



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TEMA:

**“El Visto Bueno, sus características e impugnaciones en el ordenamiento jurídico
laboral ecuatoriano vigente”**

AUTOR:

Abg. Julio Cesar Sisalima Narváez

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de:

MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

REVISORA:

Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.

GUAYAQUIL-ECUADOR

FEBRERO 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Julio Cesar Sisalima Narváez**, como requerimiento parcial para la obtención del grado académico de **Magister en Derecho mención Derecho Procesal**.

REVISORA

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir de Wright

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir de Wright

Guayaquil, 20 de Febrero de 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ab. Julio Cesar Sisalima Narváez

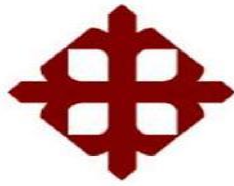
DECLARO QUE: El ensayo académico para la obtención de título de Magister en derecho procesal, de título “El Visto Bueno, sus características e impugnaciones en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano vigente” previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 20 de Febrero de 2026

EL AUTOR

Ab. Julio Cesar Sisalima Narváez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN

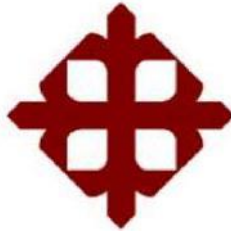
Yo, Ab. Julio Cesar Sisalima Narváez

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del proyecto de investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: “El Visto Bueno, sus características e impugnaciones en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano vigente” cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 20 de Febrero de 2026

EL AUTOR:


Ab. Julio Cesar Sisalima Narváez



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
INFORME DE COMPILATIO

INFORME DE ANÁLISIS
magister

Julio Cesar Sisalima TRABAJO DE TITULACION

4% Textos sospechosos

- 4% Similitudes < 1% entre las fuentes mencionadas
- 2% Idiomas no reconocidos (ignorado)
- 1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: julio Cesar Sisalima TRABAJO DE TITULACION.docx
ID del documento: ca7862a83e2b7dce2e54aaacb8a9fadfd7a38bfe
Tamaño del documento original: 100,27 KB

Depositante: Miguel Antonio Hernández Terán
Fecha de depósito: 19/1/2020
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 19/1/2020

Número de palabras: 5008
Número de caracteres: 37.900

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

| Nº | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|-------------|---------------------------------------|
| 1 | www.scielo.org.mx El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regul... 23 fuentes similares | 3% | | Palabras idénticas: 3% (178 palabras) |
| 2 | repositorio.uti.edu.ec El incumplimiento del deber de motivar las resoluciones ... 6 fuentes similares | 3% | | Palabras idénticas: 3% (164 palabras) |
| 3 | www.derechoshumanos.gob.ec 4 fuentes similares | 2% | | Palabras idénticas: 2% (149 palabras) |
| 4 | www.igualdad.gob.ec 3 fuentes similares | 2% | | Palabras idénticas: 2% (117 palabras) |
| 5 | dx.doi.org Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional... 22 fuentes similares | 2% | | Palabras idénticas: 2% (105 palabras) |

DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento al Hacedor de todas las cosas, y convencido de que la educación es uno de los mayores privilegios que la vida nos concede, dedico este trabajo a mis hijos, **Julio César y Jorge Joaquín**, luz permanente de mi camino y razón de mi esfuerzo diario; y a su madre, mi esposa **Geanella Jasmin Carvajal**, compañera incondicional y fuente constante de inspiración.

Lo dedico también a mis amados padres, **Julio César Sisalima y Rosa Herminia Narváez**, por su amor infinito y apoyo inquebrantable, ejemplo vivo de entrega y perseverancia; y a mis hermanos, **Santiago y Patricia**, por su ánimo y entusiasmo a lo largo de mi proceso de formación.

Finalmente, extendiendo esta dedicatoria a mis usuarios, compañeros y a la **Defensoría Pública de Machala**, quienes, de una u otra manera, han contribuido a mi crecimiento profesional. El conocimiento adquirido será siempre puesto al servicio de quienes más lo necesitan, en la búsqueda permanente de la defensa y garantía de sus derechos.



Julio Cesar Sisalima Narváez.

AGRADECIMIENTO

Elevo, una vez más, mi gratitud al Creador supremo, artífice de todo cuanto existe, pues sin su voluntad nada sería posible en este caminar por la vida. Agradezco también a mi familia y amigos, cuyo apoyo constante y confianza hicieron realidad la culminación de este anhelado sueño.

A mi querida Universidad Católica, distinguida alma máter que me acogió en sus aulas y me brindó la oportunidad de crecer académica y humanamente, rodeado de personas valiosas que enriquecieron profundamente mi formación.

A mis estimados profesores, verdaderos maestros y orientadores, quienes con generosidad, entrega y auténtica vocación supieron compartir sus conocimientos y experiencias, sembrando en sus estudiantes no solo saber, sino también inspiración y ejemplo perdurable.



Julio Cesar Sisalima Narváez.

INDICE

| | |
|---|-----|
| CERTIFICACIÓN | II |
| DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD | III |
| AUTORIZACIÓN | IV |
| INFORME DE URKUND | V |
| DEDICATORIA | VI |
| AGRADECIMIENTO | VII |
| RESUMEN | IX |
| ABSTRACT | X |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| DESARROLLO | 3 |
| II.- FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y DOCTRINALES SOBRE LA MOTIVACIÓN JUDICIAL | 3 |
| III. MARCO NORMATIVO ECUATORIANO | 4 |
| El Origen del Visto Bueno en el Ecuador | 4 |
| Causales del Visto Bueno | 5 |
| IV. JURISPRUDENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL | 7 |
| El Debido Proceso | 7 |
| V. PROBLEMÁTICA EN LA PRÁCTICA JUDICIAL ECUATORIANA | 8 |
| El Visto Bueno como causal de terminación del contrato de trabajo y su trámite | 8 |
| VI. REFLEXIÓN CRÍTICA | 10 |
| El tiempo para contestar el visto bueno | 10 |
| La Prueba en el visto Bueno | 10 |
| Comparecencia a la audiencia | 13 |
| Resoluciones del Visto Bueno | 14 |
| Impugnaciones | 15 |
| VII. PROPUESTA | 16 |
| VIII. CONCLUSIONES | 17 |
| VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: | 18 |

RESUMEN

Antecedentes: El presente ensayo analiza el procedimiento administrativo de Visto Bueno, y evidencia sus falencias, mismas que atentan contra los derechos de los trabajadores, en su garantía del debido proceso, por lo cual es importante reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 de 21 de marzo de 2024. **Objetivo:** Determinar cómo inciden las características e impugnaciones del Visto Bueno en la vulneración del debido proceso dentro del ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano. **Metodología:** Enfoque mixto; cualitativo, por la revisión de ley, doctrina y jurisprudencia, y; cuantitativo, por la revisión bibliográfica para analizar documentos relevantes. **Resultados:** Se evidencia una clara vulneración al debido proceso respecto del tiempo necesario para estructurar una adecuada defensa en la contestación del Visto Bueno, así como la falta de medios de prueba como el acceso a la justicia, en temas de prueba de difícil obtención, necesarios para garantizar el correcto funcionamiento de esta figura legal. **Conclusiones:** Se propone un proyecto de reforma a los Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, con la finalidad de garantizar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y empleadores en la práctica administrativa del Visto Bueno.

Palabras clave: derechos, trabajo, visto bueno, debido proceso, prueba.

ABSTRACT

Background: This essay analyzes the administrative procedure of *Visto Bueno* and highlights its shortcomings, which undermine workers' rights, particularly the guarantee of due process. Therefore, it is important to reform Ministerial Agreement No. MDT-2024-041 of March 21, 2024. **Objective:** To determine how the characteristics and challenges of the *Visto Bueno* procedure contribute to the violation of due process within the Ecuadorian labor legal system. **Methodology:** A mixed-method approach was applied: qualitative, through the review of laws, doctrine, and jurisprudence; and quantitative, through bibliographic review to analyze relevant documents. **Results:** The findings show a clear violation of due process regarding the time required to prepare an adequate defense in responding to a *Visto Bueno* petition, as well as the lack of evidentiary mechanisms—such as effective access to justice in matters involving evidence that is difficult to obtain—necessary to ensure the proper functioning of this legal mechanism. **Conclusions:** A draft reform of Ministerial Agreement No. MDT-2024-041 is proposed in order to guarantee respect for the labor rights of both workers and employers within the administrative practice of the *Visto Bueno*.

Keywords: rights, labor, Official approval, due process, evidence.

I. INTRODUCCIÓN

El proceso administrativo de Visto Bueno nace en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en el año 1938, con la promulgación del Código del Trabajo, en cuyo artículo 621 se estructuró su contenido normativo, mismo que no ha sido reformado a pesar de los avances que la norma ha sufrido. A través de decretos y acuerdos ministeriales, esta figura legal continúa existiendo como un derecho del trabajador y del empleador para dar por terminada la relación laboral. (Bósquez Remache, Campaña Muñoz, & Chica López, 2021). El desarrollo sistemático y evolutivo del Derecho Procesal en Ecuador, ha dejado en obsoleto al visto bueno, por lo que, resulta imperativo conformar un nuevo procedimiento con lineamientos claros tanto para el empleador como para el trabajador, a fin de terminar de la relación laboral, siempre que se haya observando la casuística sustantiva.

Sin embargo de lo expuesto, existen algunos presupuestos doctrinales y jurisprudenciales, que si bien, no han reformado el artículo 621 del Código de Trabajo, si lo han complementado, por lo cual es importante considerar ciertos fundamentos científicos y procesales en pro de los derechos humanos, con el objeto de viabilizar una reforma normativa al (Ministerio de Trabajo, 2021), el cual a breves rasgos presenta inconsistencias procedimentales.

El aporte teórico de este trabajo permitirá analizar uno de los grandes problemas respecto a la eficacia de las resoluciones que rigen a la figura legal el visto bueno, en particular hasta qué punto éstas son impugnables, y cuan protectoras de derechos de los trabajadores son. Estas resoluciones resultan inaplicables, pues no se encuentran adaptadas a la nueva corriente neo constitucional, de estarlo, respetarían el debido proceso como garante de los derechos de las partes (empleador y trabajador) que están

involucradas en este procedimiento, generándose una suerte de problemática procesal que afecta a las partes que buscan usar el visto bueno para la terminación de la relación laboral. Problemas como el hecho de que las impugnaciones caben únicamente de la resolución del visto bueno, mas no de su negativa; o que la presentación de la demanda debería analizar las competencias esenciales que establece la Constitución y Código Orgánico de la Función Judicial y no solarmente los derechos vulnerados al trabajador (Valverde Torres, Andrade Salazar., Saltos Salgado, & Eras Diaz., 2019), serán analizados en este documento.

Como objetivo general se establece: Determinar cómo inciden las características e impugnaciones del Visto Bueno en la vulneración del debido proceso dentro del ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano. Dentro de los objetivo específicos están: Reformar los Acuerdos Ministeriales MDT-2024-041 y MDT-2025-043, por cuanto los mismos vulneran el derecho a la defensa del accionado, respecto de la notificación y el tiempo en que se debe contestar la petición de terminación de la relación laboral, y; Verificar la recurrencia en la impugnación de las resoluciones de Visto Bueno ante la justicia laboral, a fin de evidenciar la debilidad se su motivación en la etapa administrativa.

En el caso de la investigación planteada, se ha trabajado con metodología que parte de un enfoque mixto; cualitativo, por la revisión de ley, doctrina y jurisprudencia, y; cuantitativo, por la revisión bibliográfica para analizar documentos relevantes. Se han utilizado como métodos de investigación, el histórico jurídico; por el análisis del texto normativo, sus falencias y el análisis de los Acuerdos ministeriales y la normativa que rige el Visto Bueno; y; el analítico sintético, por la argumentación realizada en pro de evidenciar el problema que representa la vulneración de derechos a los trabajadores por

los lineamientos emitidos por el Ministerio de Trabajo. Se ha complementado el proceso con la técnica de la observación, respecto de la revisión de fuentes bibliográficas y normativa a fin de respaldar el argumento de esta investigación.

Finalmente, como solución se propone un proyecto de reforma a los Acuerdos Ministeriales MDT-2024-041 y MDT-2025-043, con la finalidad de garantizar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y empleadores en la práctica administrativa del Visto Bueno.

DESARROLLO

II.- FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y DOCTRINALES SOBRE LA MOTIVACIÓN JUDICIAL

Nuestra Constitución, reconoce el derecho al trabajo en su artículo 33, el cual lo define como un “derecho y deber social”, medio por el cual las personas encuentran su realización personal y se desarrolla su economía y la del país, garantizando por medio del Estado su protección, y medios de empleo dignos y libres (Asamblea Nacional Ecuador, 2008), emitiéndose para el efecto, cuerpos normativos como el Código del Trabajo, Decretos y Acuerdos Ministeriales en materia laboral; reconocimiento de decisiones en procesos judiciales y administrativos favorables tanto para el trabajador como para el empleador y la libre empresa; en los cuales se contempla la figura legal del Visto Bueno, como una causal para la terminación de la relación laboral a través de lineamientos propios emitidos para su sustanciación.

La petición de Visto Bueno laboral es la resolución que emite el inspector del trabajo a través de la que dictamina, si se ha justificado la procedencia de la causal señalada por el empleador o el trabajador para dar por finalizada la

relación laboral (Rodríguez-Sarmiento, Erazo-Álvarez, Borja-Pozo, & Narvárez-Zurita, 2020).

III. MARCO NORMATIVO ECUATORIANO

El Origen del Visto Bueno en el Ecuador.

En el año 1928, se creó la “Ley sobre el contrato Individual de Trabajo”; empujada por la revolución industrial ecuatoriana ocurrida entre los años 1920 a 1950, más sin embargo, se necesitaba reglamentar el procedimiento para sustanciar las terminaciones laborales litigiosas, su competencia y titular, por lo que, el 21 de enero de 1936, a inicios de la primera guerra mundial, se expide el Decreto 177 por el Gral. Alberto Enríquez Gallo, en el que se entregó esta potestad a los Inspectores Laborales, para que puedan hacer veedurías de los contratos laborales, iniciar y entregar fallos sobre causalidades respecto de la terminación del contrato (Moreno Echeverría, 2013).

Ahora bien, el 21 de Julio de 1936, apareció la figura jurídica del Visto Bueno como una competencia administrativa del Inspector del Trabajo, quien emitirá su decisión a través de una resolución de terminación de la relación laboral, tanto para el trabajador como para el empleador (Rojas Montoya & Herrera Vázquez, 2020). Cuando la terminación laboral es propuesta por el empleador, esta se daría por acciones graves del trabajador, sin la cancelación de beneficios sociales como el desahucio; mientras que la planteada por el trabajador, termina con la relación laboral, pero garantiza los derechos laborales que perdería con una renuncia voluntaria, o peor un abandono injustificado al trabajo. (Del Buen L, 2002).

El Visto Bueno es la forma 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” (Gallardo-Barreno, 2022).

Causales del Visto Bueno

Los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, contemplan las causales por las que el trabajador o el empleador pueden ampararse para presentar el Visto Bueno y dar por terminada la relación laboral, es necesario dejar sentado el hecho de que estas causales deben ser debidamente probadas, caso contrario se corre el riesgo del reintegro del trabajador a sus funciones. Como uno de los avances relevantes de esta figura legal, se contempla el de la integración del acoso laboral como causal, mismo que debe cumplir con un proceso administrativo sustentado ante el Inspector del Trabajo, quien deberá resolver en pro de la estabilidad laboral del trabajador.

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

1. Por atrasos o faltas al trabajo de forma repetitiva, por más de tres días y sin justificación dentro del mismo mes de labores.
2. Por falta e incumplimiento a los reglamentos internos de trabajos aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales.
3. Por conducta inmoral y falta de integridad dentro del trabajo.
4. Por injurias graves en contra del empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ser incapaz de realizar el trabajo al que se comprometió realizar.

6. Por realizar denuncias sin fundamento sobre las prestaciones del seguro social, en caso de justificarse la denuncia, se garantizará la estabilidad laboral del trabajador por dos años.
7. Por incumplimiento a los reglamentos de seguridad, prevención e higiene o por no cumplir ordenes de autoridad competente, así como incumplir dictámenes médicos
8. Por realizar acciones de acoso laboral en contra de un compañero o compañera de trabajo o hacia sus empleadores, o hacia su subordinado, demostrado una relación de poder, acoso que puede hacerse de forma individual o colectiva, dicha separación se realizara mediante una conciliación ante autoridad competente. (Código del Trabajo de Ecuador, pág. 172).

A su vez, el artículo 173 del Código previamente citado señala:

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

- 1.- Por injurias graves realizadas por el empleador, cónyuge, familiares ascendientes o descendientes hacia el trabajador, con la particularidad de que si estos hechos de deshonra son discriminatorios la autoridad competente deberá actuar conforme el Código de Trabajo en su artículo sobre la ineficacia del despido.
- 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.
- 3.- Por exigir que el trabajador realice funciones diferentes a las que se estableció en el contrato de trabajo, salvo emergencias de caso fortuito.

4.- Por acoso laboral cometidas contra el trabajador, estableciendo en caso de probarse el acoso, la liquidación que indica el Art 172, esto previo a una mediación ante autoridad competente. (Código del Trabajo de Ecuador, 2012).

IV. JURISPRUDENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL

El Debido Proceso

Con las actualizaciones efectuadas al Código de Trabajo en el año 2017, se redefine el artículo 195, en el cual se contempla la terminación laboral por despido ineficaz. Respecto de las impugnaciones judiciales cito el caso José Rosero contra Fernando Martínez representante de la empresa Floranafarms S.A; en cuya sentencia se cuestiona el Visto Bueno presentado por el trabajador, quien se acogía al Art. 173 numeral 2.

La sentencia analiza el debido proceso no solo desde el enfoque del procedimiento de Visto Bueno, sino que lo hace desde la garantía de los derechos laborales. Al ser el actor una persona con discapacidad, que no pudo justificar su condición con el documento del CONADIS (por cuanto el mismo se encontraba caducado), la Corte Constitucional al revisar el caso determinó que el trámite administrativo estaba bien efectuado, pero no se habían cancelado todos los valores por enmarcarlo como un despido ineficaz (Juicio No. 17316-2019-00033).

La resolución de Visto Bueno antes de su reforma, era impugnable ante el Director General del Trabajo, cuando se proponía el cese del trabajador. Esta resolución, tenía carácter de sentencia, debiéndose resolver en el término de diez días, de cuyo resultado se obtenía un fallo irrevocable, este proceso quedo obsoleto, determinándolo solo como de carácter administrativo (Brito Terán & Arteaga Moreira, 2022).

V. PROBLEMÁTICA EN LA PRÁCTICA JUDICIAL ECUATORIANA

El Visto Bueno como causal de terminación del contrato de trabajo y su trámite

El trámite de Visto Bueno inicia con la presentación de la solicitud establecida en el artículo 621 del Código del Trabajo, conforme los lineamientos contemplados en los Acuerdos Ministeriales Nros. 210-189 y 221-2019. Estos últimos determinan que el petitorio deberá cumplir con los requisitos señalados en el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos; donde procedimentalmente, se violentan varios derechos del trabajador.

Para analizar los puntos que atentan a los derechos laborales y procesales respecto de la forma en que debe presentarse el visto bueno, me permito enumerarlos:

- 1.** Designación de la autoridad administrativa de trabajo, **2.** Datos y generales de ley acordes a quien presenta la petición, si es ciudadano o persona jurídica, **3.** Individualización de la persona a quien levantamos el visto bueno, **4.** La designación del lugar al que debe notificarse el trámite, **5.** Narración de los hechos, **6.** Fundamentación Jurídica del proceso, **7.** Detalle de los medios probatorios, incluyendo la nómina de los testigos, exhibición de documentos o similares, **8.** Justificación de la competencia territorial, **9.** La pretensión de suspensión laboral en caso de así solicitarlo, adjuntado la consignación del sueldo. (Ministerio de Trabajo, 2021).

Sobre la notificación, se establece la necesidad de dar a conocer el trámite de Visto Bueno al accionado, independientemente de si este sea trabajador o empleador. Esta notificación se la debe realizar con la compañía del inspector laboral, a fin de poder llegar a la dirección exacta; en concordancia con lo expuesto, el numeral 4 del artículo 9 del

Acuerdo 2021-189, indica que se deberá acompañar el croquis del lugar donde se deberá realizar la notificación.

Este acuerdo también plantea la imposibilidad de notificación en persona, utilizando la estrategia similar al Código Orgánico General de Procesos, que es el de fijar la boleta en el sitio indicado, sin embargo dentro de las atribuciones del inspector, no se encuentran la de dar “Fe Publica”, tampoco existe algún documento que realice un trazo de como sería esta notificación, la diferencia con los procesos judiciales, donde el Citador está revestido de “Fe Publica”, suscribiendo el acta de citación, y quien puede ser sancionado civil y penalmente, en caso de comprobarse viole la verdad. (Resolución No. 061-2020, 2020).

La utilización de los medios electrónicos para notificar el visto bueno, también es un mecanismo reconocido, siempre y cuando este correo electrónico esté registrado en el Sistema Único de Trabajo SUT, cuando el accionado sea el empleador, mientras que “en el caso de ser el trabajador el accionado, podrá ser notificado en la dirección de correo electrónico fijada en el contrato de trabajo, siempre que exista autorización clara y expresa para recibir notificaciones en la referida dirección electrónica” (2021). Al ser el notificador el Inspector de Trabajo, este se enfrenta con circunstancias como las direcciones erróneas de correo, hechos que pueden ser objeto de modificación en el sistema señalado.

Estas dos formas de notificación vulneran el debido proceso, afectan el adecuado ejercicio del derecho a la defensa en todas las etapas del procedimiento administrativo de Visto Bueno, y por la agilidad que reviste este trámite respecto de la contestación dos días después de la notificación, es imposible tener una buena defensa técnica.

VI. REFLEXIÓN CRÍTICA

El tiempo para contestar el visto bueno

La contestación al Visto Bueno, debe cumplir con los parámetros establecidos en el COGEP, dentro de los cuales se determina la presentación de alegatos e incorporación de la prueba, en el término de dos días, un espacio de tiempo sumamente corto, como para recabar información básica y fehaciente para sustentar la prueba, lo cual violenta el derecho a la defensa. En este punto es importante preguntarse: ¿Que garantiza el derecho a la defensa?, y la respuesta es, un proceso en el que se reconocen mecanismos de acciones positivas y negativas, el derecho a ser oídos, un derecho que no puede ser coaccionado por ninguna norma de ningún tipo peor aún en un proceso. (Piñas Piñas,, Viteri Naranjo, & Hernández Moina, 2020)

Como una de las propuestas de este trabajo, está el reformular el proceso del Visto Bueno respecto de la extensión del tiempo para responder al mismo en uno plazo de 5 días, con el fin de garantizar derechos procesales, por medio de políticas neoliberalistas, que buscar reglamentar derechos laborales sostenibles, y en consecuencia motivar la creación de nuevas leyes laborales. La doctrina enfatiza en que hay que, “comprender en el movimiento dinámico que constituye una relación legal, es decir, el devenir de la relación laboral para que produzca derechos” (Ramírez Pérez, 2022).

La Prueba en el visto Bueno

A raíz de la Revolución Industrial, se comenzó a documentar todo lo relativo al ámbito laboral, y más ante la creciente demanda de derechos laborales por parte de los trabajadores. Las inspectorías industriales que exigían mayor contratación personal, llevando para protegerse a contratar trabajadores especializados en el ámbito

administrativo y financiero (Llumiguano Poma, Gavilánez Cárdenas, & Chávez Chimbo, 2021).

“La Revolución garantizaban a los trabajadores ingresos económicos que satisfagan sus necesidades” (Piñas Piñas., Viteri Naranjo, & Álvarez Enríquez., 2021), logrando estabilidad laboral, el quebrantamiento de una cultura de discriminación en todos los aspectos (especialmente la basada en género), lo que ha provocado que en el ámbito del Derecho se generen procedimientos de contratación y cese de relación laboral más estrictos.

El medio para que los administradores de justicia e inspectores laborales lleguen a formar su criterio, es la prueba, con ella se puede llegar a la verdad de los hechos. En los Acuerdos Ministeriales se anuncia que se podrá presentar: prueba testimonial, inspecciones, exhibición de documentos y peritos, pero nada se dice sobre la prueba de difícil acceso y de apoyo con el órgano jurisdiccional que goza de sigilo y de carácter reservado, entendida como “todo documento o información que no esté en poder de las partes y que para ser obtenida requiera del auxilio del órgano jurisdiccional, facultará al juzgador que ordene a la otra parte o a terceros que la entreguen” (Codigo Organico General de Procesos, 2018). Quien presente el Visto Bueno con la causal de falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, podría comprobar los hechos, mediante cámaras de vigilancia del ECU 911, pero esta información es imposible de obtener sin un oficio de un Juez o de la Fiscalía, lo cual aplica como un ejemplo práctico de la prueba de difícil acceso y apoyo con el órgano jurisdiccional.

El Acuerdo Ministerial 2020-244, fue creado para solventar los pedidos de Visto Bueno por acoso laboral, en donde se ha trazado una ruta de atención y un procedimiento claro ya que el acoso laboral, también contempla la petición de favores sexuales,

tocamientos, violencia psicológica etc., en observancia del derechos al trabajo en espacios seguros y dignos, con la seguridad de que de presentarse este evento le determinarán responsabilidades al respecto.

El acoso laboral constituye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018).

Aunque existe una norma coercitiva cuando el acoso laboral involucra acoso sexual y sus correspondientes sanciones penales contempladas en el Código Orgánico Integral Penal, en el ámbito laboral se establece un espacio de conciliación para esta causal de Visto Bueno, lo cual puede causar revictimización a la trabajadora o trabajador; vulnerando los preceptos contenidos en tratados internacionales, que buscan garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como la eliminación de todo tipo de discriminación, (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979). Sobre la prueba, el acuerdo ministerial indica: “f) la o el Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima” (Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244).

La carga probatoria en temas laborales le corresponde al accionante, pero en casos de violencia de género como en hechos de violencia cuyas escenas se hubieran realizado

en áreas cerradas y sin testigos, como parte de la materia penal, la carga probatoria se invierte. La prueba testimonial, en este tipo de casos se ve revestida de inseguridad, ya que los testigos al narrar sus hechos, no declaran bajo juramento, en consecuencia el Inspector de Trabajo no podrá resolver en base a testimonios que carezcan de verdad. Al emitir la resolución, esta es objeto de impugnación ante un juez especializado del trabajo, en donde se debe informar sobre los detalles que no se contemplaron en la decisión, y tener cuidado con la prueba anunciada, es preciso “mantener en vigilia el caso inicial de visto bueno para garantizar la protección del derecho y que en un futuro la tutela judicial resguardada en el procedimiento oral, principio de concentración, celeridad, publicidad ya en un juicio laboral” (Castro Patiño, 2016).

El Inspector del trabajo puede aplicar de forma supletoria el Código Orgánico General de Procesos, pero se fundamenta más en la prueba documental, absteniéndose de aplicar inspecciones judiciales, informes de peritos o solicitar otras medidas investigativas, dejando claro la necesidad de reforma de este trámite, incluyendo estas formas probatorias y creando un apartado del procedimiento de Visto Bueno para entregar la prueba sin anclarlo a la contestación del visto bueno, a fin de que se garantice una excelente defensa tal y como indican los preceptos constitucionales (Quinde Sánchez, 2020).

Comparecencia a la audiencia

En procesos administrativos y judiciales comunes, la presencia de la parte accionante en la audiencia es importante, pues se legitima el actuar de la parte que reclama la vulneración de un derecho, en consecuencia, “cuando quien presentó la demanda o solicitud no comparece a la audiencia correspondiente, su inasistencia se entenderá como abandono” (Corte Nacional de Justicia, 2020). A las audiencias puede asistir el actor, o

“un procurador judicial que tenga una cláusula de transigir cuando dentro de un proceso existan varios actores o quien haya sido autorizado por el juez la comparecencia” (Codigo Organico General de Procesos, 2018).

Sin embargo, en las audiencias de visto bueno, la asistencia de la parte accionante, es facultativa, e incluso se permite la asistencia de un abogado en representación de la misma que no este autorizado en el proceso, pero que indique que en el plazo de tres días legitimara su asistencia. El poder comparecer a la audiencia, y por sus propios medios manifestar las pretensiones que se tienen con so pedido, es una clara forma de hacer uso de la tutela judicial efectiva.

El derecho o principio a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita, para su cumplimiento pasa por tres instantes: **a.-** A través de la reclamación de un derecho mediante las instituciones de justicia., **b.-** Mediante el transcurso del proceso, la discusión de la actividad jurisdiccional a las leyes y autoridades, **c.-** Por medio de la motivación de la sentencia y por las actuaciones del administrador de justicia en el acceso a la justicia. (Sentencia N.º 364-16-SEP-CC, 2016).

Resoluciones del Visto Bueno

“En la misma audiencia, el Inspector del Trabajo, resuelve en base a las pruebas recabadas” (ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219, 2021); observando los principios de celeridad y oralidad. De negar la petición, el contrato permanece inamovible, garantizando la estabilidad laboral del trabajador; mientras que, en caso de la aceptación del visto bueno, se termina el contrato y esta resolución es apelable ante la Jueza o Juez del Trabajo.

Impugnaciones

Procesalmente el visto bueno no genera ejecutoría, su resolución no implica una sentencia en firme, ya que no está sujeta a un recurso de apelación ante una autoridad administrativa superior al Inspector que la sustentó; sin embargo, es impugnable y el ante el Juez de Trabajo, de conformidad con el artículo 183 del Código de Trabajo.

Las resoluciones deben encontrarse debidamente fundamentadas respecto de su motivación, así como deberán enmarcarse en eventos tipificados dentro de las causales del Visto Bueno. De presentarse una demanda laboral en la que dentro del caso haya existido un Visto Bueno aceptado, que no se haya impugnado, “el juez no podrá analizar el hecho con criterio judicial en razón de aspectos relevantes como la indebida aplicación de la norma, la interpretación incorrecta del derecho y su falta de motivación”. (Corte Nacional de Justicia, 2012).

En conclusión, los efectos jurídicos causados por la solicitud del Visto Bueno, conllevan a la terminación legal de la relación laboral, y en caso de recurrir a instancias superiores solo tendrá valor de informe que se apreciará con criterio judicial, que posteriormente validará o rechazará el juez del trabajo (Rojas Montoya & Herrera Vázquez, 2020).

Las facultades que tiene un Inspector del Trabajo frente a un Juez del Trabajo no son las mismas, como no lo es el proceso de visto bueno respecto de una demanda laboral. Para el primero se han expedido los Acuerdos ya estudiados para reglamentar su trámite, mientras que para los juicios están: el Código de Trabajo, el Código Orgánico General de Procesos y las disposiciones del Código Civil, con tintes distintos desde la naturaleza de su trámite pues el uno es netamente administrativo y el otro eminentemente judicial. Por lo tanto, las formas de prueba que cada uno tiene difiere aunque se diga que la norma

supletoria para el caso de Visto Buenos es el COGEP, ya que en la práctica del procedimiento, no es una normativa aplicable al trámite administrativo, generándose una suerte de vacío legal en la resolución del Inspector del Trabajo, lo cual da pie a las impugnaciones que vendrían a ser los futuros juicios laborales.

En consecuencia, toda impugnación se convierte en un juicio por despido intempestivo, despidos con acoso laboral, o despidos ineficaces, que nacen de un visto bueno que no cumplió en proteger la totalidad de los derechos fundamentales del trabajo (Rodríguez-Sarmiento, Erazo-Álvarez, Borja-Pozo, & Narváez-Zurita, 2020).

VII. PROPUESTA

Del análisis normativo y práctico del procedimiento de Visto Bueno, así como de las ideas planteadas a lo largo de este trabajo, resulta necesario realizar una reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 de 13 de agosto de 2021, ya que se vulneran derechos del debido proceso tanto en el tiempo de respuesta del mismo como en la práctica de pruebas que el COGEP contempla y que el trámite administrativo no aplica.

Por lo que se propone la ampliación del término del artículo 12 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219, extendiéndolo en 5 días, así como se incorpore en el artículo 14 la práctica de pruebas de conformidad con lo establecido en el COGEP, y se haga especial mención a la prueba de acceso a la justicia con colaboración de otras instituciones públicas, a fin de garantizar la protección de los derechos constitucionales al debido proceso, la tutela efectiva de derechos y la seguridad jurídica.

La reforma se la efectuaría a través del impulso de la reforma al Acuerdo Ministerial *Ibidem*, utilizando el auxilio de los centros colegiados de abogados, la academia e instituciones de Derecho que puedan nutrir su contenido y estructuración, bajo la facultad del titular del Ministerio de Trabajo de generar normativa interna.

VIII. CONCLUSIONES

- De la investigación realizada se ha determinado que una de las formas predilectas para dar por terminada la relación laboral, es el Visto Bueno, que de conformidad con las fuentes revisadas, esta figura legal se encuentra mayormente utilizada por los empleadores. Si bien se ampara a los trabajadores con causales distintas a las que amparan al empleador, su uso, es considerablemente bajo conforme las estadísticas del Ministerio de Trabajo.
- Si bien el Visto Bueno, se encuentra normado en el Código de Trabajo, su regulación y procedimiento se encuentra determinado en Acuerdos Ministeriales, que como se ha venido evidenciando en los argumentos presentados, en ciertas partes vulnera el principio al debido proceso, aun cuando los Inspectores del Trabajo vigilen el cumplimiento de los derechos laborales, pues se vulnera el derecho a la defensa de las partes involucradas.
- De los puntos investigados, el tema de la prueba es el que afecta a los trabajadores e el reclamo de sus derechos, puesto que no se puede pedir acceso a la justicia en temas de prueba de difícil obtención, lo que si ocurre en juicios laborales con apoyo judicial del Consejo de la Judicatura; pruebas como las inspecciones judiciales o pruebas de oficio, no son admisibles en el procedimiento administrativo de Visto Bueno.
- El derecho a la legítima defensa, también se ve afectado respecto del tiempo en que el accionado debe contestar el visto bueno, ya que el procedimiento considera dos días término; lo que se contrapone con el tiempo que se emplea en la construcción de la defensa, tanto en su argumentación como en la recopilación de pruebas, afectando lo dispuesto en el numeral 7, literales a) y b) del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020 – 244 (MINISTRO DEL TRABAJO 2020). Obtenido de www.trabajo.gob.ec

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219, Nro. MDT-2021-219 (MINISTERIO DEL TRABAJO Agosto de 2021). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2021-219.pdf>

Asamblea Nacional Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449.

Bósquez Remache, J., Campaña Muñoz, L., & Chica López, L. (2021). : El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores., Edición Especial. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>

Brito Terán, M., & Arteaga Moreira, A. (2022). UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO . Obtenido de <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2566/1/2022-MDER-086.pdf>

Castro Patiño, I. (2016). DIMENSIÓN JURÍDICA DE LA ORALIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS LABORALES1. REVISTA JURÍDICA-UNIVERSIDAD SANTIAGO DE GUAYAQUIL. Obtenido de <https://www.revistajuridicaonline.com/2007/01/dimensin-juridica-de-la-oralidad-laboral-en-el-marco-de-las-reformas-laborales/>

Código del Trabajo de Ecuador. (Sep de 2012). Ministerio de Relaciones Laborales. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Código Orgánico General de Procesos. (Agosto de 2018). telecomunicacion gob.
Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180 (18 de Diciembre de 1979). Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Corte Nacional de Justicia, Juicio No. 585-2007 (12 de Marzo de 2012). Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R43-2012-J585-2007.pdf>
- Corte Nacional de Justicia. (20 de Julio de 2020). Corte Nacional de Justicia. Obtenido de https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Procesal/155.pdf
- Del Buen L, N. (2002). El Despido. En N. Del Buen L, Derecho de Trabajo (Vol. 2 , págs. 79-80). Mexico : Porrúa. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w22494w/Derecho%20del%20trabajo.pdf>
- Gallardo-Barreno, A. (2022). Incumplimiento del deber de motivar las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha Ecuador. Digital Publisher, 7(3), 418-430 |. doi:doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1164
- Juicio No. 17316-2019-00033, Juicio No. 17316-2019-00033 (CORTE NACIONAL DE JUSTICIA). Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/3.-17316-2019-00033.pdf>
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, Registro Oficial Suplemento 175 de 05-feb.-2018 (ASAMBLEA NACIONAL REPUBLICA DEL ECUADOR 2018). Obtenido de <https://www.igualdad.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

- Llumiguano Poma, M., Gavilánez Cárdenas, C., & Chávez Chimbo, G. (2021). Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VIII(42). Obtenido de <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Ministerio de Trabajo. (2021). ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>
- Moreno Echeverría, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano”. *Foro: Revista de derecho*, 82. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/analisis-critico-instituciones-visto-679738613>
- Piñas Piñas, L., Viteri Naranjo, C., & Hernández Moina, M. (2020). El derecho a la defensa técnica en las garantías jurisdiccionales en Ecuador. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, pp. 1022-1033.
- Piñas Piñas, L., Viteri Naranjo, B., & Álvarez Enríquez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(11). Obtenido de <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Quinde Sánchez, R. (2020). Análisis del Procedimiento y Resolución del Trámite de Visto Bueno y su Inclusión en el Código Orgánico General de Procesos. *Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe2002tramite-visto-bueno>
- Ramírez Pérez, D. (2022). Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia. *Latin american legal studies*, 10(1). doi:<http://dx.doi.org/10.15691/0719-9112vol10n1a4>

- Resolución No. 061-2020, 061-2020 (EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA 10 de Junio de 2020). Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/resoluciones/2020/061-2020.pdf>
- Rodríguez-Sarmiento, I., Erazo-Álvarez, J., Borja-Pozo, C., & Narváez-Zurita, C. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas.*, V. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i1.609>
- Rojas Montoya, G., & Herrera Vázquez, M. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 8(3). Obtenido de <http://www.adapt.it/>
- Sentencia N.º 364-16-SEP-CC, CASO N.º 1470-14-EP (Corte Constitucional de Justicia 15 de noviembre de 2016). Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/sentencia364-16-SEP-CC.pdf>
- Valverde Torres, Y., Andrade Salazar., O., Saltos Salgado, M., & Eras Diaz., J. (2019). El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 44. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1192>



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, JULIO CESAR SISALIMA NARVAEZ, con C.C: 0704417146 Autor del trabajo de titulación: “El Visto Bueno, sus características e impugnaciones en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano vigente” previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 20 de Febrero de 2026

Ab. Julio Cesar Sisalima Narvaez

C.C. 0704417146



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



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

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

| | | | |
|---|---|--------------------------------------|----|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | EL VISTO BUENO, SUS CARACTERÍSTICAS E IMPUGNACIONES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ECUATORIANO VIGENTE | | |
| AUTOR(ES) (apellidos/nombres): | JULIO CESAR SISALIMA NARVAEZ | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Pérez y Puig Mir, Nuria | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| UNIDAD/FACULTAD: | Sistema de Posgrado | | |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD: | Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal | | |
| GRADO OBTENIDO: | Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 20 de febrero de 2026 | No. DE PÁGINAS: | 22 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Procedimiento administrativo, Debido proceso | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Derechos, trabajo, visto bueno, debido proceso, prueba, Ordenamiento jurídico | | |
| <p>RESUMEN/ABSTRACT Antecedentes: El presente ensayo analiza el procedimiento administrativo de Visto Bueno, y evidencia sus falencias, mismas que atentan contra los derechos de los trabajadores, en su garantía del debido proceso, por lo cual es importante reformar el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 de 21 de marzo de 2024. Objetivo: Determinar cómo inciden las características e impugnaciones del Visto Bueno en la vulneración del debido proceso dentro del ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano. Metodología: Enfoque mixto; cualitativo, por la revisión de ley, doctrina y jurisprudencia, y; cuantitativo, por la revisión bibliográfica para analizar documentos relevantes. Resultados: Se evidencia una clara vulneración al debido proceso respecto del tiempo necesario para estructurar una adecuada defensa en la contestación del Visto Bueno, así como la falta de medios de prueba como el acceso a la justicia, en temas de prueba de difícil obtención, necesarios para garantizar el correcto funcionamiento de esta figura legal. Conclusiones: Se propone un proyecto de reforma a los Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, con la finalidad de garantizar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y empleadores en la práctica administrativa del Visto Bueno.</p> | | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> NO | |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: 0985091023 | E-mail: solexcorp@hotmail.com | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: | Nombre: Andrés Obando Ochoa | | |
| | Teléfono: +593-992854967 | | |
| | E-mail: ing.obandoo@hotmail.com | | |