

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y
EDUCACIÓN CARRERA DE DERECHO**

SEDE QUITO

**ENSAYO FINAL PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
DE ECUADOR**

**TEMA: “PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA”**

AUTOR: DANIELA ESTEFANIA GALARZA PURUNCAJAS

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención
del grado de Abogado.**

ASESOR: DR. JUAN ÁVILA URDANETA

QUITO - 2021

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Certificamos que el presente componente práctico del examen complejo, fue realizado en su totalidad por Daniela Estefanía Galarza Puruncajas, como requerimiento para la obtención del Título de Abogado.

TUTOR

Dr. Juan Ávila Urdaneta.
DIRECTOR DE LA CARRERA
Dr. Oscar Pérez Peña

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Daniela Estefanía Galarza Puruncajas**, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador “UMET”, carrera de Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente Ensayo que versa sobre: **PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA** y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del/la/los compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

DANIELA ESTEFANIA GALARZA PURUNCAJAS
C.I. 1718390097
AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Daniela Estefanía Galarza Puruncajas**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, modalidad Ensayo de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Daniela Estefanía Galarza Puruncajas
CI: 1718390097

DEDICATORIA

Dedico con todo el amor a mis padres por el apoyo que me brindaron en mi camino Universitario, por ser un soporte en todas las adversidades que se me han presentado. A mi hermana y hermano por siempre estar en todos mis logros y ser el pilar de cada meta que me propongo. A mi abuelita porque su ejemplo ha sido de gran inspiración al enseñarme que debo siempre salir adelante con humildad y esfuerzo, su amor, cariño son esenciales en mi vida.

Y mi tutor el Dr. Juan Ávila Urdaneta quien ha sido de gran apoyo con sus conocimientos para poder lograr mi ensayo final.

AGRADECIMIENTO

Mi ensayo final va dedicado a toda mi familia porque han sido el mayor apoyo que tengo en mi vida y sobre todo a mi hermano y mi hermano, mis dos hijos pequeños porque con cada sonrisa y ocurrencia alegran mi vida, por esta razón les regalo este trabajo para que tengan una inspiración en sus corazones y lleguen a ser grandes en la vida, que logren todas sus metas y sepan que son lo más hermoso que tengo, los amo demasiado mis pequeños.

A cada una de las personas que han sido motivaciones para llegar a esta gran meta, y que han dejado una huella en mí, a mis profesores de la Universidad que con cada uno de sus enseñanzas me han ayudado a lograr esta meta y me han ido formando en mi camino educativo, al Dr. Juan Ávila por apoyarme en este trabajo final y brindarme sus conocimientos para guiarme a culminar esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR	II
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
EL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA	1
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO.....	2
Historia del visto bueno.....	2
Características del visto bueno	3
El efecto jurídico del visto bueno	4
Visto bueno para el trabajador.....	4
Visto bueno para el empleador.....	5
Procedimiento del visto bueno	6
Primera Providencia	8
Notificación	8
Contestación.....	8
Investigación.....	9
Valoración del visto bueno.....	11
Análisis de la terminación de contrato	12
Notificación de la resolución del Ministerio de Trabajo sobre el visto bueno	13
En qué casos no hace falta el visto bueno	13
Prescripción.....	14
Diferencias y semejanzas entre el visto bueno y la terminación de contrato individual de trabajo.....	15
Terminación del contrato individual de trabajo por visto bueno	16
Casos especiales para terminar la relación laboral sin visto bueno.	22
Causal 1	23
Causal 2	24
Ventajas y desventajas del visto bueno	25

Ventajas del visto bueno.....	25
Las ventajas que tiene el visto bueno para el empleador	26
Las ventajas que tiene el visto bueno para el trabajador.....	26
Las desventajas que tiene el visto bueno para el empleador	27
Las desventajas que tiene el visto bueno para el trabajador	27
Hipótesis y análisis del visto bueno	27
Caracterización de las variables existentes en el visto bueno.....	27
GLOSARIO	27
Instancia Judicial.....	28
DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA	28
Método	29
Técnica	29
Instrumento	29
CONCLUSIONES.....	30
RECOMENDACIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	33
ANEXOS	34

RESUMEN

El visto es un trámite administrativo que se realiza cuando se han incumplido las causales que se encuentran en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo dependiendo si es solicitado por el trabajador o el empleador, dicha solicitud se debe dirigir a un inspector de trabajo quien se encargara de investigar, analizar y resolver el caso de la mejor manera para no vulnerar los derechos de las dos partes, el visto bueno busca darle una solución a conflictos laborales teniendo en cuenta que el acta de resolución que el inspector de trabajo redacte de forma motiva, es decir que los fundamentos de derecho deben tener una relación con los fundamentos de hecho, no tiene carácter ejecutorio por lo cual si alguna de las partes se siente vulnerada por la resolución puede impugnar la misma frente a un juez de trabajo quien se encargará de investigar el proceso de nuevo y tomar el acta de resolución como prueba si lo considera necesario.

Palabras clave: visto bueno, inspector de trabajo, empleador, trabajador

ABSTRACT

The visa is an administrative procedure that is carried out when the causes found in articles 172 and 173 of the Labor Code have been breached, depending on whether it is requested by the worker or the employer, said request must be addressed to a Labor Inspector who will be in charge of investigating, analyzing and resolving the case in the best way so as not to violate the rights of both parties, the approval seeks to provide a solution to labor disputes taking into account that the resolution act that the Labor Inspector drafts in a motivates, that is to say that the grounds of law must have a relationship with the grounds of fact, it is not enforceable, so if any of the parties feels violated by the resolution, they can challenge it in front of a Labor Judge who will be in charge to investigate the process again and take the resolution record as evidence if it deems it necessary.

Keywords: go-ahead, labor inspector, employer, worker

EL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA

INTRODUCCIÓN

El visto bueno es la forma de dar por terminada la relación laboral entre el trabajador y el empleador, proceso que debe seguir el Inspector del Trabajo para saber en qué causal se ha incurrido, causales que se encuentran previstas en el Art. 172 y 173 del Código de Trabajo del Ecuador (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), tanto el trabajador como el empleador podrán hacer uso de esta ley, cuando han sido vulnerados los derechos de alguna de las dos partes.

El visto bueno en materia laboral es la resolución dada por la autoridad administrativa de trabajo (inspector de trabajo), donde de manera motivada en relación con los fundamentos de hecho y derecho se exprese las causas por las que se debe dar por terminado de manera legal la relación laboral, decisión que se tomara según lo expresado en el artículo 172 y 173 del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Las circunstancias de que en los casos de despido o abandono justificado del trabajo, del que tratan respectivamente los Arts. 172 Y 173, no haya lugar al pago de indemnizaciones por parte de quien despide o abandona, y lo puede hacer más bien en favor de quien abandona, ha inducido al legislador, en salvaguarda de los intereses privados y del interés social comprometido, a tomar cautelas especiales que sirvan para justificar la legalidad de la causa alegada en el despido o abandono (Vela Monsalve, 1955)

Es así que el visto bueno está sujeto a un criterio específico del inspector de trabajo el cual tomara la decisión de aceptar o rechazar el mismo según la causal que se haya interpuesto, ya que al ser el servidor público especializado en esta materia laboral se encarga de dar investigación a la solicitud, y según las pruebas presentadas poder tomar la resolución pertinente que no vulnere los derechos del trabajador o empleador.

DESARROLLO

Historia del visto bueno

En el Ministerio de Prevención Social y Trabajo el Dr. Ayora se encargó de crear la Inspección General de Trabajo que tenía la función de mejorar sus obligaciones y de repartir el territorio ecuatoriano en 5 zonas para que cada una de estas tenga un inspector de trabajo general teniendo como objetivo que se pueda trabajar de forma más ordenada y vigilada, evitando conflictos entre trabajadores y empleadores.

El 15 de julio de 1926 es creada la Junta Consultiva de Trabajo y después de varios días exactamente el 29 de julio de 1926 el Dr. Ayora crea el reglamento para la Inspección General de Trabajo el cual tiene la función de asegurar la aplicación de los decretos y leyes para la protección de las personas trabajadoras, para los beneficios del trabajador el 4 de mayo de 1927 se crea la ley de prevención de accidentes de trabajo donde los inspectores se encargan de que los empleadores cumplan los mandatos correspondientes

El visto bueno en la legislación Ecuatoriana fue incorporado en Código de trabajo el 17 de noviembre de 1932, misma fecha en la que entro en vigencia, fue publicado en el registro oficial numeral 78 al 81 por el General Enríquez Gallo, después de varios años de la creación del visto bueno, en la presidencia del Dr. Federico Páez en el año 1936 se emite el decreto donde se establece que los derechos de los trabajadores y empleadores deberán darse por medio del visto bueno caso contrario no tendrán ningún efecto (Amagua Pachacama, 2014)

En la actualidad los inspectores de trabajo son los encargados de calificar y aceptar el visto bueno según las causales que se encuentran en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo emitidos por el (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) para dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando estas fuesen amonestaciones notorias y públicas se dará el visto bueno de forma inmediata, por otro lado, si estos hechos se tienen que comprobar se seguirá el proceso pertinente para demostrar dichas causales.

Guillermo Ochoa define el visto bueno como “La resolución de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el

trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento” (Ochoa Andrade, 2003, pág. 87)

Cevallos define el visto bueno como:

Se puede definir al Visto bueno como la resolución de la autoridad de trabajo declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento (Cevallos Vásquez, 1998, pág. 240)

De acuerdo a las anteriores doctrinas el visto bueno es un trámite administrativo en materia laboral, donde el trabajador y el empleador tienen la facultad de acogerse a esta ley según sea el caso, el trámite se comienza previo una solicitud al Inspector de trabajo teniendo como objetivo dar por terminada la relación laboral, este proceso al ser un trámite administrativo tiene que cumplir ciertos elementos los cuales son:

- Se debe presentar una solicitud esta puede ser del trabajador o del empleador
- Se puede presentar en cualquier instante de la relación laboral
- Se debe demostrar una causal para dar por terminado la relación laboral
- La resolución se dará por el inspector de trabajo

Características del visto bueno

El proceso de visto bueno se encuentra tipificado en el Código de Trabajo en los artículos 172 y 173 del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), donde se enumera cada una de las causales que puede presentar el trabajador o empleador según sea el caso, mismos que se deben exponer en la solicitud al inspector de trabajo para poder dar inicio al proceso administrativo, en los cuales se exponen las siguientes características:

- El inspector de trabajo es la autoridad administrativa para negar o conceder el visto bueno, este proceso da la oportunidad de defensa tanto para el trabajador como para el empleador.
- Este procedimiento solo puede darse por alguna de las causales que se encuentran en el art. 172 y 173 del Código de Trabajo

- El inspector de trabajo da una resolución frente al caso que sea expuesto, dicha resolución no tiene carácter de sentencia es decir no tiene causa ejecutoria ni es susceptible de apelación.
- Si una de las partes se siente perjudicada por la resolución emitida puede solicitar al juez de trabajo que se vuelva a revisar el visto bueno en un procedimiento judicial, en este caso el informe que se emitió por el inspector de trabajo puede ser o no ser tomado en cuenta por el juez como prueba (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

El efecto jurídico del visto bueno

El efecto jurídico que se busca en el visto bueno depende de quien lo solicita es decir si el empleador solicitó al inspector de trabajo el visto bueno el trabajador será quien deba defenderse ante la causal por el cual se inicie el proceso, de igual forma el trabajador podrá empezar el visto bueno hacia el empleador dándole la oportunidad de defensa, una vez iniciado el trámite el inspector de trabajo será el encargado de investigar, analizar y resolver el proceso de acuerdo a las pruebas que se hayan presentado.

Visto bueno para el trabajador

Cuando uno de los trabajadores ha incurrido en una de las causales que se encuentran en la ley, se empieza el procedimiento de investigación para que el inspector de trabajo pueda aceptar el visto bueno o rechazarlo, en el caso que el visto bueno sea aceptado el empleador tendrá la potestad de despedir al trabajador sin recibir una indemnización, solo recibirá los derechos que la ley vigente le indique.

Según el (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), en el Código de trabajo las causales para que el empleador pueda dar por terminado la relación laboral son las siguientes:

- 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;
- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
- 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; y,
- Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Después de solicitar el visto bueno se dará paso a una conciliación entre las partes, en la cual deberá estar una autoridad competente en materia laboral, el trabajador y el empleador o su representante para dar paso a la conciliación, en caso de llegar a un acuerdo se deberá redactar en el acta de resolución y si la conciliación no procede se seguirá con el trámite correspondiente para que el inspector de trabajo tome una decisión.

Visto bueno para el empleador

Cuando uno de los trabajadores solicita el visto bueno para el empleador debe basarse en las causales que se encuentran en el Código de Trabajo art. 173 para poder empezar el procedimiento de investigación con el inspector de trabajo , en el caso de que este visto bueno sea aceptado el efecto jurídico que causara es que el trabajador termine la relación laboral pero con los derechos que se le otorga en la ley mismos que son la indemnización pertinente y bonificación previstas como despido intempestivo.

En (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) las causales para que el trabajador pueda dar por terminado la relación laboral son las siguientes:

- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización

será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;

- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;
- 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 y,
- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Procedimiento del visto bueno

El trámite administrativo de visto bueno se debe empezar con la solicitud que será presentada al inspector de trabajo especificando la causal por la cual se pida este trámite administrativo, teniendo la pretensión clara de que se dé por terminada la relación laboral con la contraparte; se inicia el trámite con la solicitud de visto bueno misma que se encuentra tipificada en el art. 621 del Código de Trabajo donde se explica lo siguiente:

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 deberán constar los datos y motivos en que se funde (Ecuador, Congreso Nacional, 2005, pág. 148)

La solicitud la realizará la parte que esté interesada en dar por terminada la relación laboral, en donde se especifique cual es la causal prevista en la ley para pedir el trámite y las pruebas que se tienen para demostrar que en dicho causal se ha incurrido, esto se le indicara al inspector de trabajo que sea asignado al proceso como información para analizar, investigar y resolver el mismo, la solicitud del visto bueno deberá contener lo siguiente:

- Se debe dirigir la solicitud al Inspector de trabajo.
- Se incluye las generales de ley, es decir nombres completos, cedula, estado civil, edad, correo electrónico, dirección domiciliaria entre otros datos pertinentes, se

indicará la comparecencia por su propio derecho o si es el caso la representación de una persona jurídica o natural.

- Se debe fundamentar los hechos de la relación laboral, es decir nombre de la empresa a la que se le presta los servicios de trabajo, nombre del empleador, del trabajador, toda la historia de la relación laboral, la remuneración que se le da al trabajador, el puesto de ocupación, etc.
- El Relato de los hechos donde se explican las causales por las cuales se solicita el visto bueno.
- Se fundamenta de forma jurídica lo que se solicita. (Martín González, 2000)

Al fundamentar legalmente la solicitud para visto bueno se debe enumerar una de las causales del art. 172 y 173 del Código de Trabajo.

En caso de que se haya solicitado el visto bueno para el trabajador se debe fundamentar también con lo dispuesto en el art. 622 del Código de Trabajo es decir se podrá solicitar la suspensión de las relaciones laborales, siempre y cuando se entregue el valor de la remuneración percibida por un mes del trabajador en el caso de que el visto bueno sea negado, también se le reintegrará a su puesto de trabajo y si el empleador no lo hace se entenderá como despido intempestivo, por otro lado, si el visto bueno es concedido para el empleador el valor de la remuneración será entregada al mismo.

De forma clara y precisa se explica la petición para que pueda ser aceptado el visto bueno y dar por terminado el contrato de trabajo

- En caso de que la persona que solicite el visto bueno es el empleador se deberá entregar el certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social donde se demuestre que el empleador se encuentra al día con las obligaciones patronales correspondientes.
- Dirección domiciliaria en donde deberá citarse al demandado
- La designación del casillero judicial donde se recibirán las notificaciones pertinentes
- Se debe adjuntar los documentos que se han expuesto como medios de prueba
- Firma del empleador o trabajador
- Firma del abogado (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Luego de presentar el visto bueno el inspector de trabajo deberá inspeccionar si se encuentran todos los requisitos legales, en caso de que este no reúna todos los requisitos se enviara al actor a que se aclare la demanda en el término que la ley

establece que son de tres días, si se reúne los requisitos indicados por la ley se dará trámite a la solicitud de visto bueno, dando paso a notificar al demandado para que conteste en dos días la demanda y haga efecto su derecho a la defensa.

Primera Providencia

Conforme al (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), en el artículo 621 del Código de Trabajo, el inspector de trabajo debe abocar conocimiento sobre la solicitud de visto bueno cual es la causal dependiendo si el trámite lo ha puesto el trabajador o el empleador y si cumple con lo estipulado por el (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo para poder dar paso a la primera providencia la cual deberá tener los siguientes parámetros:

- Expedición en una única comparecencia, oficina de expedición.
- Lugar, hora y fecha que se expide la providencia.
- Se le notificara a la contraparte en el lapso de 24 horas, donde se dará dos días para que pueda contestar la demanda, donde se le indicara que obligatoriamente debe señalar domicilio judicial, con la contestación o de ser el caso en rebeldía la investigación y resolución procederán de manera normal.
- Cuando se solicita el visto bueno con lo dispuesto en el Art. 622, en la providencia se deberá ordenar la inmediata suspensión de la relación laboral.
- Se deberá tener la firma del inspector de trabajo que conoce el caso (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Notificación

El inspector de trabajo que se encuentra encargado de la causa y es quien ha expedido la providencia debe ser quien se encargue de notificar a la contraparte sobre el trámite que se encuentra en proceso, la notificación se deberá dar en el lapso de 24 horas, y la persona que se encarga de hacer efectiva dicha diligencia es el secretario quien será el encargado de dar fe pública al procedimiento.

Contestación

Cuando el término legal se ha vencido para que el demandado pueda contestar y el mismo no ha dado contestación se le declarará en rebeldía, siendo deber del inspector de trabajo empezar con las investigaciones sobre la solicitud que se haya

emitido, para que pueda dar una resolución apropiada y apegada al derecho, la cual debe estar motivada dando sustento y fundamento a su resolución.

La contestación debe seguir los siguientes parámetros:

- Designación de la autoridad: inspector de trabajo competente;
- Nombres completos, cedula, edad, estado civil, y demás generales de ley del compareciente;
- La contestación basada en la impugnación a los fundamentos de hecho y derecho de la demanda del actor;
- La contestación deberá contener la negativa de los fundamentos de hecho y derecho, también se incluirá el relato de los hechos desde la perspectiva del compareciente y la motivación de la negatividad del visto bueno;
- Señalar el casillero judicial en el que se recibirá las notificaciones correspondientes;
- Firma del compareciente y su respetivo abogado patrocinador (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Investigación

El inspector de trabajo debe empezar con el proceso de investigación y tendrá que resolver el mismo en tres días, esta investigación debe ser cautelosa y sigilosa ya que según las pruebas presentadas por las partes pueden tener connotación penal al igual que estas pruebas demuestran la pretensión de la solitud por la cual se ha pedido la separación del lugar d trabajo, es decir debe cumplir con las causales antes expuestas.

Según el (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) en el artículo 621 del Código de Trabajo los inspectores de trabajo tienen varias facultades para poder dar una resolución idónea frente al caso que se encuentren resolviendo, este procedimiento puede llegar a una conciliación, de no ser el caso de sigue con la audiencia de visto bueno donde las partes intervienen y dan sus puntos de vista donde se expone la petición de la solicitud y la contraparte explica lo relatado en la contestación, al momento de la audiencia de visto bueno se presentara todas las pruebas necesarias, y las declaraciones de las partes, el inspector de trabajo tiene la facultad de realizar lo pertinente dentro de la investigación.

El trabajador y el empleador pueden presentar las pruebas necesarias o

solicitar que el inspector de trabajo practique las diligencias que se crean pertinentes para demostrar los fundamentos que se encuentran en la solicitud o contestación, en la mayoría de casos los inspectores de trabajo investigan lo entregado por las partes, aunque estos no tienen la obligación de darles valor probatorio, por otro lado, el día de la audiencia de visto bueno las partes de forma personal o por medio de sus abogados pueden intervenir varias veces, siempre y cuando el inspector de trabajo lo considere necesario.

En conclusión, se puede decir que la diligencia de investigación es una base fundamental para el trámite de visto bueno, donde se deja constancia en un acta integra todo lo realizado según las pruebas presentadas por las partes y las que el inspector de trabajo lo haya considerado necesario, para que cualquiera de las partes pueda acceder a dicha acta y saber en qué se ha basado el inspector de trabajo para tomar la decisión de aceptar o rechazar el visto bueno.

Resolución

Después de la investigación realizada el inspector de trabajo con las diligencias, las pruebas recibidas y los alegatos de las partes, tendrá que dictar una resolución motivada en derecho y que tenga una relación con los fundamentos de hecho, para poder sustentar la decisión que se ha tomado y en caso de que la otra parte no acepte la misma podrá impugnarla ante un juez de trabajo.

La resolución es la institución jurídica del visto bueno, la cual es dictada por la autoridad administrativa de trabajo, es decir, en este caso el inspector de trabajo, donde se expresa si son legales las causas que se alegan unilateralmente según los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo tanto del trabajador como del empleador para poder dar por terminado el contrato individual de trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

El inspector de trabajo de acuerdo al artículo 621 del Código de Trabajo deberá

Dictar la resolución dentro del tercer día, donde de forma motiva se le otorga o se niega el visto bueno, la resolución tiene que ser motivada, la misma deberá contener los fundamentos de hecho y de derecho en los cuales se haya basado el inspector de trabajo, en la resolución deberá estar la aceptación o negación del visto bueno con la

narración de los hechos, también se incluirá la causal que se ha incurrido según el artículo 172 o 173 del Código de Trabajo con su valoración jurídica (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

En este sentido para (Vela Monsalve, 1955): “la resolución del inspector del trabajo o de quien haga sus veces, que se pronuncia a solicitud de parte y según el procedimiento especial determinado en la ley”

Se debe tomar en cuenta que la estructura de la resolución emitida por el inspector de trabajo como autoridad administrativa es un documento parecido a una sentencia, pero la misma no tiene causa ejecutoria ni es susceptible de apelación por vía administrativa, podrá apelar la decisión por vía judicial ante el juez de trabajo donde la resolución será tomada como prueba para el proceso judicial.

Valoración del visto bueno

El proceso de visto bueno busca la agilidad en el actuar del proceso, ya que de este procedimiento depende el puesto de trabajo de una persona o varias, y el mantener a las familias por esta razón la resolución del inspector de trabajo como autoridad administrativa competente en materia laboral debe ser de forma rápida, eficaz y eficiente en todas las instancias que lleva el proceso, para tener una resolución adecuada, la resolución que el inspector de trabajo concede es un acto administrativo no susceptible a una impugnación ya sea por vía administrativa o contenciosa-administrativa, por esta razón ningún funcionario o superior tiene la competencia para revocar la misma.

Según el artículo 183 inciso segundo del Código de Trabajo del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), la resolución hecha por el inspector de trabajo no objeta el acudir al juez de trabajo, ya que solo tendrá el valor de informe con un criterio judicial, en relación a las pruebas que tenga el juicio, dando paso a un estudio amplio del valor y efecto jurídico del visto bueno, ya que la investigación que el inspector de trabajo ha realizado no se tomara en cuenta en el proceso judicial si así lo requiere el juez de trabajo.

En caso de que el empleador haya solicitado el visto bueno y este ha sido aceptado por la autoridad administrativa competente se podrá hacer uso del mismo dando por terminado el contrato de trabajo es decir despidiendo al trabajador de su empleo, en

caso de que no se haga uso del visto bueno o el trabajador no reclame dicha decisión del inspector de trabajo el caso se puede dar por terminado (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Por otro lado en el mismo artículo del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) en el código explica que si el trabajador no se encuentra conforme con la aceptación del visto bueno podrá acudir al Juez de trabajo y demandar lo ocurrido se debe tomar en cuenta que no se pedirá la restitución de su cargo pero si la indemnización como despido intempestivo, es así que en la demanda se deberá alegar la ilegalidad del visto bueno probando en el juicio la aceptación de la resolución del visto bueno y desvirtuar las causas en las que se ha basado, el Juez se pronunciara y aceptará o rechazara la demanda según la fundamentación que se haya dado a la impugnación sobre el visto bueno.

Se debe tomar en cuenta la diferencia entre sentencia y un informe, la sentencia deberá resolver el asunto controvertido y por otro lado el informe solo dará noticia del asunto al Juez de la causa, el visto bueno no tiene apelación es decir ninguna de las partes podrá reclamar frente al Juez, Tribunal Superior o Cortes de Justicia, para que se revoque o reforme, pero se puede demandar la decisión ante el Juez de trabajo para que se vuelva a investigar y se dé una sentencia favorable al actor o el demandado.

El derecho de acudir ante un juez de trabajo después de dictada la resolución del visto bueno que ha tomado el inspector de trabajo es decir una autoridad administrativa no es un recurso de sentido judicial, en cambio es una acción laboral que se desarrolla por una vía diversa a la administrativa en que se dio el visto bueno, es decir el Juez de Trabajo no podrá reformar ni revocar dicho documento.

Análisis de la terminación de contrato

Para poder analizar las causas de la terminación del Contrato se debe tomar en cuenta el artículo 169 del Código de Trabajo; en la legislación laboral ecuatoriana se garantiza y se protege la estabilidad laboral de los empleadores y sus trabajadores teniendo como finalidad evitar la terminación del contrato de trabajo por parte de los empleadores, cuando se incurre en las causales existentes que se encuentran en el Código de Trabajo, pero por otro lado se debe tomar en cuenta que si el trabajador

desea dar por terminada la relación laboral lo puede hacer por su propia voluntad, con previo procedimiento de la Ley o por alguna decisión unilateral es decir por despido intempestivo o acuerdo entre las partes.

Notificación de la resolución del Ministerio de Trabajo sobre el visto bueno

Dictada la resolución del visto bueno se debe notificar a las partes para dar por terminado el trámite administrativo de, y si alguna de las partes no se encuentra de acuerdo con lo emitido puedan solicitar que el visto bueno sea calificado por un Juez de Trabajo y se vuelva una materia judicial para dar una nueva investigación al caso como lo explica el siguiente artículo del Código de Trabajo:

Calificación del visto bueno. - En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento". La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

En qué casos no hace falta el visto bueno

En el Código de Trabajo del expresa (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) varios casos donde se puede recurrir al visto bueno para dar por terminada la relación laboral, al igual que en el Código de Trabajo se encuentra los casos donde no hace falta el trámite especial de visto bueno y el empleador o el trabajador puedan terminar el contrato sin perjuicios o de diferente manera sin necesidad de ir a la vía administrativa, estos casos son los siguientes:

De parte del empleador

- Si un trabajador privado ha revelado secretos o divulgo cosas que perjudiquen al empleador o influyo a que el contrato se haya celebrado por certificados falsos;
- El trabajador de un taller o de una fábrica no quisiera recibir la ficha de salud de parte del empleador que proporciona el IESS;
- En el contrato de aprendizaje, cuando se haya cometido faltas graves por parte del aprendiz en contra del empleador, sus clientes o su familia;
- Cuando el trabajador de una empresa de transportes haya desempeñado una de

sus funciones en estado de ebriedad, con estupefacientes, que haya faltado de forma injustificada al trabajo sin previo aviso de 24 horas, que se haya atrasado más de 3 veces en un mismo mes, o incumpla los reglamentos de la empresa.

- El empleador puede despedir a los huelguistas en el caso de que la huelga haya sido de forma ilícita, violenta o se haya causado perjuicios a las propiedades.

De parte del trabajador

- Cuando por parte del empleador han sido omitidos las medidas de prevención, de seguridad o de higiene que se encuentren estipulados en el reglamento;
- De los aprendices, cuando el empleador no ha cumplido con las obligaciones que se especifican en el contrato;
- En caso de que el empleador haya organizado un paro de forma ilegal parando las actividades de la empresa o sea un paro legal, pero se haya prolongado por más tiempo de lo que se autorizó, en estos casos se tendrá que indemnizar como si fuera un despido intempestivo;
- Cuando el trabajador por una orden del empleador se lo haya cambiado de ocupación sin su conocimiento, sin importar que el cambio no tenga una disminución de salario ni de categoría, siempre y cuando se reclame en el lapso de 60 días después de dicha orden, en este caso se puede dar un visto bueno o considerarse como despido intempestivo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Prescripción

En el Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) se explica que el empleador podrá hacer valer su derecho a terminar la relación laboral por justa causa siempre y cuando sea dentro del mismo mes en el que se cometió la causa legal para su terminación, en el caso del trabajador la ley le da un plazo expreso cuando hay cambio de ocupación en donde se establece el lapso de 60 días posteriores, en los demás casos no se señala un plazo determinado, es así que se entiende que el trabajador puede ejercer su derecho en cualquier tiempo mientras exista la relación laboral.

La prescripción se determina en 30 días en caso del que el inspector de trabajo no haya resuelto el proceso administrativo de visto bueno en el plazo establecido, por lo cual se ha violentado el proceso y se tendrá que demostrar en instancia judicial dicho incumplimiento, instancia donde el juez de trabajo resolverá lo más favorable

para el trabajador. (Insubsistencia del visto bueno).

Diferencias y semejanzas entre el visto bueno y la terminación de contrato individual de trabajo

Diferencias

- Quien conoce la solicitud de visto bueno es el inspector de trabajo designado por la legislación laboral, por lo tanto cualquier resolución que venga desde una autoridad jerárquica superior tendrá efectos de nulidad absoluta, en otras formas de terminación laboral pueden llegar a conocimiento del inspector de trabajo pero este no es quien resuelve dichos casos ya que no es su competencia, donde las funciones que cumple el inspector de trabajo es ser liquidador o de dar fe a los actos y acuerdos que hayan tenido las partes.

- Si la resolución de visto bueno es de forma favorable para el empleador la ley no da indemnización para el trabajador, solo se recibirá lo percibido por el sueldo o remuneración más los proporcionales de generales de ley, en las demás maneras de terminación de contrato es por muerte del trabajador, por quiebra engañosa, por desahucio, es así que la ley tiene un sistema individualizado para las indemnizaciones lo cual será pagado al trabajador al momento de dar por terminada la relación laboral.

- El visto bueno tiene voluntad unilateral para dar por terminado el contrato de trabajo, por otro lado, el acuerdo entre las partes es que se tiene un criterio, voluntad y conocimiento de las partes para dar por terminado dicho contrato.

- El visto bueno otorga varias facultades administrativas a la Autoridad es decir al inspector de trabajo , esto se debe a que existe un marco legal en la materia de procedimiento para que de esa forma se evalué la mayor cantidad de pruebas para tener un conocimiento amplio del problema, y de esta manera poder emitir un criterio apegado al derecho y la razón, por otro lado las demás formas de terminación de contrato de trabajo tienen un procedimiento limitado, rigiéndose únicamente al contenido de la ley.

Semejanzas

- Las causales que se encuentran en el Art. 169 del Código de Trabajo y el visto bueno son formas de terminar la relación laboral;

- los actos y actas al igual que las resoluciones realizadas por el inspector de trabajo para dar por terminada la relación laboral son susceptibles de objeción ante un juez de trabajo;

Terminación del contrato individual de trabajo por visto bueno

Por parte del empleador

El trámite administrativo de visto bueno es un despido legal para dar por terminada la relación laboral entre el empleador y el trabajador trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado frente al inspector de trabajo , si el que solicita el visto bueno es el empleador deberá regirse a las siete causales estipuladas en el artículo 172 del Código de Trabajo del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) para poder terminar la relación laboral, mismas que son:

Artículo 172 numeral 1.- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales de hayan producido dentro de un periodo mensual de labor (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

En el numeral citado se expresa tres motivos faltas injustificadas, atrasos e impuntualidad las cuales son causales para solicitar el visto bueno por parte del empleador teniendo como fin la terminación de la relación laboral de forma legal, dichas causas deben ser demostradas para que en la investigación del inspector de trabajo puedan ser verificadas y se tomen en cuenta para la resolución del visto bueno.

Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo

Las faltas injustificadas o repetidas de puntualidad o asistencia al puesto de trabajo no necesariamente deben ser de manera consecutiva, pero deben estar dentro del periodo mensual, todo depende del tipo de contrato de trabajo que se tenga, estas faltas o inasistencias se pueden dar de forma esporádica o seguidas, el trabajador tiene que asistir con puntualidad a su puesto de trabajo, no podrá faltar sin autorización previa del empleador o autoridad encargada sin embargo existe casos puntuales como son casos fortuitos, fuerza mayor o enfermedad.

En el Código de Trabajo del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) se contempla como una causal para visto bueno las faltas repetidas o injustificadas de la asistencia o puntualidad en el lugar de trabajo, también se lo conoce como atraso al puesto de trabajo, es decir no se llega a la hora determinada por el contrato, la mayoría de empresas tienen su reglamento interno en donde se expresa la hora de inicio de servicios laborales para cada área de su personal, en el mismo reglamento se establece las sanciones que se imponen por atrasos, por esta razón es fundamental que en el reglamento interno se encuentre aprobado la sanción por atrasos para que pueda ser una causal legal para el visto bueno, lo cual tiene las siguientes características:

- “Atrasos o inasistencias de forma repetida es decir frecuente;
- Sin justificación, es decir que no tenga una causa justa, probada y verídica;
- Se debe dar estas acciones dentro del periodo mensual laboral” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Por abandono mayor de tres días consecutivos, sin causa justa

De acuerdo al (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), si el trabajador falta por más de tres días consecutivos a su puesto de trabajo por ejemplo miércoles, jueves y viernes, se ha ocasionado el abandono al lugar de trabajo, por esta razón el empleador puede solicitar el visto bueno para terminar el contrato de trabajo existente, se debe aclarar que el periodo mensual que la norma dice se refiere a 30 días y no un mes calendario, se debe hacer referencia entre dos palabras abandono y ausencia ya que en la ley tiene significado distinto:

- Ausencia es cuando existe un acuerdo de voluntad entre las dos partes;
- El abandono es una decisión de forma unilateral, es decir una de las partes no tiene conocimiento.

El trabajador tiene la obligación laboral de cumplir lo estipulado en los términos del contrato de trabajo que se ha firmado cuando ingreso a la empresa, mismos que se deberán cumplir de forma ágil, cuidadosa en el lugar indicado, pero si se abandona el lugar de trabajo por más de 3 días de manera injustificada el empleador podrá solicitar al inspector de trabajo la terminación de la relación laboral por medio del

visto bueno.

Por indisciplina o desobediencia a reglamentos internos

Indisciplina

El incumplimiento de las disposiciones legales, reglamentos internos que tienen como deber el normar las relaciones laborales en el lugar de trabajo o la falta de obediencia a las órdenes de un superior, se busca controlar el comportamiento y la conducta del trabajador por esta razón la indisciplina es una falta de respeto al área donde se encuentre laborando, por ello se debe observar los reglamentos que cada institución tenga para regular las relaciones de cada empresa; el inspector de trabajo será el encargado de investigar la gravedad de los hechos consecutivos de indisciplina en el momento de dictar la resolución correspondiente, esta resolución es impugnante ante el juez de trabajo quien en sentencia decidirá si es aceptable o no el visto bueno.

Desobediencia

En el contrato individual se encuentran varios elementos, uno de los más importantes es la dependencia que existe del trabajador hacia el empleador, es decir debe recibir y acatar las órdenes relativas al trabajo, que deberán aplicarse en las jornadas establecidas en el contrato de trabajo, esto debe ser en concordancia con el reglamento interno de la empresa que se encuentre aprobado.

La desobediencia e incumplimiento tiene grados que la autoridad los califica como leves o graves, el inspector de trabajo debe verificar los resultados de esa falta de obediencia o del incumplimiento por cual calificara la gravedad de la misma en el trámite de visto bueno, al tener un calificativo de grave es un paso concluyente para que se dé el trámite de visto bueno, ya que la causal es clara y explica que se ha puesto en peligro la empresa.

El reglamento de una empresa tiene que ser aprobado de forma legal según lo expresa el (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), en su artículo 64 del Código de Trabajo por el Director General de Trabajo o también por los subdirectores según sus jurisdicciones, deberán exhibir el reglamento en un lugar visible de la empresa donde

se constatará los hechos que originen el visto bueno, al igual que el trabajador tiene la obligación de cumplir con lo estipulado en el Art. 45 del Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador

Este causal tiene dos causas para analizar las cuales son:

Falta de probidad

(Chávez de Barrera, 1985), Catedrática Universitaria se refiere a la probidad de la siguiente manera:

La probidad se refiere a la honradez tanto en el sentido material como en el inmaterial; por ejemplo, hay falta de probidad al sustraer bienes de la empresa: materia prima, instrumentos de trabajo, productos elaborados; o también al divulgar secretos de fabricación o comercialización propios de la empresa (pág. 96)

Conducta inmoral del trabajador

Los actos inmorales son aquellos que: “transgreden la norma de conducta preestablecida; por lo cual, podemos afirmar que lo moral es lo bueno, lo que está de acuerdo con el orden impuesto, e inmoral es lo malo o lo que contraría ese orden” (Martín González, 2000)

Las buenas costumbres y lo correcto a la ley son conductas morales que debe el trabajador seguir para que en el ejercicio de una labor sea de forma correcta, el inspector de trabajo deberá calificar si los actos de conducta del trabajador han incurrido en probidad o inmoralidad en circunstancias de trabajo para poder conceder el visto bueno, por lo cual es importante que el trabajador mantenga una buena conducta en su puesto de trabajo caso contrario previo tramite se le da lugar al visto bueno.

Por injurias al empleador, su cónyuge, o conviviente, ascendientes o descendientes, o representante

La injuria es una forma de agraviar, ultrajar de forma verbal, escrita o con obras, las injurias que son por obras pueden darse mediante bofetadas, golpes entre otros,

que el trabajador proporcione al empleador o familiares al igual que los representantes de la empresa sin motivo, en el Código de Trabajo habla sobre las injurias graves para dar por terminada la relación laboral dando a entender que no es necesario referirse a los delitos de injurias tipificados en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) (Ecuador, Asamblea Nacional, 2014), ya que deberá ser evaluado en marco a la relación laboral y consecuencias que genere entre las dos partes.

Por ineptitud del trabajador, en su labor para la cual se comprometió

La Ineptitud se presenta en un contexto en el cual representa la falta de capacidad o facultad de una persona para el aprendizaje, aprovechamiento o realización del trabajo asignado de manera eficaz, eficiente y ágil, teniendo consecuencias para la empresa donde se trabaja como un mal ejemplo, desperdicio de la materia prima, mal uso de las maquinarias, pérdida de ventas, pérdida de clientes, mal uso de los establecimientos, entre otros.

La ineptitud debe diferenciarse entre la falta de conocimiento y la práctica, estas dos últimas pueden tener una solución con el transcurso del tiempo, pero la ineptitud no tiene solución ya que la persona no tiene la capacidad de aprendizaje lo cual puede ser por falta de capacidad intelectual o deficiencia de algunos sentidos, aunque se debe tener en cuenta que no se debe discriminar a las personas siendo así que se debe colocar a los trabajadores en puestos de trabajos que puedan manejar.

Las personas pueden empezar a tener un desmejoramiento de sus conocimientos y facultades con el transcurso del tiempo por esta razón existe la jubilación del trabajo, tanto para servidores públicos como trabajadores; el trabajador también puede tener este inconveniente por alguna enfermedad que lo prive de un equilibrio de razonamiento o del libre manejo de los sentidos, por lo cual se debe colocar al trabajador en el puesto de trabajo según sus aptitudes y destrezas.

Por estas razones es absurdo hablar de ineptitud para un trabajador en su desempeño ya que durante varios años o meses ha tenido práctica, sin embargo, puede darse por motivos de una causa desencadenante, por lo tanto, la ineptitud será aprobada por el inspector de trabajo el cual valorará lo realizado en el puesto de trabajo para negar o conceder el visto bueno.

Por denuncia injustificada contra el empleador aunque, si fuere justificada adquiere estabilidad por dos años

Esta causal tiene dos importantes aspectos para analizar:

En caso de que trabajador de forma personal o a través de un representante como el comité de empresas o sindicato hagan la respectiva denuncia ante el IESS por la falta de cumplimiento de las obligaciones patronales y esta es motivada de forma pertinente para demostrar que el empleador ha incumplido dichas obligaciones, se le garantizara al trabajador una estabilidad laboral por dos años y el empleador no podrá solicitar el visto bueno (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

La disposición antes mencionada indica la seguridad que tiene el trabajador cuando haya denunciado el incumplimiento de las obligaciones patronales en el IESS, y esto no sea causa de un despido como represaría, pero en caso de que el empleador cometa el despido será sancionado con el pago de la indemnización al equivalente de dos años de trabajo y otras indemnizaciones que se encuentran en la ley.

Por otro lado, si el trabajador ha presentado una denuncia injustificada al IESS, le permite al empleador solicitar el visto bueno por una causal legal y de esta manera dar por terminada la relación laboral, el trabajador que sea desleal y busque o cause problemas al empleador tendrá una sanción por haber faltado a la veracidad del reclamo presentado.

Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene

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 (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Cuando el trabajador a irrespetado las normas de seguridad establecidas en la ley, el reglamento interno u otras órdenes dadas por un superior atentando a la seguridad personas del trabajador y de sus compañeros de trabajo al igual que a las instalaciones de la empresa, se estaría incurriendo en la causal mencionada por lo tanto el empleador tiene la potestad de solicitar el visto bueno y dar por terminado el

contrato individual, ya que se busca cuidar y velar por la salud e integridad de todos los trabajadores.

Se debe resaltar que el empleador al igual que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, son quienes asumen los riesgos del trabajo al pagar las indemnizaciones, la brindar atención médica, dar los medicamentos, entre otras para el trabajador que ha sido afectado, el trabajador al padecer una enfermedad esta en la obligación de comunicarle al empleador sobre la misma, podrá comunicarle por medio de un escrito al igual que a la Inspectoría del Trabajo dentro de los 3 primeros días de la enfermedad o que se presuma de la misma según estipula el (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) en su Código de Trabajo en el artículo 177, también se toma en cuenta las disposiciones medicas de un profesional de salud en casos de prescripciones de medicamentos, descansos, intervención hospitalaria y el trabajador haya hecho caso omiso a esto se podrá solicitar visto bueno para terminar la relación laboral.

Casos especiales para terminar la relación laboral sin visto bueno.

La huelga ilícita

Según el artículo 503 y 513 del Código de Trabajo del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005):

Si los huelguistas han realizado hechos o actos violentos causando daño a las propiedades de la empresa donde se presta los servicios de trabajo, el empleador en razón de esto tiene derecho a terminar la relación laboral de forma legal con todos los huelguistas por los hechos ocurridos en la empresa, las huelgas deben ser sin violencia y sin destruir la propiedad privada

Para el trabajador aprendiz

Según el artículo 163 del Código de Trabajo del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005):

En caso de que el trabajador aprendiz haya cometido varias faltas graves en contra del empleador, sus familiares o clientes, será una negligencia cometida en el puesto de trabajo donde se encuentra ya que puede acarrear también pérdidas significativas para la empresa, por lo tanto el empleador podrá dar por terminado el contrato de

trabajo individual

El empleado privado

Como lo expresa el artículo 310 Código de Trabajo del (Ecuador, Congreso Nacional, 2005):

Se puede dar por terminada la relación laboral en caso de que el trabajador privado falte a la fidelidad y confidencialidad en sus obligaciones laborales o exista un engaño que perjudique al empleador al presentar certificados falsos para poder firmar el contrato de trabajo y no tenga la experiencia laboral o no sea una persona calificada para el puesto requerido,

A los trabajadores de empresas de transportes

Se faculta a los empleadores a dar por terminada la relación laboral sin previo trámite de visto bueno según el artículo 329:

Si el trabajador ha incurrido en faltas graves al momento de desempeñar su puesto de trabajo de estado de ebriedad es decir en efecto de bebidas alcohólicas o alucinógenos, si se atrasa de forma injustificada por más de tres veces en el periodo mensual, y en caso de no cumplir las leyes de tránsito y de la empresa a la que pertenecen (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

A petición del trabajador

De acuerdo al (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) en el Código de Trabajo en el artículo 173 se estipula que: “El trabajador puede dar por terminada la relación laboral previa el trámite de visto bueno, por las siguientes causales”:

Causal 1

“Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005)

Como se ha explicado anteriormente se entiende por injuria a la ofensa que se le ha dicho a una persona, a su familia, hijos, esposa o conviviente, de forma verbal, escrita o de obra con la finalidad de causar daño o atentar contra moral de las mismas,

lo cual puede repercutir a la imagen de dichas personas o de la empresa para la cual trabajan, repercutiendo su estabilidad económica, ética y moral.

El daño causado debe ser grave contra el empleador, su familia o representantes contra el trabajador, su conviviente o cónyuge o su familia lo cual debe ser calificado por el inspector de trabajo si es una falta grave o leve la injuria propinada, en el caso de que el inspector de trabajo pruebe la gravedad de lo ocurrido y se admita la solicitud de visto bueno se dará el mismo favorable al trabajador quien tiene el derecho de en juicio pedir las indemnizaciones como despido intempestivo.

Por otro lado de no ser aceptado el visto bueno el trabajador puede continuar en su puesto de trabajo siguiendo las órdenes del empleador, el trabajador o su familia pueden pedir el trámite de visto bueno si el empleador o su familia a injuriado de ellos ya que es obligación patronal y familia dar un buen trato al trabajador que brinda sus servicios con el debido respeto y no ofendiendo como lo estipula el artículo 13 del Código de Trabajo.

Causal 2

“Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

El acoso laboral es el comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona, de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento contra el trabajador o el empleador de la empresa, que como resultado tenga el haber afectado a una de las partes siendo maltratado, humillado o perjudicado en la situación laboral, el acoso laboral puede ser una actuación de discriminación cuando se motiva por razones específicas como, lugar de nacimiento, años de la persona (edad) etnia, genero, sexo, tradiciones, identidad cultural, idioma, religión, política, estado civil, ideología, entre otros.

Son aquellos comportamientos que al ser de forma constante pueden afectar a la dignidad de una persona provocando un desempeño bajo en el área laboral por lo cual el puesto de trabajo se pone en peligro, el acoso puede ser el hostigamiento

laboral o el acoso psicológico, uno de los factores fundamentales es la intensidad en las conductas nocivas o abusivas, ya que pueden ser graves o extremas causando daño psicológico o moral, se debe medir estos daños de acuerdo a la personalidad de la víctima ya que no todas las personas son iguales y una puede ser más afectada que otra.

La víctima puede generar afecciones por el acoso psicológico u hostigamiento, es decir puede ser física y psicológica, lo cual se puede ver reflejado en ciertos aspectos fuera del ámbito laboral como ambientes familiares o sociales, ya que el problema no se verá limitado solo al área de trabajo, sino que los problemas llegaran al hogar de la víctima, causando desconfianza en la persona, baja autoestima lo que provocara su salida del puesto de trabajo.

Ventajas y desventajas del visto bueno

Ventajas del visto bueno

El visto bueno es la forma jurídica de dar por terminado la relación laboral, este puede darse por el empleador o por el trabajador como se encuentra previsto en la ley, para lograr un buen desarrollo en la empresa, en este sentido de acuerdo al (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), el inspector de trabajo dicta una resolución administrativa que es el visto bueno, donde deberá expresar si la causal o causales son legales para admitir un visto bueno y dar por terminado el contrato individual de trabajo de manera legal según lo expresa el Código de Trabajo.

El visto bueno es una resolución administrativa por lo tanto no es ejecutoria, ya que es un informe para saber si se niega o se concede el visto bueno, la cual puede ser impugnado antes el juez de trabajo, quien de forma jurídica y legal deberá calificar dicha resolución con las pruebas del juicio laboral, en caso de que el visto bueno se conceda y se dará por terminada la relación laboral, pero si se niega el trabajador se debe reintegrar a su puesto de trabajo y se le reconocerá el sueldo que se haya perdido, en el caso de que el visto bueno haya solicitado el empleador.

Si una de las partes se siente perjudicada con la resolución de visto bueno debe entablar una acción judicial, donde se impugnará dicha resolución ante el juez de trabajo, para analizar las causales invocadas en el visto bueno, tomando en cuenta

las pruebas o excusas que se tiene a favor o en contra, la resolución será un mero informe para el juez que no lo obliga, debe resolver dicho caso con las pruebas que se han presentado.

Las ventajas que tiene el visto bueno para el empleador

- Lograr tener dentro de la empresa un nivel alto de responsabilidad y disciplina en los trabajadores cuando se encuentren en su ejecución de labores.
- Respetar el contrato individual de trabajo, evitando las faltas injustificadas de forma repetido al igual que la impuntualidad continua.
- Evitar las faltas de asistencia al lugar de trabajo por parte de los trabajadores para que no exista una paralización de la producción.
- La empresa imparte las buenas costumbres y la moral para conseguir que la convivencia en las horas de trabajo sea de esta forma, y no se cometan actos que vayan contra las mismas.
- Contar con personas capaces para que la empresa pueda tener una gran producción de su inversión económica.
- Que no exista denuncias irresponsables en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sobre las obligaciones patronales, es decir el trabajador deberá tener un sustento claro para poner la correspondiente denuncia.
- Se debe garantizar un ambiente saludable en la empresa, una buena condición higiénica para evitar cualquier proliferación de enfermedades entres los trabajadores y evitar un grave contagio entre todos.

Las ventajas que tiene el visto bueno para el trabajador

- Si el visto bueno es concedido a favor del trabajador se busca garantizar que el empleador no viole los derechos del mismo, y tendrá que pagar la indemnización por despido intempestivo, como lo expresa el Código de Trabajo.
- En caso de que se niegue el visto bueno al empleador, el trabajador deberá reintegrarse a su puesto de trabajo para garantizar la estabilidad del trabajador, en caso de que no se cumpla esto se considera un despido intempestivo al trabajador.
- Si el visto bueno que se otorgó al empleador, este dictado sin fundamentos legales el trabajador tiene derecho de impugnar la resolución y podrá demandar ante un juez de trabajo por despido intempestivo.

- Se debe garantizar la puntualidad en los pagos salariales de los trabajadores y que la misma remuneración que ha sido fijada no puede ser disminuida por ninguna razón, en caso de no cumplir lo antes expuesto se estaría violando el contrato de trabajo, por lo tanto, el trabajador podrá solicitar el visto bueno por los actos del empleador que procede a un despido intempestivo.

Las desventajas que tiene el visto bueno para el empleador

- Para que el empleador haga efectivo el visto bueno debe evitar la prescripción que son 30 días de la falta cometida por el trabajador.

Las desventajas que tiene el visto bueno para el trabajador

- Si el visto bueno es aceptado para el empleador, el trabajador deberá salir de su puesto de trabajo quedando automáticamente desempleado.

- La falta de conocimiento y de economía, el trabajador en varias ocasiones es obligado aceptar la resolución de visto bueno, ya que no conoce el proceso judicial ante el juez de trabajo o los medios económicos no permite poder plantear la reclamación respectiva ante el juez del trabajo.

Hipótesis y análisis del visto bueno

Caracterización de las variables existentes en el visto bueno

Variable Independiente:

La variable independiente es la unilateralidad en la terminación de un contrato individual de trabajo.

Variable Dependiente:

La variable dependiente es cuando uno de las partes que intervienen en el contrato individual de trabajo podrá solicitar el visto bueno para dar por terminada la relación laboral.

GLOSARIO

- **Remuneración:** es el pago que el empleador realiza al trabajador por sus

servicios laborales.

- **Legislación Laboral:** son las normas jurídicas encargadas de regular la relación laboral entre el empleador y trabajador.

- **Empleador:** es la persona que de manera individual o colectiva mediante un contrato busca los servicios laborales de personas.

- **Trabajador:** persona que presta sus servicios laborales para que se le otorgue una remuneración dependiendo del tiempo que se establezca en su contrato.

- **Contrato de Trabajo:** es el acuerdo entre las partes donde una de ellas se obliga a prestar sus servicios a favor de la otra parte por un tiempo establecido mediante el pago de un salario.

- **Visto bueno:** es la forma de terminar la relación laboral mediante una solicitud al inspector de trabajo.

- **Prestación de servicios:** es la obligación que tiene el trabajador con el empleador de prestar sus servicios laborales que se encuentren dentro de la ley.

Instancia Judicial

Como se explica antes el trámite de visto bueno es un trámite administrativo, el cual debe tener una resolución dada por el inspector de trabajo, donde se conceda o se niegue el visto bueno, resolución que no es ejecutoria; la persona que es sancionada, ya sea el trabajador o el empleador, deberá cumplir lo que se encuentra estipulado en la misma, donde se dará la terminación laboral entre las partes.

DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA

En el ensayo científico se usará un método, técnica e instrumento que se ajuste con la investigación pertinente al objetivo general, buscando más a fondo el estudio sobre el tema presentado para que mediante el análisis se pueda obtener una explicación apropiada.

En la metodología de trabajo del ensayo de investigación científica, se busca información secundaria para llegar a una investigación más acertada y pertinente para llegar con teorías elaboradas que serán necesarias para un aporte científico.

Método

El método apropiado para el ensayo propuesto es la Síntesis Bibliográfica que se basa en investigar, analizar y basarse en fuentes documentales ya sean de forma física o virtual como libros, ensayos, documentos científicos, revistas, entre otros, las cuales darán un aporte a la investigación del tema planteado.

La investigación tiene como finalidad encontrar soluciones a los problemas expuestos antes sobre el tema planteado, logrando una investigación más profunda sobre “El procedimiento de visto bueno en la legislación ecuatoriana”.

Técnica

Al aplicar la técnica Sistematización Bibliográfica se basará en la búsqueda de documentos que tengan información sobre el tema, recopilando investigaciones de terceros para el análisis crítico, lo cual ayuda a llegar a las recomendaciones y conclusiones del ensayo.

Instrumento

Se usan las citas bibliográficas de las normas APA para usar el contexto de libros, textos, revistas, documentales, investigaciones, entre otros en el ensayo presentado.

CONCLUSIONES

Una vez investigado el trámite de Visto bueno como forma de terminar la relación laboral según el artículo 169 numerales 7 y 8 del Código de Trabajo se puede concluir lo siguiente:

- El Código de Trabajo Ecuatoriano tiene normas jurídicas que protegen a los trabajadores para que no existe vulneración de sus Derechos y de esta forma no desproteger a la parte débil de la relación laboral.

- Hace varios años era una obligación la actividad laboral, pero en la actualidad es un Derecho por lo cual se busca garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores.

- En el Código de Trabajo manifiesta que la terminación del contrato individual de trabajo puede culminar por un acuerdo entre las partes, la voluntad unilateral de una de las partes, cuando no se ha cumplido lo establecido en el contrato, entre otras.

- En el art. 169 del Código de Trabajo estipula que los numerales 7 y 8 tratan del visto bueno para terminar el contrato individual de trabajo, es decir previo visto bueno.

- Después de toda la investigación realizada podemos concluir que el litigio laboral entre las dos partes del Contrato Individual de Trabajo tiene como objetivo resolver los problemas y darlos una solución por lo cual el Estado deberá intervenir para poder llegar a una solución, donde el visto bueno como un trámite administrativo se ha empleado para poder regular estos casos y de esta forma proteger a los trabajadores y empleadores contra una terminación laboral ilegal, dándole al inspector de trabajo la potestad de ser la autoridad administrativa para poder tramitar y resolver las solicitudes emitidas de cualquiera de las dos partes, para que previo Visto bueno se pueda dar por terminada la relación laboral de manera justificada.

- En el Código de Trabajo se expresa las causales que existen tanto para el empleador como para el trabajador mismas que pueden dar por terminada la relación laboral, debiendo presentar la solicitud del visto bueno antes la autoridad administrativa es decir el inspector de trabajo, dicha solicitud deberá exponer los motivos por los cuales se basa la petición, luego se analizará y calificará las causales presentadas para poder dictar una resolución pertinente y motivada.

- Después de haber presentado el visto bueno ante la autoridad administrativa

deberá cumplir con el trámite correspondiente para darle un estudio y un análisis al desarrollo del caso, es así que después de conocer la solicitud impuesta el inspector de trabajo deberá notificar a la contraparte para que pueda contestar en el término de dos días, pasado este tiempo con la contestación o la rebeldía se seguirá el proceso con normalidad para investigar las pruebas correspondientes, practicando las diligencias necesarias para justificar los fundamentos expuestos en la solicitud de visto bueno y de su contestación, después de todo el proceso el inspector de trabajo tiene tres días para dictar la resolución.

- En la práctica esto no suele cumplirse ya que en el trámite de visto bueno no se cumple lo establecido del procedimiento, por otro lado, en la resolución no se cumple el termino establecido ya que en el Código de Trabajo no se estipula de forma clara el plazo que debe cumplirse teniendo una mala interpretación del cuerpo legal para visto bueno.

- En caso de que el empleador presente la solicitud de visto bueno para terminar el contrato de trabajo individual deberá entregar la remuneración de un mes, pero en caso de ser denegado dicha solicitud se entregara la remuneración al trabajador y el empleador deberá retornarle al lugar de trabajo, si esto no se cumple de incurrirá en el despido intempestivo.

- Las causas para dar por terminada la relación laboral tendrá que ser calificada por la autoridad pertinente es decir el inspector de trabajo , pero se debe tomar en cuenta que el mismo deberá ser pertinente en su resolución ya que el Código de Trabajo protege al Trabajador como se estipula en el artículo 7 “aplicación favorable al trabajador”, por esta razón el inspector de trabajo está encargado de motivar en base a la ley su dictamen cuando el visto bueno es solicitado por alguna de las dos partes.

- Las relaciones laborales que se han dado por terminadas ante resoluciones dadas por el inspector de trabajo al aceptar el visto bueno pueden llegar a ser ilegales si en su trámite se han cometido errores u omisiones violando el procedimiento administrativo que se debe cumplir, si ocurriera una ilegalidad se deberá impugnar ante el juez de trabajo para que el mismo pueda averiguar más a fondo el caso.

- El Ministerio de Trabajo deberá investigar de manera ágil y precisa los problemas que se tengan en la relación laboral para evitar la vulneración de los Derechos a los trabajadores ya que son la parte vulnerable de la misma.

RECOMENDACIONES

- El visto bueno debe seguir siendo una forma de dar por terminado el contrato individual de Trabajo tomando en cuenta el beneficio a la parte trabajadora sin que se influya en los empleadores al ser una parte con más poder y privilegios.

- El procedimiento del visto bueno da conocimiento al inspector de trabajo quien es el encargado del trámite y su resolución, es decir es necesario que sean personas competentes en la materia al igual que abogados conocedores del derecho, es importante que el inspector de trabajo de a conocer su resolución del visto bueno y se imponga la sanción que dicte el Código de Trabajo.

- En la investigación se puede observar que la mayoría de vistos buenos son impugnados ante el juez de trabajo por lo cual sería una vía recomendable que se vuelva un trámite judicial por consiguiente sea emitida como demanda a la Unidad Judicial de Trabajo.

- El visto bueno deberá tener más estabilidad jurídica para que al momento de aplicarlo deba tener sentencia ejecutoria y de esta forma se obligue al empleador o trabajador a realizar lo expuesto en la resolución del inspector de trabajo

BIBLIOGRAFÍA

- Amagua Pachacama, L. M. (junio de 2014). *el visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana, como trámite administrativo para dar por terminada la relación laboral*. Recuperado el 02 de febrero de 2021, de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf>
- Cevallos Vásquez, M. E. (1998). *Legislación laboral*. Loja, Ecuador: Univerisidad Técnica Particular de Loja.
- Chávez de Barrera, N. (1985). *Manual de derecho laboral*. Quito, Ecuador: Universitaria.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2014). *Código Organico Integral Penal*. Quito: Registro Oficial N° 180 del 10 de febrero de 2014.
- Ecuador, Congreso Nacional. (2005). *Código de trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Glover, M. (2010). *Solicitud de visto bueno includa la contestación por escrito*. Recuperado el 22 de enero de 2021, de Scrib: <https://es.scribd.com/document/364651215/Solicitud-de-Visto-Bueno-Includa-La-Contestacion-Por-Escrito>
- JohnUr. (24 de agosto de 2016). *Modelo de solicitud de visto bueno en Ecuador*. Obtenido de Slideshare: <https://www.slideshare.net/JhonUr/modelo-de-solicitud-de-visto-bueno-en-ecuador>
- Martín González, C. (2000). *Práctica laboral*. Guayaquil, Ecuador: Edino.
- Ochoa Andrade, G. (2003). *Compendio práctico del contrato individual del trabajo en el Ecuador*. Cuenca: El Arco.
- Vela Monsalve, C. (1955). *Derecho ecuatoriano del trabajo*. Quito: La Unión Católica.

ANEXOS

Anexo 1. Solicitud de visto bueno

MODELO DE SOLICITUD DE VISTO BUENO (EMPLEADOR)
SEÑOR(A) INSPECTOR(A) PROVINCIAL DE TRABAJO DE LOJA

Yo,, ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil casado, de profesión Economista, en mi calidad de representante legal de, tal como demuestro con la copia de mi nombramiento que acompaño, por los derechos que represento, comparezco ante usted, señor Inspector, para exponer y solicitar lo siguiente:

El señor, ha venido trabajando en relación de dependencia de mi representada, en calidad de guardia, desde el 12 de junio de 2014, en forma ininterrumpida hasta el día 11 de diciembre 2014.

El caso es señor Inspector que el antes mencionado trabajador señor, sin justificación alguna, ha faltado a sus labores desde el 14 de diciembre del 2014 hasta la presente fecha 22 de Noviembre de 2015, es decir los días 14, 15, 16, 17, 18, 21 y 22 de Noviembre; de esta manera ha incumplido al numeral 1, del artículo 172 del Código del Trabajo, sobre las causales por las que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto Señor Inspector, por los derechos que represento de la Compañía, y en su nombre y representación, concuro ante su autoridad, para solicitar se me conceda el visto bueno correspondiente para dar por terminadas las relaciones laborales entre la Compañía que represento y el señoren virtud de lo estatuido en el numeral 1, del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es por faltas repetidas e injustificadas de asistencia a sus labores.

Acompaño a mi solicitud a más de la nota de mi nombramiento como representante legal, RUC, documentos personales, certificado de cumplimiento de obligaciones legales patronales con el IESS.

El trámite que Usted señor Inspector deberá dar a la presente petición, se encuentra establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo.

Al mencionado trabajador se lo notificará en su domicilio ubicado en las calles

Por mi parte recibiré las notificaciones que me correspondan, en la casilla judicial Nro. de mi abogado.

Autorizo de manera expresa al Ab., profesional a quien designo como defensor de los derechos que represento, para que con su sola firma suscriba los escritos y petitorios que considere necesarios en el presente caso laboral.

Eco.
Representante Legal
De

Ab.

Fuente: (JohnUr, 2016)

Anexo 2. Ejemplo de Solicitud y contestación de visto bueno.

SOLICITUD DE VISTO BUENO INCLUDA LA CONTESTACION POR ESCRITO

Miércoles, 22 de Septiembre de 2010 11:00

SEÑOR INSPECTOR DE TRABAJO DE _____

_____, mayor de edad, gerente y representante legal de la empresa ,
ante usted, atentamente comparezco y digo:

El señor _____ que viene prestando sus servicios en la empresa que represento, en
calidad de _____, ha incurrido en repetidas e injustificadas faltas de asistencia
a su trabajo, agravándose esta conducta en el mes de _____ ultimo, puesto
que sin justificación previa ni legal, no concurrió a sus labores los días _____,
_____ y _____ de este presente mes de _____.

Por su función, dentro del proceso productivo, las inasistencias al trabajo ocasionaron
problemas a la empresa y disminución en las entregas de producto a los clientes.

Por estos graves antecedentes, amparado en lo dispuesto en el Art. 171, numerales 1 y
2 del Código de Trabajo, concurro ante usted señor Inspector y solicito se sirva
concederme el respectivo VISTO BUENO a fin de dar por terminadas las relaciones de
trabajo mantenidas con el señor _____, adjunto la certificación del IESS,
justificando su afiliación y encontrarme al día en las aportaciones patronales. Igualmente,
con el fin de que en su primera providencia se servirá disponer la suspensión inmediata
de labores del trabajador señor _____, adjunto el valor de una remuneración
promedio del referido trabajador, conforme a lo preceptuado en el Art. 600 del Código de
Trabajo.

Al trabajador señor _____ se le notificará, con copia de la presente solicitud, en
su lugar de trabajo habitual de labores, la empresa _____ que está ubicada en la
Avenida _____ o en su domicilio cuya dirección es _____.

Mis notificaciones las recibiré en el casillero judicial No. _____ de mi patrocinador
Dr. _____ a quien faculto para que con su sola firma presente los escritos que sean necesarios
en mi representación.

Fuente: (Glover, 2010)