



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

TEMA:

El Visto Bueno y su procedimiento en el Ecuador

AUTOR:

Aguayo Rossignoli Luis Francisco

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

TUTOR:

Salmon Alvear Carlos

Guayaquil, Ecuador

16 de marzo del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Aguayo Rossignoli Luis Francisco**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador**

TUTOR

f. _____
Salmon Alvear, Carlos

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 16 del mes de marzo del año 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Aguayo Rossignoli, Luis Francisco

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **El Visto Bueno y su procedimiento en el Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 16 del mes de marzo del año 2018

EL AUTOR

f. _____
Aguayo Rossignoli Luis Francisco



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Aguayo Rossignoli Luis Francisco**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El Visto Bueno y su procedimiento en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 16 del febrero de marzo del año 2018

EL AUTOR:

f. _____
Aguayo Rossignoli, Luis Francisco



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

INFORME URKUND

Chrome Archivo Editar Ver Historial Marcadores Otros usuarios Ventana Ayuda

Formato de entrega URKUND x D35760895 - Tesis Completa x

Es seguro | <https://secure.urkund.com/view/35207086-474377-770645#q1bKLVayio7VUSrOTM/LTMtMTsxlTIWyMogFAA==>

URKUND

Documento: [Tesis Completa.doc](#) (035760895)

Presentado: 2018-02-19 21:11 (-05:00)

Presentado por: maritza.reynoso.dewright@gmail.com

Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.urkund.com

Mensaje: Tesis Luis Aguayo Tutor Dr. Carlos Salmon [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 12 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

f. _____
Salmon Alvear, Carlos
Docente Tutor



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

Agradecimientos:

A mi madre Silvia Rossignoli, por haberme apoyado de forma incondicional y permitirme cumplir mi sueño de ser un profesional.

A mis amigos Javier López, Pedro Molina y Christopher Vallejo por siempre creer en mí y motivarme a ser una mejor persona.

A mi Tutor, el Dr. Carlos Salmon Alvear, por su paciencia y contribución en el presente trabajo de titulación.

Dedicatoria:

A mi abuelito Luis Rossignoli Anselmi, mi ángel que me cuida desde el cielo, la persona más influyente en mi vida y cuyo deseo más grande era verme convertido en Abogado, este logro está dedicado a ti abuelito querido.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho Periodo: UTE A-2017

Fecha: 16 de marzo de 2018

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “**El Visto Bueno y su procedimiento en el Ecuador**”, elaborado por el estudiante **Luis Francisco Aguayo Rossignoli**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **DIEZ (10)**, lo cual lo califica como APTO PARA LA SUSTENTACIÓN.

f. _____
Salmon Alvear, Carlos

Docente Tutor



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

María Isabel, Lynch Fernández

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Maritza Ginette, Reynoso Gaute

COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

Maria Del Carmen, Vidal Maspons

OPONENTE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
DESARROLLO	4
1.1 Antecedentes históricos.....	4
1.2 Formas de terminar un contrato individual de trabajo.....	4
1.3 Causales de Visto bueno solicitadas por el empleador	5
1.3.1 Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.....	6
1.3.2 Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.....	6
1.3.3 Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.....	7
1.3.4 Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.....	8
1.3.5 Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.....	8
1.3.6 Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.	9
1.3.7 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.	9
1.4 Causales de Visto bueno solicitadas por el trabajador	10

1.4.1	Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.....	10
1.4.2	Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.	10
1.4.3	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.	10
1.5	Requisitos de la Solicitud de Visto Bueno.....	11
1.6	Procedimiento.....	12
1.7	Efectos Jurídicos del Visto Bueno	13
	CONCLUSIONES	15
	REFERENCIAS	17

RESUMEN (ABSTRACT)

El objeto del presente trabajo de titulación es realizar un análisis crítico sobre la figura del Visto Bueno, y su procedimiento en la legislación ecuatoriana, la cual personalmente considero una de las grandes conquistas del derecho laboral.

El visto bueno es un procedimiento administrativo que va en contra de la estabilidad laboral, la terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo; pero nada hay en ello de contrario a la estabilidad del trabajo cuando es el efecto de una causa justa.

A través de este trabajo analizamos cada una de las causales para solicitar el visto bueno, su procedimiento y sus efectos en la relación laboral, el cual es conocido y resuelto por el Inspector de Trabajo quien es la máxima autoridad en este proceso.

The purpose of this titling work is to conduct a critical analysis on the figure of the Approval, and its procedure in Ecuadorian legislation, which I personally consider one of the great achievements of labor law.

The approval is an administrative procedure that goes against the labor stability, the termination of the individual work contract dissolves or puts an end to the labor relations between the worker and the employer, and extinguishes the right of those to keep their employment; but there is nothing in it contrary to the stability of work when it is the effect of a just cause. Through this work we analyze each of the causes to request the approval, its procedure and its effects on the employment relationship, which is known and resolved by the Labor Inspector who is the highest authority in this process.

Palabras claves: Derecho Laboral- Estabilidad Laboral- Trabajador- Procedimiento- Inspector de Trabajo – Contrato de Trabajo

Key Words: Labor Law - Labor Stability - Worker-Procedure - Labor Inspector - Labor Contract

INTRODUCCIÓN

El contrato individual de trabajo es un acuerdo de voluntades, en razón del cual una persona se compromete con otra a prestar un servicio, y está en contraprestación le entregara una retribución económica, la cual puede ser fijada por el convenio de las partes, la ley, la costumbre o los pactos colectivos. A la persona que presta el servicio, se le conoce con el nombre de trabajador, nuestro código en su artículo 9 lo define de la siguiente manera: “ *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*” (“Código de Trabajo,” n.d.)

En conclusión, el trabajador es la persona que en virtud del contrato de trabajo, se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por una remuneración. El trabajador de acuerdo al artículo 9 puede ser llamado empleado o obrero, podemos hacer dos distinciones respecto a que persona se considera empleado y a quien se lo considera obrero.

La primera diferencia es que empleado es el que presta servicios en los cuales prevalece el esfuerzo intelectual sobre el físico, y obrero aquel en cuyo servicios prevalece el esfuerzo físico sobre el intelectual, y la segunda, es que la remuneración que percibe el empleado se llama sueldo y se paga por meses, sin suprimir los días no laborables, y la del obrero se denomina salario el cual se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas.

Dos son los sistemas que para la terminación del contrato individual por justa causa se han establecido en la práctica; en el uno, la parte que se cree asistida por una de las causas legales recurre a la autoridad competente y a base de esa causa demanda la terminación del contrato y mientras se sustancia la causa, la relación de trabajo subsiste aunque, en algunos casos se suspenden los efectos, este era el sistema que prevalecía en Francia; el otro sistema, practicado en el derecho alemán , el empleador o el trabajador, amparado en una causal legal despide al trabajador o abandona el trabajo,

en su caso, y posteriormente deduce las acciones tendientes a obtener la reparación del perjuicio o el pago de las indemnizaciones a que tenga derecho. (De la Cueva, n.d.)

En nuestra legislación, el contrato individual de trabajo puede ser terminado por la voluntad de alguna de las partes, mediante un procedimiento llamado Visto bueno, el cual será el objetivo de nuestro análisis.

La terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo; pero nada hay en ello de contrario a la estabilidad del trabajo cuando es el efecto de una causa justa. (Trujillo, n.d.)

Las causas justas pueden ser imputadas tanto al trabajador como al empleador, o también pueden venir de hechos independientes a la voluntad de las partes que hacen imposible la continuación de la relación laboral, en esta investigación nos centraremos en las causas justas que son imputables a una de las partes, motivo por el cual analizaremos de forma detallada cada uno de estas causales.

DESARROLLO

1.1 Antecedentes históricos

La legislación en materia laboral empieza con el gobierno del presidente doctor Isidro Ayora Cueva, el cual expidió la Ley de Contrato Individual de Trabajo y la Ley de Procedimientos para las acciones provenientes del trabajo, el 6 de Octubre de 1928, en las dos leyes aparece por primera vez la figura del Inspector de trabajo, y además establece al abandono como la primera causa justificada para dar por finalizado un contrato de trabajo. (Trujillo, n.d.)

Posteriormente en el gobierno del Dr. Federico Páez, en el mes de Julio de 1939, se dictó un Decreto en el cual se estableció la obligación de solicitar un Visto Bueno para poder dar por terminado un contrato de trabajo, el Inspector de Trabajo era la autoridad encargada resolver las solicitudes de visto bueno. (Maria Augusta, n.d.)

Más adelante en el gobierno presidido por el General Alberto Enríquez Gallo, el 17 de Noviembre de 1938 se dicta el código de trabajo, en el cual se estableció que las resoluciones de Visto Bueno en los casos de desahucio, cesación y despido del trabajador, tienen carácter de sentencia permitiendo interponer únicamente el recurso de Casación, el cual se presentaba ante el Director General del trabajo quien es el encargado de resolver la controversia. (Maria Augusta, n.d.)

1.2 Formas de terminar un contrato individual de trabajo

El artículo 169 de nuestro código de trabajo, establece como causales para dar por terminada una relación laboral las siguientes:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio. (“Código de Trabajo,” n.d.)

Realizaremos el estudio de los numerales 7 y 8, los cuales se realizan mediante el trámite visto bueno.

1.3 Causales de Visto bueno solicitadas por el empleador

En primer lugar estudiaremos las causales por las cuales el empleador, puede dar por terminado el contrato de trabajo las cuales están enumeradas de forma taxativa en el artículo 172 de nuestro código de trabajo, son siete en total las cuales analizaremos de forma detallada a continuación:

1.3.1 *Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor*

El trabajador tiene el deber de presentarse a trabajar en la empresa y cuando aquel no concurra a laborar, tiene la carga de justificar de manera oportuna, las faltas de asistencia o puntualidad, las últimas son denominadas como atrasos, deben según lo establecido en el numeral 1 ser por 3 días consecutivos, pero el termino repetidas es equivoco, pues en la práctica esto queda a juicio del Inspector de Trabajo que es la autoridad que debe calificar cuando el trabajador se ausente más de 3 veces en el mismo mes, sea de forma o no consecutiva, y dichas faltas deben ser injustificadas, esto significa que no estén autorizadas por el empleador ni por la ley.

Tenemos que tener claro que el abandono del trabajo se diferencia de las faltas de puntualidad o de asistencia, porque debe producirse por un periodo mayor a tres días consecutivos, si no existen los días consecutivos, estaríamos frente a una falta de asistencia al trabajo y no frente a un abandono; Y finalmente las faltas de puntualidad, de asistencia y el abandono del trabajo deber ser sin una causa justa, esto es que no estén justificadas por el empleador ni por la ley.(Salmon Alvear, n.d.)

1.3.2 *Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.*

En razón de lo establecido en el contrato de trabajo el trabajador debe al empleador obediencia y subordinación, motivo por el cual la desobediencia y la indisciplina faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral. Debemos aclarar que la desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados, que hace el trabajador hacia al empleador se da dentro de las facultades que este tiene en la dirección y administración de la empresa.

Cuando se da una falta por parte del trabajador, el empleador debe tomar la decisión de terminar la relación laboral, y plantear la acción administrativa de Visto Bueno frente al Inspector de Trabajo, hay que aclarar que los numerales que contienen las diversas causales de Visto Bueno por las cuales el empleador puede solicitar la terminación del contrato de trabajo ante las faltas que cometa el trabajador contiene, en varios casos más de un motivo o causal; Así por ejemplo, tratándose de este numeral, existen dos causales expresamente contempladas, por un lado, está la indisciplina grave del trabajador y, por el otro se encuentra la inobservancia o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados. (Salmon Alvear, n.d.)

1.3.3 Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

Esta causal implica dos conductas, la falta de probidad y la conducta inmoral, la etimología de probidad nos remite a la lengua latina, más precisamente al término probitas. La probidad es la honestidad y la rectitud significa ser una persona honrada, por lo tanto, es aquella que tiene probidad (“Definición probidad,” n.d.)

La conducta inmoral esta establecidas en reglamentos basados en principios éticos y morales, esta conducta muchas veces está sujeta a las circunstancias que rodean el hecho motivo por el cual hace que su resolución sea un poco compleja. Esta falta de probidad o conducta inmoral establecida como causal de terminación del contrato de trabajo se refiere a una conducta contraria a las buenas costumbres en el desarrollo de la relación laboral, no así en la vida privada del trabajador, a menos que estas conductas causen perjuicio a la empresa.

La falta de probidad en la conducta del trabajador exige una prueba plena y contundente que acredite este desleal proceder, el cual es sancionado drásticamente por el ordenamiento laboral ecuatoriano con la pérdida del empleo sin indemnización alguna, (Salmon Alvear, n.d.)

1.3.4 Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.

Como resulta obvio, las partes en la relación laboral se deben, recíprocamente respeto mutuo, el cual debe manifestarse en todo momento y no solo dentro de la jornada laboral, si esto no sucede por parte del trabajador el empleador está facultado previo tramite de visto bueno a dar por terminado el contrato de trabajo, por ultimo debemos dejar claro que la injuria en el ámbito laboral es distinta que en el ámbito penal, tienen distinto origen, fundamento y sanción.

Siendo los dos tipos de injurias, totalmente diferentes generan consecuencias diversas; la injuria laboral da como resultado la terminación de la relación laboral, en cambio la injuria penal una sanción de prisión, multa e indemnización.(Salmon Alvear, n.d.)

1.3.5 Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

La obligación del trabajador es realizar el trabajo en los términos establecidos en el contrato, con la intensidad y cuidado apropiados en la forma y lugar convenidos, motivo por el cual si el trabajador se encuentra en ineptitud manifiesta de realizar la tarea para la cual se comprometió, el empleador tiene el derecho de dar por terminada la relación laboral. No se puede aceptar como causal de terminación la ineptitud que tenga su origen en la enfermedad profesional o en algún accidente de trabajo, esto lo protege nuestro código del trabajo.

1.3.6 Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

Las obligaciones que mantiene el empleador con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social son varias y de distinta especie, sin embargo nuestro código hace referencia a la obligación de inscribir sus trabajadores en el IEES, dar aviso de las modificaciones realizadas sobre el sueldo o salario del trabajador, de los accidentes de trabajo y de las demás que establece la ley.

Además al trabajador que realiza la denuncia le garantiza dos años de estabilidad, esto con el fin de que no tenga temor de ser despedido por la denuncia al empleador, sin embargo, para evitar que el trabajador abuse de esta garantía presentando reclamos infundados con el objetivo de acogerse a ella, lo establece como modo de terminar la relación por parte del empleador. (De Ferrari, n.d.)

1.3.7 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.

Una de las obligaciones del empleador es proteger al trabajador en la ejecución de sus labores, esto con el fin de que este no sea objeto de accidentes inherentes a la ejecución de dichas labores, pero por su parte los trabajadores tienen la obligación de obedecer las medidas de seguridad, prevención e higiene establecidas en los reglamentos de la empresa. El código de trabajo establece las medidas de seguridad e higiene que debe seguir todas las empresas.

1.4 Causales de Visto bueno solicitadas por el trabajador

1.4.1 Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.

Es similar al caso de las injurias inferidas por el trabajador, las inferidas al trabajador también son calificadas por el Inspector de Trabajo. El trabajador al encontrarse subordinado al empleador y sus representantes, y de alguna forma debido a su situación económica a los familiares de estos, nuestra legislación considera al trabajador como la parte débil de la relación por eso extiende la causal de visto bueno a sus cónyuges o convivientes, ascendientes o descendientes.

1.4.2 Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

De la misma manera que la falta de puntualidad o asistencia al trabajo constituye incumplimiento del contrato por parte del trabajador como ya la analizamos anteriormente, la falta de pago o abono de la remuneración tiene como consecuencia el incumplimiento del contrato por parte del empleador. Esto debido a que la remuneración es un derecho irrenunciable del trabajador y es un elemento esencial del contrato de trabajo, nuestro código de trabajo establece que el plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

1.4.3 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.

El trabajador está en la obligación de ejecutar con dedicación y esmero la labor convenida en el contrato de trabajo, de no hacerlo así el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo. Ahora bien si al trabajador se

le exige que realice una labor distinta a la convenida, es claro que no lo realizara con la eficiencia adecuada y requerida por la empresa.

Pero esta causal tiene relación con lo establecido en el artículo 192 que establece “Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.”(Código de Trabajo)

1.5 Requisitos de la Solicitud de Visto Bueno

La solicitud de visto bueno que entrega el empleador, debe cumplir con requisitos legales y formales. Debe existir un fundamento legal es decir una de las causales mencionadas en el art. 172 del Código del Trabajo, además se debe adjuntar los siguientes documentos:

- Solicitud de visto bueno dirigida al Inspector de Trabajo en la que conste: Correo electrónico que señale el solicitante, teléfono fijo y casillero judicial.
- Copia del nombramiento del representante legal, apoderado o persona natural
- Copia de la cédula y certificado de votación del representante legal o patrono
- Copia actualizada del RUC de la empresa
- Certificado actualizado de Cumplimiento de Obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o convenio de purga por mora.
- Croquis o detallar de forma clara la dirección del lugar de notificación

- Resolución o pronunciamiento del Comité Obrero Patronal en los casos donde existe contrato colectivo que establece este requisito. (“Requisito del Visto Bueno,” n.d.)

El visto bueno presentado por el trabajador, debe llevar solo los siguientes documentos:

- Solicitud por escrito.
- Copia de cédula de identidad y papeleta de votación.

Cuando se busca la suspensión de la relación laboral, el empleador debe consignar un valor económico correspondiente a la última remuneración recibida por el trabajador, por lo que a la solicitud de visto bueno se debe adjuntar el comprobante de depósito.

Si la resolución del visto bueno es a favor del empleador se devolverá vía transferencia electrónica la remuneración consignada por su parte, pero si la resolución es negativa, el trabajador deberá reintegrarse de manera inmediata, y se le entregara el valor consignado.

1.6 Procedimiento

El visto bueno es la forma unilateral de dar por terminado una relación laboral, es un trámite administrativo que se realiza ante el Inspector de Trabajo de la provincia donde tiene lugar la relación laboral.

Hemos sostenido que el empleador o el trabajador para dar por terminado la relación laboral por algunas de las causales previstas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, respectivamente, necesitan obtener previamente el visto bueno del Inspector de Trabajo de la provincia en donde tenga lugar la relación laboral; caso contrario la terminación del contrato sería ilegal y el despido del trabajador de supuesto por parte del empleador, lo mismo que el abandono del empleo por el trabajador serian intempestivos. (Trujillo, n.d.)

Nuestro código de trabajo establece en su artículo 621 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, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde. (“Código de Trabajo,” n.d.)

El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, previa la calificación de la misma y tal como lo determina el Art. 621 del cuerpo legal antes invocado, debe notificar al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución, otorgando o negando el visto bueno, este traite en la práctica dura aproximadamente 30 días.

Después de sustanciarse el visto bueno, el Inspector del Trabajo emite su resolución que puede ser negando o aceptando las pretensiones del accionante, y en virtud de que si una de las parte no está de acuerdo puede recurrir ante el Sr. Juez quien revisa lo resuelto, así lo manifiesta el Artículo 183 último inciso del Código del Trabajo.

1.7 Efectos Jurídicos del Visto Bueno

La resolución que emite el inspector de Trabajo sobre la petición del Visto Bueno, puede ser impugnada judicialmente ante el Juez de Trabajo, puesto que dicha resolución administrativa tiene, por su carácter, la naturaleza de un simple informe.

Esta resolución de visto bueno, al ser un simple informe emitido por el Inspector de Trabajo, no es de obligatorio cumplimiento, las partes hacen uso omiso de esta resolución y es el motivo por el cual en la práctica estas controversias se terminan vía judicial.

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (“Código de Trabajo,” n.d.)

Si el Visto Bueno es favorable al empleador, el trabajador despedido a consecuencia de la terminación del contrato fundamenta en el visto bueno no se encuentra conforme, puede acudir ante el Juez de trabajo y demandar, no la restitución de su cargo, pero si la indemnización por despido intempestivo y si demanda alegando que el visto bueno otorgado por el Inspector de Trabajo es ilegal, en el juicio deberá probar el empleador no solo que se le concedió el visto bueno, sino también la verdad de las causas en que se basó el visto bueno, el trabajador por su parte puede desvirtuar estas causas, y corresponde al Juez pronunciarse acerca de ellas y aceptar o rechazar la demanda, según sea fundada o infundada la impugnación que el trabajador ha hecho del visto bueno.(Vela Monsalve, n.d.)

Si el Inspector niega el visto bueno solicitado por el empleador, este puede acudir al Juez de trabajo con la demanda de terminación del contrato individual por las mismas causas por las cuales solicito el visto bueno. (Trujillo, n.d.)

La impugnación judicial de dicha resolución administrativa, trae como consecuencia que, el impugnante tenga la carga de la prueba, es decir, el que impugna la resolución administrativa de Visto Bueno debe presentar las pruebas necesarias a fin de que el Juez de Trabajo evalúe la resolución expedida por el Inspector de Trabajo fue legítima o no. (Salmon Alvear, n.d.)

CONCLUSIONES

El contrato individual de trabajo es un acuerdo de voluntades, en razón del cual una persona se compromete con otra a prestar un servicio, y está en contraprestación le entregara una retribución económica, la cual puede ser fijada por el convenio de las partes, la ley, la costumbre o los pactos colectivos. Mediante este acuerdo nace la relación laboral entre el empleador y el trabajador, en la cual la regla general es que existe una estabilidad laboral.

Pero nuestra legislación contiene el procedimiento de visto bueno, el cual es una excepción a la estabilidad laboral, y nace como una salida tanto para el empleador como para el trabajador, la ley establece de forma taxativa mediante las cuales se puede concurrir a este procedimiento administrativo, la cual se realiza mediante una solicitud dirigida al Inspector de Trabajo de la provincia donde se lleva a cabo la relación laboral.

La solicitud que realizan las partes invocando algunas de las causales que establece nuestro código de trabajo, conlleva la obligación de ser probada por la parte que realiza la solicitud.

El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, previa la calificación de la misma y tal como lo determina el Art. 621 del cuerpo legal antes invocado, debe notificar al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución, otorgando o negando el visto bueno, este trámite en la práctica dura aproximadamente 30 días. Dicha resolución puede ser impugnada vía judicial y servirá como prueba de dicho proceso.

La impugnación judicial de dicha resolución administrativa, trae como consecuencia que, el impugnante tenga la carga de la prueba, es decir, el que impugna la resolución administrativa de Visto Bueno debe presentar las pruebas necesarias a fin de que el Juez de Trabajo evalúe la resolución expedida por el Inspector de Trabajo fue legítima o no.

REFERENCIAS

Codigo de Trabajo. (n.d.). Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

De Ferrari, F. (n.d.). *Derecho del Trabajo* (2da ed., Vol. II). Depalma Buenos Aires.

De la Cueva, M. (n.d.). *DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO* (5ta ed., Vol. I).

Maria Augusta, B. S. (n.d.). *Analisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoria y Practica.*

Requisito del Visto Bueno. (n.d.). Retrieved from <http://tramites.ecuadorlegalonline.com/trabajo/ministerio-de-relaciones-laborales/requisitos-para-visto-bueno-solicitado-por-el-empleador-con-y-sin-suspension-de-relacion-laboral/>

Salmon Alvear, C. (n.d.). *Ensayos sobre la terminacio del contrato de trabajo* (1era ed.).

Trujillo, J. C. (n.d.). *Derecho del trabajo* (2da dicion, Vol. tomo I). Pontificia Universidad Catolica del Ecuador.

Vela Monsalve, C. (n.d.). *Deercho ecuatoriano del trabajo.*



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



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

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Aguayo Rossignoli Luis Francisco**, con C.C: **#0926301342** autor/a del trabajo de titulación: **El Visto Bueno y su Procedimiento en el Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **16 de marzo de 2018**

f. _____

Nombre: **Aguayo Rossignoli Luis Francisco**

C.C: **0926301342**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador		
AUTOR(ES)	Luis Francisco, Aguayo Rossignoli		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Carlos, Salmon Alear		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la República		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	16 de marzo de 2018	No. DE PÁGINAS:	30
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral Derecho Procesal		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Derecho Laboral- Estabilidad Laboral- Trabajador- Procedimiento- Inspector de Trabajo – Contrato de Trabajo		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El objeto del presente trabajo de titulación es realizar un análisis crítico sobre la figura del Visto Bueno, y su procedimiento en la legislación ecuatoriana, la cual personalmente considero una de las grandes conquistas del derecho laboral.</p> <p>El visto bueno es un procedimiento administrativo que va en contra de la estabilidad laboral, la terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo; pero nada hay en ello de contrario a la estabilidad del trabajo cuando es el efecto de una causa justa. A través de este trabajo analizamos cada una de las causales para solicitar el visto bueno, su procedimiento y sus efectos en la relación laboral, el cual es conocido y resuelto por el Inspector de Trabajo quien es la máxima autoridad en este proceso.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-5813-214	E-mail: l-rossignoli28@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			