



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**TRABAJO DE TITULACIÓN EXAMEN COMPLEXIVO PARA LA  
OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO PROCESAL**

**EL VISTO BUENO Y SU PROCESO JUDICIAL EN LA LEGISLACIÓN  
LABORAL ECUATORIANA**

Autor:

Ab. Richard Armando Quille Camacho

28-Abril- 2016



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

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Ab. Richard Armando Quille Camacho**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Procesal**.

**REVISORES**

---

**Dr. Francisco Obando**  
**Revisor Metodológico**

---

**Ab. Corina Navarrete Luque, Mt**  
**Revisor de Contenido**

**DIRECTOR DEL PROGRAMA**

---

**Dr. Santiago Velázquez Velázquez**

**Guayaquil, a los 28 días del mes de Abril del año 2016**



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

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Ab. Richard Armando Quille Camacho**

**DECLARO QUE:**

El examen complejo, **el visto bueno y su proceso judicial en la legislación laboral ecuatoriana**, previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, 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, a los 28 días del mes de abril del año 2016**

**EL AUTOR**

---

**Ab. Richard Armando Quille Camacho**



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

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Ab. Richard Armando Quille Camacho**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del examen complejo **el visto bueno y su proceso judicial en la legislación laboral ecuatoriana**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 28 días del mes de abril del año 2016**

**EL AUTOR:**

**Ab. Richard Armando Quille Camacho**



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

**INFORME DE URKUND**

**Documento**  
**Presentado** 2016-03-29 12:48 (-05:00)  
**Presentado por** Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obandos@hotmail.com)  
**Recibido** santiago.velazquez.ucsg@analysis.orkund.com  
**Mensaje** [Mostrar el mensaje completo](#)  
 4% de esta aprox. 28 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 5 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	<a href="#">TESIS DE MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO-JENNY OJEDA.docx</a>
	<a href="http://www.justicia.gub.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf">http://www.justicia.gub.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf</a>
	<a href="#">TESIS- JUAN CARLOS PITA- GUIAS.docx</a>
	<a href="#">XAVIER MEJIA.docx</a>
	<a href="http://alertacontraeltraficope.pe/wp-content/uploads/2013/01/D-5-03-97-TR-TUO-de-la-Ley-d">http://alertacontraeltraficope.pe/wp-content/uploads/2013/01/D-5-03-97-TR-TUO-de-la-Ley-d</a>

**Fuente externa:** <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/123456789/3500/1/T-UCSG-POS-MGSS-4...> 59%

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**  
 CERTIFICACIÓN Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Ab. Richard Armando Quille Camacho, como requerimiento parcial para la obtención del  
 Grado Académico de Magister en Derecho Procesal.  
 REVISORES \_\_\_\_\_ Dr. Francisco Obando Revisor Metodológico  
 \_\_\_\_\_ Ab. Corina Navarrete Luque, Mi Revisor de Contenido DIRECTOR DEL  
 PROGRAMA \_\_\_\_\_ Dr. Santiago Velázquez Velázquez  
 Guayaquil, a los 07 días del mes de Marzo del año 2016 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL  
 DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD Yo, Ab. Richard Armando Quille Camacho, DECLARO QUE: El examen complejo Análisis de la incidencia "El visto bueno y su proceso judicial en la legislación laboral ecuatoriana"

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GERENCIA EN DE LA**  
 CERTIFICACIÓN Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Qf. Mariana Basantes Nieto como requerimiento parcial para la obtención

16:19 28/04/2016

## **AGRADECIMIENTOS**

A Tiendas Industriales Asociadas TIA S.A. a sus directivos por su confianza y apoyo constante.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta titulación a mis padres por su gran ejemplo de esfuerzo por sacarnos adelante y alcanzar el éxito.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	
CERTIFICACIÓN .....	i
INFORME DE URKUND .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
DEDICATORIA .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
Enunciación del problema: .....	1
JUSTIFICACIÓN .....	2
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION: .....	3
Objetivo General:.....	3
Objetivos Específicos: .....	4
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: .....	4
DESARROLLO .....	5
El contrato escrito de trabajo como forma de iniciar la relación laboral - definición.....	6
Elementos esenciales .....	6
Formas de dar por terminado la relación laboral .....	7
Vencimiento del plazo .....	8
Conclusión de la obra, servicio o periodo.....	9
Mutuo acuerdo de las partes .....	9
Voluntad de las partes.....	10
Causas ajenas a la voluntad de las partes.....	10
Caso especial de terminación del contrato.....	11
El visto bueno .....	11
CONCEPTOS .....	12
Características.....	13
Visto bueno solicitado por el empleador.....	14
Visto bueno solicitado por el trabajador .....	15
Procedimiento para el visto bueno .....	16



La solicitud.....	16
Primera providencia .....	17
Notificación.....	17
Contestación.....	18
Investigación .....	18
Resolución.....	19
Expositiva .....	20
Considerativa .....	20
Resolutiva .....	21
Notificación de resolución .....	21
Casos en que no hace falta el visto bueno.....	22
Por parte del empleador: .....	22
Por parte del trabajador:.....	23
Prescripción.....	24
Impugnación a la resolución de visto bueno .....	24
Constitucional .....	24
Instancias .....	25
Acción de Protección .....	25
Instancia Judicial.....	26
Demanda Laboral.....	26
Audiencia preliminar .....	27
Audiencia definitiva pública .....	27
Sentencia.....	28
INTERROGANTES A LAS QUE RESPONDE LA PROPUESTA .....	28
Pregunta principal .....	28
Preguntas adicionales.....	28
DERECHO COMPARADO .....	29
Chile.....	29
Despido injustificado, injusto o improcedente.....	29
Perú .....	30
Despido por causa justa .....	30
Procedimiento: .....	30
Colombia.....	31

Procedimiento .....	32
Objetivo General.....	32
Objetivos Específicos.....	33
Premisa de la investigación.....	34
Fundamentos teóricos de la propuesta .....	34
<b>Reforma al Código del Trabajo</b> .....	35
<b>METODOLOGÍA</b> .....	37
Tipo y Diseño General del Proyecto.....	37
Selección y Tamaño de muestras .....	37
Procedimientos empleados para la recolección de información .....	37
Sugerencias metodológicas para su ejecución: .....	37
Factibilidad: .....	38
Validación: .....	38
Plan de análisis de los resultados .....	38
<b>CONCLUSIONES</b> .....	39
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	40
<b>ANEXOS</b> .....	43
Cuestionario para entrevista.....	43
“Juicio de expertos” .....	43
“Juicio de expertos” .....	44
“Juicio de expertos” .....	45
Anexo 2.....	46
Ficha técnica de Validación .....	46

## RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo general el establecer la acción judicial del visto bueno en el Código del Trabajo ecuatoriano mediante una reforma legislativa. Para lograr dicha meta se desarrolló una metodología jurídica-propositiva, que evaluó una falla en el sistema legal de este país, frente a la cual, luego, se establecieron propuestas y posibles soluciones. El universo de estudio de la investigación fue la evaluación de la normativa laboral respecto al visto bueno, de su procedimiento y los efectos que tienen sus resoluciones, para lo cual seleccionamos como muestra de evaluación la Constitución de la República del Ecuador y normas laborales. Para implementar el procedimiento de recolección de información en la investigación propuesta, se utilizaron fichas de análisis técnico-jurídico de la normativa, cuestionario de entrevistas a expertos en la materia y análisis de procedimientos laborales en curso. Así pues, se concluyó que en la normativa laboral del Ecuador deben darse cambios modernos, en donde prevalezcan los principios de celeridad y efectividad procesal. Se demostró que en el Código del Trabajo desde 1932, en relación al tema de estudio, no se ha dado cambios y; por ello, se propuso una reforma al Código del Trabajo que incluya el procedimiento judicial del el visto bueno laboral.

**Palabras claves:** Visto bueno, acción judicial, Código del Trabajo.

### **ABSTRACT**

This research has the overall aim to establish judicial action of approval in the Ecuadorian Labour Code through legislative reform. To achieve this goal a legal - proactive approach, evaluating a flaw in the legal system of this country, against which, then, proposals and possible solutions developed settled. The universe of research study was the assessment of labor standards with respect to approval of the procedure and the effects of their decisions, for which we selected as evaluation sample the Constitution of the Republic of Ecuador and labor laws. To implement the process of gathering information in research proposal, sheets technical and legal analysis of the legislation, questionnaire interviews with experts in the field and analysis of ongoing work procedures were used. Thus, it was concluded that the labor regulations of Ecuador modern changes must occur, where the principles of speed and procedural effectiveness prevail. It was shown that in the Labour Code since 1932, in relation to the subject of study, it has not been given changes; therefore, an amendment to the Labour Code including the judicial procedure of the approval was proposed.

**Keywords:** Approval, prosecution, Labour Code.

## INTRODUCCIÓN

### **Enunciación del problema:**

La institución del Visto Bueno aparece como un mecanismo para dar por terminado la relación laboral de forma unilateral, su origen es consecuente con la aparición del Código de Trabajo, por lo tanto muchos han sido los juristas e investigadores que han pretendido explicar más a fondo este tema sin que haya existido cambios en nuestras normas jurídicas. La realidad ecuatoriana en este trámite administrativo es que procesalmente se ha mal utilizado, como mecanismo para terminar relación laboral con la expectativa de favorecerse a conveniencia de las partes, tanto así que si lo plantea un trabajador aspira que se le pague las indemnizaciones como si fuera un despido o la expectativa que tiene un empleador de que la resolución le salga favorable para no pagar altas liquidaciones, procesalmente este trámite es un medio para manipular la administración laboral, debido que no se respetan términos ni los medios probatorios establecidos en las normas jurídicas y aun así el Inspector de trabajo tramita hasta su resolución violentando el debido proceso y con ello se vulnera la esencia con la que surgió este trámite, lo que ocasiona que se llegue a instancias judiciales en donde nuestro sistema de justicia colapsa por la cantidad de juicios. Y ahí se nos viene la cantidad de preguntas como ¿Por qué presento un trámite si no se va respetar el debido proceso? ¿Por qué el Inspector de trabajo no le da la importancia de cumplir con los términos, si conoce que se trata de una relación laboral en la que no solo implica un trabajador sino su entorno familiar? ¿Si llega a cumplir con los términos el Inspector de Trabajo que potestad jurídica tiene para valorar las pruebas? ¿Por qué luego de una contienda administrativa al subir a una instancia judicial queda como simple informe? Los abogados para obtener la favorabilidad de la resolución presentamos pruebas de conformidad al Código Civil, laboral e inclusive Constitucional que el Inspector de trabajo sin tener la competencia de Juez debe discernir si acoge o no lo solicitado. Esta problemática es una realidad social en términos de relaciones laborales, que al no existir un procedimiento con fuerza jurídica, la institución de visto bueno se convierte en un mecanismo débil frente a las necesidades de las partes en sociedad.

En la actualidad con las variaciones a nuestras normas, no existe una investigación en la cual se pueda determinar la procesalidad del trámite de visto bueno, por ello que enfocamos esta investigación a conocer más a fondo el proceder de las partes procesales en este trámite, ya que la instancia determinante es la audiencia de investigación y que justamente aquella diligencia no está determinada y con ello se puede solicitar, presuponer todas las diligencias “judiciales” y el Inspector de Trabajo acogerlas o rechazarlas, pero no tiene ningún sustento legal en la evaluación de las pruebas por lo que violenta el principio de legalidad. Otro de los inconvenientes en la tramitación del visto bueno es el no cumplimiento de los términos para resolver lo que ocasiona la nulidad de todo lo actuado. Consecuentemente a todo este panorama, se observa un gran vacío legal por lo que sería oportuna, necesaria y eficaz la judicialización del visto bueno laboral.

Cabe entonces establecer como pregunta de investigación ¿Ha resultado eficaz la actual regulación del visto bueno laboral como un procedimiento en instancia administrativa en donde la resolución del inspector del trabajo es un simple informe (Art. 183 del Código del Trabajo)?

## **JUSTIFICACIÓN**

Con el pasar del tiempo el derecho ha ido evolucionado constantemente para acoplarse a eventos contemporáneos que necesitan reglamentarse de manera moderna y aplicar principios basados en la esencia misma del ser humano, es decir emplear normas que permitan a las personas que mantienen una relación laboral, tener alguna base o sustento legal en que fundamentarse para dar por terminado dicha relación, cuando una de las partes no se encuentra satisfecho, matizando así un humanismo racional, social y moderno que permita fortalecer la confianza en un sistema judicial acorde con una sociedad evolucionista y humanitaria.

Por tal motivo, traigo a colación lo establecido en el artículo 35 de nuestra Constitución de la República, el cual establece:

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 y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 54).

A esto se apega la normatividad jurídica secundaria del Código de Trabajo que en su Art. 3 señala:

Art. 3. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (pág. 1).

Entonces, en el contexto jurídico antes expuesto, la presente investigación se justifica en el análisis de cómo los servidores públicos y judiciales por mandato de la ley deberían respetar los procedimientos establecidos en las leyes ecuatorianas, tanto en instancias administrativas como judiciales, por tanto, obligatoriamente tendría que verificarse el respeto al debido proceso como bandera de nuestras actuaciones. Sin embargo, en el caso del trámite de visto bueno laboral en el Ecuador desde que se emitió el Código del Trabajo con esta institución, no ha existido una verdadera garantía jurídica para las partes, terminando el mismo siempre en instancia judicial a través de una demanda que conlleva un proceso en el cual el juez o jueza apegado a la misma norma en este caso el Código del trabajo lo toma como un simple informe. Situación que justifica un exhaustivo estudio y análisis, para examinar con detenimiento la problemática y posteriormente establecer propuestas y soluciones.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:**

### **Objetivo General:**

- Establecer la acción judicial del visto bueno en el Código del Trabajo Ecuatoriano.

**Objetivos Específicos:**

- Definir el proceso de visto bueno laboral según la doctrina jurídica de vanguardia y de acuerdo a la regulación del Código del Trabajo ecuatoriano vigente.
- Determinar cómo se verifica el procedimiento de visto bueno laboral en la práctica, estudiando de primera mano la normativa legal vigente en Ecuador y consultando a los actores que participan en las dinámicas referentes a este tema de estudio.
- Establecer propuestas innovadoras que modifiquen eficazmente el trámite de visto bueno laboral en Ecuador, lo cual será posible gracias al análisis de los resultados arrojados por la investigación que hemos diseñado.

**METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN:**

En la investigación realizada mediante un método jurídico, el operador entiende cualquier técnica que le acerque al fenómeno jurídico dentro de la realidad histórica, humana y social, aunado a la técnica de interpretación del derecho. (Witker, 1996, pág. 11) En otras palabras

La investigación jurídica es la investigación que tiene por objeto el estudio del Derecho. Al realizar una investigación jurídica debe tenerse en cuenta que su especialidad radica en que el derecho ha contenido y contiene tres aspectos esenciales que lo individualizan: normatividad, facticidad y axiología. (Universidad del Este, 2007 ).

La metodología utilizada para el desarrollo de esta investigación es específicamente la jurídica-propositiva, la cual se logra mostrando las falencias de la regulación o institución actual, para, luego de la corrección respectiva, mostrar que el cambio propuesto es el mecanismo idóneo por el cual se superarán las dificultades iniciales. (Tantaleán, 2015).



Como procedimiento para la obtención de información se consideró el análisis de la norma positiva, para confrontarla, en cómo actúa en la realidad, para a partir de esta confrontación determinar: la reformulación, cambio o mejoramiento del procedimiento analizado.

## **DESARROLLO**

### **Las relaciones laborales**

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución de la República, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades líticas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

Ratificando también el principio constitucional de la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos, un empleador, puede contratar con una persona y establecer en forma directa el objetivo de la contratación, siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo. Siguiendo las normas constitucionales referentes al derecho de libre asociación, el convenio laboral puede ser celebrado con una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

Por otro lado, respecto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador anotamos que existe una falta de definición de los derechos que son susceptibles de ser renunciados por parte del trabajador lo cual genera discrecionalidad en la aplicación de la norma lo que se ve reflejado en los principios jurisprudenciales. En el contrato de trabajo expreso las partes estipulan por escrito o verbalmente las condiciones de la relación laboral, para protección del trabajador el Código exigen contrato expreso para algunas modalidades de contratación.

Las dificultades derivadas de la aplicación del contrato verbal pudieran evitarse en gran medida tratando de que la relación laboral sea siempre expresa y escrita a fin de evitar la discrecionalidad de las partes. La relación laboral tácita se infiere de los actos del empleador y del trabajador pese a no haber estipulación contractual expresa. Esta modalidad de contratación si bien es fuente de

problemas por la discrecionalidad de las partes, es muy frecuente en las relaciones laborales artesanales, campesinas e informales.

### **El contrato escrito de trabajo como forma de iniciar la relación laboral - definición**

Según Robalino

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (párr 23).

Para el Ministerio de Relaciones Labores de Ecuador, actual Ministerio del Trabajo

Contrato individual de trabajo es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada en el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador , s.f.)

Por su parte, doctrinariamente Mendel Pidal citado por Ochoa (1996) en pocas palabras no describe toda una realidad, al decir que, el contrato individual de trabajo “es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo dependencia y remuneración” (pág. 11) .

En consecuencia de lo manifestado se puede decir que el contrato individual de trabajo es un vínculo jurídico por el cual el trabajador se compromete a ejecutar una obra, a prestar un servicio, o a estar simplemente bajo la orden o disposición del empleador, con fines laborales, obligándose el patrono al pago de una retribución y al cabal cumplimiento de las demás obligaciones previstas dentro del Código de Trabajo.

### **Elementos esenciales**

Partiendo del concepto establecido en el Art. 8 del Código del Trabajo, que dice:

Art. 8. Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (pág. 2).

Podemos deducir los elementos básicos y fundamentales que determinan un contrato de trabajo dentro de la relación laboral, estos son:

- a) El acuerdo de las partes;
- b) Las partes contratantes;
- c) La prestación de servicios lícitos;
- d) La relación de dependencia o subordinación; y,
- e) El pago de una remuneración.

Por lo que la falta de uno de estos elementos determinará que no haya un contrato de trabajo o su nulidad absoluta o relativa; en la práctica, el elemento que más conflictos puede producir es la existencia o no de una relación de dependencia, pues en algunos casos (sobre todo en el comercio, al tratarse de comisionistas) puede ser dudoso el que una persona está prestando sus servicios bajo la dependencia de quien lo contrató o está trabajando en forma autónoma, por su propia cuenta.

### **Formas de dar por terminado la relación laboral**

En términos generales, el Código del Trabajo tiende a proteger la estabilidad del trabajador. Por eso, como indica su Art. 14, al respecto dice: " El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código" (pág. 2).

Por lo manifestado en la norma, el legislador con la reforma a este artículo lo que busca es lograr la estabilidad de los trabajadores, al establecer contratos indefinidos.

Más aún, el presente trabajo tiene mayor validez para ponerse en práctica debido a que si ya no existe el trámite de desahucio por parte del empleador que era una de las formas para dar por terminada la relación laboral de los trabajadores que de una u otra forma no cumplieron con las expectativas, lo que se jerarquiza el Visto Bueno para dar por terminada una relación laboral, pero debe tener garantía y eso es lo que proponemos.

En consecuencia, el contrato individual de trabajo, en términos de la normativa legal que lo regula solo puede terminar por una de estas causas:

- Por causas legalmente previstas en el contrato;
- Por conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por voluntad unilateral de una de las partes: empleador o trabajador;
- Por causas ajenas a la voluntad de las partes.

### **Vencimiento del plazo**

Antes de la reforma, Cevallos (1998) manifiesta: “No basta su vencimiento sino que de conformidad con el Art. 184 del Código de Trabajo, inciso tercero, cada parte deberá notificar a la otra con anticipación su voluntad de dar por terminado el contrato una vez vencido el plazo” (pág. 230).

De lo cual se establecía que previo a dar por terminado cualquier tipo de contrato las partes en términos de materia laboral debían anticipar su terminación, esto es, 30 días por parte del empleador y 15 días por parte del trabajador; caso contrario se considera la renovación automática del mismo.

Situación que el ahora ya reformado Art. 184 establece:

Desahucio. - es el aviso por escrito en el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que es su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de labores... (pág. 23).

Al eliminarse de la norma laboral el plazo para los contratos individuales y establecerse el indefinido, debemos manifestar que totalmente cambia la figura del vencimiento del plazo, definitivamente el trámite de desahucio para los empleadores se elimina y queda esta garantía solo para los trabajadores, lo que debemos también mencionar es que en este contrato indefinido, si el empleador lo creyere conveniente le puede determinar el periodo de prueba que se mantiene en 90 días, periodo en el cual cualquiera de las partes pueden dar por terminada la relación laboral sin derecho a indemnizaciones.

### **Conclusión de la obra, servicio o periodo**

El contrato de trabajo termina cuando el objeto del mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor. Al entregarse la obra o cumplirse el servicio o período, el contrato concluye, a menos que se trate de obras o servicios habituales en la actividad del empleador o empresa, en cuyo caso el contrato será a tiempo fijo o a tiempo indefinido, según se haya previamente señalado.

### **Mutuo acuerdo de las partes**

En cualquier momento, las partes por mutuo acuerdo pueden dar por concluido el contrato que han celebrado entre ellas. Para ello no hace falta sino que así lo declaren de una manera expresa. Así sucede, por ejemplo, cuando el trabajador presenta la renuncia, que es aceptada por el empleador. Sin embargo también podría producirse un acuerdo tácito entre las partes, pero en este caso debería haber actos claros e inequívocos del consentimiento mutuo para la terminación del contrato.

Cuando ha habido mutuo acuerdo entre las partes, ninguna de las dos está obligada a indemnización alguna frente a la otra. No obstante a lo manifestado según Ceballos (1998) expresa: “las partes pueden acordar la terminación del contrato en cualquier momento y siempre que el consentimiento del trabajador no adolezca de error, fuerza o dolo” (pág. 23).

Al respecto cabe señalar que el mutuo acuerdo de las partes exime al empleador del pago de toda indemnización, y en consecuencia si dicho acuerdo se encuentre viciado sea por error, fuerza o dolo podría ser alegado únicamente por el trabajador, pero no para que se declare la nulidad sino para que se obligue al empleador al pago de la indemnización por despido intempestivo.

Debemos aclarar que en esta modalidad de terminación de relación laboral con la reforma si se cancela el valor correspondiente al desahucio.

### **Voluntad de las partes**

También el contrato de trabajo puede terminar por voluntad unilateral de cualquiera de las partes que lo celebraron; pero tanto el empleador como el trabajador pueden hacerlo cuando surge una causa legal para que se produzca la terminación del contrato. Para este efecto hace falta que se obtenga de la autoridad de trabajo el llamado Visto Bueno, mecanismo sumamente importante en el ámbito laboral, al que nos referimos más ampliamente por separado.

Ahora bien, si el empleador o el trabajador deciden dar por terminado el contrato, sin haberse obtenido previamente el visto bueno, se estará en una situación de hecho que se conoce como despido intempestivo si se tratare de la decisión del empleador, o abandone intempestivo si la decisión la hubiere producido la terminación del contrato, el tratamiento legal del asunto es muy diferente, según se señalará oportunamente.

Una situación muy especial se produce en el caso de liquidación definitiva de una empresa o negocio por decisión del empleador, la cual se explicará más adelante.

### **Causas ajenas a la voluntad de las partes**

También el contrato de trabajo puede terminar por causas ajenas a la voluntad de las partes contratantes. Entre estas causas para dar por terminado el contrato, taxativamente se encuentran determinadas en el siguiente orden:

- Por muerte o incapacidad del empleador, siempre y cuando este hecho signifique que no continúa en actividad el negocio o empresa, por medio de un representante o sucesor de la persona;
- Por muerte del trabajador o por su incapacidad permanente y total para el trabajo;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, guerra o en general aquel acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que, previsto, no lo pudieron evitar;

### **Caso especial de terminación del contrato**

Caso especial de terminación del contrato de trabajo, es el previsto en el Art. 131 de la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero, con respecto a los directores, representantes legales, vicepresidentes, gerentes, subgerentes o auditores internos de cualquier institución financiera. Estos funcionarios pueden ser removidos de sus cargos por resolución del Superintendente de Bancos, si se constata que cualquiera de éstos ha incurrido en las prohibiciones que contempla la mencionada ley.

Es decir, en este supuesto, el contrato de trabajo de aquellos de estos funcionarios que tienen la calidad de trabajadores, termina automáticamente, y no hay lugar a indemnizaciones por despido intempestivo por parte del empleador.

### **El visto bueno**

El Visto Bueno como Institución dentro de la Legislación Laboral Ecuatoriana, cobra vigencia desde el momento en que fue incorporada al Código del Trabajo, o sea el 17 de noviembre de 1932 publicado en los Registros oficiales # 78 al 81 de fechas 14 al 17 de noviembre, por el Gral. Enríquez Gallo; sin embargo podríamos remitirnos años más tarde a su creación, durante la Presidencia del doctor Federico Páez, en julio de 1936, emite un decreto el cual contenía que los derechos de los trabajadores y los empleadores, no surtirán efecto alguno, sin que se haya dado por medio el Visto Bueno.

## CONCEPTOS

a) Según Ochoa (1996) el Visto Bueno es: “la resolución de la autoridad del 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” (pág. 199).

b) Para Chávez (2002) la figura del Visto Bueno: “Es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado la relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas previstas en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo” (pág. 10).

c) Finalmente al respecto Ceballos (1998) tiene a bien manifestar: “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” (pág. 240).

Como se deduce de los conceptos antes mencionados, el Visto Bueno es una figura jurídica laboral por el cual el trabajador o empleador según sea el caso, previo solicitud al Inspector de Trabajo puede dar por terminada la relación laboral.

Como consecuencia de aquello se puede establecer que el Visto Bueno es un trámite de carácter meramente administrativo, que requiere de los siguientes elementos:

- a) Debe ser presentado a través de una solicitud ya sea del empleador o del trabajador,
- b) Puede ser presentado en cualquier momento de la relación laboral;
- c) Se debe invocar una causa legal y justa para dar por terminado el contrato, la resolución de la autoridad correspondiente del trabajo, en este caso del inspector de trabajo.



**Jurisprudencia:** Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 3. Página 1084. (Quito, 27 de febrero de 2007) Terminación de la relación laboral por visto bueno. El Art. 622 del Código del trabajo, dice:

En los casos de visto bueno el Inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso además, el empleador deberá reintegrado a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. (pág. 63).

Entendiéndose, según esta disposición, que el trabajador sólo tendría derecho a percibir lo consignado por un mes de remuneración, si el Inspector del Trabajo niega la petición de visto bueno presentada por su empleador, caso contrario, aceptada la petición de dar por terminado legalmente el contrato de trabajo, el sueldo consignado ante la Inspectoría del Trabajo debe ser sin duda, devuelto al empleador, negando con ello la posibilidad de que en el evento de que la resolución del Inspector del Trabajo sea en contra del trabajador, este tenga derecho a percibir remuneración por el tiempo que dure dicho trámite. Analizada de esta materia la disposición transcrita, y considerando que el visto bueno solicitado por la empleadora fue concedido por la autoridad administrativa; y al no haber sido desvirtuada dicha resolución en este proceso judicial conforme dispone el Art. 183 inciso segundo del Código del Trabajo, la terminación de la relación laboral entre las partes litigantes es jurídicamente válida; y como no hubo la prestación de servicios desde que se dispuso la suspensión, consecuentemente tiene que entenderse que no se generó el derecho al pago de remuneración alguna, por el lapso que duró la suspensión decretada.”

### **Características**

El trámite de Visto Bueno sea que lo fundamente acorde al Art. 172 o 173 del Código de Trabajo, presenta las siguientes características:

a. Lo concede o lo niega una autoridad administrativa que es el Inspector de Trabajo, luego de un procedimiento en el que las dos partes tiene la oportunidad de defenderse;

- b. Es eminentemente causal; esto quiere decir, que tan solo puede presentarse bajo las causas previstas en los Arts. 172 o 173 del Código de Trabajo, según sea el caso;
- c. La decisión la toma el Inspector de Trabajo al expedir su resolución ya sea negando o concediendo el Visto Bueno; tal resolución, no tiene carácter de sentencia y, por lo mismo, ni causa ejecutoria, ni es susceptible de apelación.
- d. La parte que se considere perjudicada ya sea con la concesión o la negativa al Visto Bueno puede acudir al Juez de Trabajo para solicitar que el Visto Bueno sea revisado; en este caso, la resolución del Inspector de Trabajo servirá únicamente como informe que puede o no ser considerado por el Juez.
- e. El efecto jurídico del Visto Bueno depende de cuál es la parte que lo solicita y obtiene: Si el empleador solicita Visto Bueno, el supuesto es que el trabajador ha incurrido en una o más causales de las previstas en la ley y si, luego de su investigación, el Inspector del Trabajo concede el Visto Bueno, el empleador puede despedir al trabajador sin lugar a indemnización, pero con lugar a los demás derechos vigentes. Si el trabajador solicita el Visto Bueno, el supuesto es que el empleador ha incurrido en una o más de las causales previstas en el Art. 173 del Código de Trabajo y el efecto jurídico es que el trabajador sale, pero tiene derecho a que el empleador le pague la indemnización y bonificación previstas para el caso de despido intempestivo.

### **Visto bueno solicitado por el empleador**

Las justas causas por las cuales el empleador puede solicitar de trabajo el visto bueno son las siguientes:

- a. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o abandono del mismo por más de tres días consecutivos, siempre que tales hechos se hayan producido dentro del mismo mes. En la práctica suele interpretarse lo de “faltas repetidas” así mismo colmo más de tres días en el mismo mes;

- b. Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y en general a las disposiciones del empleador en la dirección y administración de la empresa o negocio;
- c. Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador;
- d. Injurias graves proferidas por el trabajador contra el empleador, su cónyuge, ascendentes, descendientes o representantes;
- e. Ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se le contrató;
- f. Denuncia injustificada presentada por el trabajador ante el IESS, respecto al cumplimiento de las obligaciones del empleador con el Seguro Social;
- g. No acatamiento de las medidas de seguridad, higiene y prevención de accidentes, exigidas por la ley, los reglamentos o las autoridades, así como de las prescripciones y dictámenes médicos emitidos en esta misma materia; En cualquiera de estos casos, si el inspector de trabajo concede el visto bueno, termina el contrato de trabajo sin que el empleador deba pagar indemnización o bonificación alguna.

### **Visto bueno solicitado por el trabajador**

Las justas causas por las cuales el trabajador puede solicitar el visto bueno son las siguientes:

- a. Injurias graves proferidas por el empleador, sus familiares o representantes en contra del trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;
- b. Disminución, falta de pago o falta de puntualidad en el abono de la remuneración acordada por las partes;
- c. Exigencia del empleador de que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo los casos de urgencia, por accidente o peligro.

También en estos casos, si el Inspector de Trabajo concede el visto bueno termina el contrato; pero en cambio el trabajador adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente.

## **Procedimiento para el visto bueno**

### **La solicitud**

La parte que considera que la otra ha incurrido en una o más de las causales previstas en la Ley, acudirá al Inspector del Trabajo con una solicitud que debe contener los datos siguientes:

- a. Destinatario: Inspector de Trabajo
- b. Nombres y demás generales de ley del compareciente, con la indicación de si comparece por su propio derecho o a nombre o en representación de otra persona natural o jurídica;
- c. Los antecedentes de la relación laboral: nombre del empleador o empresa y del trabajador, origen de la relación, remuneración, clase de trabajo, etc.
- d. Relato del hecho o de los hechos que configuran la causal o causales que van a invocarse para solicitar el Visto Bueno
- e. La petición concreta de que se conceda el Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral con la parte en contra de la cual se solicita dicho trámite
- f. El fundamento legal, esto es, la disposición en que se fundamenta la solicitud. Por lo general son una de las causales enumeradas en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo. Si el que solicita el Visto Bueno es el empleador de conformidad con lo dispuesto en el Art. 622, podrá solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales. Para este efecto consignara el valor de la remuneración del trabajador equivalente a un mes. Si el Visto Bueno es negado, el valor consignado se entregara al trabajador, el que además tendrá derecho a ser repuesto a su lugar de trabajo y si el empleador no lo hace, se tendrá como despido intempestivo y el empleador estar obligado al pago de la indemnización y bonificación prevista para estos casos. Si se concede el Visto Bueno al empleador, el valor depositado será devuelto al empleador;
- g. Si el solicitante es el empleador indicara que, conjuntamente con la solicitud, consigna el certificado expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del que conste que se encuentra al día con sus obligaciones patronales;

h. El domicilio en que se ha de notificar a la otra parte y el casillero judicial en el que recibirá notificaciones del solicitante;

i. Firmas del compareciente y su abogado defensor.

### **Primera providencia**

El Inspector de Trabajo al avocar conocimiento de la solicitud de Visto Bueno, debe proceder conforme establece el Art. 621 del Código de Trabajo y su primera providencia deberá contener:

a. Oficina de expedición

b. Lugar y día en que se expide la providencia

c. La disposición del trámite a seguir, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 621 del Código de Trabajo, esto es, notificar a la otra parte dentro de las 24H, concediéndole dos días para contestar y previniéndole de la obligación que tiene de señalar domicilio judicial; con la contestación o en rebeldía proceder a la correspondiente investigación y resolución.

d. En el caso de que se haya solicitado el Visto Bueno con suspensión de relaciones laborales de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 622 y si se ha hecho la consignación a que ese artículo se refiere, en la misma providencia se ordenara la suspensión inmediata de las relaciones laborales

e. La firma del Inspector del Trabajo que conoce de la causa.

### **Notificación**

El mismo Inspector de Trabajo que ha expedido la providencia debe notificarla a la otra parte, dentro de las 24H siguientes; al respecto hay que mencionar que quien realiza esta diligencia en la práctica es el/la secretario/a, quien da fe pública de lo actuado.

La parte en cuya contra se ha presentado una solicitud de Visto Bueno, tiene dos días para contestarla.

### **Contestación**

Sea el trabajador o empleador que haya sido notificado con una petición de Visto Bueno, debe dar contestación al mismo, bajo los siguientes parámetros:

- a. La designación de la autoridad competente: Inspector de Trabajo;
- b. Nombres y demás generales de ley del compareciente;
- c. Determinación del trámite al cual se da contestación;
- d. El contenido de la contestación que, por lo general, debe comenzar con una negativa de los fundamentos de hecho y derecho de la causal invocada por el solicitante. Se aclara que lo que se niega son los fundamentos de la causal invocada, pues la negativa general de los fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud implica, entre otras cosas que el contrato no ha existido, que la relación laboral no ha existido;
- e. El relato de los hechos desde la perspectiva del compareciente;
- f. Señalamiento del domicilio judicial en el que ha de recibir futuras notificaciones;
- g. La firma del compareciente junto con la de su respectivo abogado Patrocinador.

### **Investigación**

Según el Art. 621 del Código de Trabajo, se establece que:

Art. 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173, 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. (pág. 63).

En consecuencia es necesario comentar que el Inspector de Trabajo debe realizar la investigación y resolver dentro del tercer día, pruebas presentadas por las partes sin tener la potestad jurisdiccional y en tan estrecho tiempo investigar asuntos que inclusive pueden tener connotación penal y que van a resolver en unos casos algo muy importante en la vida de una empresa o un trabajador.

Hay trámites de Visto Bueno que, inclusive por su volumen físico, mas parecerían un juicio contencioso y no lo que en realidad es, un trámite administrativo, sin embargo; en lo que a la investigación se refiere, el artículo antes invocado oferta amplias facultades, que los inspectores la utilizan para llevar a efecto esta diligencia, señalando de oficio el lugar, la hora y la fecha, o en su caso a petición de parte interesada, desde luego esto no está prohibido, y al no estarlo, también está permitido. En esta diligencia como en una audiencia de conciliación, pues interviene las partes ya sea para ratificar lo dicho en la solicitud o para recalcar lo que se ha afirmado en la contestación. La diferencia está en que en ese momento presentan sus pruebas, como elementos para coadyuvar a la investigación, se consignan documentos, inclusive se piden declaraciones pero es facultad del inspector actuar lo que a él le parezca pertinente dentro de la investigación; si las partes han llevado testigos el funcionario resolverá si los interroga o no puesto que no está obligado.

Por lo general los inspectores actúan lo que las partes solicitan aunque no están obligados a tomar eso que se actuado como valor probatorio que tendría en un juicio; también se debe anotar que, no habiendo prohibición algún, las partes por si o a través de sus abogados pueden intervenir en la diligencia las veces que estimen necesarias y el Inspector dará a las exposiciones el valor que estime conveniente de acuerdo a sus propias observaciones, preguntara a cuantas personas estime necesario en relación a lo que ha observado.

Para finalizar como se lo ha explicado, la diligencia de investigación, es el paso fundamental dentro del trámite de Visto Bueno y de ella se deja constancia en el acta que integra parte del expediente que se forma en cada trámite en la cual se ha llevado a efecto un sin número de actuaciones al libre albedrío del Inspector de Trabajo pudiendo o no admitir pruebas, en consecuencia, si es así, ¿porque no regular la procesalidad de esta diligencia administrativa?

### **Resolución**

Según Vela (1955) “...la resolución del Inspector del Trabajo o de quien haga sus veces, que se pronuncia a solicitud de parte y según el procedimiento especial determinado en la Ley”. A decir de Chávez el Visto Bueno es “...una autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminado un

contrato individual, cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas previstas en la misma Ley para ese efecto” (pág. 402).

La institución jurídica del Visto Bueno laboral es la resolución (autorización) que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que: “son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley” (Bustamante, 2012, pág. 63) .

El pronunciamiento del Inspector de Trabajo sobre la solicitud de Visto Bueno y ese pronunciamiento, conforme a lo dispuesto en el Art. 621 del Código de Trabajo (pág. 63) solo puede CONCEDER o NEGAR dicho trámite. En su estructura como documento de resolución se parece a una sentencia, pero en su fondo no se parece en nada ya que no causa ejecutoria ni es susceptible de apelación; consecuentemente consta de tres partes.

### **Expositiva**

Contiene el planteamiento de antecedentes, con los siguientes datos: nombre de la oficina de emisión, lugar, día y hora en que se expide la providencia, la expresión VISTOS que es común a toda providencia y que significa que quien la expide lo hace con conocimiento de antecedentes o con conocimiento de causa; la relación de cómo se ha tratado el procedimiento, esto es, lo que dice la parte que solicita el Visto Bueno, la constancia de que se notificó dentro del término, y lo que dice la otra parte. Esta parte la hace el Inspector ya sea sintetizando los más importante de la solicitud y la contestación, ya sea transcribiendo lo más importantes de estos documentos.

### **Considerativa**

Se refiere a los datos y los motivos en los que se funda la resolución. Esta exigencia legal se cumple con la declaratoria de la observancia de todas las exigencias legales y la validez del procedimiento: luego va exponiendo cada uno de los argumentos que van a fundamentar su resolución. Estos argumentos los



toman de lo que las propias partes le han suministrado y, sobre todo, de lo que investigo personalmente en la diligencia respectiva.

### **Resolutiva**

Contiene la decisión del Inspector de Trabajo en CONCEDER o NEGAR la petición de Visto Bueno; y contiene la palabra RESUELVE; la afirmación o negativa del trámite solicitado; el derecho de las partes de asistir a las instancias pertinentes; y, la orden de notificar.

### **Notificación de resolución**

Una vez dicta la resolución respectiva se notifica a las partes y allí termina el trámite administrativo de Visto Bueno, pues, si alguna de ellas no está de acuerdo con la resolución el Art. 183 del Código de Trabajo, puede solicitar que el Visto Bueno sea calificado por un juez y esto ya sea materia de juicio, como textualmente lo dice el artículo en mención que me permito en transcribir:

Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo 'Del Procedimiento'. 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. (pág. 23).

**JURISPRUDENCIA:** Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13. 30 días para resolver petición de visto bueno:

Del texto de la petición de visto bueno se determina que el empleador denunciante solicitó la suspensión de las relaciones laborales consignando el valor correspondiente a un mes de remuneración del trabajador, en la forma dispuesta por el Art. 622 del Código del Trabajo. Ahora bien, abundante jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha determinado que el plazo máximo que tiene el Inspector del Trabajo para resolver sobre la petición de Visto Bueno es de un mes, pues, por lógica jurídica y al amparo de la ley, si se exige para la suspensión de las relaciones laborales la cantidad equivalente a un mes de remuneración es obvio, que la resolución de visto bueno que excede ese plazo pierde eficacia y efecto jurídico. (pág. 4387).

Ante estas resoluciones, me permito mencionar que jurisprudencia respecto al tiempo en el que debe resolver un Inspector de trabajo abunda, sin embargo, en la realidad existen tramites que aun suspendidos los trabajadores no se resuelve sino después de mucho tiempo. Con lo cual ya es una indiscutible demanda ante Juzgado laboral por violación al debido proceso y con una desventaja para el empleador, puesto que se configura un despido intempestivo.

### **Casos en que no hace falta el visto bueno**

Además de los casos en que el Código del Trabajo expresamente establece la posibilidad de recurrir al visto bueno para terminar el contrato de trabajo, el propio Código señala otros casos en que no hace falta este trámite especial y pueden el empleador o el trabajador, según sea el caso, terminar automáticamente el contrato, sin perjuicio por supuesto de que puedan también recurrir al visto bueno. Estos casos son los siguientes:

#### **Por parte del empleador:**

Si se tratare de un empleado privado cuando éste haya revelado secretos o hecho divulgaciones que perjudiquen al empleador o cuando lo haya inducido a celebrar el contrato mediante certificados falsos;

b. Cuando el trabajador de un taller o fábrica se resistiere a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador y proporcionada por el IESS, previa notificación hecha por la inspección del trabajo;

c. En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz cometiere faltas graves de consideración contra el empleador, su familia o sus clientes; o tuviere incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo;

d. En las empresas de transporte cuando el trabajador desempeñare sus funciones bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, o faltare injustificadamente al trabajo y sin previo aviso por más de veinticuatro horas; o se atrasare más de tres veces dentro de un mes o inobservare los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa en lo relativo a la prevención de accidentes;

e. Cuando una huelga ha sido declarada ilícita, es decir cuando los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causare a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador podrá despedir a los huelguistas.

**Por parte del trabajador:**

- a. Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos;
- b. En el caso de los aprendices, cuando el empleador no cumpliera las obligaciones específicas del contrato de aprendizaje;
- c. Cuando el empleador hubiere acordado un paro ilegal de las actividades de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del autorizado, en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratara de despido intempestivo;
- d. Cuando por orden del empleador, el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aunque el cambio no implique disminución de categoría o remuneración, siempre que lo reclamare dentro de los sesenta días posteriores a la orden del empleador. En esta situación el trabajador puede a su arbitrio plantear un visto bueno o simplemente considerarse despedido intempestivamente.

**Jurisprudencia:** Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13. Visto bueno por cambio de actividad:

La orden de trasladarse a otro campamento del demandado para operar la misma maquinaria para la cual fue contratado se halla dentro de los parámetros legales, por cuanto el actor fue contratado como operario de retroexcavadora y el cambio de campamento para continuar como operario no implicó cambio de actividades o trabajo o sección. (pág. 4387).

De conformidad a la Jurisprudencia podemos indicar que el cambio de funciones implica directamente en las actividades para las cuales fue contratado el trabajador, muchos trabajadores confunden las ordenes de los empleadores, en los cuales por necesidad de la compañía se les solicita que realicen un trabajo puntual y ya se creen despedidos, es de sentido común esta disposición, por ello inclusive estable el plazo de 60 días para que lo haga conocer a la autoridad.

### **Prescripción**

La ley determina que el empleador sólo podrá hacer valer su derecho a terminar el contrato por justa causa, ya sea en los casos en que hace falta, dentro del mes en que se hubiere producido la causa legal de terminación.

En el caso del trabajador, la ley solo se refiere a un plazo determinado al referirse al cambio de ocupación, en que se establece que el reclamo debe producirse dentro de los sesenta días posteriores; pero en los demás casos no señala plazo alguno, por lo cual habrá que entender que podrá el trabajador ejercer este derecho en cualquier tiempo, naturalmente mientras subsista la relación laboral.

**Jurisprudencia:** Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 11. Prescripción para visto bueno:

La prescripción corre desde que se comete el hecho (enero septiembre de 1991) y no desde que el patrono conoce del mismo (diciembre de 1991), conforme al Art. 633 del Código del Trabajo. Resulta anti técnico, antijurídico e ilógico que el tiempo para la prescripción deba contarse a partir del conocimiento del empleador de alguna falta del trabajador, pues esto conllevaría a abusos y a distorsionar la institución de estabilidad. (pág. 2924).

Como lo mencionamos anteriormente, la prescripción se determina en 30 días, si el Inspector de trabajo no resuelve en el plazo establecido, automáticamente se violenta el proceso y en instancia judicial se demuestra el incumplimiento al debido proceso y en instancia judicial el Juez resuelve lo más favorable al trabajador.

### **Impugnación a la resolución de visto bueno**

#### **Constitucional**

Nuestra Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 173, manda que:

Los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial”; de igual manera el Art. 76 numeral 7, literal m), ordena que el derecho a la defensa de las personas, incluye su capacidad de “recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos”. En concreto, en nuestra legislación está establecida la impugnación como un derecho constitucional para refutar u oponerse en sede administrativa o judicial una decisión general o especial que, en ejercicio de sus funciones, tome la autoridad administrativa, y de sus funciones, y que afecta o pueden afectar a derechos, deberes e

intereses de particulares o de entidades públicas o semipúblicas. (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 113).

### **Instancias**

El artículo 4 de la Ley Orgánica de Garantía y Control Constitucional establece que la justicia constitucional establece ciertos principios, de los cuales nos vamos a referir por el momento al Numeral 8 que estipula lo siguiente “Los procesos constitucionales tienen dos instancias, salvo norma expresa que estipule lo contrario” (pág. 4). En los procedimientos laborales la eficacia de la justicia y la celeridad del proceso o economía procesal cuentan como finalidades legítimas para la exclusión de la doble instancia.

El visto bueno pese a ser un acto administrativo, no tiene doble instancia, tal y como lo establece la constitución en su artículo 173 y el artículo 76 #7 Literal m.- Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos, no tiene doble instancia, es decir no hay dos recursos contra este acto administrativo.

### **Acción de Protección**

La principal norma en la legislación ecuatoriana que regula la Acción de protección la encontramos dentro de las Garantías Constitucionales, propiamente en las garantías jurisdiccionales artículo 88 de nuestra Constitución, donde se señala que:

La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación. (Asamblea Constituyente, 2008).

Su objetivo es el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en nuestra Constitución.

En relación al trámite de visto bueno, con esta garantía constitucional es posible impugnar una resolución en este caso del Visto Bueno para lo cual existen pronunciamientos de la Corte Constitucional 1600 Registro Oficial Suplemento 137 de 4 de Agosto del 2009, en donde se establece que :

La presente acción constitucional al ser una garantía de los derechos fundamentales, dejamos en claro que no es una vía para analizar la legalidad o ilegalidad del acto administrativo de la administración pública (Informe del inspector), para las correspondientes acciones están los respectivos tribunales de justicia en la vía ordinaria. (2009).

### **Instancia Judicial**

El trámite de visto Bueno como ya mencionamos es administrativo y su resolución no se ejecutoria, en razón de que la resolución tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno. La persona sancionada, sea el empleador o trabajador, por la emisión de la resolución - informe del inspector de trabajo es privada de derechos como consecuencia de una conducta tipificada en la ley o en los reglamentos interno de la empresa para la cual labora, reglamentos que por cierto deben estar aprobados por la autoridad competente.

En vista que el Art. 183 del Código del Trabajo en su segundo inciso establece que:

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, se abre el abanico de las posibilidades de impugnación, y contraponiéndose a principios constitucionales como el de celeridad procesal. Ecuador. (pág. 23).

### **Demanda Laboral**

Robles (2005) afirma:

No existe discusión alguna en cuanto a que toda demanda debe reunir ciertas condiciones sin las cuales no es posible su vigencia legal. Así como los presupuestos de validez de un proceso entre otros, son la competencia del Juez, la capacidad de las partes, la citación legalmente actuada y obviamente el procedimiento adecuado. Por

tanto una demanda no puede ser eficiente y calificada de idónea cuando no reúne los mínimos requisitos que la ley exige. Por supuesto, es el Juez quien previo al trámite respectivo que por ley se debe dar decidirá la calificación de la demanda. (pág. 186).

En las relaciones laborales que de una u otra forma terminan y cualquiera de las partes se ve afectada, pueden acceder a instancia judicial para hacer prevalecer sus derechos, a través del petitorio o demanda ante el juez, en donde se establece las pretensiones que se requieran.

El trámite es Oral y en de conformidad a nuestra investigación se puede impugnar el trámite de visto bueno por este medio. La jueza o juez califica la demanda en el término de dos días posteriores de haberse presentada la demanda.

Prosiguiendo a la citación al demandado de conformidad a las reglas del Código de Procedimiento Civil. Una vez citado el demandado, se procederá a señalar día y hora para que se lleve a efecto la audiencia preliminar.

### **Audiencia preliminar**

Valdez (2010) afirma:

EL Juez buscará por todos los medios posibles llegar a una conciliación entre las partes; para ello, pondrá en práctica su inteligencia, sapiencia y experiencia adquirida durante su trayectoria profesional, para buscar formas y mecanismos de soluciones adecuadas que pongan fin al problema planteado. (pág. 78).

En la audiencia preliminar se trata de llevar a cabo una conciliación, se da la contestación a la demanda, y se da la formulación de pruebas, se debe de verificar que se haya dado la citación. La audiencia se debe dar en el término de 20 días, contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

### **Audiencia definitiva pública**

La audiencia definitiva es pública como toda audiencia de trabajo, la preside el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. En caso de inasistencia a la

audiencia de una de las partes se procede en rebeldía y este hecho se toma en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En el día y hora fijados por el juez para la audiencia definitiva, el Juez luego de declarar iniciada, vuelve a instar a las partes para llegar a un acuerdo conciliador, luego se dispone el desarrollo de las pruebas en caso de haberlas,

Terminada la recepción de prueba, las partes litigantes presentan sus alegatos que consisten en exponer los fundamentos de hecho y de derecho favorables y desvirtuar lo fundamentado por la otra parte.

### **Sentencia**

Cabanellas (2001) afirma:

La sentencia procede del latín sintiendo, por expresar la sentencia lo que siente u opina quien dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el Juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o norma aplicable. (págs. 262-263).

Concluida la audiencia definitiva se procede a dictar sentencia, en el término de 10 días, la misma que podrá ser apelada, y una vez resuelta la segunda instancia puede llegar hasta el recurso de casación.

## **INTERROGANTES A LAS QUE RESPONDE LA PROPUESTA**

### **Pregunta principal**

¿Ha resultado eficaz la actual regulación del visto bueno laboral como un procedimiento en instancia administrativa en donde la resolución del inspector del trabajo es un simple informe (Art. 183 del Código del Trabajo)?

### **Preguntas adicionales**

¿La resolución de visto bueno causa obligatoriedad?

¿En la investigación, se cumplen con las solemnidades procesales?

¿Qué sentido tiene tramitar un visto bueno en donde su resolución puede ser considerada como un simple informe?



¿Por qué continuamos con esta norma retrograda que atenta a la tutela efectiva de derechos?

¿Queremos disminuir las causas laborales o entorpecer a la administración de justicia?

## **DERECHO COMPARADO**

### **Chile**

#### **Despido injustificado, injusto o improcedente.**

La Ley 19759 del 05 de Octubre de 2001 introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo, entre ellas, reformó el artículo 168 de dicho cuerpo legal, con el objetivo de desincentivar el despido injustificado o indebido de los trabajadores, estableciendo sanciones para los empleadores a quienes un Tribunal condene por tales causas.

El actual artículo 168 dispone que el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159,160 y161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación, a fin de que esta así. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero y segundo del artículo 163 según correspondiera, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) En un treinta por ciento si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161.
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término.
- c) En un ochenta por ciento si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160

d) Por último, si el empleador hubiese invocado las causales establecidas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero y segundo del artículo 163, se incrementará en un cien por ciento.

## **Perú**

### **Despido por causa justa**

Es el acto unilateral, constitutivo y preceptivo por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica de trabajo. Se trata pues, de un acto jurídico fundado en la autonomía negocia privada que produce la extinción ad futurum del contrato por decisión del empresario

#### **Procedimiento:**

El DS. 003-97- TR LPCL establece en su artículo 31°:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada a su conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (pág. 20).

Dicho artículo debe concatenarse con el artículo 183 del Código Civil peruano, el cual establece que

El plazo se computa de acuerdo al calendario gregoriano, conforme a las siguientes reglas:

- 1.- El plazo señalado por días se computa por días naturales, salvo que la ley o el acto jurídico establezcan que se haga por días hábiles.
- 2.- El plazo señalado por meses se cumple en el mes del vencimiento y en el día de éste correspondiente a la fecha del mes inicial. Si en el mes de vencimiento falta tal día, el plazo se cumple el último día de dicho mes.
- 3.- El plazo señalado por años se rige por las reglas que establece el inciso 2.
- 4.- **El plazo excluye el día inicial e incluye el día del vencimiento** (resaltado nuestro).
- 5.- El plazo cuyo último día sea inhábil, vence el primer día hábil siguiente. Las comunicaciones que se cursen sobre este particular se entenderán como válidamente entregados si son dirigidos al último

domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare presente. Después de producido el descargo o inmediatamente después de vencido el plazo sin que se haya producido la respuesta del servido, el empleador puede despedir inmediatamente al trabajador. De conformidad a lo señalado en el art. 183°, numeral 4, del Código Civil Peruano, el cómputo del plazo de seis o treinta días precedentemente anotado, excluye el día inicial, es decir el día que el trabajador recibió la carta. Si el último día de plazo es inhábil, a tenor del numeral 5 de la cita legal reseñada, vence el primer día hábil siguiente. (pág. 49).

Entonces, las comunicaciones que se cursen sobre este particular se entenderán como válidamente entregados si son dirigidos al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare presente. Después de producido el descargo o inmediatamente después de vencido el plazo sin que se haya producido la respuesta del servido, el empleador puede despedir inmediatamente al trabajador. De conformidad a lo señalado en el art. 183°, numeral 4, del Código Civil Peruano, el cómputo del plazo de seis o treinta días precedentemente anotado, excluye el día inicial, es decir el día que el trabajador recibió la carta. Si el último día de plazo es inhábil, a tenor del numeral 5 de la cita legal reseñada, vence el primer día hábil siguiente.

### **Colombia**

De acuerdo con el artículo 62 del Código Laboral, el contrato de trabajo puede terminar unilateralmente por causas originadas en la voluntad del empleador o del trabajador.

El Empleador puede dar por terminado el contrato sin lugar a pago de indemnizaciones si el trabajador se encuadra en las causales establecidas en el Código Laboral.

En el evento de terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, debe tenerse en cuenta que para proceder a la terminación del contrato de trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y para fiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que

los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, en caso de que el empleador no se encuentre al día en dichos pagos, éste podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora. El trabajador también puede alegar despido indirecto o auto despido y reclamar el pago de la indemnización si el empleador se encuadra en las causales establecidas en el Código Laboral.

### **Procedimiento**

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación. La terminación del contrato debe hacerse siempre por escrito, sea el empleador o el trabajador quien lo da por terminado.

Si es el empleador quien invoca el despido por justa causa, debe agotar un proceso específico acorde con el reglamento interno de trabajo, evaluación de los hechos, testigos, diligencia de descargos, citaciones al trabajador, firma del acta y la decisión tomada.

### **Objetivo General**

- Establecer la acción judicial del visto bueno en el Código del Trabajo Ecuatoriano.

Se ha podido identificar que actualmente el trámite de visto bueno llevado en instancia administrativa no ha sido la solución esperada para las partes procesales, convirtiéndose en un proceso, innecesario e ineficaz de la justicia laboral, que más bien permite la violación del debido proceso puesto que el Inspector de Trabajo no tiene potestad jurisdiccional para valorar lo que en derecho corresponde.

Dice Pekelis (1948): “Se habla de acción cuando se habla de la actividad procesal del Estado. El derecho del dueño de un enjambre de perseguirlo en el fundo ajeno, será una facultad, pero no es una acción, de la cual solo se puede

hablarse si lo reclama judicialmente” (pág. 116), esto nos lleva a la constatación de que solo puede hablarse de acción cuando hay proceso.

Con la acción judicial del visto bueno incluida en nuestra norma laboral lo que lograremos es la simplificación y garantía jurídicas de las relaciones laborales, afianzándonos con los principios de celeridad, economía procesal, olvidándonos de procesos dilatorios.

En lo que respecta a la administración de justicia, la implementación de un proceso más a sus actividades no significara sobre carga de trabajo, al contrario al existir este procedimiento para la solución de controversias laborales en audiencia única, se verán reflejadas la disminución de juicios laborales ordinarios.

### **Objetivos Específicos**

- Definir el proceso de visto bueno laboral según la doctrina jurídica de vanguardia y de acuerdo a la regulación del Código del Trabajo ecuatoriano vigente.
- Determinar cómo se verifica el procedimiento de visto bueno laboral en la práctica, estudiando de primera mano la normativa legal vigente en Ecuador y consultando a los actores que participan en las dinámicas referentes a este tema de estudio.
- Establecer propuestas innovadoras que modifiquen eficazmente el trámite de visto bueno laboral en Ecuador, lo cual será posible gracias al análisis de los resultados arrojados por la investigación que hemos diseñado.

Se analizó detenidamente las normas laborales vigentes en Ecuador sobre el visto bueno, constatándose además que sobre el trámite de visto bueno existe muy poca doctrina, lo cual evidencia que no se le ha dado la importancia que el tema amerita. Se pudo solicitar información al Ministerio de trabajo para establecer la cantidad de Tramites de Visto Bueno y el número de Inspectores de trabajo a nivel nacional, obteniendo resultados fidedignos que demuestran que nuestros recursos están siendo mal utilizados, con la judicialización del Visto

bueno, el Estado a través de las Inspectorías de Trabajo podría mejorar en los controles sin tener un gasto elevado, así mismo, en instancia judicial, al ya no poder impugnar el trámite de visto bueno, ya no se convertiría en un juicio ordinario que llegue a instancias inclusive constitucionales, sino que se resuelve en una sola audiencia.

Finalmente logramos establecer un procedimiento judicial para el trámite de visto bueno, con similares características a las de un proceso por acción de despido de una mujer embarazada o un dirigente sindical, se estableció el pago de costas y de una multa por el valor de tres salarios básicos, que son calculados en relación a la canasta básica familiar.

Hemos logrado analizar las normas y la realidad ecuatoriana con las repercusiones que tiene el iniciar un trámite de visto bueno.

### **Premisa de la investigación**

El actual trámite de visto bueno tal como está previsto en el artículo 183 del Código del Trabajo del Ecuador y tal como se desarrolla en la práctica resulta ineficaz. Por tanto resulta necesaria una reforma de este cuerpo normativo laboral, que responda a estándares modernos propios de ordenamientos jurídicos de vanguardia.

### **Fundamentos teóricos de la propuesta**

El presente trabajo se fundamenta principalmente de la necesidad que tiene nuestra legislación laboral de poder brindar mejores garantías jurídicas a las partes procesales, a lo largo de la investigación se ha mencionado y analizado nuestras normas, y se ha identificado procedimientos inadecuados, se analizó también legislación comparada en la que de una forma procedimental también simplifican los procesos con despidos por justa causa. En nuestro caso los trámites de visto bueno se convierten en OBLIGATORIOS pero ineficaces, es paradójico decir que a un trabajador para dar por terminada su relación laboral porque abandono su trabajo por más de tres días (Art. 172 numeral 1 CT) debemos iniciar un trámite de visto bueno que al llevarse el procedimiento con la investigación respectiva se le comprueba la causal pero la resolución es emitida allá de los 30 días, que

aunque la resolución sea favorable, el trabajador puede impugnar la prescripción de las faltas ante un juez laboral, lo que conlleva el inicio de un juicio oral laboral.

Asimismo; quiero fundamentar mi propuesta en la necesidad de cuida los recursos del Estado, el tener a inspectores de trabajo a nivel nacional evacuado trámites de visto bueno, es un gasto innecesario de recursos. Con todos estos antecedentes propongo un procedimiento encaminado a garantizar la tutela de los derechos laborales en donde las partes procesales gocen de garantías jurídicas.

### Reforma al Código del Trabajo

Disposiciones del Código del Trabajo	
Número del artículo	Contenido del artículo
Artículo 183	Calificación del visto bueno: Derogado
Artículo 621	Solicitud de visto bueno: Derogado
Artículo 622	Suspensión de las relaciones laborales: Derogado
Artículo 545	Eliminar el Inciso Cinco: Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;(Código del Trabajo)

**Tabla 1. Reforma al Código del Trabajo**

#### Nuevos artículos para incorporar al Código de Trabajo Reforma:

**Art...Acción de Visto Bueno:** Se entiende como la acción de visto bueno a la terminación de la relación laboral de forma unilateral, sea por la parte empleadora o del trabajador de conformidad a las causales establecidas en los Art. Art.172 o 173.

**Art...Procedimiento:** Una vez cometida la falta establecida en los Art. 172 y 173, la parte afectada podrá deducir su acción ante la jueza o juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, se mandará a citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte demandada.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.

En la misma providencia se convocará a audiencia única que se llevará a cabo en el plazo de setenta y dos horas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

La jueza o el Juez de trabajo, dictaran sentencia en la misma audiencia.

**Art... Efectos de la acción de visto bueno presentado por el empleador.** - Si en sentencia la jueza o el Juez del Trabajo declaran con lugar la demanda, se autorizará la terminación de la relación laboral debiendo en el plazo de cuarenta y ocho horas consignar la liquidación de haberes del trabajador en la que no tendrá derecho a indemnizaciones.

Si se desecha la demanda, la jueza o el juez de trabajo ordenara el pago de tres Salarios básicos unificados del trabajador, la continuidad de sus labores y el pago de las costas procesales.

Si aún desechada la demanda el trabajador decida no continuar con la relación laboral, el empleador en el término de cuarenta y ocho horas consignará la liquidación en la que constara el valor obligado a pagar en inciso anterior, beneficios sociales e indemnización establecida en los Art. 185 y 188.

**Art... Efectos de la acción de visto bueno presentado por el Trabajador.** - Si en sentencia la jueza o el Juez del Trabajo declaran con lugar la demanda, el trabajador continúa laborando más el pago de Tres salarios básicos unificados y costas procesales.

Si decidiera el trabajador no continuar con la relación laboral, el empleador en el término de cuarenta y ocho horas consignará la liquidación en la que constara el valor obligado a pagar en inciso anterior, beneficios sociales e indemnización establecida en los Art. 185 y 188.

Si se desechare la demanda, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral y en setenta y dos horas consignara la liquidación de los beneficios sociales sin derecho a indemnización; liquidación en la que se deducirán los valores regulados por la jueza o Juez de Trabajo por costas procesales.



## **METODOLOGÍA**

La metodología a utilizarse en el presente proyecto de investigación es jurídica-propositiva, por cuanto evalúa fallas de los sistemas o normas, a fin de proponer o aportar posibles soluciones.

### **Tipo y Diseño General del Proyecto.**

La presente investigación jurídica-propositiva tiene como universo de estudio la evaluación de la normativa laboral respecto al visto bueno, de su procedimiento y los efectos que tienen sus resoluciones.

### **Selección y Tamaño de muestras**

La selección se enfoca al análisis jurídico-propositiva de las, para lo cual se seleccionamos como muestra para evaluación:

- Constitución de la República del Ecuador y normas laborales.

### **Procedimientos empleados para la recolección de información**

Como procedimiento para la recolección de información se tomará en cuenta publicaciones de artículos científicos jurídicos de juristas del ámbito del Derecho Laboral, los procedimientos laborales y la normativa publicada en el Registro Oficial u otros reglamentos expedidos respecto al proyecto de nuestra investigación.

Instrumentos a utilizar:

- Fichas de análisis técnico-jurídico de la normativa.
- Cuestionario de entrevistas a expertos en la materia.
- Análisis de procedimientos laborales en curso.

### **Sugerencias metodológicas para su ejecución:**

La reforma al Código del Trabajo mediante la implementación de acción judicial del Visto Bueno.

**Factibilidad:**

El presente proyecto está apegado a las normativas establecidas para la investigación jurídica, no infringe a nuestro ordenamiento jurídico, por lo que es factible la judicialización de la figura de visto bueno.

**Validación:**

La presente investigación se valida en vista de la crítica- propositiva de EXPERTOS, que han podido ratificar esta figura de la judicialización del visto bueno como una necesidad y garantía de las partes en el ámbito laboral.

**Plan de análisis de los resultados**

La metodología utilizada nos permite realizar un plan de análisis de resultados de las normas evaluadas, para poder proponer una alternativa viable al procedimiento laboral ecuatoriano.

## CONCLUSIONES

Está en evidencia que nuestra normativa laboral debe tener cambios modernos, en donde prevalezcan los principios de celeridad y efectividad procesal, hemos demostrado que en el Código del Trabajo desde 1932 en lo referente al Visto Bueno laboral no ha existido cambio alguno, las relaciones trabajador-empedor se han convertido en un azar de la suerte, por cuanto al plantearse un visto bueno en instancia administrativa, la resolución del inspector es un simple informe, pero ese simple informe como lo cataloga el segundo inciso del Art. 183 conlleva a las partes a la contratación de abogados, en el mejor de los escenarios Defensores públicos y que terminan diciendo en “instancia judicial ganamos” y eso no es posible en la modernidad actual y con el avance del ordenamiento jurídico.

Por tanto, hemos planteado un proceso judicial con eficacia y efectividad jurídica, que nos permitirá como aporte a las relaciones laborales, tener GARANTIAS JURIDICAS, con las cuales los derechos de las partes procesales en el ámbito laboral no se vean afectados.

El trabajo es un derecho y un deber social, con la implementación de esta acción judicial lograremos una sociedad más equitativa convirtiéndonos en un país garantista de los derechos laborales.

## **RECOMENDACIONES**

Nuestra recomendación como principal pilar de esta investigación es que se pueda judicializar el visto bueno laboral, por cuanto hemos logrado demostrar la importancia y la necesidad inmediata que tienen las relaciones empleador – trabajador. Los ordenamientos jurídicos deben ser dinámicos, efectivos y simples, en donde el lenguaje utilizado sea de entendimiento general.

Así mismo, queremos recomendar, que la investigación propuesta sea analizada como un mecanismo adecuado que busca soluciones con celeridad y eficacia jurídica, puesto que sin duda alguna la tutela de los derechos laborales se los puede hacer prevalecer en instancia judicial.

## Bibliografía

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador: Asamblea Constituyente*. Obtenido de sitio web de Asamblea Constituyente:  
<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Bustamante, C. (2012). *Manual de Derecho Laboral*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas, G. (2001). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cevallos, M. E. (1998). *Legislación Laboral; Loja-Ecuador; Editorial UTPL; Tercera Edición; 1998; Pág. 230*. Loja-Ecuador: UTPL.
- Chávez, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito : Universitaria.
- Código Civil. Decreto legislativo No 295*. (1984). Obtenido de sitio web de Código Civil. Decreto legislativo No 295:  
[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_cod\\_civil.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_cod_civil.pdf)
- Comisión de legislación y codificación. (2005). *Código del Trabajo: Comisión de legislación y codificación*. Obtenido de sitio web de Comisión de legislación y codificación: <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Corte Constitucional . (2009). *orte Constitucional 1600 Registro Oficial Suplemento 137 9*. Quito.
- Gaceta Judicial. (2003). *Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13*. Quito.
- Gaceta Judicial. (2007). *Terminación de la relación laboral por visto bueno. Año CVIII. Serie XVIII, No. 3*. Quito.
- Herrera, E. (2011). Sobre la Oralidad en Materia Laboral. *Programas de Apoyo a la Graduación de Doctores en Jurisprudencia* (pág. 1). Loja: Carrera de Derecho, Área Jurídica, Social y Administrativa.
- Ley orgánica de garantías jurisdiccionales y control constitucional: Asamblea Nacional*. (21 de Septiembre de 2009). Obtenido de sitio web de Asamblea Nacional: [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org2.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf)
- Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador . (s.f.). *Banco de preguntas frecuentes*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-CONTRATOS.pdf>
- Ochoa, G. (1996). *Compendio Practico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. Cuenca-Ecuador: Andrade.

- Ochoa, G. (1996). *Compendio Practico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. Cuenca-Ecuador Primera Edición: Andrade.
- Pekelis, A. (1948). Acción . *Revista de Derecho Procesal*, 116.
- Pererira Campos, S. (2002). El Principio de Inmediación en el proceso por audiencias: Mecanismos legales para garantizar su efectividad. *Revista internauta de práctica jurídica*. No. 11.
- Programa de difusión de la legislación laboral. (1997). *Texto único ordenado del D. Leg. No 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral-Decreto Supremo No 003-97-TR*. Obtenido de sitio web de Programa de difusión de la legislación laboral: <http://alertacontraelracismo.pe/wp-content/uploads/2013/01/D-S-03-97-TR-TUO-de-la-Ley-de-Productividad-y-Competitividad-Laboral-D-L-No-728.pdf>
- Robalino, M. (párr 23). *El Contrato Escrito de Trabajo*. Obtenido de sitio web de Robalino, Marcelo: [http:// web www.derechoecuador.com](http://web.www.derechoecuador.com).
- Robles, G. (2005). *Apuntes Sobre el Derecho Procesal Civil Ecuatoriano*. Azogues: Cuenca.
- Rodríguez, A. (1990). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Santos, H. (1991). *Diccionario jurídico mexicano*. México: Porrúa-UNAM.
- Tantaleán, R. (2015). *EL ALCANCE DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS*. Lima : Derecho y Cambio Social .
- Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo de Quito. (2015). *Carga procesal de la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo de Quito*. Quito: Consejo de la Judicatura.
- Universidad del Este. (Junio de 2007 ). *Investigación Jurídica*. Obtenido de <file:///C:/Users/PC1/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20Jur%C3%ADdica.pdf>
- Valdez, A. (2010). *El Juramento Deferido Como Medio de Prueba en el Sistema Procesal Oral Laboral Ecuatoriano*. Quito: El Forum.
- Vela, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: La Unión Católica.
- Witker, J. (1996). *TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA* . México, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México y McGraw - Hill.

## ANEXOS

### Cuestionario para entrevista

#### “Juicio de expertos”

- 1) ¿Qué seguridad jurídica usted le da al trámite de visto bueno?
- 2) ¿En el actual procedimiento del trámite de visto bueno, la investigación es fundamental para la resolución del Inspector de trabajo, usted cree que se cumplen las solemnidades de las pruebas presentadas?
- 3) ¿El Visto bueno laboral, es un medio para tratar de minimizar la carga procesal de los jueces o entorpece la administración de justicia por la serie de impugnaciones de los trámites en instancia judicial?
- 4) ¿Cuál sería el avance o el aporte a la legislación ecuatoriana al implementar la acción judicial del visto bueno?
- 5) ¿Cuándo la pretensión por parte del empleador sea rechazada, está de acuerdo usted en que el trabajador tome la decisión de continuar laborando o sea liquidado como si fuera un Despido intempestivo?

### **“Juicio de expertos”**

1.- ¿Qué seguridad jurídica usted le da al trámite de visto bueno?

Ninguna seguridad jurídica, ya que al ser impugnado ante el juez, es obligación de las partes volver a realizar todas las pruebas que sirvieron como base y de descargo del trámite.

2.- ¿En el actual procedimiento del trámite de visto bueno, la investigación es fundamental para la resolución del Inspector de trabajo, usted cree que se cumplen las solemnidades de las pruebas presentadas?

No se cumplen con las solemnidades, ya que son simples informes que rinden las personas involucradas, y la valoración de las pruebas están a la discrecionalidad del Inspector de Trabajo, quien no es un Juez.

3.- ¿El Visto bueno laboral, es un medio para tratar de minimizar la carga procesal de los jueces o entorpece la administración de justicia por la serie de impugnaciones de los trámites en instancia judicial?

Debería ser para mitigar la carga procesal de los jueces, pero al ser impugnable la resolución del Inspector, hay que volver a realizar todo el proceso de la etapa de investigación, es decir que en el fondo no le dan el valor que debería de tener la resolución del Inspector.

4.- ¿Cuál sería el avance o el aporte a la legislación ecuatoriana al implementar la acción judicial del visto bueno?

Minimizar la carga procesal de los jueces y no entorpecer la administración de justicia.

5.- ¿ Cuando la pretensión por parte del empleador sea rechazada, esta de acuerdo usted en que el trabajador tome la decisión de continuar laborando o sea liquidado como si fuera un despido intempestivo?.

Es evidente que la relación entre el trabajador y el empleador queda resquebrajada y que no debería continuar. Pero si el trabajador tenía la razón para no ser separado con VB, es justo que se lo indemnice.

**AB. HERIBERTO GLAS ESPINEL**



## “Juicio de expertos”

1.- ¿Qué seguridad jurídica usted le da al trámite de visto bueno?

Ninguna

2.- ¿En el actual procedimiento del trámite de visto bueno, la investigación es fundamental para la resolución del Inspector de trabajo, usted cree que se cumplen las solemnidades de las pruebas presentadas?

Desde que el Inspector de Trabajo no tiene potestad jurisdiccional de Juez, no se cumplen con las solemnidades de las pruebas

3.- ¿El Visto bueno laboral, es un medio para tratar de minimizar la carga procesal de los jueces o entorpece la administración de justicia por la serie de impugnaciones de los trámites en instancia judicial?

No tiene sentido tratar el conflicto laboral en Inspectoría si no tiene el efecto de definitivo.

4.- ¿Cuál sería el avance o el aporte a la legislación ecuatoriana al implementar la acción judicial del visto bueno?

Sería de gran importancia, porque minimizaría el tiempo a las partes habiéndose tutelado sus derechos.

5.- ¿ Cuando la pretensión por parte del empleador sea rechazada, está de acuerdo usted en que el trabajador tome la decisión de continuar laborando o sea liquidado como si fuera un despido intempestivo?.

Si es rechazada la pretensión, cuidando la estabilidad laboral debería tomar la decisión el trabajador, sin embargo; lo más saludable es que se lo liquide con todas las indemnizaciones.

**AB. INES BARCO LOOR**

## Anexo 2

## Ficha técnica de Validación



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:  
FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR**

**Nombre:**

**Cédula N°:**

**Profesión:**

**Dirección:**

ESCALA DE VALORACION ASPECTOS	MUY ADECUADA 5	ADECUADA 4	MEDIANAMENTE ADECUADA 3	POCO ADECUADA 2	NADA ADECUADA 1
<b>Introducción</b>					
<b>Objetivos</b>					
<b>Pertenecía</b>					
<b>Secuencia</b>					
<b>Premisa</b>					
<b>Profundidad</b>					
<b>Coherencia</b>					
<b>Comprensión</b>					
<b>Creatividad</b>					
<b>Beneficiarios</b>					
<b>Consistencia lógica</b>					
<b>Cánones</b>					

<b>doctrinales jerarquizados</b>					
<b>Objetividad</b>					
<b>Universalidad</b>					
<b>Moralidad social</b>					

Fuente (Obando, 2015)

Comentario:

.....  
.....

Fecha:

Firma \_\_\_\_\_

CI:



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:**

**FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR**

**Nombre: AB. HERIBERTO GLAS ESPINEL**

**Cédula N°: 0910521855**

**Profesión: Abogado**

**Dirección: Edificio Valra Av. 10 de Agosto 103 y Malecón Simón Bolívar**

ESCALA DE VALORACION ASPECTOS	MUY ADECUADA 5	ADECUADA 4	MEDIANAMENTE ADECUADA 3	POCO ADECUADA 2	NADA ADECUADA 1
<b>Introducción</b>	X				
<b>Objetivos</b>		X			
<b>Pertenecía</b>	X				
<b>Secuencia</b>			X		
<b>Premisa</b>		X			
<b>Profundidad</b>			X		
<b>Coherencia</b>			X		
<b>Comprensión</b>		X			
<b>Creatividad</b>		X			
<b>Beneficiarios</b>	X				
<b>Consistencia lógica</b>		X			
<b>Cánones doctrinales jerarquizados</b>			X		

<b>Objetividad</b>	x				
<b>Universalidad</b>	x				
<b>Moralidad social</b>	x				

Fuente (Obando, 2015)

Comentario:

.....  
.....

Fecha: 21 de diciembre del 2015

Firma

CI:

0910521855

Heriberto Glas Espinel

ABOGADO

REG No 9382



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:**

**FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR**

**Nombre:** Ab. INES BARCO LOOR

**Cédula N°:** 1202601157

**Profesión:** Abogada

**Dirección:** Edificio la Merced

ESCALA DE VALORACION ASPECTOS	MUY ADECUADA 5	ADECUADA 4	MEDIANAMENTE ADECUADA 3	POCO ADECUADA 2	NADA ADECUADA 1
<b>Introducción</b>		X			
<b>Objetivos</b>	X				
<b>Pertenecía</b>	X				
<b>Secuencia</b>	X				
<b>Premisa</b>			X		
<b>Profundidad</b>			X		
<b>Coherencia</b>		X			
<b>Comprensión</b>		X			
<b>Creatividad</b>	X				
<b>Beneficiarios</b>	X				
<b>Consistencia lógica</b>		X			
<b>Cánones doctrinales jerarquizados</b>			X		

<b>Objetividad</b>		X			
<b>Universalidad</b>	X				
<b>Moralidad social</b>	X				

Fuente (Obando, 2015)

Comentario:

.....

.....

.....

.....

Fecha: 21 de Diciembre del 2015

Firma   
 CI: 126260115-7





Ministerio  
del Trabajo

## ACTA ENTREGA - RECEPCION

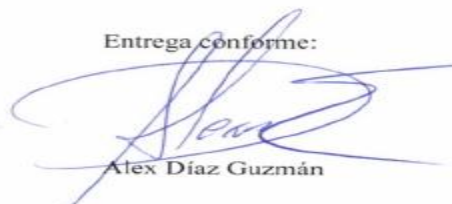
En la Ciudad de Quito, con fecha 17 de diciembre del 2015 a las 14:15, se deja constancia de la entrega de información solicitada con documento MDT-DSG-2015-23520-EXTERNO

- CD el cual contiene información que fue autorizada entregar por el Subsecretario de Trabajo Danilo Manosalvas.

Recibe conforme:

  
María Chacha

Entrega conforme:

  
Alex Díaz Guzmán





MINISTERIO DEL TRABAJO  
SECRETARIA GENERAL

		Código: <b>0012515MTZ2015</b>	
TIPO DE DOCUMENTO:	ABSOLUCION DE CONSULTAS ESCRITAS	OFICIO No:	S/N
FECHA DE INGRESO:	28-10-2015 02:48:18	NÚMERO DE HOJAS:	03
		FECHA OFICIO:	28-10-2015
		ANEXOS:	0
INSTITUTO REMITENTE:	PARTICULAR		
USUARIO REMITENTE:	RICHARD ARMANDO QUILLE		
ASUNTO:	ABSOLUCION DE CONSULTAS ESCRITAS		
RECIBIDO POR (FUNCIONARIO):	DIANA KARINA AMAY BURGUAN		
OBSERVACIONES:	NUMERO DE TRAMITES DE VISTO BUENO Y TIEMPO.		

Quito: Salinas 1700 y República 420226-32200 Cuenca: Pizarro 715-99 y Píndullo, 42 254 8900  
Guayaquil: Av. Chacabamba 108 y Malcom, 04 251 5190 / 04 252 9902

SUB SECRETARIA TRAB

ALEX DIAZ

10700

10

10733

MINISTERIO DEL TRABAJO  
Teléfono(s): 023814000

Documento No. : MDT-DSG-2015-23520-EXTERNO  
Fecha : 2015-10-28 14:47:07 GMT -05  
Recibido por : Diana Karina Amay Burguan  
Para verificar el estado de su documento ingrese a  
<http://www.gestiondocumental.gob.ec>  
con el usuario: "1103689467"

Quito, 28 de Octubre del 2015

Señor Economista  
Carlos Marx Carrasco  
**MINISTRO DE TRABAJO DE ECUADOR**  
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Ab. Richard Armando Quille Camacho, con cedula de ciudadanía Nro. 1103689467, estudiante de la Maestría en Derecho Procesal de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil muy respetuosamente me permito dirigirme a usted para manifestar y solicitar su colaboración con lo siguiente:

Me encuentro realizando la investigación de examen complejo previo a la graduación de Magíster en Derecho Procesal con el tema "EL VISTO BUENO Y SU PROCESO JUDICIAL EN LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA", con el animo y la responsabilidad como investigador de poder aportar a nuestra legislación con cambios profundos, requiero de información verídica para que el objetivo de mi tema sea contrastado.

El planteamiento es eliminar el tramite de visto bueno en instancia administrativa y que se judicialice con un proceso sin dilaciones. Dentro de la investigación quiero demostrar la cantidad de trámites, el tiempo de los inspectores de trabajo que se toman en la resolución, el número de trámites presentados ya sea por el empleador o el trabajador, el valor que el Estado invierte en los salarios de los inspectores para la atención de estos casos y el número de tramites aceptados o negados por cualquiera de las partes.

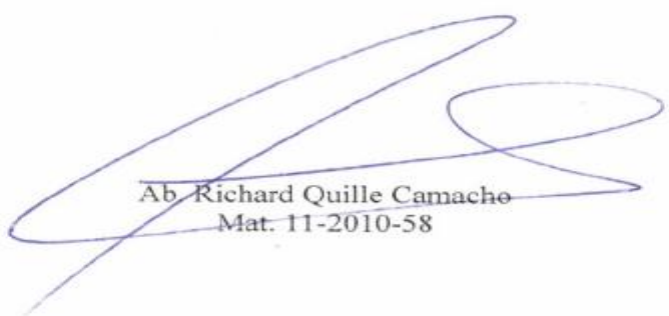
Por todo lo manifestado solicito su ayuda facilitándome información estadística de los trámites de visto bueno a nivel nacional, específicamente lo mencionado en el párrafo anterior.

Me comprometo que una vez terminada mi investigación, haré llegar una copia para vuestra revisión.

Para contactarse con mi persona puede ser al correo electrónico [ab.rquille@gmail.com](mailto:ab.rquille@gmail.com) y mi número personal es el 0992600247.

Por la favorable atención, estoy agradecido.

Atentamente;



Ab. Richard Quille Camacho  
Mat. 11-2010-58

año	mes	Número de Trámites - Vistos Buenos
2011	6	139
2011	7	367
2011	8	591
2011	9	606
2011	10	991
2011	11	1247
2011	12	611
2012	1	945
2012	2	792
2012	3	1139
2012	4	793
2012	5	871
2012	6	809
2012	7	859
2012	8	837
2012	9	699
2012	10	745
2012	11	1020
2012	12	775
2013	1	1005
2013	2	723
2013	3	684
2013	4	1031
2013	5	995
2013	6	788
2013	7	776
2013	8	895
2013	9	824
2013	10	880
2013	11	860
2013	12	712
2014	1	922
2014	2	745
2014	3	849
2014	4	875
2014	5	937
2014	6	993
2014	7	1096
2014	8	875
2014	9	919
2014	10	1147
2014	11	789
2014	12	759
2015	1	966
2015	2	898
2015	3	1086
2015	4	958
2015	5	945
2015	6	1099
2015	7	971
2015	8	846
2015	9	920
2015	10	927
2015	11	841
2015	12	412



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Quille Camacho Richard Armando**, con C.C: # 1103689467 autor/a del trabajo de titulación: El Visto Bueno y su proceso judicial en la legislación laboral ecuatoriana previo a la obtención del título de **Magister en 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 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, 28 de abril de 2016

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Quille Camacho, Richard Armando

C.C: 1103689467



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	El Visto Bueno y su proceso judicial en la legislación laboral ecuatoriana.		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Quille Camacho, Richard Armando		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Ab. Navarrete Luque, Corina Dr. Obando, Francisco		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Derecho Procesal		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Derecho Procesal		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>		<b>No. DE PÁGINAS:</b>	42
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Visto bueno, acción judicial, Código del Trabajo		
<p>Este trabajo tiene como objetivo general el establecer la acción judicial del visto bueno en el Código del Trabajo ecuatoriano mediante una reforma legislativa. Para lograr dicha meta se desarrolló una metodología jurídica-propositiva, que evaluó una falla en el sistema legal de este país, frente a la cual, luego, se establecieron propuestas y posibles soluciones. El universo de estudio de la investigación fue la evaluación de la normativa laboral respecto al visto bueno, de su procedimiento y los efectos que tienen sus resoluciones, para lo cual seleccionamos como muestra de evaluación la Constitución de la República del Ecuador y normas laborales. Para implementar el procedimiento de recolección de información en la investigación propuesta, se utilizaron fichas de análisis técnico-jurídico de la normativa, cuestionario de entrevistas a expertos en la materia y análisis de procedimientos laborales en curso. Así pues, se concluyó que en la normativa laboral del Ecuador deben darse cambios modernos, en donde prevalezcan los principios de celeridad y efectividad procesal. Se demostró que en el Código del Trabajo desde 1932, en relación al tema de estudio, no se ha dado cambios y; por ello, se propuso una reforma al Código del Trabajo que incluya el procedimiento judicial del el visto bueno laboral.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0992600247	E-mail: ab.rquille@gmail.com	



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



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



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

<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre: Andrés Isaac Obando Ochoa</b>
	<b>Teléfono: 0982466656</b>
	<b>E-mail: ing.obandoo@hotmail.com</b>
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>	
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	