



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR IBARRA**

**ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**ANÁLISIS DE LA EFICACIA DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e inconstitucionalidad

**AUTOR: ARIEL ALEJANDRO SÁNCHEZ BENÍTEZ**

**TUTORA: MGS. AMPARO DEL CARMEN ERAZO CLERQUE**

**IBARRA – ECUADOR**

**ENERO, 2024**

Ibarra, 31 de enero de 2024

Mgs. Amparo del Carmen Erazo Clerque  
TUTORA

**CERTIFICA:**

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCE-SI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

  
(f:)

Mgs. Amparo del Carmen Erazo Clerque

C.C.: 1001787777

## PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):



(f): .....

**Mgs. Amparo del Carmen Erazo**

**Clerque C.C.: 1001787777**



(f): .. (f): .....

**Dr. Dr. Joaquín Lalama Proaño**

**C.C.: 1001772308**



(f) (f): .....

**PhD. PhD. Magdalia Hermoza Vinueza**

**C.C: 1001699162**

## ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ariel Alejandro Sánchez Benítez, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 31 de enero de 2024

f): .....

Ariel Alejandro Sánchez Benítez

C.C.: 1723541437

## AUTORÍA

Yo, Ariel Alejandro Sánchez Benítez, portador de la cédula de ciudadanía No 1723541437 declaro que la presente investigación es de total responsabilidad de la autora y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f): .....

Ariel Alejandro Sánchez Benítez

C.C.: 1723541437

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Ariel Alejandro Sánchez Benítez, con CC: 1723541437, autor del trabajo de grado titulado: “ANÁLISIS DE LA EFICACIA DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR”, previo a la obtención del título profesional de “Abogado” en la Escuela de Jurisprudencia:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 31 de enero de 2024

(f.) .....

Ariel Alejandro Sánchez Benítez

C.C.: 1723541437

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mi madre Lorena Benítez, a mi padre Roberto Sánchez, a mi hermano José Sánchez, a mis abuelitas Mercedes (+) y Elena (+), por ser los principales pilares de mi vida y por motivarme a seguir con paso firme en cada etapa de mi vida.

A David Carrera (+) por haber sido mi amigo y compañero desde el inicio de la trayectoria universitaria y por haber sido un apoyo incondicional hasta el último momento.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios, por darme la vida y la energía para poder conseguir mis metas y llevarme por un buen camino.

A toda mi familia, por estar presente y darme su cariño incondicional durante toda mi etapa académica.

A mi asesora, Mgs Amparo del Carmen Erazo Clerque, por darme todas las herramientas necesarias y guiar mi investigación mediante su amplio conocimiento y experiencia.

Al Mgs. Carlix Mejías, por guiar este trabajo de titulación en toda la parte técnica y metodológica.

A mi novia, Lady, por brindarme todo su cariño, apoyo, paciencia y compañía durante la etapa de mayor aprendizaje de nuestras vidas.

A todas las personas que, por medio de su conocimiento, me concedieron un soporte para poder finalizar este trabajo de investigación.

## ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	1
2. ABSTRACT .....	2
3. INTRODUCCIÓN.....	3
4. ESTADO DEL ARTE .....	9
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
6.1. Análisis Documental.....	19
6.2. Marco Normativo .....	20
6.2.1. Análisis de las causas por las que el empleador puede finalizar la relación contractual .....	20
6.2.2. Análisis de las causas por las que el trabajador puede terminar la relación contractual .....	26
6.2.3. Solicitud del visto bueno .....	29
6.2.4. Notificación y plazo .....	29
6.2.5. Investigación y resolución.....	29
6.2.6. Contenido de la resolución .....	29
6.3. Consecuencias legales del visto bueno.....	31
6.4. De la contestación al visto bueno .....	32
6.5. Prescripción del Visto Bueno .....	32

6.6. Análisis del Juicio N. ° 23303-2018- 00508.....	33
6.7. El Principio In Dubio Pro-Operario en relación con el visto bueno.....	34
6.8. Análisis de la técnica de la entrevista.....	35
6.8.1. Entrevista 1.....	35
6.8.2. Entrevista 2.....	37
6.8.3. Entrevista 3.....	39
6.9. DISCUSIÓN.....	41
7. CONCLUSIONES.....	43
8. RECOMENDACIONES.....	44
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
10. ANEXOS.....	48

## 1. RESUMEN

Esta investigación aborda la dinámica del fin de las relaciones laborales en el Ecuador, específicamente del Visto Bueno, enfocándose en su naturaleza administrativa y la posibilidad de recurrir en otra instancia a la vía judicial. Se analiza e identifica inconsistencias en la normativa del Visto Bueno en el artículo 172, numeral 3, del Código de Trabajo ya que no es clara la determinación de la conducta inmoral. También se encuentra que el término para contestar la solicitud del visto bueno es corto, lo que dificulta muchas veces conseguir las pruebas de descargo, vulnerando el derecho a la legítima defensa. Razones por las que se considera pertinente analizar y determinar si el Visto Bueno en el Ecuador es un trámite eficaz, por medio del análisis de la legislación nacional y de la descripción de las causas y consecuencias que puedan disponer su aplicación. Para determinar estos factores es necesario hacer una revisión documental exhaustiva en relación con dicho trámite, así como también el uso del método cualitativo a partir de la aplicación de entrevistas dirigidas hacia profesionales en el área, lo que permite conocer el proceso más a fondo mediante la experiencia, opinión, percepción y conocimiento personal. Como conclusión del trabajo se establece que el Visto Bueno no es eficaz al encontrar fallas significativas en la normativa que lo regula ya que, se evidencia que las disposiciones del Código de Trabajo pueden resultar ambiguas y difíciles de aplicar en la práctica. Por otro lado, si bien se reconoce que la eficacia del Visto Bueno depende en gran medida de la imparcialidad y el compromiso social de la autoridad competente.

**Palabras clave:** relaciones laborales, Visto Bueno, eficacia, Código de Trabajo

## 2. ABSTRACT

This research addresses the dynamics of the end of labor relations in Ecuador, specifically of the "Visto Bueno", focusing on its administrative nature and the possibility of resorting to the courts. It analyzes and identifies inconsistencies in the regulation of the "Visto Bueno" in article 172, numeral 3, of the Labor Code, since the determination of immoral conduct is not clear. It is also found that the term to answer the request for approval is short, which often makes it difficult to obtain evidence in defense, violating the right to legitimate defense. For these reasons, it is considered pertinent to analyze and determine whether the "Visto Bueno" in Ecuador is an effective procedure, through the analysis of the national legislation and the description of the causes and consequences that may provide for its application. In order to determine these factors, it is necessary to carry out an exhaustive documentary review in relation to this procedure, as well as the use of the qualitative method through the application of interviews directed to professionals in the area, which allows to know the process in more depth through experience, opinion, perception and personal knowledge. As a conclusion of the study, it is established that the "Visto Bueno" is not effective, since it is found that the provisions of the Labor Code can be ambiguous and difficult to apply in practice. On the other hand, although it is recognized that the effectiveness of the "Visto Bueno" depends to a large extent on the impartiality and social commitment of the competent authority.

**Key words:** labor relations, Visto Bueno, effectiveness, Labor Code.

### **3. INTRODUCCIÓN**

La continua realización de labores por parte del empleado y las responsabilidades económicas del empleador son premisas que han llevado a recurrentes cambios y nuevas formas de hacer cumplir un adecuado vínculo laboral por medio de la norma, de esta manera, al ser el contrato un acuerdo de voluntades, por naturaleza este tendrá un inicio y un final. A través de esta aclaración se hace referencia a la restricción de la autonomía de las partes en los contratos individuales de trabajo, puesto que son numeradas las razones específicas autorizadas por el CT para poner fin a la relación laboral.

En la actualidad, las relaciones laborales entre el empleado y empleador se han visto muy deterioradas a razón de los distintos factores sociales y económicos que tienen sumergido al Ecuador en un estado de incontables fallas y desorden al momento de llevar los procesos que la ley exige ante cualquier incidente que deba necesariamente componerse y resolverse mediante trámite.

El aspecto organizacional es, por mucho, una parte esencial que las instituciones tanto públicas como privadas están obligadas a manejar en el contexto de que las malas acciones ejecutadas por los empleados y empleadores en el campo laboral, debe conllevar una repercusión instantánea y por lo tanto se debe someter a trámite administrativo si una de las partes ha incumplido con sus deberes y obligaciones, incurriendo en las causales que prevé el visto bueno tipificado en el Código de Trabajo para la correcta terminación de la relación laboral.

La sustanciación del trámite del visto bueno es meramente de carácter administrativo y se regula por el Código de Trabajo, el cual hace la referencia explícita sobre su respectiva calificación ya que en los casos que se contempla en los artículos 172 y 173 del CT las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas, notificadas e investigadas por el inspector del trabajo, quien podrá conceder o negar el visto bueno a la causa que alegue el peticionario.

Otro de los problemas recurrentes en la materia a estudiar es el uso de la vía judicial cuando no se tiene satisfacción plena de la decisión que tome el inspector de trabajo, por lo cual se puede reflexionar: Al agotar la vía administrativa se sobreentiende que se puede optar por empezar un proceso por la vía judicial. Por esto, ante la negativa de la resolución, no se puede apelar el visto bueno.

Por lo que este estudio pretende observar y analizar la forma y el proceso, así como el adecuado manejo por parte de la autoridad competente para aprobar o negar la solicitud del visto bueno en casos de que se requiera terminar con la relación laboral por dichas causales. Acerca de las consecuencias naturales de la decisión de culminar la relación laboral por parte de quien mantiene contrato como lo es el empleador en este caso, Peña (2020) en su obra: La vulneración de los derechos procesales en el trámite administrativo de visto bueno señala:

La sentencia a favor del empleador establece que la finalización de la relación laboral con el empleado ha ocurrido. No obstante, los derechos del trabajador a recibir prestaciones como la bonificación por décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo,

período de vacaciones, participación en utilidades y otros pagos derivados del contrato laboral, permanecen vigentes y deben ser liquidados a través de un acuerdo final formalizado en un acta de finiquito, la cual debe ser registrada en el actual sistema conocido como "Sistema Único de Trabajo" (SUT) de conformidad con la legislación ecuatoriana vigente. (p. 27)

El Ministerio del Trabajo al expedir la normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno (Vigente desde 19/05/2021); existen ciertas inconsistencias que procedemos analizar.

En relación al proceso de Notificación conforme al Artículo 11 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189, en caso de imposibilidad de llevar a cabo la notificación física a alguna de las partes involucradas, se procederá a realizar dicha notificación al correo electrónico indicado en el contrato (en el caso del Trabajador) y al correoregistrado en el Sistema Único de Trabajo (para el Empleador). En su defecto, se empleará una boleta que se exhibirá en el lugar especificado en la solicitud. Sin embargo, esta situación planteada podría implicar una vulneración de las garantías inherentes al debido proceso.

Según Bósquez (2021) en su trabajo: El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo, toma un enfoque más procesal por parte de la autoridad competente que debe conocer los casos del visto bueno, en su análisis explica:

El permiso para la inspección del trabajo es un proceso regulado tanto para el trabajador como para el empleador, permitiéndoles finalizar la relación laboral si alguna de las partes invoca una de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo. Este procedimiento, al cumplir con los requisitos necesarios, resulta apropiado para poner fin a la relación laboral. No obstante, lo que se gestiona únicamente en el Ministerio de Trabajo es un informe; en caso de desacuerdo por alguna de las partes respecto a las condiciones laborales, este informe puede ser presentado ante un juez laboral con el objetivo de concluir la relación laboral mediante el procedimiento correspondiente. (pp. 14-15)

Al analizar el problema principal de esta investigación se puede formular una incógnita con un panorama amplio sobre los aciertos y falencias del sistema que se emplea para hacer válido el visto bueno, por ello se quiere saber si: ¿Es eficaz el uso, el proceso y la aplicación de la figura del visto bueno con los empleados y empleadores al momento de llevar a cabo el proceso de la terminación del contrato de trabajo ya sea por incidencia en una o más causales en las que haya inferido una de las partes, establecidas en el art. 172 y 173 del Código de Trabajo?. Lo cual, mediante esta investigación pretende responder dudas para los empleados y empleadores que quieran hacer efectiva esta figura de carácter administrativo, al momento de culminar una relación laboral particularmente por las causales que establece el visto bueno en el Código de Trabajo.

El objetivo general de esta investigación fue el siguiente:

Determinar la eficacia del visto bueno al momento de llevar a cabo el proceso de despido legal o por causal, ya sea por incidencia en una o más causales en las que haya inferido una de las partes, establecidas en los arts. 172 y 173 del Código de Trabajo, mediante el análisis de la normativa, con la finalidad de conocer si el visto bueno protege o vulnera los derechos de los empleadores y trabajadores.

Para obtener los resultados requeridos, fue imperativo introducirse y ejecutar los objetivos específicos siguientes:

- Analizar la normativa del visto bueno en la legislación nacional, mediante su descripción y estudio, con el fin de esclarecer su alcance.
- Describir las causas y consecuencias del visto bueno en la legislación ecuatoriana, con el fin de comprender cuándo y cómo procede su aplicación.

Es pertinente señalar que el trabajo de investigación pretende beneficiar directamente a los trabajadores y empleadores que, por causas ajenas a su comportamiento dentro de una empresa, han de solicitar el visto bueno a la autoridad competente para culminar con la relación laboral por causal y que la misma realice el proceso correspondiente al aval de los hechos y posterior aprobación o denegación de dicha solicitud. La investigación permitirá que se conozca si la utilización de este recurso que la ley otorga es efectiva tal como dicta su naturaleza, es decir, saber si el visto bueno se aplica adecuadamente conforme los procesos, plazos y la forma objetiva en que se debería evaluar a fin de disponer la aprobación de la culminación laboral por este medio. Es meritorio analizar la metodología, protocolos, objetividad e interpretación, ejecutadas por el inspector de trabajo, en el lapso del estudio del caso en concreto, puesto que posterior a

la disposición afirmativa de la solicitud que se presenta para dar paso al visto bueno por parte de la autoridad, existe una incertidumbre para quienes se sienten perjudicados con el informe final que le puede poner fin a la relación laboral. Por tal motivo hay quienes deciden exponer su caso por otras vías judiciales, como puede ser el despido intempestivo.

Por este motivo se coloca en tela de duda, la eficacia que promulga este proceso y su naturaleza. Por ello se analizará todo lo referente a esta forma de culminación de la relación laboral.

En relación con la línea de investigación PUCE, la investigación responde a la línea 13: Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad. A través de esta línea, la investigación busca analizar de forma crítica la eficacia del proceso del visto bueno dentro del territorio ecuatoriano, para entregar a la población un estudio detallado de la forma en que se ejecuta, en consecuencia, de los hechos que se adecúan a la aplicación de esta figura de terminación de la relación laboral.

Finalmente, la presente investigación es relevante por el alto índice de aplicación del visto bueno, es decir que se utiliza de forma recurrente, pero en los mismos casos, este tipo de terminación de la relación laboral pierde relevancia al ser refutable, por lo cual la contraparte hace uso de otras figuras jurídicas a fin de desestimar el procedimiento que realiza la Inspectoría de Trabajo. Por ello, se va a entregar información destacada que permita determinar si la figura del visto bueno es eficaz o carece de la operatividad que requiere la naturaleza de su tramitación para que cumpla con su objetivo, el de disolver la relación laboral empleador- empleado por exigencia de una de las partes, debidamente motivada en una o más causales que determine el Código de Trabajo.

#### **4. ESTADO DEL ARTE**

En base a las investigaciones de artículos científicos, revistas y trabajos relacionados al enfoque principal del presente trabajo de investigación, se ha encontrado la siguiente información que tiene antecedentes importantes para comprender en una gama mucho más amplia la presente investigación en lo que respecta al funcionamiento y las características propias del visto bueno, para ello es necesario retroceder un poco y observar las bases y la esencia de esta figura de terminación de la relación laboral, por ello se ha encontrado que:

Velásquez (2018), referente a la eficacia y el procedimiento llevado a cabo por la autoridad competente dentro de lo que dicta la aprobación de la solicitud del visto bueno, dice que para llevar a cabo los procedimientos que se catalogan como visto bueno, es imprescindible que se divida en etapas para su sustanciación, esto con la finalidad de proporcionar a las partes un proceso transparente y que va acorde a la normativa, por esto señala que:

Este procedimiento no únicamente se realiza de manera verbal, sino que contemplara diferentes circunstancias escritas, que hace que se vayan desarrollando en base a un tracto sucesivo, y si este procedimiento ya no cumple como tal con las etapas, pierde la eficacia y la esencia de realizar cada una de las actuaciones administrativas acorde a derecho. Se evidencia que, al desarrollarlas, cada una determinará el término correspondiente y demostrará que el procedimiento de Visto Bueno en la práctica debe ser guiado a través de diferentes etapas que hace que se desarrolle un procedimiento correcto para poder concluir

con la relación laboral (pp. 11-12)

Masabanda (2018), en su obra Instrumentos Jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo, señala la importancia de presentar y fundamentar correctamente la petición del visto bueno sin dejar transcurrir una cantidad de tiempo que pueda alterar la narración de los hechos, ya que esta al no ser exacta, con el tiempo puede ir perdiendo detalles que podrían ser de suma importancia para que el Inspector de Trabajo llegue a una decisión más acertada, por ello el autor explica:

El objeto principal que se requiere para fundamentar la petición del visto bueno es la narración exacta de lo ocurrido en el conflicto, por lo tanto, esto servirá de sustento fáctico y legal suficientes para que la solicitud no sea rechazada. La solicitud deberá ser considerada para posterior calificación del inspector de trabajo. (p. 13)

Rodríguez et al. (2019) de la Universidad Católica de Cuenca, hacen un análisis crítico referente a la institución del Visto Bueno dentro del Código de Trabajo, mediante su obra Procedimiento administrativo del visto bueno, enfoque constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso, haciendo énfasis en el análisis jurídico y al debido proceso, es decir el deber que tiene la autoridad competente para conocer el caso, así como el de garantizar que en todo momento se mantengan presentes los principios procesales y constitucionales a fin de evitar errores en la forma de dar justicia a los sujetos dentro de esta materia laboral. En donde expresan:

Al ser el visto bueno considerado como trámite administrativo, este debe

necesariamente gozar de seguridad jurídica, así como llevar un debido proceso. El objetivo principal es tener una garantía respecto a las decisiones que llevan a cabo las autoridades, es decir que se debe tener en cuenta todos y cada uno de los derechos que se consagran en la Constitución del Ecuador. (pp. 210-211)

Díaz (2019) se sumerge en la importancia de comprender cómo la administración pública comunica su voluntad a los ciudadanos, haciendo hincapié en los actos administrativos y su relevancia en el marco de un constitucionalismo moderno. Menciona la importancia del acto administrativo en relación con la Jurisdicción Contencioso Administrativa y su control. Sin embargo, la exposición de esta relación es confusa y poco estructurada, lo que puede dificultar la comprensión de cómo se lleva a cabo este control y cómo se relaciona con el ejercicio de los derechos de los ciudadanos, por ello señala:

El surgimiento de la Jurisdicción Contencioso Administrativa ha otorgado una gran importancia al acto administrativo, ya que ha generado una demanda específica para controlar dichos actos bajo esta jurisdicción. El acto administrativo, siendo autónomo y unidireccional por su naturaleza dentro del ámbito del derecho público, puede ser impugnado en instancias administrativas. Esta situación ha generado la necesidad de que aquellos actos que no estén dentro de la jurisdicción administrativa sean evaluados en instancias judiciales ordinarias. (p. 259)

Respecto a la subjetividad valorativa que realizan los jueces para determinar un criterio en base a las pruebas que se han presentado, Montalván (2020), en su trabajo de

titulación Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de Visto Bueno, hace hincapié en la sana crítica y dentro del marco del visto bueno se puede referenciar como una forma o percepción de quien juzga el caso, para efectos normativos, debe tener necesariamente un criterio propio, así como un amplio conocimiento de la materia, de tal forma que explican:

La sana crítica se basa en el aspecto tanto mental como espiritual del juez o también dicho el juez sensato, calificándolo como un juez de profundos conocimientos de derecho, de ciencias jurídicas, ese juez especialista en cuestiones de derecho es aquel en que predomina la rápida intuición sobre los dotes de la inteligencia, un juez que posee el sentido de la justicia mediante el cual se aprecian los hechos y se siente rápidamente de qué parte está la razón, pero sobre todo que entiende a anteponer la superioridad moral. (p. 64)

Moreno (2020) explica que el permiso para la inspección del trabajo es una herramienta legal diseñada para salvaguardar a los trabajadores de posibles abusos por parte de sus empleadores. Esta medida se establece con el propósito de restringir la arbitrariedad con la cual los empleadores solían despedir unilateral e intempestivamente a sus empleados, proporcionando así una protección jurídica al trabajador. Asimismo, sería relevante mencionar los procedimientos específicos involucrados en la solicitud y evaluación del visto bueno. Detallar cómo se lleva a cabo este proceso, los plazos, los recursos disponibles para ambas partes y las consecuencias de la decisión tomada por la Inspectoría del Trabajo en este contexto, por ello el autor señala:

Basado en una visión general del propósito y funcionamiento del "visto bueno"

como institución legal destinada a salvaguardar los derechos de los trabajadores frente a decisiones arbitrarias de los empleadores, así como la descripción de cómo esta medida busca limitar la discrecionalidad que anteriormente permitía a los empleadores despedir a los trabajadores de manera unilateral y sin justificación. (p. 14)

En el aspecto judicial, Bósquez et al. (2021) aborda la forma en que el Código de Trabajo permite la disolución de un contrato laboral a través de los artículos 172 y 173. Sin embargo, la redacción es confusa y presenta algunas imprecisiones que dificultan la comprensión. Explica el papel del Inspector de Trabajo como juez en este proceso, pero la explicación sobre cómo este inspector califica y emite un dictamen para conceder o negar el "Visto Bueno" es poco clara. Además, se menciona una "resolución" que podría ser impugnada en vía judicial pero no en vía Contenciosa Administrativa, sin proporcionar detalles claros sobre esta resolución y las diferencias entre estos dos tipos de vías de impugnación. Plantea además que esta resolución no limita la posibilidad de acudir ante un Juez de materia laboral para expresar la inconformidad, pero la manera en que esto se relaciona con el proceso de solicitud y emisión del Visto Bueno no está clara. Además, se menciona que el procedimiento de la Inspectoría de Trabajo es solo un "mero informe", lo que genera confusión sobre su relevancia y su papel real en el proceso. En vista de su análisis expone:

Los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo detallan cómo un empleado puede solicitar la terminación de su contrato laboral. Este proceso involucra al trabajador, empleador y al Inspector de Trabajo como juez. Este último evalúa y

emite un dictamen que aprueba o rechaza la obtención del Visto Bueno. Si se aprueba, se genera una resolución que puede ser impugnada en los tribunales, pero no en el ámbito Contencioso Administrativo. Sin embargo, esta resolución no impide que se recurra al Juez de materia Laboral para expresar desacuerdos y establecer una decisión definitiva. Además, el procedimiento realizado por la Inspectoría de Trabajo se considera más un informe sobre el proceso judicial. (p. 43)

Para referirse a las competencias que tiene el Inspector de Trabajo, Carrera (2021) enfatiza la importancia de fortalecer la labor de la inspectoría del Trabajo para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. Se menciona la necesidad de realizar visitas programadas en los lugares de trabajo, proporcionar asesoramiento, mediar en conflictos y aplicar sanciones cuando sea necesario. También aborda preocupaciones sobre posibles cambios en la legislación laboral ecuatoriana que podrían afectar negativamente los derechos de los trabajadores. Destaca la importancia de fortalecer la labor de la inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y proteger los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador. Por ello define:

En Ecuador, la inspectoría del Trabajo desempeña un papel fundamental como la autoridad administrativa encargada de supervisar el cumplimiento de los derechos y responsabilidades tanto de los trabajadores como de los empleadores, tanto en el ámbito público como en el privado. Esta entidad tiene la responsabilidad de asegurar que se aplique la política pública en materia laboral establecida en la Constitución de 2008, la cual establece los principios y normativas fundamentales

que rigen las relaciones laborales en el país. (p. 1)

Soriano y Barros (2022), en su obra Derogación del procedimiento del Visto Bueno ante su ineficacia de terminar la relación laboral, respecto al proceso que debe realizar el inspector de trabajo, su responsabilidad, corresponsabilidad y amparo en la norma que tiene para efectuar esta figura, así como la forma de definir los hechos para la toma de una decisión, se indica que:

A través de las pruebas que se proporcionan por las partes, el inspector de trabajo deberá admitir o negar el proceso solicitado de visto bueno, por lo cual se debe verificar que los hechos se adapten o reajusten a una o más causales que dicta la norma. En este sentido, se considera que el desenvolvimiento del inspector de trabajo es sumamente esencial ya que es la persona designada a llevar la responsabilidad y el control pertinentes, por lo tanto, se considera que el mismo será una especie de guía en el proceso y deberá garantizar la formalidad para finalmente aceptar o no la autorización para culminar con la relación laboral. (p. 45)

Poveda (2023), a través de su trabajo de titulación El visto bueno del empleador y la prescripción en el procedimiento laboral establecido en el art 636 del código de trabajo, pone a colación la relevancia que tiene tanto el empleador como el trabajador en el campo laboral y cómo esta relación debe perseguir intereses similares, así como derechos y obligaciones, es así que expresa:

Por consiguiente, el trabajador es la persona que está bajo dependencia de otra en la relación de trabajo, el cual se conoce como empleador, este suele ser considerado como la persona que se encuentra al frente de la empresa y que de algún modo tiene el poder de mando con respecto de los demás integrantes de esta. (p. 9)

Respecto a la presente investigación se debe mencionar a los sujetos que intervienen en todo momento, ellos son los que están sujetos a la relación laboral y se puede resaltar que en la mayoría de los casos quien sobrepasa sus atribuciones suele ser el empleador, esta es la razón de por qué en muchos casos se hace uso de la figura del visto bueno para culminar con la relación laboral, cuando en muchos casos los hechos no se adecúan a este tipo de despido.

León et al. (2023), en su artículo de investigación de ciencias sociales y políticas, se refieren a los elementos sustanciales del contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana, y trayendo a discusión la focalización en lo que respecta al desarrollo de los derechos y obligaciones que deben estar suscritos en todo contrato, así como la forma en que puede culminar la relación laboral, dichas cláusulas someten al trabajador de tal forma que se pueda amparar en las mismas, dado el caso que el empleador quiera ejecutar una de ellas. Por eso el derecho laboral tiene que reformarse de forma periódica para satisfacer las necesidades del empleador y el empleado. Por ello el autor señala que:

El contrato individual de trabajo ya sea verbal o escrito, es el eje central sobre el cual se desarrollan los derechos, obligaciones, prohibiciones, contratos colectivos, terminaciones, etc. Sin embargo, en Ecuador, la normativa laboral que rige el

segmento obrero sometido al Código del Trabajo data de 1938, lo que lo hace obsoleto y desprovisto de revisión constante para adaptarse a la evolución del derecho laboral y a las nuevas metodologías investigativas. (p. 542)

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

El enfoque de esta investigación fue cualitativo, porque la técnica principal utilizada fue la revisión documental, la cual fue clave para determinar la eficacia del visto bueno con los empleados y empleadores al momento de llevar a cabo el proceso de despido legal o por causal, ya sea por incidencia en una o más causales en las que haya inferido una de las partes, establecidas en el art. 172 y 173 del Código de Trabajo, mediante el análisis de la normativa pertinente y el estudio de la metodología que se utiliza para emitir los informes de los casos en que aplica directamente, con la finalidad de conocer si el visto bueno en su etapa procesal protege o vulnera los derechos de las y los trabajadores.

El nivel de profundidad de este trabajo fue descriptivo, porque no solamente se analizó e interpretó, sino que también se caracterizó y se describió la normativa relacionada con la situación de los empleados y empleadores al momento de llevar a cabo el proceso de despido legal o por causal, ya sea por incidencia en una o más causales en las que haya inferido una de las partes. En este sentido, se describieron las causas y el procedimiento que se lleva a cabo al proponer y resolver los casos de despido por visto bueno, así como la observación analítica y crítica de la norma en su ejecución.

El método utilizado fue el normativista, porque esta investigación se realizó en el

marco de la normativa del Código de Trabajo, la cual permitió realizar un análisis de causas, efectos, procedimientos, atribuciones y tramitación de la Inspectoría de Trabajo. De igual manera, se utilizó el método hermenéutico, ya que permitió interpretar de forma clara el proceso llevado a cabo y partiendo de su análisis gramatical hasta una llegar a una interpretación extensiva de las disposiciones del Código de Trabajo referentes exclusivamente al visto bueno.

Las técnicas utilizadas fueron la documental y la entrevista. La primera permitió seleccionar y consolidar información relevante de artículos científicos y algunos libros obtenidos de bases de datos físicas y digitales, cuyo conocimiento fue registrado en las fichas bibliográficas, tanto textuales, como de resumen, las representan el instrumento de la referida técnica documental. En cuanto a la segunda técnica, se utilizó la entrevista estructurada, cuyo instrumento fue el cuestionario con preguntas abiertas, las cuales fueron aplicadas a un inspector de trabajo y a abogados especialistas en materia laboral.

## **6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Por medio de este acápite se presentan tanto los resultados obtenidos en esta investigación, como la correspondiente discusión, en base a los datos e información que se obtuvieron por medio de las técnicas oportunas. En este sentido, se abordó toda la información que permite conocer el estado del arte, lo cual permitió hacer el respectivo análisis documental referente al visto bueno, sus causales, su tramitación por la vía administrativa y los detalles de su ejecución. Detalles documentales que fortalecieron el desempeño y el cumplimiento de los objetivos específicos de este trabajo. De igual

manera, se hizo el análisis respectivo de las entrevistas que se aplicaron a los profesionales en el área, para estos efectos se ha discutido y comparado los criterios de los autores citados en el estado del arte, con el juicio de los expertos calificados en el área laboral.

### **6.1. Análisis Documental**

Las investigaciones de carácter jurídico tienen una referencia y antecedentes documentales en base a los conocimientos existentes que tienen relevancia y brindan un soporte en la norma ecuatoriana. Con estos precedentes se dio paso al cumplimiento de los objetivos específicos planteados en este trabajo de investigación, por lo cual se da a conocer los resultados obtenidos de la exploración documental.

En ese marco, fueron objetivos específicos de la investigación los siguientes: analizar la normativa del visto bueno en la legislación nacional, mediante su descripción y estudio, con el fin de esclarecer su alcance y describir las causas y consecuencias del visto bueno en la legislación ecuatoriana, con el fin de comprender cuándo procede su aplicación. En función de estos objetivos se obtuvieron los correspondientes resultados que se detallan a continuación.

El artículo 169 del Código de Trabajo es claro al enumerar todas las causas que pueden dar por terminada la relación profesional, por ello el numeral 7 invoca la voluntad del empleador para requerir el visto bueno según lo dispuesto en el artículo 172 de este mismo cuerpo normativo. De igual manera el artículo 173 lleva a colación la voluntad del empleado de llevar el vínculo laboral a su fin, por ello se analiza cada causa a fin de esclarecer los límites que tienen los implicados (empleado y empleador).

## **6.2. Marco Normativo**

### **6.2.1. Análisis de las causas por las que el empleador puede finalizar la relación contractual**

Al analizar el artículo 172 del Código de Trabajo, podemos dimensionar el alcance que tiene cada causa que hace posible recurrir a la figura del visto bueno, por ello:

El numeral primero declara que se puede aplicar el visto bueno cuando existan varias faltas injustificadas, ya sean por inasistencia, impuntualidad o abandono del puesto de trabajo por un término de tres días de forma consecutiva, siempre y cuando estas causas hayan ocurrido en el mismo mes de trabajo, señalando de esta forma, que el empleador puede solicitar la terminación del contrato con el visto bueno si el trabajador presenta reiteradas faltas injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o si abandona el trabajo sin razón válida, siempre que estas situaciones ocurran en un lapso de un mes laboral y superen los tres días seguidos.

Para que proceda el despido por visto bueno, las faltas injustificadas deben suceder dentro del mismo mes de trabajo y superar los tres días consecutivos, esto sugiere que las ausencias intermitentes o las faltas esporádicas no serían suficientes para justificar el visto bueno.

En el aspecto de la discreción que puede tener el empleador está la facultad de decidir si solicita la terminación del contrato por visto bueno en los casos mencionados. Sin embargo, esta discrecionalidad no es absoluta, ya que las causales y los criterios para aplicar el visto bueno están establecidos por ley y deben ser aplicados de manera razonable y justa. Es fundamental que el empleador siga los procedimientos legales y respete los derechos del trabajador al considerar el despido por visto bueno.

El numeral dos es muy claro y expresa que se puede recurrir al visto bueno si el empleado comete actos de indisciplina o desobedece en un nivel de gravedad alto al reglamento interno de la empresa a la que presta sus servicios, esta disposición implica que el incumplimiento debe ser sustancial y grave, no meras infracciones menores.

El reglamento debe cumplir con ciertos estándares legales y haber sido validado por una autoridad reconocida en el ámbito laboral. Previo al inicio de las labores, el reglamento debe ser leído por todos los empleados para evitar incurrir en actividades prohibidas por la entidad. Esta disposición implica que el incumplimiento debe ser sustancial y grave, no meras infracciones menores. El reglamento interno debe ser leído por todos los empleados antes de comenzar sus labores. Esta disposición busca garantizar que los empleados estén plenamente informados sobre las normas y políticas de la empresa y puedan evitar incurrir en actividades prohibidas.

La finalidad de que los empleados lean el reglamento interno es evitar que incurran en actividades que puedan ser consideradas como violaciones a las normas de la empresa. Esto sugiere que el incumplimiento de las reglas no puede ser excusado por falta de conocimiento, ya que se espera que los empleados estén familiarizados con las políticas de la empresa.

El tercer numeral hace alusión a la terminación de la relación laboral por actuaciones inmorales que el empleador pueda considerar, así como la falta de honradez, integridad, rectitud, decencia, u honestidad por parte del trabajador, estas cualidades son fundamentales en el ámbito laboral y su ausencia puede afectar negativamente la relación laboral y la reputación de la empresa.

Es importante destacar que la determinación de lo que constituye una actuación inmoral o la falta de alguna de estas cualidades éticas queda a discreción del empleador. Esto significa que el empleador tiene la facultad de evaluar el comportamiento del trabajador y decidir si justifica el despido por visto bueno en función de su propia interpretación de estos conceptos. Aunque el empleador tiene la discreción para determinar la existencia de actuaciones inmorales o la falta de las cualidades éticas mencionadas, es fundamental que esta decisión esté fundamentada en hechos concretos y objetivos. El empleador debe poder demostrar que el comportamiento del trabajador efectivamente constituye una violación a estos principios éticos, esto refuerza la importancia de mantener altos estándares éticos en el lugar de trabajo y la responsabilidad del empleador de velar por la integridad de la empresa y sus operaciones.

El cuarto numeral afirma que la finalización del contrato está permitida si el empleado ha incurrido en injurias graves que de alguna forma puedan perjudicar a su empleador, a su conviviente, demás familiares o a la persona que lo representa. Es importante destacar que las injurias deben tener el potencial de causar perjuicio a las personas mencionadas en el inciso. Esto puede incluir daños a la reputación, la integridad emocional o la estabilidad laboral del empleador, su conviviente, otros familiares o la persona que representa al empleador. La norma dicta que las injurias deben ser lo suficientemente graves como para justificar la terminación del contrato laboral, esto sugiere que no cualquier insulto o desacuerdo menor sería suficiente para justificar el visto bueno, sino que las injurias deben ser de una gravedad significativa y demostrable.

Al igual que en los casos anteriores, el empleador tiene la discreción para determinar si las injurias son lo suficientemente graves como para justificar el visto

bueno. Sin embargo, esta decisión debe estar respaldada por evidencia y debe seguir los procedimientos establecidos por la ley laboral ecuatoriana para que el inspector de trabajo pueda determinar con mayor claridad la veracidad de los hechos. Por ello se resalta la importancia de mantener un ambiente laboral respetuoso y profesional, y la necesidad de proteger la reputación y la integridad de las partes involucradas en la relación laboral.

En el numeral quinto se recalca que otra de las formas de terminar la relación contractual puede ser si el trabajador presenta un grado de ineptitud ante las tareas que se le ha asignado correspondientes al cargo que estipula su contrato, la ineptitud se refiere a la falta de habilidad, competencia o capacidad para realizar las funciones laborales requeridas para el puesto que ocupa. Es importante destacar que la ineptitud debe estar relacionada con las tareas específicas que corresponden al cargo que el empleado ocupa según lo estipulado en su contrato laboral. Esto significa que el incumplimiento de otras responsabilidades que no están claramente definidas en el contrato puede no ser suficiente para justificar el visto bueno.

El numeral no especifica el nivel de ineptitud necesario para justificar el visto bueno. Sin embargo, se puede inferir que la ineptitud debe ser significativa y tener un impacto sustancial en la capacidad del empleado para desempeñar las funciones requeridas para el puesto. Además, es indispensable que el empleador proporcione pruebas o documentación que respalde la afirmación de ineptitud del empleado.

Aunque la determinación de la ineptitud es subjetiva hasta cierto punto, el empleador debe realizar una evaluación objetiva de las habilidades y competencias del empleado en relación con las tareas específicas del puesto. Esto implica que el despido por ineptitud no debe basarse en prejuicios personales o arbitrarios, sino en una

evaluación justa y razonable del desempeño del empleado.

El sexto inciso habla de la posibilidad de terminar el contrato si el empleado acude al Seguro Social para denunciar de forma injustificada a su empleador debido a no haber cancelado las obligaciones monetarias correspondientes. Por otro lado, si dicha denuncia se justifica por medio de documentos válidos, se asegura de forma inmediata la permanencia del trabajador en su empleo durante los próximos dos años a partir de la verificación de las acusaciones, lo que implica que, si el empleado puede respaldar sus acusaciones con pruebas concretas y verificables, se protege su empleo durante un período sustancial.

Es importante enunciar que la importancia de que las denuncias realizadas por los empleados al Seguro Social deben ser respaldadas por pruebas sólidas y válidas. Además, esta protección del empleo durante dos años después de la verificación de las acusaciones busca desincentivar posibles represalias por parte del empleador y proteger los derechos de los trabajadores que actúan de buena fe al presentar denuncias.

El numeral séptimo indica que el empleado que no respete las medidas necesarias de seguridad, de prevención o de higiene que requiere la ley para el adecuado funcionamiento del entorno laboral o de igual manera incumpla de forma injustificada las prescripciones medicas señaladas en el ámbito de la salud, incurre en las causales suficientes para finiquitar el contrato de trabajo, esto incluye cualquier acción u omisión por parte del empleado que ponga en riesgo la seguridad y la salud de sí mismo y de sus compañeros de trabajo.

Además del incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, el inciso

menciona que el visto bueno también puede aplicarse cuando el empleado incumple de forma injustificada las prescripciones médicas señaladas en el ámbito de la salud. Esto implica que, si un médico ha recetado ciertas medidas o tratamientos para el cuidado de la salud del empleado y este no las sigue sin una razón válida, puede justificar su despido por visto bueno. El incumplimiento de estas obligaciones relacionadas con la seguridad, prevención e higiene laboral, así como el incumplimiento de prescripciones médicas, son consideradas como causales suficientes para el finiquito del contrato de trabajo. Esto significa que el empleador tiene fundamentos legales para terminar la relación laboral con el empleado si este no cumple con estas obligaciones.

El octavo y último numeral de este artículo recae sobre los empleados que cometan actos de acoso laboral en conjunto o de forma individual, ya sea sobre otros trabajadores, su empleador o sus subordinados, esta es causal suficiente para dar por finalizada la relación laboral. El acoso laboral, también conocido como acoso moral o acoso psicológico, se refiere a comportamientos hostiles, abusivos o intimidatorios que se dirigen hacia otros trabajadores, el empleador o sus subordinados en el entorno laboral.

Claramente se dictamina que el acoso laboral es una causa suficiente para dar por finalizada la relación laboral entre el empleador y el empleado. Esto significa que el empleador tiene fundamentos legales para despedir al empleado si se comprueba que ha estado involucrado en actos de acoso laboral, ya sea como perpetrador o partícipe en un grupo que lleva a cabo dichos actos. El problema radica en que no se especifica la gravedad o la naturaleza específica de los actos de acoso laboral que justificarían el visto bueno. Sin embargo, se puede inferir que cualquier forma de acoso laboral que afecte negativamente

el ambiente de trabajo, el bienestar emocional de los trabajadores o la productividad laboral podría ser considerada como causa suficiente para el despido.

### **6.2.2. Análisis de las causas por las que el trabajador puede terminar la relación contractual**

Por otra parte, el trabajador también podrá proponer la aplicación del visto bueno en los casos en que el empleador injurie a su persona, a su conviviente, a algún familiar y en los casos en que este agravio sea de carácter discriminatorio se deberá cancelar una indemnización en base a lo que dispone la norma correspondiente. Esta indemnización está basada en lo que dicta la normativa pertinente, la cual probablemente contenga disposiciones específicas sobre el monto y los criterios para determinar la compensación en casos de discriminación laboral.

Esta disposición resalta la importancia de proteger la dignidad y los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo. Permite que el trabajador tenga una vía para buscar el visto bueno en casos de injurias y discriminación por parte del empleador, ofreciendo una medida de protección adicional contra el abuso y la discriminación en el entorno laboral.

El segundo numeral hace referencia a la falta del empleador frente a sus responsabilidades con los pagos a los trabajadores, ya sea que no cancele los valores pactados y aceptados en la firma del contrato, como la deficiencia en la puntualidad de estos, esta es causal suficiente para que el trabajador pueda hacer ejercicio de su derecho a la remuneración justa. Esto significa que tanto el incumplimiento absoluto como la tardanza reiterada en el pago de salarios son considerados como faltas graves por parte

del empleador.

Se reconoce el derecho fundamental del trabajador a recibir una remuneración justa por su trabajo. Este derecho está consagrado en la legislación laboral ecuatoriana y garantiza que los empleados reciban una compensación adecuada y oportuna por sus servicios.

Al reconocer que estas situaciones constituyen una causal suficiente para que el trabajador haga ejercicio de su derecho a la remuneración justa, se entiende que el empleado tiene la facultad de reclamar ante las autoridades laborales competentes en caso de que el empleador no cumpla con sus obligaciones de pago de manera adecuada y oportuna.

En el tercer numeral se detalla que se puede solicitar el visto bueno para los casos que supongan la ejecución de actividades ajenas a las que el empleado fue delegado al momento de la firma del contrato. Este apartado tiene excepciones, mismas que están estipuladas en el artículo 52 del CT, ya que habrá muchos casos que, por urgencia o fuerza mayor, los empleados deban ejercer actividades distintas a la labor que normalmente realizan, ello implica que el empleado puede rechazar tareas que no están directamente relacionadas con su puesto de trabajo original.

Se destaca la importancia de proteger las condiciones laborales acordadas entre el empleador y el empleado en el contrato de trabajo. Al permitir que el empleado solicite el visto bueno en caso de que se le requiera realizar actividades ajenas a las acordadas, se salvaguarda la integridad de dicho contrato y se protege al trabajador de posibles abusos o explotación laboral.

El cuarto numeral establece que, si un empleado sufre acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión por parte del empleador o sus representantes legales, tiene derecho a solicitar el visto bueno. Esto significa que el acoso laboral, ya sea directamente realizado por el empleador o permitido por él debido a su inacción, puede ser motivo de terminación del contrato laboral por visto bueno.

Una vez presentada la petición del visto bueno, se procederá a la apertura de una conciliación que será presidida por la autoridad laboral competente. En esta conciliación, se escuchará a todas las partes involucradas, incluyendo al interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o sus representantes legales. Esto sugiere un proceso formal y estructurado para resolver la situación de acoso laboral.

La indemnización por acoso laboral será establecida de acuerdo con lo dispuesto en el segundo inciso del artículo 195.3 del Código de Trabajo. Esto implica que la ley laboral ecuatoriana contempla medidas específicas para compensar a las víctimas de acoso laboral por los daños sufridos. Además de la indemnización, el numeral menciona que, atendiendo a la gravedad del caso, la víctima de acoso laboral puede solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Esto reconoce la importancia de reparar el daño moral causado a la víctima y brinda la posibilidad de obtener una disculpa oficial por parte del acosador.

Si el trabajador presenta indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, corresponde al empleador presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Esto establece una carga probatoria sobre el empleador para demostrar que se han tomado medidas adecuadas para prevenir y abordar el acoso laboral en el lugar de trabajo.

### **6.2.3. Solicitud del visto bueno**

El Artículo 621 establece el procedimiento para la solicitud de visto bueno cuando un inspector recibe una petición para dar por terminado un contrato de trabajo basado en motivos específicos mencionados en los Artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

### **6.2.4. Notificación y plazo**

- Cuando el inspector recibe la solicitud, notifica al interesado en un plazo de veinticuatro horas.
- Se concede al interesado un plazo de dos días para que responda a la notificación.

### **6.2.5. Investigación y resolución**

- Después de recibir la respuesta o en caso de rebeldía (falta de respuesta), el inspector inicia la investigación del fundamento de la solicitud.
- La resolución del inspector se emite dentro del tercer día, ya sea otorgando o negando el visto bueno.

### **6.2.6. Contenido de la resolución**

- La resolución debe contener información detallada sobre los datos y motivos en los que se basa la decisión del inspector.

Por lo tanto, está claro que, el inspector tiene un plazo específico para notificar al interesado, quien a su vez tiene dos días para responder. Posteriormente, el inspector lleva a cabo una investigación y emite una resolución dentro de tres días, indicando los detalles y motivos que respaldan la decisión de conceder o negar el visto bueno para la terminación del contrato de trabajo.

La posibilidad de suspender las relaciones laborales radica al momento en que un

empleador ha solicitado y ha adquirido esta figura para dar por terminado el contrato laboral, el inspector tiene la facultad de, a solicitud del empleador, suspender de inmediato las relaciones laborales. Sin embargo, esta suspensión está condicionada al hecho de que el empleador deposite el equivalente a un mes de remuneración, el cual será entregado al trabajador en caso de que el visto bueno sea finalmente negado. En este escenario, el empleador también tiene la obligación de reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo; de lo contrario, podría enfrentar sanciones e indemnizaciones por despido intempestivo o injustificado según sea el caso.

El artículo 623 del CT establece el proceso y las consecuencias de la separación provisional de un trabajador por parte de un jefe de la institución del cuerpo de bomberos, garantizando ciertos derechos y plazos en el procedimiento. Por ello se define que, los jefes de los cuerpos de bomberos en el Ecuador tienen la autoridad para separar de manera efectiva y provisional a un trabajador que haya incurrido en faltas que justifiquen esta medida disciplinaria. Para llevar a cabo este proceso, se sigue el procedimiento establecido en el artículo 621 del CT. En las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua, este trámite se realiza ante el director regional del Trabajo, mientras que en las demás provincias se lleva a cabo ante el inspector del trabajo.

En caso de que la autoridad correspondiente emita un fallo negativo, el trabajador tiene el derecho de regresar al servicio o ser indemnizado por separación intempestiva, en el caso de que el empleador no desee sus servicios. Durante el período de separación provisional, conforme lo estipula el 622 del Código del trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir su salario desde el día de la separación hasta el día de su retorno al trabajo o su separación definitiva.

Si la autoridad otorga el visto bueno, la separación provisional se convierte, en definitiva, sin que el trabajador tenga derecho a recibir pago alguno por los días que duró el proceso. El director regional del Trabajo o el inspector del trabajo deben emitir su resolución en un plazo máximo de cuatro días, sin posibilidad de prórroga.

### **6.3. Consecuencias legales del visto bueno**

La ley garantiza que la finalización de la relación laboral no sea arbitraria, requiriendo que los motivos presentados sean evaluados por la autoridad administrativa competente. Esta autoridad emite una resolución aceptando o negando el "Visto Bueno", y es crucial analizar los efectos legales de esta decisión administrativa.

Cuando se acepta el Visto Bueno solicitado por el empleador, se facultará la terminación anticipada del contrato si el trabajador ha incurrido en causales establecidas en el artículo 172, realizando el acta de finiquito únicamente con los proporcionales que la ley establece. Por otro lado, si se niega el "Visto Bueno", el inspector ordena el reintegro del trabajador, y si el empleador no permite que continúe trabajando, se considera despido intempestivo o injustificado, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente de conformidad con la ley.

En el caso de que el trabajador solicite y se le conceda esta figura, implicará que el empleador no ha cumplido con el contrato, se ha incurrido en causales del artículo 173, y el resultado será la terminación de la relación laboral con compensaciones económicas al trabajador, como si se hubiera producido un despido intempestivo o injustificado según sea el caso.

Si el trabajador ve denegada su solicitud, no se indemnizará y la relación laboral

no se dará por concluida. El trabajador no puede abandonar el trabajo sin incurrir en un abandono intempestivo, lo que podría llevar a indemnizar al empleador. Ante esto, el trabajador puede emprender acciones legales, como presentar una demanda de terminación del contrato ante el Juez de Trabajo.

Por lo tanto, los efectos legales derivados de la solicitud y otorgamiento del visto bueno resultan en la terminación legal de la relación laboral. En caso de apelación, el informe generado solo tendrá valor como referencia que el juez de trabajo evaluará y validará o rechazará.

#### **6.4. De la contestación al visto bueno**

En cuanto a la contestación del Visto Bueno, se destaca como una facultad legal de las partes que les permite interponer todos los argumentos y las pruebas pertinentes de descargo para desvirtuar ante el inspector del trabajo la petición interpuesta. El trabajador puede impugnar alegando el derecho al trabajo, mientras que el empleador puede hacerlo en defensa de sus derechos económicos a fin de que no se le configure despido intempestivo.

Este procedimiento administrativo tiene como objetivo salvaguardar los derechos de ambas partes involucradas en la relación laboral. Según el artículo 183 del Código del Trabajo, las causas aducidas para la terminación del contrato deben ser calificadas por el Inspector del Trabajo, cuya resolución únicamente puede ser impugnada ante el Juez competente en procedimiento Sumario.

#### **6.5. Prescripción del Visto Bueno**

Según el literal b) del artículo 636 del Código del Trabajo, la acción de solicitud

de visto bueno tiene un plazo de prescripción de un mes. El cómputo de este plazo generalmente inicia desde la fecha en que ocurrieron los hechos que son determinantes para la solicitud de visto bueno.

En casos específicos, como los contemplados en el número 3 del artículo 172 del Código del Trabajo, el plazo de prescripción se contabiliza a partir de la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos. En estas situaciones, la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que se enteró de los hechos después de la fecha en que ocurrieron.

Por otro lado, en los casos del numeral 1 del artículo 172 del Código del Trabajo, el plazo de prescripción se calcula desde el último día de la impuntualidad o ausencia, antes de la presentación de la solicitud de visto bueno, según corresponda.

#### **6.6. Análisis del Juicio N. ° 23303-2018- 00508**

Rosa Elvira Martínez demandó a la compañía Agroindustrial El Edén AGROEDEN Cía. Ltda. por despido intempestivo. La Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas ordenó el pago de US\$ 3.111,00 por la causa de despido intempestivo y una bonificación por desahucio. La compañía demandada presentó recurso de casación.

La parte demandada sostiene que la sentencia de apelación posee una interpretación errónea del art. 172 numeral 2 del Código del Trabajo, ya que, según su juicio, el tribunal prescindió del análisis conjunto de la prueba, especialmente del Reglamento Interno de la Compañía. De igual manera se dicta que el proceso cumplió con todas las formalidades del caso. Posteriormente se llevó a cabo la audiencia correspondiente a las disposiciones, en este sentido se presenta un recurso de casación en

contra de la parte demandante, con la premisa de que se mal interpretó la norma del CT, resaltando el artículo 172.

Dando resolución al problema que se plantea, el tribunal analiza la cuestión jurídica y examina la sentencia de apelación, por ello concluye que los jueces de apelación justificaron la impugnación del visto bueno y, por ende, el pago de la indemnización. Asimismo, se observa desorden en la presentación del recurso de casación por parte de la defensa de la demandada.

El tribunal determinó finalmente que no hubo una interpretación errónea del artículo 172 numeral 2 del CT en la sentencia de apelación, rechazando de esta manera los argumentos de la parte demandada. Además, señala la falta de orden y meticulosidad en la presentación del recurso de casación por parte de la defensa de la compañía demandada. Esto evidencia que el visto bueno se desecha y se sigue la causa por la vía judicial.

#### **6.7. El Principio In Dubio Pro-Operario en relación con el visto bueno**

En el contexto de la aplicación del visto bueno en el Ecuador, se ha podido observar que cada vez supone un alto grado de dificultad para el empleador para cortar lazos laborales con sus empleados, esto debido a la aparición de distintos vacíos legales frente a las actuaciones del trabajador.

Por consiguiente, la legislación actual beneficia al trabajador por medio de este principio, ya que, al tener duda en casos específicos, quien aplica la norma velará por los intereses particulares del trabajador. El artículo 7 del CT cita y dispone que los encargados de administrar justicia en la rama laboral deben aplicar la norma más favorable a los empleados/ trabajadores.

## 6.8. Análisis de la técnica de la entrevista

### 6.8.1. Entrevista 1

#### ENTREVISTA DIRIGIDA AL ABOGADO ANDERSON JAVIER FLORES SUÁREZ, INSPECTOR DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES DEL CANTÓN IBARRA

<b>Pregunta 1</b>	<b>Según su experiencia, ¿Cree usted que existen situaciones específicas en las que el visto bueno ha demostrado ser particularmente eficaz o ineficaz?</b>
	<b>Respuesta:</b> Sí, en la mayoría de los casos se extiende la fase de conciliación antes de ir a los alegatos muchos casos se resuelven mediante acuerdos debido a que las partes ya no desean seguir con una relación laboral existen casos en los que es necesario la realización del visto bueno debido a la negativa conducta que presenta el trabajador
<b>Pregunta 2</b>	<b>¿Cuáles son, según su criterio, los beneficios más relevantes que ofrece el visto bueno en el contexto legal ecuatoriano?</b>
	<b>Respuesta:</b> Los beneficios como empleador sería en la liquidación de haberes laborales en la productividad de la empresa o institución que se ve afectada por un mal trabajador o colaborador que disminuye la producción en general.
<b>Pregunta 3</b>	<b>Desde su perspectiva, ¿Cuáles cree que son los principales desafíos o limitaciones que enfrenta el proceso del visto bueno en el país?</b>
	<b>Respuesta:</b> La celeridad es importante ya que se tiene 30 días para resolver los casos. El debido proceso debe respetarse por la autoridad. Dentro de las diligencias investigativas es importante destacar que se aplican las reglas del COGEP, sin embargo, existen vicios legales que deben ser superados mediante reforma.

<b>Pregunta 4</b>	<b>¿Qué mejoras sugeriría usted para optimizar la eficacia del visto bueno en el contexto laboral ecuatoriano?</b>
<b>Respuesta:</b> La aplicación de medios tecnológicos para grabar las diligencias de investigación a fin de que el inspector direcciona de mejor manera las audiencias, también sería conveniente tener un marco legal propio para el visto bueno.	
<b>Pregunta 5</b>	<b>¿Cree usted que la legislación actual sobre el visto bueno es adecuada o considera que necesita algunas modificaciones? En ese caso, ¿cuáles serían dichas modificaciones?</b>
<b>Respuesta:</b> Debería modificarse el término para contestar la solicitud del visto bueno por cuanto las pruebas de descargo serían difíciles de conseguir en ciertos casos, lesionando el derecho a la legítima defensa como en el COGEP el plazo se aumenta de 3 a 5 días debe aplicarse por igual al proceso del visto bueno	

Fuente: Entrevista

Autor: Sánchez (2024)

Por medio de la entrevista realizada al Abogado Anderson Flores quien, a su vez, se desempeña en el área de Inspectoría de Trabajo, explica por medio de las interrogantes planteadas, cómo el visto bueno en una de sus primeras etapas procesales actúa por medio del Inspector de Trabajo y motiva a las partes a hacer una conciliación, si después de esta etapa no se llega a un acuerdo y se desea romper con el vínculo laboral, se procede con la aplicación del visto bueno.

En cuanto a los beneficios que supone esta figura legal, señala que la relación laboral se extingue y se debe cancelar la respectiva liquidación, únicamente con los proporcionales que corresponde a un trabajador que no realiza las actividades establecidas

y genera pérdidas. Llevando a colación los desafíos y limitantes del visto bueno, el experto en el área dice que se debe cumplir con los tiempos establecidos en la normativa, esto a su vez protege a las partes ya que se lleva a cabo el debido proceso, sin embargo, señala de forma imperativa que ante los vacíos legales existentes debería darse una reforma para que el visto bueno sea una figura mucho más eficaz. Con este punto importante de optimizar la eficacia, sugiere que se debería invertir capital para el implemento de medios tecnológicos a fin de registrar todas las diligencias procesales del Inspector de Trabajo para poder resolver de mejor manera, así como también sugiere que debería existir un marco legal que norme específicamente al visto bueno ya que merece la pena potenciar el peso de esta figura. Finalmente, el Inspector de Trabajo propone que la normativa actual debe ser modificada, por cuanto los plazos vulneran el derecho a la legítima defensa y que no tiene carácter definitivo en razón de que se pueden tomar otras alternativas, en consecuencia, concluye que el visto bueno no es eficaz.

### 6.8.2. Entrevista 2

#### ENTREVISTA DIRIGIDA AL ABOGADO SANTIAGO JAVIER ORELLANA MEJÍA, FUNCIONARIO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA.

<b>Pregunta 1</b>	<b>Según su experiencia, ¿Cree usted que existen situaciones específicas en las que el visto bueno ha demostrado ser particularmente eficaz o ineficaz?</b>
<b>Respuesta:</b>	Considero que el visto bueno si es eficaz si hablamos de una correcta ejecución por parte de la autoridad.
<b>Pregunta 2</b>	<b>¿Cuáles son, según su criterio, los beneficios más relevantes que ofrece el visto bueno en el contexto legal ecuatoriano?</b>

<b>Respuesta:</b> Pienso que puede ser la reparación integral del trabajador por su servicio	
<b>Pregunta 3</b>	<b>Desde su perspectiva, ¿Cuáles cree que son los principales desafíos o limitaciones que enfrenta el proceso del visto bueno en el país?</b>
<b>Respuesta:</b> Se limita más en el desconocimiento de los trabajadores para reclamar sus derechos, porque en muchos casos dejan que sus empleadores tomen el control de la situación y se sienten en una posición de inferioridad.	
<b>Pregunta 4</b>	<b>¿Qué mejoras sugeriría usted para optimizar la eficacia del visto bueno en el contexto laboral ecuatoriano?</b>
<b>Respuesta:</b> Como punto más importante yo sugeriría la celeridad procesal correspondiente debido a que existen muchos casos en que si es evidente la falta de principios procesales para llevar a cabo esta figura.	
<b>Pregunta 5</b>	<b>¿Cree usted que la legislación actual sobre el visto bueno es adecuada o considera que necesita algunas modificaciones? En ese caso, ¿cuáles serían dichas modificaciones?</b>
<b>Respuesta:</b> Considero que la legislación si está adecuada a las necesidades de cada trabajador, más basada en el desconocimiento del poder demandar por el visto bueno	

Fuente: Entrevista

Autor: Sánchez (2023)

Considerando que el Visto Bueno como una herramienta para hacer válido el derecho a la defensa, es utilizado tanto por empleadores como por trabajadores, supone que la autoridad debe garantizar los intereses de las partes, pero atendiendo principalmente a las peticiones. Los beneficios de la figura del visto bueno están principalmente en la reparación integral que se puede conceder de distintas formas. Lo

más importante es la aplicación de los principios procesales en todas las etapas, desde la presentación del reclamo.

### 6.8.3. Entrevista 3

#### ENTREVISTA DIRIGIDA A LA ABOGADA JENNY ELIZABETH VARGAS BENÍTEZ, EXPERTA EN MATERIA DE DERECHO CIVIL

<b>Pregunta 1</b>	<b>Según su experiencia, ¿Cree usted que existen situaciones específicas en las que el visto bueno ha demostrado ser particularmente eficaz o ineficaz?</b>
<b>Respuesta:</b>	Si existen situaciones de todo tipo, por ende, no siempre va a resultar que el visto bueno sea eficaz en todos los casos.
<b>Pregunta 2</b>	<b>¿Cuáles son, según su criterio, los beneficios más relevantes que ofrece el visto bueno en el contexto legal ecuatoriano?</b>
<b>Respuesta:</b>	Bueno particularmente considero que el visto bueno es una herramienta jurídica eficaz; y más allá de ello un aporte social laboral equitativo entre empleador y trabajador, lo más destacado de este es la consigna de erradicar las condiciones laborales precarias.
<b>Pregunta 3</b>	<b>Desde su perspectiva, ¿Cuáles cree que son los principales desafíos o limitaciones que enfrenta el proceso del visto bueno en el país?</b>
<b>Respuesta:</b>	La falta de conocimiento, si bien es cierto como ciudadanos y más aún como clase obrera estamos obligados a conocer y reconocer nuestros derechos, hay que dejar clara la falta de iniciativa de la autoridad de trabajo por socializar y concienciar al trabajador sobre los beneficios del trámite de visto bueno.

<b>Pregunta 4</b>	<b>¿Qué mejoras sugeriría usted para optimizar la eficacia del visto bueno en el contexto laboral ecuatoriano?</b>
<b>Respuesta:</b> La autoridad laboral, en este caso el Ministerio de Trabajo debería iniciar campañas de socialización de normativa, beneficios y puntos negativos de un proceso de visto bueno. Los funcionarios que desempeñan sus funciones como inspectores de trabajo y son quienes están dirigiendo finalmente el tema frente al empleador y trabajador deben aumentar su compromiso social y orientar al trabajador en todas las etapas del proceso.	
<b>Pregunta 5</b>	<b>¿Cree usted que la legislación actual sobre el visto bueno es adecuada o considera que necesita algunas modificaciones? En ese caso, ¿cuáles serían dichas modificaciones?</b>
<b>Respuesta:</b> La estructura jurídica que se ha proporcionado al mismo es correcta, el problema radica en el procedimiento y actuación de administración pública frente al reclamo ciudadano.	

Fuente: Entrevista

Autor: Sánchez (2023)

Es así como se considera la existencia de casos varios, por ende, es posible identificar que no siempre se procede de forma adecuada, debido a la aparición de otras figuras como el despido intempestivo. Señala también que las relaciones laborales están muy deterioradas puesto que actualmente el empleador tiene muchas limitantes al momento de requerir la finalización de la relación laboral. En el marco actual el trabajador se encuentra de cierto modo “blindado” por las leyes que previenen el desempleo. Los desafíos más importantes que atraviesa el trámite del visto bueno en el aspecto social están ligados a la falta de conocimiento de los derechos que corresponde a cada trabajador. Sugiere que los funcionarios que ejercen y llevan el proceso del visto bueno

tengan un compromiso con las partes al igual que la entidad que los regula. Finalmente, el alcance que tiene la norma es el adecuado, sin embargo, el procedimiento, se sigue percibiendo de forma defectuosa por parte de la administración pública.

## **6.9.DISCUSIÓN**

Tras haber elaborado el respectivo análisis documental del Visto Bueno y la normativa vigente en el Ecuador, así como los antecedentes que presiden esta investigación podemos destacar la relevancia de presentar y argumentar de manera adecuada la solicitud del visto bueno sin demoras que puedan afectar la precisión de la narración de los hechos. La falta de exactitud en la descripción puede resultar en la pérdida de detalles esenciales con el tiempo, los cuales podrían ser fundamentales para que el Inspector de Trabajo tome una decisión más precisa. Masabanda (2018)

El aspecto crucial para respaldar la solicitud del visto bueno es proporcionar una narración precisa de los eventos en disputa. Esto constituirá un respaldo factual y legal suficiente para evitar el rechazo de la solicitud. La petición deberá ser evaluada en el proceso de calificación posterior por parte del inspector de trabajo.

De igual manera en el ámbito judicial, Bósquez et al. (2021) examinan cómo el Código de Trabajo regula la disolución de contratos laborales mediante los artículos 172 y 173. No obstante, señalan que la redacción de dichos artículos es confusa y contiene imprecisiones que complican su comprensión. El papel del Inspector de Trabajo como juez en este proceso es sumamente importante, sin embargo, la explicación sobre su proceso de calificación y emisión del "Visto Bueno" resulta poco clara. También se

menciona una "resolución" susceptible de impugnación judicial, pero no en el ámbito Contencioso Administrativo, sin proporcionar detalles claros sobre esta resolución y las diferencias entre ambos tipos de impugnación. Se sostiene que esta resolución no limita la posibilidad de recurrir a un Juez de materia laboral para expresar inconformidades, pero la relación con el proceso de solicitud y emisión del Visto Bueno no queda definida con claridad. Además, se destaca que el procedimiento de la Inspectoría de Trabajo es considerado solo un "mero informe", generando confusión respecto a su relevancia y su función real en el proceso.

Carrera (2021) trae a colación las competencias del Inspector de trabajo, esto como base para definir las posibilidades que tiene la autoridad para actuar sobre los actos y las relaciones laborales, por ello explica que la labor de la inspectoría del Trabajo abarca una amplia gama de actividades relacionadas con la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales. Entre sus funciones principales se encuentran la supervisión de las condiciones laborales en los lugares de trabajo, la investigación de denuncias por parte de los trabajadores, la realización de inspecciones laborales para verificar el cumplimiento de la normativa vigente, y la imposición de sanciones en caso de detectar irregularidades o incumplimientos por parte de los empleadores.

Es importante destacar que la inspectoría del Trabajo opera en consonancia con los principios y valores consagrados en la Constitución de Ecuador, los cuales incluyen la protección de los derechos laborales, la igualdad de oportunidades en el empleo, la dignidad humana en el trabajo y la promoción del trabajo decente. En este sentido, su función no se limita únicamente a la aplicación de la ley, sino que también busca promover un ambiente laboral justo, seguro y equitativo para todos los trabajadores.

## 7. CONCLUSIONES

A continuación, se expondrá en síntesis las conclusiones principales que responden a los objetivos propuestos en la investigación.

Al analizar la normativa se determinó que las causales no resultan de mucha utilidad al momento de presentar una petición en contra de un trabajador que no cumple con sus obligaciones laborales, así, se encuentran inconsistencias en el Artículo 172, numeral 3, del Código de Trabajo en razón de que no guarda claridad la disposición para poder definir una conducta inmoral proveniente del trabajador, a menudo las conductas inmorales o la falta de probidad pueden ocurrir en situaciones en las que no hay evidencia física o documental clara que las respalde, esto puede dificultar la tarea de probar tales conductas de manera objetiva y convincente, por ende, la solicitud en dichos casos sería negada, lo que evidencia que el Visto Bueno carece de eficacia.

Es difícil establecer de forma eficaz y efectiva las causas para solicitar el visto bueno, cualquiera de las causas tipificadas en el CT alegadas por el empleador debe ser probadas adecuadamente y solo tendrán peso en la audiencia si la o las faltas cometidas por el trabajador son graves, sin embargo, las faltas leves reiteradas únicamente tendrán como consecuencias desde amonestaciones verbales o escritas, hasta sanciones pecuniarias, por esta razón el Visto Bueno no será procedente. En consecuencia, se puede negar la solicitud y el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral.

En base a la investigación, se concluye que el término de 48 horas para contestar a

la solicitud de Visto Bueno es corto y puede ser determinante para aceptar la petición puesto que, conseguir las pruebas necesarias puede ser un proceso complejo que requiere tiempo adicional. Esto puede incluir la recopilación de documentos, la obtención de testimonios, la revisión de registros o la realización de investigaciones adicionales. Por tal motivo el Visto Bueno exhibe una vulneración a la legítima defensa, así como su ineficacia.

Por medio del análisis de la opinión de los profesionales en el área laboral se concluye que la eficacia del Visto Bueno es adecuada cuando la autoridad competente emplea sus funciones en base a sus principios y atribuciones, sin embargo, el proceso puede verse viciado si dicha autoridad no tiene un compromiso social para guiar a las partes involucradas en el proceso. Estas variables pueden determinar que el Visto Bueno es parcialmente eficaz.

## **8. RECOMENDACIONES**

Del análisis normativo se sugiere una reforma al Código de Trabajo que se encuentra desactualizado, en su artículo 172 y más disposiciones que regulan todo el trámite de Visto Bueno ya que no se profundiza claramente las causas por las que el empleador puede dar por terminada la relación laboral, con trabajadores que no cumplen con sus obligaciones. Esto es de suma importancia debido a los constantes cambios a los que está sometida la sociedad, es imperativo que se garantice un proceso eficaz para dar por terminada la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo debería modificar esta figura que puede tener mucho potencial para brindar celeridad y demás garantías para el empleador y el empleado.

Se propone la utilización de medios electrónicos mientras dure la sustanciación del proceso del Visto Bueno, esto podría mejorar la valoración que deban hacer las autoridades antes de emitir cualquier tipo de resolución a favor o en contra de la petición.

Se recomienda que, el trámite de visto bueno no se tome como un mero informe o un trámite administrativo que no tiene fuerza de cumplimiento y se establezca una normativa que ponga este trámite al nivel de una sentencia o acta de mediación, es decir que se exija su cumplimiento para no tener que acudir a otras instancias judiciales y así se verían descongestionados los asuntos laborales en la Justicia Ordinaria por impugnaciones de visto bueno.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bósquez J. (2021), *El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo*. Quito, Ecuador.
- Ceballos L. (2019). *Elementos del Contrato*. Derecho, Sociedad.
- Centro de Formación Judicial. (2019). *La Corte revoca una sentencia laboral por apartarse de lo establecido en su anterior fallo dictado en el mismo caso*. Quito, Ecuador.
- Correa S. (2019). *De la inspectoría del trabajo*. Recuperado de [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/correa\\_noticias\\_cielo\\_n8\\_2021.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/correa_noticias_cielo_n8_2021.pdf)
- Jaime Israel León Loza, Marco Antonio Guevara Bermúdez, & Henry Oswaldo Rojas Narváez. (2023). *Elementos Sustanciales del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. *Domino De Las Ciencias*, 9(2), 541–570.
- Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia (Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia. 18 de 10 de 2010).
- Masabanda G. (2018). *Instrumentos Jurídicos aplicables en la contratación individual de Trabajo*.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2021). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189*. Quito: Ministerio de Trabajo.
- Montalván S. (2020). *Medios eficaces para probar el acoso laboral como causal en el trámite de visto bueno*. Cuenca, Ecuador.
- Ocanto M. (2019). *Derecho Laboral*. Colombia, Bogotá: Leges. Primera Sala de lo
- Ortega L. (2018). *El acto administrativo en los procesos y procedimientos*. Bogotá,

Universidad Católica de Colombia.

Peña M. (2020). *La vulneración de los derechos procesales en el trámite administrativo de visto bueno*. Cuenca. Ecuador.

Poveda L. (2023). *El visto bueno del empleador y la prescripción en el procedimiento laboral establecido en el art 636 del código de trabajo*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador.

Rodríguez M. (2019). *Procedimiento administrativo del visto bueno, enfoque constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso*. Cuenca, Ecuador.

Soriano R y Barros K. (2022). *Derogación del procedimiento del visto bueno ante su ineficacia de terminar la relación laboral*. Trabajo de Titulación. Cuenca, Ecuador.

Velásquez A. (2018). *Regulación del trámite de visto bueno en el Ecuador*. Loja, Ecuador.

## **10. ANEXOS**

### **CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA**

#### **Entrevista: Análisis de la Eficacia del Visto Bueno en Ecuador**

Estimado/a

Agradecemos su participación en esta entrevista, la cual tiene como objetivo obtener información valiosa para el trabajo de titulación: "Análisis de la eficacia del visto bueno en el Ecuador" realizada por el estudiante Ariel Alejandro Sánchez Benítez, como parte de los requisitos para obtener el título de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra. Su experiencia y conocimiento son fundamentales para enriquecer este estudio.

Nombre:

- 1. Según su experiencia, ¿Cree usted que existen situaciones específicas en las que el visto bueno ha demostrado ser particularmente eficaz o ineficaz?**
- 2. ¿Cuáles son, según su criterio, los beneficios más relevantes que ofrece el visto bueno en el contexto legal ecuatoriano?**
- 3. Desde su perspectiva, ¿Cuáles cree que son los principales desafíos o limitaciones que enfrenta el proceso del visto bueno en el país?**
- 4. ¿Qué mejoras sugeriría usted para optimizar la eficacia del visto bueno en el contexto laboral ecuatoriano?**
- 5. ¿Cree usted que la legislación actual sobre el visto bueno es adecuada o considera que necesita algunas modificaciones? En ese caso, ¿cuáles serían dichas modificaciones?**

**Muchas Gracias por su aporte.**