

## **CONSULTA LABORAL:**

### **REGLAMENTO QUE REGULA EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DE VISTO BUENO**

#### **Del objeto**

El Reglamento tiene por objeto regular el procedimiento para el trámite administrativo de visto bueno a cargo de los Inspectores del Trabajo en su respectiva jurisdicción, así como, apelar la resolución conforme lo establecido en el Código del Trabajo y la normativa secundaria aplicable.

#### **Del ámbito de aplicación**

Las disposiciones del reglamento son de aplicación obligatoria para los trabajadores y para los empleadores del sector privado; así como, para los trabajadores y empleadores del sector público que se encuentren sujetos al Código del Trabajo.

#### **De la competencia**

El Inspector del Trabajo competente para conocer la solicitud de visto bueno será el de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde tenga su domicilio la parte accionada.

El Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la misma jurisdicción será competente para conocer de la apelación a la resolución de visto bueno emitida por el Inspector del Trabajo.

Los trabajadores sujetos al Código del Trabajo que presten sus servicios para los Cuerpos de Bomberos de la República del Ecuador se sujetarán a la jurisdicción y competencia que determina el artículo 623 del Código del Trabajo, esto es, que los casos de visto bueno serán conocidos, tramitados y resueltos por los Directores Regionales del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción. La apelación en estos casos será conocida y resuelta por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del ramo.

#### **De la comparecencia**

Las partes comparecerán al procedimiento de visto bueno, personalmente o a través de mandatario o procurador, quien justificará dicha calidad mediante nombramiento o poder otorgado por escritura pública. La comparecencia se realizará de manera obligatoria con el patrocinio de un abogado defensor.

#### **Del contenido de la solicitud de visto bueno**

La solicitud de visto bueno contendrá:

- 1) La designación de la autoridad ante quien se propone.
- 2) Los nombres y apellidos completos; número de cédula de identidad o cédula de ciudadanía o pasaporte; estado civil; edad; profesión u ocupación; dirección domiciliar; así como también deberá señalar la/s dirección/es electrónica/s y/o casillero judicial para

las notificaciones que le corresponda recibir. Cuando se actúa en calidad de procurador o representante legal se hará constar también los datos del representado; si se trata de una persona jurídica, deberá indicarse su denominación, RUC y domicilio legal.

- 3) Los nombres completos y la designación del lugar donde debe notificarse al accionado, para lo cual se podrá adjuntar el croquis correspondiente.
- 4) La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a la pretensión, debidamente precisados y enumerados.
- 5) Los fundamentos de derecho con la invocación de la o las causales que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
- 6) La identificación y presentación de los medios de prueba destinados a respaldar los hechos expuestos. Incluirá la nómina de las personas encargadas de informar sobre los hechos que fundamentan la solicitud, indicando su lugar de trabajo; y, se especificará/n la/s diligencia/s solicitada/s con el objetivo de estas.
- 7) La pretensión clara y precisa que se exige.
- 8) Los empleadores podrán solicitar la suspensión de la relación laboral con el trabajador, de acuerdo con el artículo 622 del Código del Trabajo, misma que se concederá de estimarlo necesario y justificado a juicio del Inspector del Trabajo. En caso de considerar la suspensión, se concederá el término de cuarenta y ocho (48) horas para realizar la consignación y adjuntar el comprobante del depósito del valor equivalente a un (1) mes de remuneración del Trabajador. En caso de no decretarse la suspensión de la relación laboral, el empleador deberá conceder al trabajador accionado los permisos remunerados necesarios para ejercer su derecho a la defensa.
- 9) La solicitud de visto bueno contendrá las firmas, autógrafas o electrónicas del accionante, de su mandatario o procurador y, la de su abogado defensor.

## **De los documentos que se deben acompañar a la solicitud de visto bueno**

Se acompañará a la solicitud de visto bueno, dependiendo de la calidad del accionante, los siguientes documentos:

- 1) Copias simples de la cédula de identidad o pasaporte del accionante y de la credencial o matrícula profesional de su abogado patrocinador.
- 2) Copias del nombramiento de representante legal o, del poder si se actúa como mandatario del accionante y de la procuración judicial de su abogado defensor, de ser el caso.
- 3) Documentos que se consideren como medio de prueba.
- 4) Certificado actualizado de cumplimiento de obligaciones patronales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

## **Del sorteo**

El Inspector del Trabajo que conozca la causa deberá ser designado mediante sorteo. El sorteo se aplicará en aquellas jurisdicciones en la que se cuente con más de un (1) Inspector del Trabajo.

## **De la calificación**

El Inspector del Trabajo asignado, avocará conocimiento de la solicitud de visto bueno y examinará el cumplimiento de los requisitos formales de admisibilidad señalados en los artículos 5 y 6 de este Acuerdo.

Si la solicitud no cumple con dichos requisitos, el Inspector del Trabajo dispondrá que el accionante los complete, aclare o subsane en el término de tres (3) días. Si el accionante no lo hiciese, el Inspector del Trabajo se abstendrá de tramitarlo y archivará el proceso, devolviendo los documentos adjuntos, sin necesidad de dejar copias.

Si la solicitud cumple con los requisitos, el Inspector del Trabajo la admitirá al trámite y notificará al accionado en el domicilio señalado para el efecto.

### **De la notificación en persona**

La notificación al accionado con la solicitud de visto bueno y auto recaído en él, deberá realizarse en el término de veinticuatro (24) horas, según lo establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo.

La notificación se hará personalmente al accionado, o mediante la entrega de una sola boleta dejada a uno de sus dependientes, empleado o familiar, en su domicilio o residencia, debiendo el notificador cerciorarse previamente de lo señalado.

### **De las aclaraciones**

El Inspector del Trabajo podrá solicitar aclaraciones en relación con la información para la notificación en persona hasta en dos (2) ocasiones. Con la notificación realizada el accionado tendrá un término de dos (2) días para contestar. En caso de que se agoten los intentos de notificación, sin que se haya solicitado la notificación por la prensa, se emitirá un auto de archivo fundamentado en la imposibilidad de notificación, procediendo posteriormente al archivo del expediente.

### **De la notificación por publicación en prensa**

Si no se pudiese cumplir con la notificación en persona, se lo notificará mediante una publicación en un periódico de amplia circulación del lugar donde se sustancia el procedimiento de visto bueno y se fijará una copia en varios sitios visibles del lugar de trabajo en los establecimientos de trabajo colectivo. Dicha publicación contendrá un extracto de la solicitud de visto bueno y de la providencia respectiva. Con la publicación realizada, el accionado tendrá un término de hasta veintidós (22) días para contestar la solicitud.

### **De la contestación**

La contestación se hará por escrito y cumplirá en lo que fuere aplicable con los requisitos formales de los artículos 5 y 6 de este Acuerdo, en lo que corresponda, debiendo pronunciarse en forma expresa sobre los hechos referidos en la solicitud, sus fundamentos de derecho, la prueba presentada y la pretensión. Asimismo, podrá plantear sus excepciones y presentar o solicitar las pruebas que considere necesarias; además, deberá señalar domicilio, casillero judicial y/o correo electrónico para notificaciones. Dicha contestación deberá contar con el patrocinio de un abogado.

Con la contestación o en rebeldía, el Inspector del Trabajo procederá a investigar los fundamentos de la solicitud de visto bueno y lo expuesto en ella.

### **De la diligencia de investigación y de la resolución**

Precluido el término para contestar la solicitud de visto bueno, el Inspector del Trabajo, dentro del término de tres (3) días convocará a las partes a la diligencia de investigación fijando para el efecto día, hora y lugar.

La diligencia de investigación se realizará en las oficinas de la Inspectoría del Trabajo. No obstante, cuando las circunstancias lo ameriten, dicha diligencia podrá llevarse a cabo en las instalaciones del lugar de trabajo o en el lugar donde ocurrieron los hechos motivos de la solicitud de visto bueno, previa notificación a las partes.

El Inspector del Trabajo al iniciar la diligencia procurará una conciliación entre las partes; de lograrlo se levantará un acta en la que conste lo acordado concluyendo el trámite de visto bueno. Así también, el Inspector del Trabajo podrá, excepcionalmente, ordenar de oficio y dejando expresa constancia de las razones de su decisión la práctica de otras diligencias que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos controvertidos. Por este motivo, la diligencia de investigación se podrá suspender hasta por el término de tres (3) días.

Para constancia de lo actuado en la diligencia de investigación, el Inspector del Trabajo levantará un acta en la que conste todas las actuaciones e intervenciones de las partes, así como las versiones de los informantes. El acta será suscrita por el Inspector del Trabajo, por las partes y por quienes hayan intervenido en la diligencia.

Concluida la etapa de investigación, el Inspector del Trabajo dentro del término de tres (3) días, emitirá su resolución concediendo o negando la solicitud de visto bueno. Dicha resolución deberá ser suficientemente motivada conforme lo establece el literal l) del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

Si se hubiere ordenado la suspensión de la relación laboral en la resolución, se ordenará la entrega al trabajador o la devolución al empleador del valor consignado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 622 del Código del Trabajo.

## **De la apelación**

La parte que se considere afectada por la resolución del Inspector del Trabajo o del Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en los casos determinados en el artículo 623 del Código del Trabajo, tendrá derecho a recurrir o apelar dicha resolución dentro del término de tres (3) días contados a partir de la notificación de la resolución.

Recibida la apelación, el Inspector del Trabajo concederá el recurso y elevará el expediente con todo lo actuado al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción correspondiente, quien, una vez recibido, resolverá la apelación en mérito de los autos en el término de diez (10) días.

Tratándose de la apelación a la resolución del Director Regional del Trabajo y Servicio Público en los casos contemplados en el artículo 623 del Código del Trabajo, este lo elevará a la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio del ramo.

La resolución del Inspector del Trabajo o del Director Regional del Trabajo y Servicio Público, no quita el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrán valor de informe quien lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio respectivo.

## De la Prescripción

De acuerdo con el literal b) del artículo 636 del Código del Trabajo y el numeral 7a. del artículo 18 del Código Civil, la acción para solicitar el visto bueno por parte del empleador contra el trabajador prescribe en el plazo de un (1) mes. En igual plazo, caduca este trámite, si no se hubiera resuelto en primera instancia, contado a partir de la fecha de notificación de la solicitud de visto bueno.

Asimismo, en el caso de la notificación por la prensa, establecida en el artículo 11 de la presente norma, la caducidad se contabiliza una vez transcurridos los veintidós (22) días de la publicación realizada.

El cómputo del plazo para que opere la prescripción será, por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la solicitud de visto bueno.

Para la prescripción del visto bueno en contra del trabajador se tomará en cuenta lo siguiente:

- a. En los casos establecidos en el numeral 1 del artículo 172 del Código del Trabajo se computará a partir del último día de la impuntualidad o de la ausencia al trabajo.
- b. Respecto a los numerales 3 y 8 del artículo 172 del Código del Trabajo deberá computarse a partir de la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos que generan la causal de visto bueno. En estos casos corresponderá al empleador la prueba de que se enteró de los hechos con posterioridad a la fecha en que ocurrieron.

Las solicitudes de visto bueno que se encuentren en trámite al momento de expedirse el presente Reglamento y no se hubiere emitido la resolución de primer grado, podrán aplicarse las disposiciones que constan en este instrumento.

El versión libre y voluntaria de la presunta víctima de acoso sexual laboral no será considerando prueba suficiente, salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta indebida o inmoral. La versión libre y voluntaria de la presunta víctima se la hará de manera oral en la diligencia de investigación o a través de documento escrito, con firma original de ésta.

La interposición de denuncia o demanda laboral por alguna de las partes, antes o después de presentada la solicitud de visto bueno, no será motivo para que el Inspector del Trabajo se inhíba conocer o tramitar el visto bueno.

**FUENTE:** Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 526, de 26 de marzo de 2024.