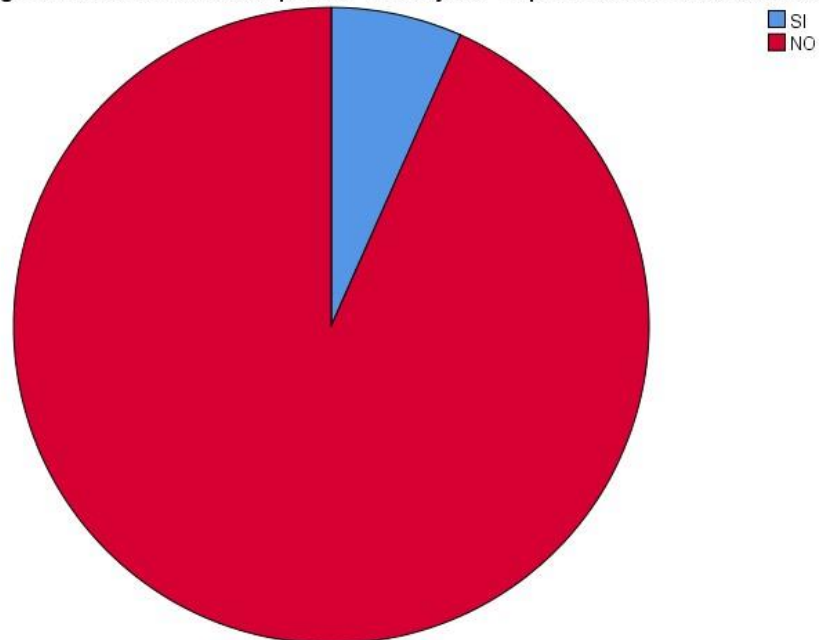


Gráfico 7

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo con el gráfico, podemos observar que solo el 6,7% equivalente a (2 personas) de los encuestados, entre empleadores, trabajadores y profesionales del derecho han presentado una solicitud de Trámite de Visto Bueno, ante el Inspector de Trabajo, sin embargo, el 93,3% de



los encuestados manifiestan que no han presentado una solicitud de Trámite de Visto en su calidad de empleador o trabajador.

**8. ¿Considera que el trámite de Visto Bueno afecta al principio de estabilidad laboral?**

Tabla 10

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	66,7%
NO	10	33,3%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

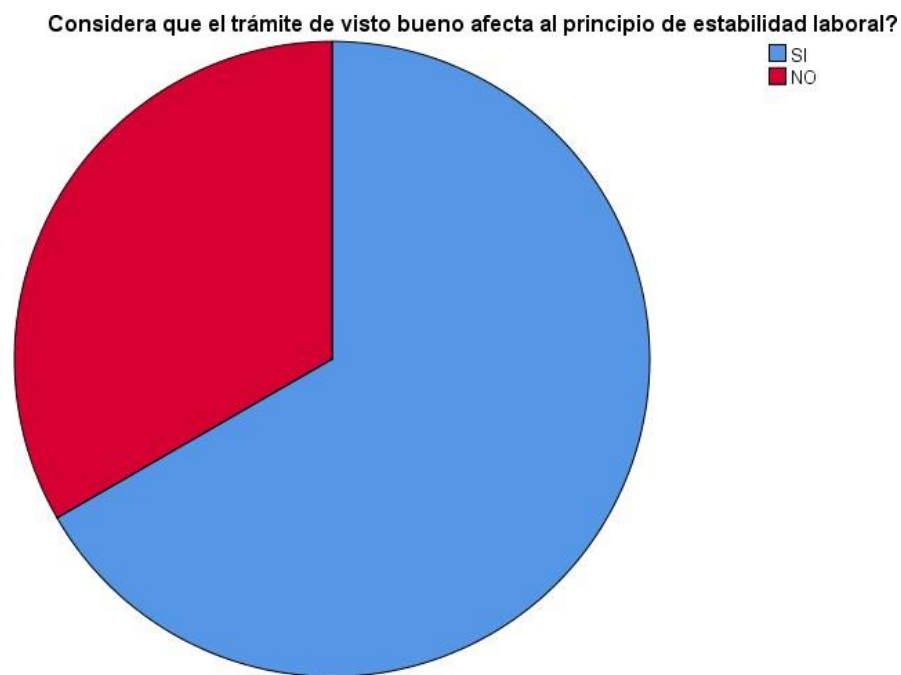


Gráfico 8

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo con la gráfica, observamos que el 66,7% de los encuestados indican que el Trámite de Visto Bueno presentada ante el Inspector de Trabajo si vulnera el principio de estabilidad laboral, mientras que, el otro 33,3% manifiestan que consideran que el Trámite de Visto Bueno no afecta a este principio.

## 9. ¿Una vez emitida la resolución de Visto Bueno esta puede ser?

Tabla 11

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
APELADA	18	60,0%
IMPUGNADA	12	40,0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

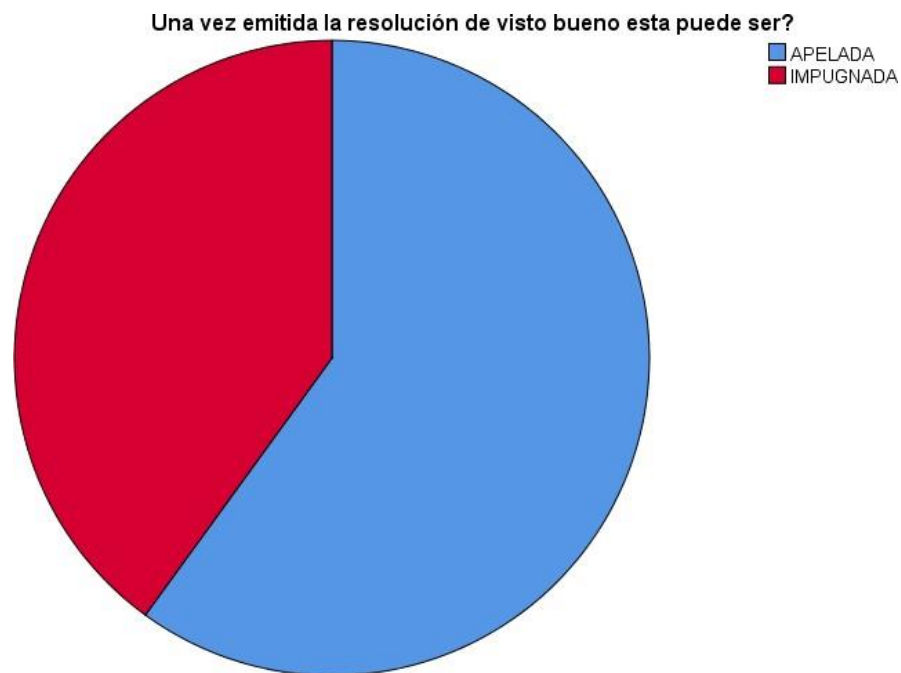


Gráfico 9

### Análisis e Interpretación.

De acuerdo con la gráfica planteada, observamos que el 60% de los encuestados equivalentes a (18 personas) indicaron que una vez el Inspector de Trabajo emita la resolución de Visto Bueno esta puede ser apelada, por otro lado, el 40% de los encuestados equivalentes a (12 personas) manifestaron que una vez emitida la resolución Visto Bueno está puede ser Impugnada, puesto a que es un trámite de procedimiento administrativo.

**10. ¿Cree que el Inspector de Trabajo debe ser sancionado cuando en la Impugnación del Visto Bueno se deja sin efecto la resolución emitida por él?**

Tabla 12

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	53,3%
NO	14	46,7%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a Empleadores, Trabajadores y Abogados

Elaborado por: Kerly Chacón.

Cree que el Inspector de Trabajo debe ser sancionado cuando en la Impugnación del Visto Bueno se deja sin efecto la resolución emitida por él?

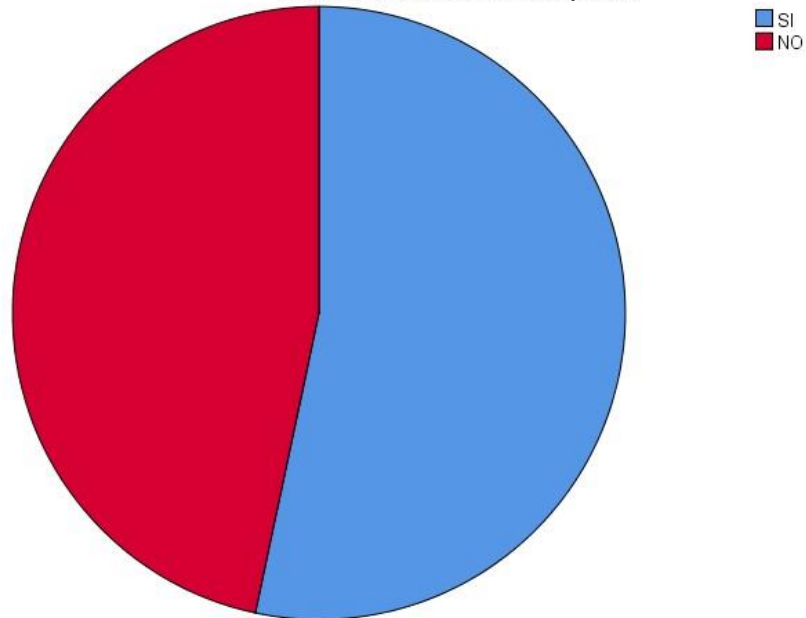


Gráfico 10

**Análisis e Interpretación.**

De acuerdo con el gráfico, podemos observar que el 53,3% de los encuestados entre trabajadores, empleadores y abogados, consideran que el Inspector de Trabajo debe ser sancionado cuando en la Impugnación del Visto Bueno se deja sin efecto la resolución emitida por el, sin embargo, el otro 46,7% de los encuestados indicaron que el Inspector de Trabajo no debe ser sancionado si se deja sin efecto su resolución en la Impugnación.

## 4.2 DISCUSIÓN

Después de la realización del presente trabajo de titulación, con el desarrollo de cada uno de los puntos a tratar en base al tema de investigación, y una vez realizado el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos de las diez interrogantes de las encuestas, destinadas a 30 personas entre ellas a empleadores, trabajadores y abogados, de los cuales podemos determinar que la mayoría tiene un conocimiento o noción acerca de lo que consiste el trámite de Visto Bueno.

Al momento de realizar esta investigación, sea podido destacar que, existe cierto tipo de desconocimiento acerca del proceso a seguir dentro del Trámite de Visto Bueno, entre ellos ante que autoridad competente se presenta, que tipo de procedimiento es, y sobre todo quienes pueden presentar una solicitud de visto bueno, determinando así, que tanto empleadores como trabajadores tienen cierta carencia de conocimiento legal, lo cual puede hacer que se vulneren de cierta forma sus derechos.

Partiendo de que la encuesta se la realizó para obtener la mayor información posible acerca del tema de investigación, tanto a abogados quienes tienen un conocimiento más profundo acerca de este trámite, y centrado en los principales involucrados como son los trabajadores y los empleadores, se puede manifestar que los encuestados tienen cierto tipo de noción acerca del Trámite de Visto Bueno, sin embargo, al haber un cierto desconocimiento del tema, se considera que de cierta forma se pueden vulnerar sus derechos.

Dentro de esta investigación, se ha podido destacar que el mayor porcentaje de encuestados consideran de que el Trámite de Visto Bueno, si afecta al Principio de Estabilidad Laboral, afectando de una manera más directa a los trabajadores, siendo este nuestro énfasis central dentro de este proyecto de investigación, la estabilidad laboral es un elemento

fundamental dentro de una relación de trabajo, tanto para trabajadores como para empleadores, otorgando así seguridad compartiendo responsabilidad para una permanencia indefinida, como adaptarse a las reglas, normas y estatutos de cada institución, siempre y cuando se encuentre dentro de lo establecido en la ley.

Es importante acotar que la normativa ecuatoriana en el Código de Trabajo, estipula acerca de la solicitud de visto bueno, las causales por las que ya sea el empleador o el trabajador pueden presentar dicha solicitud y las atribuciones que tiene el Inspector de Trabajo, no hace en si una definición concreta sobre el trámite de visto bueno, ni existe un procedimiento específico dentro del Código de cómo realizar una correcta aplicación.

## 5.1 CONCLUSIONES

- El trámite de visto bueno es meramente administrativo puesto a que su existencia esta estipulada y enmarcada en la normativa ecuatoriana, a través de artículos citados en el Código de Trabajo, Acuerdos Ministeriales, determinando así de que no se trata de una simple solicitud de visto bueno, si no que existe un verdadero procedimiento que debe ser seguido en su totalidad para obtener una resolución que surta efectos legales, por el cual se puede dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando esta resolución dictada por el Inspector de Trabajo no vulnere con los derechos de ninguna de las partes, en nuestra legislación ecuatoriana, dentro del Código de Trabajo en su artículo 172 nos determina las causales por la cual el empleador puede presentar una solicitud de visto bueno en contra del trabajador, y en su art 173 nos determina las causales por la cual el trabajador puede presentar la solicitud de visto bueno, siendo estas indispensables para dar inicio a este trámite administrativo, en la cual se deberá acudir ante la autoridad administrativa competente que es el Inspector de Trabajo.
- Al momento de establecer un contrato de trabajo, mediante este convenio nace una relación laboral entre las dos partes involucradas, empleador y trabajador, generando así seguridad al principio de estabilidad laboral, sin embargo, nuestra normativa ecuatoriana, tipifica el Trámite de Visto Bueno siendo este de carácter administrativo, el mismo que vulnera a este principio, como una alternativa para dar por terminada la relación laboral, el cual toma inicio con una solicitud presentada ante el Inspector de Trabajo, el Inspector de Trabajo, de acuerdo con el Código de Trabajo, es el encargado de conocer, tramitar y de resolver todas las solicitudes del Trámite de Visto Bueno que se le presentan ya sea por parte del empleador o del trabajador, estas deben ser claras y específicas para que la

autoridad competente pueda determinar si existe o no causal para dar por terminada la relación laboral, una vez hecha la investigación pertinente, el Inspector de Trabajo deberá emitir una resolución puesto a que es un trámite meramente administrativo, en caso de que algunas de las partes involucradas considere que se han vulnerado sus derechos, podrá acudir ante el Juez de Trabajo e impugnar dicha resolución.

- El trámite de visto bueno también genera algunas desventajas principalmente al principio de estabilidad laboral, ya sea al empleador o al trabajador: en lo referente al empleador, puede ser de que cuente con el tiempo suficiente para conseguir al personal sustituto afectando de manera directa a la producción de bienes y servicios, y en caso del trabajador, es de que al proceder el trámite de Visto Bueno pierde automáticamente su puesto de trabajo, quedando sin los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y de su familia, efectuando de esta forma la afectación al principio de estabilidad laboral.



## **5.2 RECOMENDACIONES**

- El Ministerio De Trabajo aplique un adecuado proceso de selección al momento de designar a los inspectores de trabajo para garantizar que sean funcionarios con ética y honestidad y con la debida preparación jurídica para que en sus resoluciones no se vulneren derechos laborales.
- Orientar e incentivar a los estudiantes, trabajadores, empleadores y profesionales del derecho acerca de la práctica laboral, para obtener una buena relación laboral, asegurando el principio de estabilidad laboral.
- Socializar y profundizar sobre el trámite de Visto Bueno a los trabajadores y empleadores, enfatizando sus derechos y las garantías frente a las consecuencias que produce el trámite de Visto Bueno como alternativa para dar por terminada la relación de dependencia laboral.

## Referencias bibliográficas

### Referencias

- (s, n. ((s,n) de (s,n) de 2022). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/c%C3%B3digo-del-trabajo>
- C., H. G. (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE.
- Cabanillas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo III*. Buenos Aires: Heliasra.
- Cabanillas, G. (1979). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Heliasra.
- Carlos, V. M. (1995). *Derecho Ecuatoriano de Trabajo*. Quito: La Unión.
- Cevallos, M. (1998). *Legislación Laboral*. Loja-Ecuador: UTPL Loja.
- Congreso Nacional. (2005, 22 de junio 2020). *Código de Trabajo*. Quito-Pichincha: Congreso Nacional.
- Daniel, N. S. (1998). *El Despido en el Código del Trabajo. Tomo I*. Santiago: Editorial Jurídica EdiarConoSur Ltda.
- Despontín, L. (1941). *Técnica en el derecho del trabajo*. Azuay.
- Fernández Marcos, L. (2014). *Derecho Individual del Trabajo*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Graciela, M. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Guzmán Lara, A. (1986). *Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.

Jiménez Patricio, D. (2014). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: ESIC Editorial.

Lex, Grupo Jurídico. (1998). *Guía Laboral del Ecuador*. Quito-Ecuador: Lex.

López, V. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito-Ecuador: Editorial Jurídica Cevallos.

Martínez, R. (15 de 06 de 2016). *Laboral tus derechos al día*. Obtenido de En que consiste la estabilidad laboral?: <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

Ministerio del Trabajo. (13 de Agosto de 2021). *Acuerdo Ministerial N°. MDT-2021-219*.

Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2021-219.pdf>

Pérez Porte Julián, G. A. ((s,n) de (s,n) de 2021). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/relaciones-laborales/>

Pérez Porto Julián, M. M. ((s,n) de (s,n) de 2021). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/derecho-laboral/>

Peréz, O. M. (21 de 05 de 2021). *Diccionario Juridico* . Obtenido de <http://diccionariojuridico.mx/definicion/derecho/>

Rafael, M. M. (2017). *Diccionario jurídico teorico practico*. México: IURE Editores.

Tribunal Constitucional del Ecuador. (2008, 21 de diciembre 2015). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito-Ecuador: Registro Oficial 449.

Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del trabajo; Tomo I*. Quito: Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.

Villalpando, P. (2001). *Derecho a la estabilidad laboral*. Mexico: (s,n).

## **ANEXOS**



## ENCUESTA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Afectación al principio de estabilidad laboral en caso de concesión del trámite de visto bueno por parte del inspector de trabajo de manera errónea”

**1. ¿Conoce usted lo que es el trámite de visto bueno?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**2. ¿Conoce usted cual es la autoridad competente para tramitar el visto bueno?**

Juez del Trabajo \_\_\_\_\_

Inspector del Trabajo \_\_\_\_\_

**3. ¿Conoce que clase de procedimiento es el trámite de Visto Bueno?**

Judicial \_\_\_\_\_

Administrativo \_\_\_\_\_

**4. ¿Conoce quién puede presentar la solicitud de visto bueno?**

Empleador y Trabajador \_\_\_\_\_

Solo empleador \_\_\_\_\_

Solo trabajador \_\_\_\_\_

**5. ¿Conoce las causales por las que el trabajador y empleador puede presentar el trámite de visto bueno?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**6. ¿Considera que el trámite de visto bueno protege los derechos de empleadores y trabajadores?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**7. ¿Alguna vez en su calidad empleador o trabajador ha presentado una solicitud de visto bueno?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**8. ¿Considera que el trámite de visto bueno afecta al principio de estabilidad laboral?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**9. ¿Una vez emitida la resolución de visto bueno esta puede ser?**

Apela\_\_\_\_\_

Impugnada \_\_\_\_\_

**10. ¿Cree que el Inspector de Trabajo debe ser sancionado cuando en la Impugnación del Visto Bueno se deja sin efecto la resolución emitida por el?**

Si\_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

