

**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

**ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS**

**POSTGRADO ESPECIALIDAD EN DERECHO EMPRESARIAL**

**TEMA DE INVESTIGACION: EL VISTO BUENO EN MATERIA LABORAL.-**

**AUTORES**

**ADRIAN OLMEDO FEICAN VELEZ  
ROMULO FRANCISCO VELEZ OCHOA  
JUAN CARLOS ENCALADA BARZALLO**

**DIRECTOR. DR. PATRICIO BACA MANCHENO**

**Loja, 2.009**

**- I -**

**DECLARACION DE AUTORIA**

Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de los autores.

**DR. ADRIAN OLMEDO FEICAN VELEZ f.....**

**DR. JUAN CARLOS ENCALADA BARZALLO f.....**

**ABG. ROMULO FRANCISCO VELEZ OCHOA f.....**

**CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS**

Nosotros **ADRIAN OLMEDO FEICAN VELEZ, JUAN CARLOS ENCALADA BARZALLO y ROMULO FRANCISCO VELEZ OCHOA**, declaramos conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (operativo) de la Universidad"

**DR. ADRIAN OLMEDO FEICAN VELEZ f.....**

**DR. JUAN CARLOS ENCALADA BARZALLO f.....**

**ABG. ROMULO FRANCISCO VELEZ OCHOA f.....**

**Dr. Patricio Baca Mancheno**  
**DOCENTE-DIRECTOR DE LA TESINA**

**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación, realizado por los estudiantes señores: **ADRIAN OLMEDO FEICAN VELEZ, JUAN CARLOS ENCALADA BARZALLO y ROMULO FRANCISCO VELEZ OCHOA**, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja por lo que autorizo su presentación.

Loja,.....

.....  
**Dr.**

### INTRODUCCION.-

Debemos manifestar en la presente Introducción del tema escogido para la elaboración de la Tesina, que se trata de un proceso administrativo de sumo interés tanto para la parte trabajadora como para la empleadora, ya que con el mismo se da término a una relación de trabajo en la cual queda pendiente derechos y obligaciones de las partes que pueden ser vinculados en un proceso judicial independiente de una resolución administrativa de Visto Bueno.-

La Investigación está dirigida directamente con situaciones reales que pueden afectar tanto a las partes intervinientes y muchas veces al Juzgador del Trámite, sabiendo que la investigación se ha desarrollado en el marco de la experiencia profesional y problemática actual del trámite de Visto Bueno. Tendremos la oportunidad de realizar la interrogante Básica de nuestro tema al formular los actos posteriores al Visto Bueno si el empleador o Trabajador se benefició o no del mismo, es decir si con el mismo hizo respetar sus derechos o no.-

En éste marco nos presentaremos con varias interrogantes pues creemos que el mismo no debe terminar con la simple conclusión de un trabajo si no debería velar por el respeto de los derechos consagrados tanto en el C. del Trabajo como en las demás leyes vigentes basados en el principio de la **INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**, tanto para trabajadores como para empleadores, conscientes de que muchas veces el inicio y término de un proceso administrativo de Visto Bueno puede desencadenar una demanda laboral con buenas o malas consecuencias jurídicas en el plano económico para cualquiera de las partes intervinientes en una relación de trabajo.

El Objetivo principal del presente trabajo de investigación será conocer directamente no solo lo literal que puede contener una solicitud de Visto Bueno sino su trámite interno su esencia la forma de llevarlo a cabo, su trámite, el desenvolvimiento Legal, causales, normas aplicables, el actuar de todas las partes intervinientes y sus resultados, consecuencias Jurídicas con el fin de que sirva de ejemplo y materia para cualquier trabajo práctico dentro de la vida de un profesional en libre ejercicio de la abogacía.

## **CAPITULO I**

- 1.1 La Relación Individual de Trabajo
  - 1.1.1 Inicio de la relación de trabajo
  - 1.1.2 Clase de Contrato
  - 1.1.3 Las necesidades del empleador
  - 1.1.4 Elaboración del contrato de trabajo
- 1.2 Los elementos de la relación Laboral
- 1.3 Normas Legales de Terminación de la relación de Trabajo.-

## **CAPITULO II**

- 2.1 El Visto Bueno Laboral
- 2.2 Tramite Administrativo Legal del Visto Bueno
- 2.3 Efectos Jurídicos del trámite de Visto Bueno.-

## **CAPITULO III**

- 3.1 La solicitud de Visto Bueno
- 3.2 La Etapa de Investigación
- 3.3 La etapa de Resolución Administrativa.
- 3.4 Jurisprudencia

## Desarrollo de los capítulos:

### CAPITULO I

#### 1.1 La Relación Individual de Trabajo.-

Encontramos Vigente la Legislación Laboral en nuestro País, enmarcada de manera especial en la **CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO**, que fue inscrita en el Registro oficial bajo el número 167 del 16 de Diciembre de 1.995, la misma que contiene las normas de carácter laboral aplicables a una relación de trabajo tanto individual como colectiva.-

En dicho cuerpo legal, su objetivo primordial es la **PROTECCION DE LOS DERECHOS** de trabajadores y empleadores, sus obligaciones, deberes, y normas que rigen la relación de trabajo, diferentes tipos de contratos, que dan inicio a la relación misma, que será objeto de éste trabajo investigativo en lo posterior.

Claramente en base de principios constitucionales referentes a temas como a igual trabajo igual remuneración, en la Codificación determina con claridad los beneficios económicos de los trabajadores que serán cumplidos por el empleador, hablemos de remuneraciones, Décimo Tercero, Décimo Cuarto, Vacaciones, y demás beneficios sociales y económicos a los que tiene derecho un trabajador desde el inicio de la relación de trabajo.

El Inicio de una Relación de Trabajo se da con el llamado **CONTRATO INDIVIDUAL** de Trabajo, el mismo que está debidamente conceptualizado en el Art. 8 del Código del Trabajo, entendiéndose como:

Art.8 Contrato individual.- Contrato Individual de Trabajo en es 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 pro el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.-

### **1.1.1 El Inicio de la Relación de Trabajo.**

Al iniciarse una relación de Trabajo Individual, el Empleador y el Trabajador deben celebrar el respectivo Contrato de Trabajo, pues si bien nuestra legislación laboral permite que el contrato pueda ser en otros, expreso o tácito, cada una de las partes fijará los lineamientos a través de los cuales la relación de trabajo se registrará.

### **1.1.2 ¿Clase de Contrato?**

La gran pregunta que continuamente se realiza un empleador es: ¿Que tipo o clase de contrato de Trabajo debo celebrar?

En primer lugar, debe conocerse cuantas clases de contratos existe en la legislación ecuatoriana, con el fin de que identifique el contrato que se adecue a las necesidades del empleador o de la empresa.

Así en el Código del Trabajo encontramos a partir del Art. 11 diferentes contratos que se pueden celebrar y los conceptos de cada uno de ellos, citando a contratos de plazo fijo, a prueba, Indefinidos, Eventuales, Ocasionales, Temporales, por Hora, Obra Cierta, Tarea, a Destajo, Por Grupo, Enganche y más, de los cuales cada uno e ellos tiene sus características específicas y esenciales que se prestarán para que la relación de Trabajo guarde su armonía entre las partes.

Lógicamente que el Trabajador deberá también establecer sus puntos de vista sobre un contrato a firmar, dado que puede presentarse un contrato que perjudique su estabilidad o simplemente no llegue a superar las expectativas del trabajador, ya que toda persona tiene derecho para superarse no solo en su vida diaria, si no en no en el trabajo, y es así que al firmar un contrato el trabajador presenta psicológicamente su deseo de superación y progreso.

### **1.1.3. Las Necesidades del Empleador.**

La parte empleadora deberá estudiar la clase de contrato de trabajo que beneficiará a su negocio o empresa, ya que un contrato celebrado a lo mejor por un empleador o una empresa que conozca o tenga relación y recomienda la celebración de determinados contratos no le servirá, por éste motivo deberá el empleador buscar la asesoría legal respectiva en la rama

laboral para identificar el contrato individual de trabajo que más le convenga a su negocio o empresa.

Para citar algunos casos prácticos, diremos por ejemplo que un empleador requiera servicios Eventuales de un Trabajador, en éste caso no le convendría contratar a un trabajador a plazo fijo, pues su necesidad sería a lo mejor de uno a seis meses con lo cual satisface su necesidad. En otro caso a lo mejor el deseo del empleador es contratar a un personal para que trabaje menos de la jornada normal, por lo que podrá escoger de acuerdo a

sus necesidades si su deseo es que trabaje un número de horas determinadas o no, pues en el primer optar por celebrar un contrato de trabajo por horas o de lo contrario celebrar un contrato de Jornada Parcial determinando el número de horas que el trabajador va a laborar menos de la jornada normal e la ocho horas diarias. Para éste asunto volvemos a insistir la recomendación de acudir a un profesional especialista en la rama.

Es recomendable que el trabajador manifieste al iniciar una relación de trabajo, que su empleador celebre el respectivo contrato laboral pues su estabilidad dependerá mucho de ello, a más de su tranquilidad para el desenvolvimiento del mismo.

A este respecto indicaremos que dicha estabilidad en el trabajo partirá con la celebración del contrato y obviamente las exigencias del empleador, si se establece la relación de trabajo con un contrato por HORAS, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 17 del C. del Trabajo, no existe estabilidad para ninguna de las partes, pudiendo el empleador o trabajador en cualquier momento dar por terminada la relación de trabajo. La estabilidad en éste contrato no existe, a más de que el empleador deberá asumir el cien por ciento en lo referente al pago del Seguro Social.

Con respecto al pago de beneficios adicionales a los que todo trabajador tiene derecho, indicamos que en el contrato por Horas éstos van incluidos en el valor de la hora, pero aclarando que con respecto a beneficios como el pago de horas extraordinarias y suplementarias, de existir éstas deberán ser pagadas de acuerdo a la ley laboral y con los recargos respectivos para cada uno de ellas.

Así mismo el trabajador puede ser sometido a una etapa de prueba, la misma que en la legislación laboral Ecuatoriana está regulada con el plazo detrás meses.

En la práctica se confunde la forma como debe iniciarse éste período de prueba, y como el empleador puede tener derecho para acceder a los beneficios de terminar el contrato por estar en éste período. Debe comenzarse por celebrar por escrito un contrato de trabajo que si bien puede ser solamente a prueba por tres meses, puede establecerse un contrato como el de plazo fijo con un período de prueba de tres meses.

Para que surta los efectos legales, y puedan dar por terminadas las relaciones de trabajo amparándose en éste período de prueba, éste contrato debe estar legalmente inscrito en la dependencia respectiva como veremos más adelante, de lo contrario la llamada etapa de prueba no surtirá efecto

legal alguno y se convertiría en el caso del empleador, en un Despido Intempestivo y en el caso del Trabajador en un Abandono Injustificado con las sanciones legales que establece el Código del Trabajo.

Entonces la inscripción del contrato de trabajo es importantísimo, a más de que es recomendable para la estabilidad de las partes en la relación de Trabajo, celebrarlo por escrito, y desde luego acordándonos que el contrato de Trabajo también puede ser tácito o expreso. De esto tienen que recordar las partes que, para una debida protección laboral desde el inicio las reglas tienen que establecerse en forma legal respetando deberes y derechos, y que mejor manera la de redactar un contrato de Trabajo amparados en las disposiciones del C. del Trabajo Ecuatoriano, de lo contrario en lo posterior se podrán iniciar reclamos de variada índole comenzando por ejemplo por discutir la clase de trabajo que realizaba y que por el mismo no le correspondía determinada remuneración, esto es lo que se llama DIFERENCIA SALARIAL, por lo que dicha protección se la hará desde el inicio del trabajo con el llamado CONTRATO DE TRABAJO.

En el Código del Trabajo Ecuatoriano encontraremos las diferentes clases de contratos que en éste trabajo no es deber el ocupar analizarlos por la facilidad de entender sus conceptos, pero debemos indicar que un **CONTRATO DE TRABAJO**, debe ser redactado no respetando un modelo, sino realizado por un profesional del derecho o persona que tenga el conocimiento suficiente sobre los aspectos, cláusulas y datos que un contrato debe tener, que si bien no existe requisitos esenciales, tiene que contener datos básicos para que pueda ser aprobado.

#### **1.1.4. Elaboración del Contrato de Trabajo**

Una vez que el empleador ha decidido y determinado la clase de contrato que le conviene para su empresa o negocio, debe ocuparse por elaborar adecuadamente el mismo, recomendando que el copiar un modelo puede ser riesgoso en algunos casos, dado que si un modelo de contrato le sirvió a un empleador o empresa no quiere decir que el mismo modelo le sirva a otro empleador o empresa, pues a lo mejor se desea introducir alguna cláusula especial o que beneficie a las partes, por lo que reiteramos nuestra opinión que el contrato deberá redactarlo un profesional del derecho o un persona que conozca el tema con experiencia.

Es importante que el contrato de trabajo contenga datos claros y exactos sobre lo que se quiere indicar, es decir comenzando por sus nombres y apellidos completos, con indicación del número de su cédula de ciudadanía y en el caso del empleador con indicación de la calidad con la que comparece si por sus propios derechos o como representante de alguna entidad o persona jurídica.

En la práctica se ha visto que muchas veces comparece un determinado empleador por sus propios derechos, y el trabajador laborará en una empresa con personería jurídica propia, lo que traería serios inconvenientes a la parte que contrató. Inclusive es necesario indicar el número de afiliación Patronal que posea el empleador con esto se garantizará el derecho del trabajador para acceder a su beneficio del seguro social OBLIGATORIO.

#### **1.2 Elementos de la relación de Trabajo.**

Es necesario distinguir algunos elementos, aunque no sea motivo del presente trabajo Investigativo, pero con el inicio legal de una relación de Trabajo, podemos referirnos al Trámite de Visto Bueno de lo contrario sin el contrato tampoco se crearía el derecho para dicho trámite.-

En la Legislación Laboral Ecuatoriana, encontramos diferentes tipos de contrato Individual los mismos que está determinados a partir del Art. 11 del C. de Trabajo, inclusive se puede determinar el inicio de un contrato en forma Verbal o Tácita, lo cual sucede en la práctica en muchas oportunidades, pero para la debida protección del empleador será necesario realizarlo por escrito y de acuerdo a las necesidades de la empresa o empleador individual. Nos referimos en éste capítulo exclusivamente a la relación **INDIVIDUAL DE TRABAJO** es decir

aquella en la que la parte trabajadora es **UNA SOLA PERSONA**, a quien se le contrata para una actividad lícita, por una remuneración legal.-

Mucho se discute en la práctica en casos específicos cuando existe discusión si es la persona contrata un Trabajador, empleado u obrero sujeto al C. del Trabajo por lo que debemos recordar siempre que para que exista una relación de Trabajo es preciso la existencia de tres elementos:

- 1.- Objeto o Trabajo lícito.
- 2.- Remuneración o estipendio.
- 3.- Subordinación o dependencia.

Al Iniciar la relación de Trabajo celebrando un contrato de los existentes en la Legislación Ecuatoriana como, Contrato a Plazo Fijo, Indefinido, a Prueba, por Horas, Jornada Parcial, Tiempo Parcial, Eventual, Temporada, Ocasional etc, debemos recordar que si no fue realizado por escrito y si se cumplen los requisitos señalados estamos frente a la existencia de una relación laboral, entendiéndose que el contrato de trabajo fue Verbal.

**EL OBJETO O TRABAJO LICITO.-** La actividad para la cual se contrata a una persona debe ser LÍCITA Y LEGAL, es decir que con su trabajo no se viola ningún derechos constitucional y no está enmarcado en actividad Prohibidas por la ley y Penadas de igual forma, su trabajo o actividad está protegido por la ley laboral.

Recordemos la existencia de las llamadas Tablas Sectoriales en las cuales de determina cada año los tipos o clases de trabajo y sus remuneraciones, relacionadas a las diferentes ramas de la actividad Productiva Privada o Pública, las cuales deberían ser respetadas.-

Estas tablas sectoriales realizadas por el Ministerio de Trabajo determinan diferentes puestos para trabajadores los cuales deberán constar en el contrato de Trabajo, por lo que en definitiva el trabajo lícito es el primer requisito para que exista una Relación Laboral.

**REMUNERACION O ESTIPENDIO.**- En el propio concepto de Contrato Individual de Trabajo acogido en ésta Investigación, es decir el determinado el Art. 8 del C. de Trabajo hace referencia a que una persona trabajará por una remuneración.-

Es importante entender el significado de remuneración por cuanto en la actualidad la remuneración o sueldo que percibe un trabajador se encuentra determinada en un monto fijo que no puede ser inferior a los **DOSCIENTOS DIECIOCHO DOLARES MENSUALES**, que ganará un trabajador Normal, con un horario de ocho horas diarias de lunes a Viernes, ya que si se trabajara más de ocho horas diarias estas deberán ser pagadas como Horas Suplementarias y si laborara Sábados o Domingos, serán pagadas como horas Extraordinarias con los recargos legales vigentes.-

Partiendo de lo explicado podemos decir que inclusive es Norma Constitucional el recibir un pago o estipendio por un trabajo, por lo que cabe el aforismo: **A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACION.**-

No es posible profundizar en éste tema pero si es importante anotar que el Ministerio de Trabajo determinará cada año a través de las llamadas Tablas Sectoriales las diferentes remuneraciones de los trabajadores de acuerdo a las ramas de actividad por lo que es necesario conocer los sueldos básicos unificados en las diferentes clases de trabajo que existen registrados en la entidad del Trabajo como para citar un ejemplo podemos decir que un sueldo básico de un trabajador agrícola será diferente al sueldo de un Jefe de Bodega o Bodeguero de una empresa.-

Por último éste requisito es parte de una relación de Trabajo ya que si el mismo no existe pone en duda de que entre un posible empleador y un posible trabajador existió una relación laboral. Como Prueba se aconseja el hecho de que debe existir algún documento suscrito así no sea un **ROL DE PAGOS** para justificar la existencia de un sueldo que a lo mejor es inferior al que legalmente debió recibir un trabajador aplicándose el principio de la llamada **DIFERENCIA SALARIAL.**

**SUBORDINACION O DEPENDENCIA.**- Independientemente de lo que pueda significar en el vocablo normal la dependencia o subordinación, en el campo del Derecho Laboral, debemos entender como la facultad del empleador de **DAR ORDENES**, impartir a sus trabajadores o empleadores dependientes las diferentes normas de su trabajo, es decir que deben realizar en su respectiva actividad, sus funciones, acciones, obligaciones, cumplimientos,. En la práctica

éste elemento es el que más ha tenido conflicto en su análisis pues el solo hecho de haber recibido órdenes o cumplir una actividad dispuesta por su empleador puede probar la existencia de la relación de trabajo entre las partes. German Vasquez Galarza indica en su obra Curso de Legislación laboral que además el trabajador debe defender los intereses de su patrono.

El trabajador o empleado se encuentra sometido al cumplimiento de lo que su empleador haya dispuesto, su trabajo se ve reflejado según lo disponga sus superiores<sup>1</sup>

### **Normas legales de terminación de la relación de Trabajo.-**

En la terminación de una relación de Trabajo debemos referirnos en forma exclusiva a la disposición contenida en el Art. 169 del Código de Trabajo Vigente, la cual en varios numerales (9) indica con suma claridad las causas para que en **FORMA LEGAL** una relación de Trabajo Individual pueda terminarse, tanto para empleadores como para trabajadores.

Este tema, lo hemos tocado pues entre las causas de terminación de la relación de Trabajo en forma legal, consta el llamado **VISTO BUENO**, pero que la ley lo llama de diferente forma en el artículo citado, se refiere como veremos a las voluntades del Trabajador y pealador las cuales deben basarse en disposiciones muy aparte de la citada, para ejercer su derecho legal.

No es posible detenernos al análisis prolijo de cada una de las causales, por cuanto nuestro trabajo **INVESTIGATIVO** se detiene en el Visto Bueno como forma legal constante en la legislación Laboral Ecuatoriana.

- **La primera causa** para terminar legalmente una relación de Trabajo según el art. 169 es: Por las causas legalmente previstas en el contrato. Entendemos ésta primera causa como aquella determinada en forma clara en un Contrato de Trabajo, en la cual se establecen cláusulas claras y determinantes así tenemos a manera de ejemplo la llamada **CLAUSULA A PRUEBA POR NOVENTA DIAS**, plazo dentro del cual cualquiera de las partes puede da por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y retirarse del mismo.

---

<sup>1</sup> German Vasquez Galarza: Curso de Legislación Laboral, Pag. 93

- **La segunda causa:** Por acuerdo entre las partes.- El elemento consensual es el que prima en ésta causal, por lo que en un contrato de trabajo, en cualquier momento, sin importar la naturaleza del contrato, éste puede terminar cuando ambas partes estén comprometidas sus voluntades a darlo por terminado.

Esta causal es la que en la práctica se aplica y consta normalmente en las llamadas **ACTAS DE FINIQUITO**, en las cuales normalmente observamos la aplicación de la misma. En otros casos también se aplica el elemento consensual, así cuando un trabajador RENUNCIA a su trabajo es necesario indicar que la renuncia **NO ES FORMA LEGAL DE TERMINAR UNA RELACION DE TRABAJO** inclusive la renuncia no existe en nuestra legislación laboral, pero si éste es **ACEPTADA** por el empleador se configura la causal analizada y se dan por terminadas de mutuo acuerdo las relaciones de trabajo entre las partes.

- **La tercera causa:** Por conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.- La causal es clara, pues al terminar una labor por la cual fue contratada una persona se termina el contrato lógicamente a más de indicar que cuando se concluya el período también el contrato termina, así como ejemplo citamos un contrato eventual por seis meses.

- **La cuarta y quinta causa:** Se refiere a la extinción de la persona tanto trabajador como empleador por **MUERTE**, causa que no merece comentario pues como abogados podemos entender ésta situación en el plano legal.

- **La sexta causa:** Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieran evitar.-

- **La séptima y la Octava** son motivo de Investigación en éste Trabajo es decir se refieren a las causales de Visto Bueno.-

- **La causal Novena: Por Desahucio.**- El Desahucio es un trámite administrativo constante en el Art. 185 del C. del Trabajo por el cual en el caso de un trabajador en cualquier momento puede dar a conocer a su empleador su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo, y en el caso del empleador, el Desahucio proceden en los contratos a plazo fijo, pues antes de

que el trabajador cumpla un año de trabajo, éste da a conocer con treinta días de anticipación su voluntad de no renovar el contrato.

## CAPITULO II

### **2.2 El Visto Bueno Laboral.**

Como se ha revisado en el capítulo primero de éste Trabajo Investigativo, entre las formas de terminación de la relación de Trabajo en forma legal, está la aplicación Administrativa de los Art. 172 y 173 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Las citadas normas legales indican el derecho tanto del Empleador como del Trabajador, de iniciar un Trámite de Visto Bueno cuando los hechos descritos en dichos artículos se hayan producido en la relación de Trabajo.

El Art. 169 no determina en sus numerales 7 y 8, que se trata del Trámite de Visto Bueno, pues simplemente se refiere a la aplicación de la voluntad de unos de las partes a ejercer el derecho respectivo, como si se tratará de una acto de voluntad unilateral, por lo que es necesario reflexionar en éste aspecto, ya que si bien puede existir la voluntad de un empleador o trabajador para iniciar el Visto Bueno, éste **NO DEPENDE EN FORMA EXCLUSIVA DEL MISMO**, pues el conocimiento, trámite, Investigación y resolución del mismo le corresponde en forma exclusiva según la legislación Ecuatoriana al **INSPECTOR DE TRABAJO** de la respectiva Jurisdicción donde se ha producido la relación de trabajo o donde se prestó los servicios lícitos y personales.

Entonces criticamos al artículo 169 en sus numerales 7 y 8 por cuanto como nos hemos referido el Visto Bueno no depende de la **VOLUNTAD DEL EMPLEADOR O TRABAJADOR** sino de un Trámite bien realizado, con aplicación Justa de la ley y **PROBANDO LA CAUSAL QUE SE INVOQUE.-**

Es por esto que en la práctica, muchos empleadores al revisar o leer la disposición citada creen que pueden voluntariamente dar por terminada una relación de trabajo pues la misma no indica

con claridad como se debe hacer el Visto Bueno o que debe hacer el empleador para aplicar la ley y ejercer su derecho, por lo mismo una asesoría Legal es importante para ambas partes.

Con lo anotado podemos entonces referirnos ya a los Art. 172 y 173 del Código del Trabajo, en los cuales se explica y determina las diferentes causas, por las cuales un **EMPLEADOR** o un **TRABAJADOR** pueden dar por terminadas las relaciones de trabajo previo Visto Bueno.

### **EL Art. 172 del Código del Trabajo.-**

Comenzamos manifestando que en éste artículo se empieza citando ya las palabras **VISTO BUENO**, que deberían haberse incluido en la disposición del art. 169 del CT, para evitar confusiones en su aplicación indebida como se ha dicho, pero ya explica que el **EMPLEADOR** podrá dar por terminado el contrato de trabajo previo Visto Bueno en los siguientes casos, que para efectos del trabajo nos permitimos describir el contexto del Código a éste respecto, con el respectivo análisis investigativo, crítico y personal de cada causal:

Art. 172 del Código de Trabajo Ecuatoriano: El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo Visto Bueno, en los siguientes casos:

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

Esta causal se refiere a dos aspectos, el primero sobre la puntualidad al trabajo, siempre y cuando sean repetidas e injustificadas. Al respecto es necesario analizar lo referente a que persona es la encargada de calificar la llamada **JUSTIFICACION** de puntualidad, pues en la legislación Ecuatoriana no se determina a lo mejor que una autoridad pueda analizar el documento presentado por un trabajador, por lo que será el mismo empleador quien reciba o niegue tal justificación.

Es necesario indicar que al tratarse de una enfermedad, la justificación es presentar el respectivo certificado médico del IESS, pero quedará a criterio del empleador el recibir o no un certificado de otra institución o médico.

Mucho se ha discutido sobre el aspecto de cuantos minutos se considera falta de puntualidad, por lo que es necesario recurrir a la práctica laboral la cual necesariamente indica diez minutos para considerar un tiempo dentro del cual puede llegar el trabajador a su labor según el horario que su empleador le designe. Por otro lado los atrasos deben producirse en un período mensual de labor para poder ejercer el derecho.

Con respecto a las faltas, las mismas también deben producirse en un período mensual de labor, pero debe ser **CONTINUAS**, aclarando que para configurar la casual de abandono el tiempo debe ser mayor a tres días, es decir el **TRABAJADOR** debe faltas Arbitraria e Injustificadamente sin **AVISO ALGUNO** a 4 días en adelante, para poder ejercer el derecho del Visto Bueno.

En la práctica existen varios casos por los cuales los empleadores han presentado una solicitud de Visto Bueno por ésta causal, pero el trabajador por razones de fuera mayor a sido privado de su libertad, en éste caso es necesario indicar que no procede el trámite ya que existe inclusive Jurisprudencia de la Ex Corte Suprema de Justicia: dice la acción de autoridad constituye fuerza mayor y libera de responsabilidad al obligado cuando no ha sobrevenido por su culpa..

Pero desde luego que se observará las causas de la detención o prisión, o si existiere sentencia condenatoria pues las circunstancias cambiarían en favor del trabajador. Para el caso de enfermedad la Corte Suprema indica en sus fallos que el certificado Médico debe ser real no falso por cuanto saldría con Visto Bueno por Abandono un trabajador.

## **2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;**

El Reglamento Interno de Trabajo, conforme al Art. 64 del CT, debe tramitarse ante el Director Regional del Trabajo, quien revisará en primer lugar **EL PROYECTO DE REGLAMENTO PARA UNA EMPRESA**, para luego realizar las observaciones adecuadas antes de su aceptación y **RESOLUCION CORRESPONDIENTE.-**

Este reglamento deberá al tramitarse un Visto Bueno estar **EXHIBIDO** en la empresa para que surta los efectos legales del caso el día de la Investigación de Visto Bueno, y es obligación comunicar a los trabajadores de su existencia, pues en dicho reglamento constan varios aspectos relacionados en especial con **PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES** de los trabajadores de una empresa.

Se considera al Reglamento Interno como una herramienta de gran ayuda para el empleador dentro de una relación de Trabajo pues muy aparte de las causales de Visto Bueno que estamos analizando, tendrá muchas más constantes en el Reglamento que puede utilizar cuando un trabajador haya violado alguna disposición **GRAVE** del reglamento Interno de una empresa que se hubiere aprobado en forma legal.

Es por todo esto que el reglamento Interno debe ser elaborado por un profesional que conozca la materia laboral, en la práctica se da el hecho de que de **COPIAN** los reglamentos de una empresa o negocio a otra, lo que obviamente provoca conflictos para alguno de los empleadores pues éstos no satisfacen las necesidades de su empresa, su objeto social, actividad etc.<sup>2</sup>

### **3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;**

Se trata de una causal, que lleva incluida dos situaciones diferentes en las cuales un Trabajador puede cometer por su conducta o actividad dentro de su trabajo. A manera de comentario podemos indicar que la causal es similar a la establecida por el Código Civil respecto a las causales de divorcio al referirse a las Injurias o actitud hostil del un cónyuge al otro, es decir el empleador como ocurre en el derecho Civil al aplicar ésta causal puede probar en su trámite cualquiera de éstas dos situaciones para obtener una resolución administrativa favorable.

Pero desde luego que la Falta de probidad es una situación diferente a la conducta inmoral que puede el trabajador cometer, por lo que en la práctica se ha dado muchos inconvenientes al tratar de analizar que conductas pueden o son inmorales y que conductas pueden o son relacionadas con la falta de probidad.

---

<sup>2</sup> 1y2 Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia Segunda Sala de lo Laboral y Social sentencia 25 Abril de 1.997 Rep, Jur, T XLIII pag. 115.- Quinta sala 11 Junio de 1.992 RP T. XXXVI 1.992, pagi 767

Estas conductas pueden ser cometidas en cualquier tiempo de la relación de trabajo, por cuanto se ha dicho en numerosas defensas del trabajador que éste por sus años de servicios no puede tener una conducta que no sea proba, pues ha demostrado en su labor total honradez y por un solo acto no se puede sancionar con ésta causal. Es por esto que al comentar la causal de FALTA DE PROBIDAD, necesariamente tenemos que referirnos al campo Penal, ya que ésta conducta ilegal está relacionada subjetivamente con un ilícito, en la cual existen un elemento indispensable para que opere la misma cual es la **CONCSICENCIA Y VOLUNTAD**, relacionada con el Dolo en el acto por el cual un **TRABAJADOR** a sabiendas por ejemplo utiliza dineros de su empleador, sin su permiso, o se apropia de bienes destinados a la venta, sustrae documentos, altera documentos, o cualquier otra actividad en caminada a cometer prácticamente un delito en su trabajo, por lo que éstas situaciones pueden desencadenar en Juicios Penales en contra del Trabajador.

Le tocará a la autoridad competente el estudiar la conducta del trabajador cuando éste se sujeto de un Visto Bueno.

Con respecto a la **CONDUCTA INMORAL** debemos entenderla como toda conducta del trabajador opuesta o contraria a la Moral de una persona que afecte desde luego a sus compañeros, a la empresa o a su empleador, con actos cometidos por el trabajador en definitiva contrarias a las buenas costumbres. Será así mismo la autoridad competente quien estudie la conducta del trabajador y si ésta se configura como un **ACTO INMORAL O NO**.

De ésta casual es necesario citar la Jurisprudencia existente de la Ex Corte Suprema de Justicia emitida por la primera Sala de lo Laboral y Social sentencia de fecha 19 de Septiembre del 2.000, en la cual indica: La falta de probidad o conducta inmoral que un empleador imputa al trabajador para dar por terminada la vinculación laboral, debe ser plena e inequívocamente acreditada utilizando algún medio probatorio idóneo. Además debe atentatoria a la moral a la honestidad y a la honradez.

#### **4.-Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente o en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;**

La causal invocada NO DEBE ENTENDERSE necesariamente referente a las injurias del Código Penal, más bien debe ser analizada de acuerdo a la relación de trabajo y todos los demás elementos que competen la relación de trabajo, pero para el Juzgador lógicamente que

al aplicar la ley puede basar su argumentación en normas penales sobre el asunto, no estableciendo la gravedad como una cuestión penal, si no de acuerdo a las consecuencias dentro de la relación de Trabajo.

Estas injurias para la causal de Visto Bueno, determina la Ley que deben ser GRAVES, por lo que es necesario referirnos a la gravedad de las injurias que no indica la legislación laboral como ocurre en el campo penal en el cual encontramos las Injurias calumniosas y no calumniosas, pues para un empleador o su cónyuge puede recibir como Grave una Injuria no calumniosa que sea presentada por el trabajador ante alguna situación indispueta que se produzca, pero para la autoridad que Juzgue a lo mejor la Injuria no reviste gravedad, y no opere la causal de Visto Bueno.

**5.-Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;**

La ineptitud manifiesta en la que un trabajador puede estar involucrado se refiere a su propia actividad dentro del trabajo por la cual su empleador no está conforme en el desarrollo de su actividad ya que no cumple sus<sup>3</sup>expectativas y puede provocar daño al objeto de la empresa al no realizar las actividades en forma correcta pues **NO ES APTO PARA TAL O CUAL ACTIVIDAD.**

Un empleador debe saber que para indicar que un trabajador no es APTO PARA UN TRABAJO tiene un tiempo necesario para ejecutar el mismo como Visto Bueno, es decir no podría manifestar la Falta de Aptitud de un Trabajador a los dos, tres, cuatro o más años, esto resultaría ilógico y desde luego perdería su causal.

Es por esto que espíritu de la ley prevee que un trabajador pueda ser contratado a prueba por NOVENTA DIAS, para que dentro d éste tiempo desarrolle sus facultades y pueda su empleador colegir sui se trata de un buen o mal trabajador para la actividad que necesita icho empleador.

---

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

---

<sup>3</sup> 1 Jurisprudencia Corte Suprema 19 Septiembre del 2.000 RO 217 - 2000

Por ésta causal el empleador puede iniciar el Visto Bueno si resultare falsa la denuncia hecha en su contra ante el IESS, y no solo se refiere el hecho de denunciar la NO AFILIACION si no también de otras obligaciones como la de afiliarle dentro del plazo determinado en la ley y desde el inicio de la relación de trabajo, de pagar Fondos de reserva etc, pero si esto no se Justifica el empleador podrá iniciar su acción.

Por otro lado ocurre que al presentarse ésta denuncia en la práctica un empleador lo primero que hace es despedir a su trabajador, cometiendo un error pues no solo podría pagar las indemnizaciones por despido si no pagaría los dos años de estabilidad que determina la norma analizada.

**7.-Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.**

La causal es muy clara pero desde luego el empleador debe también cumplir con la ley. A éste respecto es necesario indicar que en las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores tienen la obligación de obtener su **REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE INTERNO** debidamente aprobado en la Dirección Regional del Trabajo, previo un análisis, inspección y resolución correspondiente.

En la práctica se la monopolizado ésta situación pues se impide la elaboración de éste reglamento a personas que no estén calificadas para ello dentro del Ministerio con un equipo Técnico especializado,.

La empresa que no cumpliera con ésta obligación será sancionada económicamente por la autoridad competente.

A continuación analizamos las causas por las cuales un Trabajador puede iniciar un Trámite de Visto Bueno:

Art. 173. del Código de Trabajo Ecuatoriano:

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o viviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;**

Esta causal, prácticamente es la misma que la indicada anteriormente, referente al empleador, por lo que el comentario realizado e investigado, se aplica en este caso; es decir, que la injuria tiene que tener la calidad de gravedad y será calificada por la autoridad respectiva.

- 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,**

Así mismo, indicamos que la referida causal, posee dos derechos en uno, pues por un lado el trabajador puede iniciar un visto bueno cuando se le haya disminuido su remuneración íntegra, también puede iniciar el mismo, cuando no se le haya pagado su remuneración y además, cuando esta remuneración no es pagada en forma puntual.

Para esto, es indispensable indicar lo que se debe entender por remuneración, por lo que nos referimos al Art. 95 del C. de Trabajo, en el cual se determina lo siguiente:

Art. 95.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador recibe en dinero, en servicios o especies, inclusive lo que percibe por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décimo tercera, décimo cuarta remuneraciones, décimo quinto y décimo sexto sueldo, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Entonces, todo lo que comprende la remuneración del trabajador, debe ser pagado en forma puntual y oportuna, de lo contrario, si alguno de estos elementos o beneficios faltare, el trabajador tiene el derecho para iniciar el trámite de visto bueno, con el cual, como veremos oportunamente terminará la relación de trabajo con otras consecuencias legales.

Es importante además, indicar que un trabajador siempre tiene que proteger sus derechos adquiridos y exigir una copia de su rol de pagos cuando reciba la remuneración, esta sería una prueba objetiva y contundente contra un empleador para configurar esta causal, ya que en la práctica puede provocarse conflictiva la justificación del trabajador.

**3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.**

La causal se refiere a la actividad por la cual se contrató al trabajador, en la práctica es una causal muy utilizada, pues el hecho de cambiar de ocupación, no solo que implica la posibilidad de iniciar un visto bueno en contra del empleador, sino que el trabajador tiene además sesenta días para demandar a su empleador un despido intempestivo por el cambio de ocupación, y esto lo hará ante el juez del trabajo

Es decir, el trabajador tiene dos opciones, o iniciar el visto bueno o presentar su demanda directa contra el empleador, en un juicio oral de trabajo.

Lo recomendable sería que el trabajador inicie el visto bueno, pues no corre el riesgo de perder sus derechos como si ocurre en el juicio de trabajo.

Por otro lado, el cambio de ocupación no tiene relación con el puesto que puede acceder el trabajador, por orden de su empleador y sin aceptación de este, ya que inclusive su empleador puede ordenar que el trabajador ejecute una labor relacionada con un cargo superior, inclusive con aumento de su remuneración, lo que no indica una aceptación del trabajador y mas bien seguiremos en el campo del despido intempestivo, simplemente el obligar a que se ejecute una labor distinta a la convenida, provocará el ejercicio de la acción de visto bueno.

En la práctica, podemos indicar que muchas veces un empleador, como una forma de hostigar al trabajador para provocar su renuncia, quita las funciones a éste y no permite que realice ninguna actividad, a este respecto decimos que de igual manera se provoca un despido intempestivo, que puede iniciar su reclamo con el trámite de visto bueno.

Por último es necesario citar una Jurisprudencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Ex Corte Suprema de Justicia en la cual se señala que Doctrinariamente se considera al despido intempestivo como la forma unilateral, arbitraria e ilegal de dar por terminadas las relaciones laborales, por tanto, si cambian al trabajador de su puesto original sin su consentimiento y nunca le reintegraron a pesar de las órdenes superiores y más bien en su puesto había ya otra persona, se configura jurídicamente el despido intempestivo.. Por lo tanto se podrá demandar en la vía Oral el pago de las indemnizaciones respectivas.

## **2.2 Trámite Administrativo Legal de Visto Bueno.**

En nuestro Código de Trabajo en su Art. 544 numeral 5, establece que entre las atribuciones de un Inspector Provincial del Trabajo está el Conceder o Negar los Vistos Buenos que se le presenten. Desde éste aspecto entendemos que el **TRAMITE** del Visto Bueno es ADMINISTRATIVO,<sup>4</sup> pues la calidad de funcionario Público del Inspector del Trabajo que le confiere la ley y sus atribuciones así lo determinan.

No se trata entonces de un **PROCESO JUDICIAL**, o Juicio, es un procedimiento administrativo que se sujeta específicamente a lo que determina el C. del Trabajo en su parte pertinente como lo explicaremos en el último capítulo de nuestra TESINA, y éste aspecto es totalmente desconocido en el campo de un empleador pues piensa simplemente que se trata de una solicitud o escrito que debe enviar a la Inspectoría del trabajo de su Jurisdicción dando a conocer que su trabajador faltó o cometió alguna falta en su labor. Por eso es indispensable que los empleadores y trabajadores conozcan al menos empíricamente al **DERECHO DE TRABAJO.-**

---

Entonces siendo un procedimiento **ADMINITRAIVO NO JUDICIAL**, su trámite desde luego tiene que sujetarse simplemente al Art. 621 del Código Laboral, pero sabiendo que tiene a Derechos, como el Procedimiento Civil, Código Civil, Mercantil y otros como supletorios.

Es importante conocer que no por que se trate de un proceso administrativo éste se lleva a cabo simplemente con la intervención del Inspector del Trabajo, pues en éste Visto Bueno pueden intervenir varios sujetos relacionados con la solicitud que se ha presentado como

---

<sup>4</sup> 1 Jurisprudencia Segunda Sala de lo laboral y Social, sentencia 13 Mayo 1998 RO 371, 29 Julio del 98.

Peritos, Testigos, Autoridades, Instituciones Públicas o Privadas, desde luego Abogados en derecho y personas que puedan dar a conocer o probar la causal indicada con su intervención.

Administrativamente entonces el **INSPECTOR DEL TRABAJO** es el encargado de tramitar, conocer y resolver la solicitud de Visto Bueno que se le presente, de igual manera no podemos referirnos a un **DEMANDA DE VISTO BUENO**, si no a una **SOLICITUD DE VISTO BUENO**, no podemos hablar de una **ETAPA DE PRUEBA** como lo veremos posteriormente, si no una **ETAPA DE INVESTIGACION DE LA SOLICITUD DE VISTO BUENO**, y no nos referiremos nunca a una **SENTENCIA DE VISTO BUENO**, si no a una **RESOLUCION ADMINISTRATIVA DE VISTO BUENO**.

Lo que es necesario saber además es que si bien no se trata de una **SENTENCIA DE VISTO BUENO** pero la Resolución debe ser debidamente fundamentada conforme a la ley.-

Entonces el Trámite Administrativo de Visto Bueno es **UN TRAMITE LEGAL** pues su existencia está enmarcada en la Ley, a través de los Artículos citados del Código del Trabajo, no es una simple solicitud es un verdadero procedimiento que hay que cumplirlo a cabalidad para obtener una resolución que surta los efectos legales necesarios con el cual se **PUEDE PONER TERMINO A LA RELACION DE TRABAJO**.

### **2.3 Efectos Jurídicos del Trámite de Visto Bueno.**

Nos referimos a los efectos Jurídicos del Trámite de Visto Bueno cuando expliquemos que sucede luego de que un Inspector del Trabajo emite su **RESOLUCION** amparándose en la Ley Laboral, resolución Motivada conforme a las normas del Procedimiento Civil ley supletoria en materia labora, pero para ellos es necesario indicar que el **EFFECTO JURIDICO** de la resolución, dependerá si el mismo fue solicitado por el empleador o por el trabajador, y además lo más importante si este **FUE CONCEDIDO O NEGADO**, es decir la resolución no puede ir más allá o más lejos, la autoridad del Trabajo tiene solo dos opciones para **RESOLVER** la petición y son como hemos visto **NEGAR O CONCEDERLO**.

Lógicamente que dentro del trámite de Visto Bueno una vez aceptada la solicitud respectiva por cumplir con los requisitos legales, puede someterse al **ELEMENTO CONCILIADOR** e inclusive la autoridad del Trabajo podrá hacer hincapié sobre éste aspecto pues si llegan a un acuerdo

se elevará el ACTA respectiva que ponga fin al conflicto Individual de Trabajo iniciado por Visto Bueno.

#### **Visto Bueno solicitado por el empleador.-**

Nos referimos al caso práctico cuando la solicitud es presentada por el empleador amparándose en las causales respectivas ya analizadas.

Luego de practicado todo el trámite se llega a una resolución en la cual el Inspector del Trabajo decide **CONCEDER** el Visto Bueno, con el cual simplemente terminarán en forma legal las relaciones de trabajo con su empleador.

Con esto el empleador debe saber que si bien termina las relaciones de trabajo, cualquier valor **PENDIENTE DE PAGO** al trabajador debe ser cumplido, es por ello que en la práctica existe un total desconocimiento sobre éste aspecto, pues se piensa y cree que por ganar un **VISTO BUENO** el empleador ya no pagará rubros pendientes, así por ejemplo si en la relación de trabajo, el trabajador salió con Visto Bueno, y no se le han cancelado las horas extraordinarias o suplementarias éste puede demandar ante el Juez del Trabajo el pago de las mismas, sin importar el Visto Bueno, por esto es recomendable y aconsejable que cuando un empleador decida presentar una solicitud de Visto Bueno, debe pensar, y analizar si **EL CUMPLIO PRIMERO CON LA LEY**, afilió a su trabajador sobre el total de su remuneración, pago las remuneraciones básicas adecuadas, cumplió con el pago de los beneficios adicionales, pago horas extras, fondos de reserva y todo rubro al cual el trabajador tiene derecho, con esto no tendrá temor para ser demandado luego del Visto Bueno que simplemente tiene el **EFFECTO JURIDICO EN ESTE CASO DE TERMINAR LEGALMENTE LA RELACION DE TRABAJO CON SU EMPLEADO O TRABAJADOR SUJETO AL CODIGO DEL TRABAJO.**

Ahora bien, así mismo si en la relación de Trabajo el Trabajador infringió varias obligaciones o cometió un delito contra su empleador o la empresa y fue causal de Visto Bueno deberá sujetarse a una Investigación Fiscal **SI SU EMPLEADOR LO DENUNCIA EN UNA FISCALIA,.**

Terminada la relación de Trabajo con un empleado se le debe cancelar todos los valores pendientes como son su **LIQUIDACION DE HABERES**, esto es proporcionales del **DECIMO TERCER, CUARTO SUELDO Y VACACIONES PENDIENTE.-**

### **Visto Bueno solicitado por el trabajador.-**

La situación Jurídica varía notablemente en éste aspecto, pues los **EFFECTOS JURIDICOS** son un poco distintos, y es así que si **el VISTO BUENO** es **CONCEDIDO** al trabajador, el primer **EFFECTO JURIDICO** es que la relación de Trabajo Termina en forma legal por lo que el trabajador puede retirarse normalmente de su trabajo sin temor a ser demandado por **ABANDONO** al mismo.

Una vez concedido el Visto Bueno al Trabajador éste tiene el **DERECHO** para **DEMANDAR** en Juicio **ORAL DE TRABAJO** las **INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO**, ante los respectivos Jueces del Trabajo, ese es el efecto Jurídico cuando el trabajador gana una resolución de Visto Bueno, independientemente de poder demandar en forma conjunta todos los demás valores a los que tenga derecho y que no fueron cancelados en la relación de trabajo que mantuvo, tomando en consideración **QUE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SON IRRENUNCIABLES**, pero sus derechos son Prescriptibles a los tres años contados desde la terminación de la relación de Trabajo.

En cambio sin el Visto Bueno se ha negado al Trabajador éste deberá seguir con su trabajo en forma normal y no podrá salir del mismo a no ser que sobrevenga otra causa de terminación legal o ilegal como abandonar su trabajo, pues recordemos que la renuncia **NO ES FORMA LEGAL DE TERMINAR UNA RELACION DE TRABAJO** a no ser que ésta sea **ACEPTADA POR EL EMPLEADOR.-**

De la resolución de **VISTO BUENO** muchos se preguntan que se debe hacer cuando **NO SE ESTA DE ACUERDO CON LA MISMA** pues en el Código del Trabajo no se determina si se puede **IMPUGNAR, APELAR, RECLAMAR, PEDIR ACLARACION, AMPLIACION** etc.

Debemos indicar que en primer lugar la resolución de Visto Bueno al **NO TRATARSE DE UNA SENTENCIA** no se puede interponer de la misma un **RECURSO DE APELACION** como muchos piensan, la resolución del Visto Bueno para unos es simplemente un **INFORME SOBRE ALGUN ASPECTO DE LA RELACION DE TRABAJO**, pero no es así es una **FORMA**

**LEGAL DE TERMINAR LA MISMA**, y si no se está de acuerdo la resolución, la persona puede **DEMANDAR IMPUGNANDO LA RESOLUCION ANTE EL JUEZ DE TRABAJO RESPECTIVO** en Juicio Oral donde demostrará las condiciones de la que la parte se cree con derecho y que fueron aplicadas en forma errónea por el Inspector que conoció el tramite.

### CAPITULO III

#### 3.3 La solicitud de Visto Bueno.

De lo analizado anteriormente hacemos énfasis en éste tercer capítulo de nuestra TESINA, que como se ha visto no se trata de una demanda de **VISTO BUENO** no es un Juicio, pero conforme al art. 621 del C. del Trabajo, éste trámite comienza con la presentación de la llamada **SOLICITUD DE VISTO BUENO**.

A continuación nos permitimos transcribir el artículo citado:

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 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.

Entonces recibida la solicitud de Visto Bueno y en lugares donde exista varios **INSPECTORES DEL TRABAJO**, se procederá al sorteo del trámite para determinar que INSPECTOR vaha conocer el mismo.

Practicado éste sorteo **INTERNO** sin mayor elemento **FORMAL**, es obligación de la autoridad del Trabajo **CALIFICAR DE CLARA Y COMPLETA** la solicitud de Visto Bueno, y amparado en el C. de Procedimiento Civil norma supletoria en materia laboral podrá en el término de tres días mandar a completar dicha solicitud si a su criterio no cumple con algunos de los requisitos que debe contener la solicitud de Visto Bueno, por lo que aplicará el Art. 71 del C. de Procedimiento Civil, verificando que la solicitud de Visto Bueno contenga los siguientes requisitos legales:

- 1- Indicación de la autoridad ante la cual se presenta la solicitud.
- 2- Generales de ley de la parte que pide el Visto Bueno.
- 3- Fundamento de hecho relatados con claridad y precisión, datos de lugares, horas, fechas etc.
- 4- Fundamento de Derecho.
- 5- Concreción de su petición.
- 6- Tramite
- 7- Cuantía
- 8- Notificación a la parte contraria su domicilio o trabajo.
- 9- Autorizaciones de sus abogados.
- 10- En caso del Empleador puede solicitar además la suspensión de labores como se explicará.

#### **Documentación acompañada.-**

Cumplida con los requisitos legales el **INSPECTOR DEL TRABAJO** verificará si se han acompañado todos los documentos necesarios, en especial cuando se trate de un **VISTO BUENO** pedido por el empleador.

Si es el caso de una empresa legalmente constituida, deberá acompañarse el nombramiento de su representante legal, con una copia notariada, el contrato de trabajo legalmente inscrito si existiere o la indicación que la relación de Trabajo comenzó en forma verbal, y lo más importante dar cumplimiento a lo dispuesto por el Art. 88 de la Ley General del Seguro Social, es decir adjuntar un Certificado del **CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES DE LA EMPRESA CON EL IESS**, pues sin éste documento no es posible aceptar a trámite la solicitud.

Para el caso del Trabajador éste puede adjuntar su contrato de Trabajo, o así mismo de la misma manera indicar que su contrato fue verbal.

En la práctica actual además se obliga a llenar un formulario especial que se debe acompañar a la solicitud de Visto Bueno consignando datos generales de la empresa y del trabajador que se soliciten.

Con todos los requisitos legales la autoridad podrá calificar de clara y completa a la solicitud, en una providencia inicial en la cual ordenará **NOTIFICAR** a la parte contraria concediéndole dos días de **TERMINO** para que conteste. La contestación de la misma manera será por escrito en forma fundamentada, para lo cual se puede seguir los parámetros normales de una contestación de un Juicio escrito.-

Es necesario aclarar que cuando nos referimos a **NOTIFICAR** al trabajador o empleador, ésta diligencia debe ser cumplida por el Inspector, en primer lugar **ACLARAMOS** que no se trata de una citación, si no una Notificación entonces la misma no necesariamente debe hacerse en persona, pero si verificando que el lugar de la notificación sea el correcto y ésta se la realiza por **UNA SOLA VEZ**.

Con la contestación o en rebeldía la autoridad podrá señalar día y hora para que se cumpla la diligencia de **INVESTIGACION DEL VISTO BUENO**, sabiendo que éste señalamiento debería ser de oficio pero en la práctica es necesario solicitar por escrito a la autoridad el señalamiento referido.

#### **Suspensión de relaciones laborales.-**

En el Código del Trabajo se determina éste DERECHO para la parte EMPLEADORA, al indicar que se puede pedir en la solicitud de **VISTO BUENO** una **SUSPENSION DEL TRABAJADOR**, mientras dure el tramite, para lo cual se debe acompañar un cheque certificado a nombre de **MINISTERIO DE TRABAJO** con el valor correspondiente a la remuneración íntegra del trabajador de un mes.

Con éste requisito y petición la autoridad del Trabajo en **PROVIDENCIA INICIAL** ordenará la **SUSPENSION INMEDIATA DE LAS RELACIONES LABORALES**, y que una vez notificado el trabajador debe acatar dicha disposición y retirarse del trabajo hasta que la autoridad del trabajo emita la resolución respectiva el fin del Visto Bueno.

Sobre éste aspecto podemos observar el Art. 622 del C. del Trabajo que determina éste derecho,, considerando que no es indispensable el copiar dicho artículo por cuanto la situación es sumamente clara.

Como efectos de ésta suspensión podemos manifestar a continuación lo siguiente:

Si el Visto Bueno se concede a la parte **EMPLEADORA** que tramitó el mismo para sacar a un trabajador en forma legal, el dinero consignado se devolverá al empleador, previa disposición que en providencia será ordenada por el Inspector del Trabajo, oficiando al departamento respectivo la devolución del dinero consignado por Suspensión.

Si el Visto Bueno es **NEGADO** al empleador el dinero consignado se lo entregará al Trabajador pues se trata de la remuneración de un mes del trabajador, muy aparte de las demás consecuencias legales que lleva implícito una **RESOLUCION CON NEGATIVA DEL VISTO BUENO**.

Esta situación de **SUSPENSION DE LABORES** con el trámite de Visto Bueno, es interesante cuando se tramite alguna causal que sea considerada de suma gravedad para el empleador, pues puede que el hecho cometido por el trabajador se agrave o que se produzca alguna confrontación contraria a las buenas costumbres o normas de la empresa, por lo que suspendiendo al trabajador se puede evitar cualquier problema inclusive con otros compañeros del trabajo.

### **3.2 La Etapa de Investigación.-**

Como se ha venido anotando en éste trabajo de TESINA, una vez que se ha Notificado a la parte contraria con la solicitud de VISTO BUENO, la autoridad del Trabajo, es decir el INSPECTOR DEL TRABAJO, con la contestación o en rebeldía tiene la obligación mediante providencia de señalar DIA Y HORA para que tenga lugar la diligencia de **INVESTIGACION DEL VISTO BUENO**.

En la práctica como se ha dicho, para obtener un señalamiento de Investigación, se debe mediante escrito pedir al Inspector del Trabajo dicho señalamiento, el cual despachará lo pedido, y éste señalamiento se lo hará, para un día y hora hábil, en el cual comparecerán las partes involucradas con sus respectivos abogados defensores.-

Es importante saber que si bien el término utilizado de INVESTIGACION no es el correcto a nuestro modo de ver, es una etapa importantísima para determinar si la causal invocada en la solicitud de Visto Bueno se dio en la relación de trabajo o no. Decimos que no es un término adecuado por la forma como se da en la práctica ésta Investigación, ya que más bien se trata

de un señalamiento para **PROBAR O JUSTIFICAR** lo constante en la solicitud, tomando en consideración al C. de P. Civil como norma supletoria, se puede pedir presentar varias pruebas como lo veremos.

En el Código del Trabajo no tenemos una norma que de al **INSPECTOR DEL TRABAJO** las pautas, señalamiento, pasos, procesos, lineamientos de cómo debe hacerse **UNA INVESTIGACION DE VISTO BUENO**, por éste motivo las Investigaciones en la práctica varían de cada Inspector, ya que el modelo de Investigación NO EXISTE.

Lo único que se han puesto de acuerdo en la práctica del Visto Bueno, y para dejar constancia del trabajo realizado es levantar la llamada **ACTA DE INVESTIGACION**, la cual así mismo no tiene ningún formalismo que indique la ley, e indica las actividades realizadas en la Investigación, con el fin de que se tenga constancia del trabajo realizado.

Llegado el día de la **INVESTIGACION**, la autoridad del Trabajo practicará la misma en el Lugar del Trabajo, para lo cual, la parte interesada dará las facilidades necesarias, a fin de que el **INSPECTOR DEL TRABAJO** se constituya en el día y hora señalado para llevar a cabo la **INVESTIGACIÓN**.

La Investigación comenzará siempre con la anuencia de la autoridad del Trabajo, quien indicará a las partes la posibilidad de que lleguen a un acuerdo sobre la base de las pretensiones del Visto Bueno, si esto ocurre se levantará el ACTA respectiva con el acuerdo llegado, el cual deberá cumplirse conforme dispongan las partes y sea aceptado por el Inspector.

Si se llegare a un acuerdo y éste no lo cumpliera una de las partes podrá recurrir ante el Juez del Trabajo para demandar el cumplimiento de la misma, conforme a las reglas del Juicio Oral de Trabajo.

Si el acuerdo determina la salida del Trabajador a más del Acta sentada, deberá el **INSPECTOR DEL TRABAJO** emitir el ACTA DE FINIQUITO en forma pormenorizada conforme ordena el Art. 595 del C. del Trabajo, y el empleador cancelará los valores que se liquiden.

Si no fuere posible conciliar, el **INSPECTOR DEL TRABAJO** dará inicio a la **ETAPA DE INVESTIGACION**, para lo cual concederá la palabra a la parte que solicitó el VISTO BUENO, a

fin de que presente TODAS LAS PRUEBAS que tenga con el fin de Justificar sus fundamentos de Visto Bueno, luego concederá así mismo la palabra a la parte NOTIFICADA con la solicitud de Visto Bueno para que también presente sus pruebas.

Entre las prueba a presentar, tenemos las constantes en el C. de P. Civil, como **TESTIGOS, DOCUMENTOS PUBLICOS, DOCUMENTO PRIVADOS, PERITAJES**, en éste aspecto es necesario aclarar que pruebas como la **CONFESION JUDICIAL** no es procedente ya que la autoridad del Trabajo no tiene Potestad para absolver ésta prueba, pero como diligencia preparatoria se podría solicitar ante la autoridad respectiva y tener lista la misma en el momento de la diligencia de Investigación.

Dentro de las pruebas debemos hacer mención a una en especial, que en la práctica se da, y es aquella en la cual se solicita al INSPECTOR DEL TRABAJO que personalmente Investigue la casual de Visto Bueno a traves de testigos que serán interrogados por el, con absoluciones que el INSPECTOR crea conveniente, con esto se evita entregar un pliego de preguntas de testigos cuando se opte por éste tipo de prueba.

Entonces recibida la prueba de las partes, inmediatamente si existe prueba testimonial se la practica, recibiendo las declaraciones de cada uno de los testigos con sus respectivas repreguntas que las partes pueden hacer y el mismo INSPECTOR.

Faculta la ley al INSPECTOR DEL TRABAJO, de solicitar cualquier documento que necesite para su Investigación como **ROLES DE PAGO, REGLAMENTOS** etc, puede solicitar examinar a cualquier trabajador de la empresa que crea conveniente con el fin de poder tener los elementos necesarios para su resolución.

El tiempo que puede durar la **INVESTIGACIÓN DE VISTO BUENO** tampoco lo determina la ley, es ilimitado, inclusive puede **SUSPENDERSE** la diligencia para reiniciar el mismo día u otro día diferente en especial cuando se trate de obtener pruebas indispensables para la **INVESTIGACION.-**

Una vez realizado todo lo anteriormente anotado, en el **ACTA DE INVESTIGACION** se dará por concluida la misma a la hora indicada, firmando todas las partes que comparecieron e intervinieron en la investigación.

### **3.3. La Etapa de Resolución Administrativa.**

Con la resolución del señor INSPECTOR DEL TRABAJO se termina el trámite **ADMINISTRATIVO de VISTO BUENO**, y con el según la resolución puede terminarse en forma legal la relación de trabajo entre un **EMPLEADOR Y UN TRABAJADOR**.

Para la resolución de Visto Bueno, el Inspector de Trabajo tiene que observar las reglas sobre las partes que debe tener una sentencia, en éste caso si bien no se trata de la ADMINISTRACION DE JUSTICIA pero los principios básicos deben aplicarse a cabalidad, pues dicha resolución debe estar lo suficientemente motivada en el hecho como en el derecho para que las partes intervinientes puedan entender de la aplicación correcta del derecho LABORAL VIGENTE.

Sobre éste aspecto podemos revisar el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, quien nos permite entender al término RESOLUCION "" como Acción o efecto de resolver o resolverse, solución de un problema, conflicto o litigio, , fallo, auto, providencia de una autoridad gubernativa o judicial....."".

Sabemos que en cambio una sentencia la entendemos como la resolución final de un Juicio, en el cual se solucionan sobre las cuestiones principales que motivaron su iniciación, según el Dr. Rubén Moran Sarmiento en su libro Derecho Procesal Práctica indica: que es una fase procesal con la que culmina la instancia, con la que se acota realmente la controversia Judicial. Las Fases posteriores, recursos y ejecución del fallo tienen que ver con el proceso concluido, pues salvo excepciones, ya no se discute las interioridades del proceso, los hechos controvertidos. Esta FACE depende exclusivamente del Juzgados, pues toda su vocación su versación y experiencia al servicio de la Justicia tienen una prueba más en su cotidiana tarea que es Dictar Sentencia.

Como relata el autor, inclusive se refiere a los posibles recursos que pueden derivar de la sentencia, lo que no ocurre con la resolución de visto bueno, aunque lo referente al conocimiento del Juzgador, es evidente que la autoridad del Trabajo debe ser una persona versada en la materia.

A nuestro modo de ver en forma objetiva el término resolución indica en la práctica que una autoridad ha SENTENCIADO una causa, pero en el caso del Visto Bueno, como sabemos no se trata de un proceso Judicial, peor su condición legal en la que están en Juego los derechos **LABORALES DE UN TRABAJADOR** amerita que su carácter sea firme, de conocimiento del derecho, de respeto de los derechos, de aplicación de los derecho, de sanciones y de reivindicación de derechos laborales.<sup>5</sup>

Por otro lado, es importante manifestar que al no tratarse de una sentencia, se podría pensar que al Inspector del Trabajo no se le puede solicitar para que cumpla con su obligación dentro del tiempo señalado en la ley para la expedición de las sentencias, pero definitivamente debemos considerar al C. de Procedimiento Civil como norma supletoria.

Analizado los aspectos referidos, la sentencia entonces tiene tres fases muy importantes como son:

#### **Fase Expositiva, Motiva y Resolutiva.**

El Dr. RUBEN MORAN SARMIENTO en su obra Derecho Procesal Civil Práctico en su página 330 indica: "" La parte expositiva o antecedente; considerativa, motivante o fundamentación contiene partes esenciales de un fallo, la parte expositiva se compone a su vez: a) del resumen o la exposición de manera sucinta de las dos piezas vitales del juicio, la demanda y la contestación a la demanda.....""b) en esta primera parte también se va a referir el Juez a todas y cada una de las fases que se hayan cumplido en el juicio atendiendo su clase"; así mismo, este autor señala que la fase motiva, está dada por los llamados considerandos o fundamentos del fallo; esto constituye el amplio universo de apreciación que tiene el juez, para el análisis con sana crítica, de la prueba practicada, fundamentalmente, para confirmar los hechos tanto del demandante como del demandado.

Así mismo, nos enseña este autor que la fase resolutiva, es el primer momento en que el juez puede opinar con una posición determinada y no tiene impedimento alguno para la emisión de su criterio, criterio que debe estar debidamente fundamentado en los hechos y en el derecho.

---

5

1 Diccionario Juridico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres, Pag. 293.

2 Dr. Ruben Moran Sarmiento: Derecho Procesal Civil Práctico Pag. 313.

A breves rasgos podemos entender que significan cada una de éstas fases, en la resolutive con nuestras palabras entendemos que el Juzgador expondrá un resumen de lo constante en la demanda y contestación realizada y las posiciones jurídicas de las partes, en la motiva ejecutará su opinión con total libertad, respetando las normas legales y procedimientos sobre el tema y dando a conocer la aplicación de la ley que ha utilizado y en la resolutive emitirá su criterio definitivo,<sup>6</sup>

Es por esto que una RESOLUCION DE VISTO BUENO debe necesariamente contener las tres fases que hemos indicado, de ésta manera se podrá emitir una desición apegada a DERECHO, tanto sustantivo como adjetivo.

Con la resolución al no tratarse de una sentencia ninguna de las partes podrá interponer un RECURSO DE ALZADA, como es el recurso de Apelación, simplemente, si no se está de acuerdo con la resolución emitida puede acudir en Juicio Oral de Trabajo ante un Juez del Trabajo e Impugnado la misma, y lógicamente se sujetará al procedimiento referido para obtener una **SENTENCIA JUDICIAL**.-

Por último es necesario aclarar que para la **JURISPRUDENCIA** la resolución de **VISTO BUENO** es considerada un INFORME de la autoridad sobre un aspecto laboral, por lo que no puede ser objeto de un recurso de REVISION.-

### **3.4 Jurisprudencia.**

Hemos visto la necesidad, de indicar alguna jurisprudencia dictada por las Salas de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia, relacionadas con el Visto Bueno, sus causales y otros aspectos laborales, por lo que, transcribimos lo siguiente:

Por ejemplo, con relación a una posible solución a la que lleguen las partes, en la etapa de investigación, se celebrará el acta de finiquito: El acta de finiquito debe ser pormenorizada, con la concurrencia del Inspector del Trabajo, el empleador y trabajador, dicho documento constituye un instrumento liberado de obligaciones para la parte empleadora. Primera Sala de lo Laboral y Social, 30 de noviembre de 1999, RO 12.

---

<sup>6</sup> Dr. Ruben Moran Sarmiento, Derecho Procesal Civil Practico, pag. 324, 325, y 326.

- La comunicación unilateral de la empresa, de terminar la relación de trabajo con el trabajador, es una prueba suficiente de que se ha configurado un despido intempestivo. Segunda Sala de lo Laboral y Social. RO 211 noviembre 2000.

- Si el pronunciamiento del Visto Bueno ha sido hecho treinta días después de iniciada su tramitación, da derecho al trabajador a ser indemnizado por despido intempestivo, pues, al elevarse la solicitud de visto bueno, se solicitó la suspensión de la relación de trabajo, Primera Sala de lo Laboral y Social. RO 147, agosto del 2000.

- La indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados, dentro del campo Laboral, pueden ser causales para que el empleador previo Visto Bueno, de por terminada la relación laboral, sin que el trabajador reclame indemnizaciones, Segunda Sala de lo Laboral y Social, RO 405, septiembre del 2001.

- Para que el abandono del trabajo, por un trabajador conlleve a la aceptación del hecho y de la indemnización, es necesario que sea intempestivo, sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador. Primera Sala de lo Laboral RO 225, junio de 1988

- Desde el punto de vista jurídico es necesario anotar que en las empresas de transporte, no hace falta el visto bueno cuando el trabajador desempeñare sus funciones bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefaciente, faltare al trabajo injustificadamente o inobservare los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa en lo relativo a la prevención de accidentes, Tercera Sala de lo Labora, sentencia 26 de mayo de 1997.

- Concedido el visto bueno, este puede ser impugnado ante el Juez del Trabajo para reclamar indemnizaciones correspondientes al despido ilegal, ya que únicamente tiene el valor de informe. Además es de anotar que la figura de revisión de visto bueno, es inexistente en nuestro sistema legal, pues no contempla tal recurso jerárquico, Segunda Sala de lo Labora. Sentencia 21 de enero de 1997.

- La acción de visto bueno, prescribe en 30 días, contados a partir del cometimiento de los hechos denunciados, o del conocimiento del empleador de la falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, Segunda Sala, RO 138, marzo de 1999.

- Cuando no puede surtir efectos el visto bueno, por vicios intrínsecos, se ha de entender que el trabajador es víctima de despido intempestivo. Segunda Sala de lo Laboral RO 86, mayo del 2000.
  
- En caso de que el empleador solicite el visto bueno y fuere negado, el Inspector podrá disponer la suspensión inmediata de la relación laboral, siempre y cuando consigne el valor de un mes, dinero que será entregado al trabajador y además reintegrado a su lugar de trabajo. RO. 359 junio del 2000.
  
- Una vez presentado el reclamo por parte del trabajador alegando ser sujeto de despido intempestivo y aceptado éste; el empleador no puede solicitar visto bueno. . Primer Sala de lo laboral, 30 de octubre de 1996.

### **Conclusiones y Recomendaciones.-**

En ésta parte final, una vez que hemos desarrollado todos los temas comprendidos, podemos entonces indicar como conclusión final varios aspectos sobre el **VISTO BUENO LABORAL**, comenzando por dejando claro que se trata de un Trámite Administrativo, cuya autoridad que ejerce su conocimiento, tratamiento y resolución es el **INSPECTOR DEL TRABAJO**, según lo dispone el Código de Trabajo Ecuatoriano.

El Visto Bueno tiene sus causales determinadas en el cuerpo de leyes invocado y puede ser objeto de aplicación tanto por la parte **EMPLEADORA** como **TRABAJADORA**, cuando establezcan que una de las causales o varios pueden ser aplicables a su favor.

Por otro lado si bien no se trata de un proceso Judicial, pero el trámite tiene sus **ETAPAS** de análisis e inclusive Juzgamiento en la cual si bien **NO VA HA EXISTIR UNA SENTENCIA** pero si una Resolución fundamentada por parte de la autoridad Laboral, la misma que como se ha visto no puede ser objeto de Recurso de alzada ante un Superior.

Inclusive se aclaró que la Jurisprudencia analiza a la resolución de Visto Bueno como un simple **INFORME**, lo cual personalmente a los autores de ésta TESINA no nos parece correcto, pues luego de que se realice un trámite Minucioso en el cual participa inclusive el **DERECHO PROCESAL CIVIL** y todos los conocimientos en Materia laboral que pueden tener las partes involucradas no es justo que se le dé esa importancia tan insignificativa, pues con la resolución de Visto Bueno **TERMINA LEGALMENTE UNA RELACION DE TRABAJO** de lo contrario **NI SIQUIERA SUS EFECTOS LEGALES ANALIZADOS** tendría que existir, y con dicha Jurisprudencia debería **REFORMARCE TODO EL CONDIGO LABORAL ECUATORIANO**.

Para nosotros a criterio muy personal el **VISTO BUENO** es una forma de terminación de la relación de Trabajo **LEGAL Y FORMAL** con todas las consecuencias legales del caso, si se tratara de un simple INFORME para que tanto formalismo y sabiendo que en la práctica la resolución de Visto Bueno es acogida en un proceso laboral en todo su magnitud creando o extinguiendo derechos entre las partes involucradas en un conflicto **INDIVIDUAL DE TRABAJO**.

**Bibliografía:**

- 1.- Código del Trabajo Vigente actualizado Agosto del 2.008.-
- 2.- German Vasquez Galarza, Curso de legislación Laboral y Artesanal.
- 3.- Dr. Guillermo Cabanellas de Torres. Editorial Jurídico Andina
- 4.- Jurisprudencia Ex Corte Suprema de Justicia.
- 5.- Diccionario Jurídico Elemental Dr. Rubén Moran Sarmiento, Derecho Procesal Civil Práctico.
- 6.-.- Trabajo de Campo Investigativo Práctico en la Inspectoría del Trabajo de Azuay.-

