

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219**

Arq. Patricio Donoso Chiriboga  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

**CONSIDERANDO:**

- Que,** el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: *“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.”;*
- Que,** las letras a, b y c del número 7 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador respecto del aseguramiento al debido proceso disponen que nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento, que las y los ciudadanos deben contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa y que los mismos deben ser escuchados en el momento oportuno y en igualdad de condiciones;
- Que,** el artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador prevé: *“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.”;*
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”;*
- Que,** el artículo 5 del Código del Trabajo, en relación a la protección judicial y administrativa determina: *“Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”;*
- Que,** el artículo 6 del Código del Trabajo dispone: *“En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.”;*



**Que,** el artículo 183 del Código del Trabajo prevé: *“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.”;*

**Que,** el número 5 del artículo 545 del Código del Trabajo señala como atribución de los inspectores de trabajo lo siguiente: *“Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.”;*

**Que,** el artículo 589 del Código del Trabajo establece: *“Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno”.*

**Que,** el artículo 621 del Código del Trabajo manifiesta: *“El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.”;*

**Que,** mediante resolución de carácter obligatorio expedida por la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial Nro. 365, de 21 de julio de 1998, determina: *“Que el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador, debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.*

*En los casos del numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo deberá computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos. En estos casos corresponderá al empleador o su representante la prueba de que se enteró de los hechos, con posterioridad a fecha en que ocurrieron.”;*

**Que,** el artículo 18 del Código Civil precisa: *“Los jueces no pueden suspender ni denegar la administración de justicia por oscuridad o falta de ley. En tales casos juzgarán atendiendo a las reglas siguientes: (...) 7. A falta de ley, se aplicarán las que existan sobre casos análogos; y no habiéndolas, se ocurrirá a los principios del derecho universal.”*

**Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 14, de 24 de mayo de 2021, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, señor Guillermo Lasso Mendoza, designó al arquitecto Patricio Donoso Chiriboga como Ministro del Trabajo;

**Que,** el artículo 3 del Decreto Ejecutivo Nro. 123, de 16 de julio de 2021, precisa: *“Disponer al Ministerio del Trabajo la aplicación de los principios de economía procesal y de celeridad para el despacho de los procesos administrativos que de acuerdo con la ley, se llevan a cabo en dicha entidad, tales como el de registro de contratos, control e inspecciones, recepción y atención de denuncias, trámite de visto bueno, impugnaciones a procesos administrativos, registro y pagos de actas de finiquito de terminación de la relación laboral, el de reclamación de contratos colectivos y el de pliego de peticiones.*

*Para tal efecto, se deberá reformar o eliminar la normativa secundaria que retrase los trámites o incluya obligaciones adicionales no previstas en la ley.*

*En todos los casos, se deberá priorizar la utilización de todos los medios electrónicos y telemáticos a disposición del Ministerio del Trabajo, para la simplificación de los procedimientos”;*

**Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-0189, de 19 de mayo de 2021, se expidió: *“La normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo”;*

**Que,** a fin de dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Decreto Ejecutivo Nro. 123 y generar un proceso adecuado bajo los principios de economía procesal y de celeridad para el despacho de los procedimientos de visto bueno ventilados en el Ministerio del Trabajo; y,

En ejercicio de las facultades y atribuciones conferidas en el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador y en el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

## ACUERDA:

### EXPEDIR LA NORMATIVA TÉCNICA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO

#### CAPÍTULO I GENERALIDADES

**Art. 1.- Del objeto.-** La presente normativa técnica tiene por objeto regular el procedimiento de visto bueno, conforme el Código del Trabajo y la normativa secundaria aplicable.

**Art. 2.- Del ámbito de aplicación.-** Las disposiciones de este Acuerdo Ministerial son de aplicación obligatoria para los trabajadores y para los empleadores del sector público,

del sector privado y de las empresas públicas que se encuentren sujetos al Código del Trabajo.

**Art. 3.- De la competencia.-** El inspector de 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.

**Art. 4.- De la comparecencia.-** Las partes podrán comparecer durante el procedimiento de visto bueno personalmente o a través de su mandatario, quien acreditará su representación mediante nombramiento o poder; y, con su abogado defensor, quien podrá comparecer a través de procuración judicial o escrito de ratificación de gestiones.

## CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO

**Art. 5.- Del contenido de la solicitud de visto bueno.-** La solicitud de visto bueno contendrá:

- 1) La designación del inspector de trabajo ante quien se la propone.
- 2) Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica del accionante, casillero judicial o dirección electrónica de su abogado defensor. Cuando se actúa en calidad de procurador o representante legal se hará constar también los datos del representado.
- 3) El número del registro único de contribuyentes en los casos que así se requiera.
- 4) Los nombres completos y la designación del lugar en que debe notificarse al accionado, para lo cual se podrá adjuntar el croquis correspondiente.
- 5) La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
- 6) Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
- 7) El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañará la nómina de los informantes, sean estos las partes o terceros, con indicación de sus nombres completos, de sus direcciones de domicilios, y de los hechos sobre los cuales informarán; y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias.
- 8) La pretensión clara y precisa que se exige.
- 9) La solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo, de así requerirlo. Sin embargo, la suspensión también puede ser pedida posteriormente.

- 10) Las firmas, autógrafas o electrónicas, del accionante o de su mandatario y de su abogado defensor.

**Art. 6.- 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 ciudadanía o de identidad, del pasaporte o del registro único de contribuyentes del accionante.
- 2) Copias certificadas del nombramiento o del poder del mandatario del accionante y de la procuración judicial de su abogado defensor, de ser necesario.
- 3) Copias certificadas de los habilitantes del representante legal del accionante, cuando este se trate de una persona incapaz.
- 4) Medios de prueba.
- 5) Comprobante de depósito, en caso de solicitud de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo; al cual se adjuntará el rol de pago o la constancia de pago de la última remuneración mensual completa que percibió el trabajador.
- 6) Certificado de cumplimiento de obligaciones patronales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- 7) Copia simple de la credencial del abogado defensor.

**Art. 7.- Del sorteo.-** El inspector de trabajo que conozca la causa deberá ser designado mediante sorteo.

**Art. 8.- De la calificación.-** Una vez designado, el inspector de trabajo avocará conocimiento del procedimiento y examinará si la solicitud cumple o no con los requisitos de los artículos 5 y 6 de este Acuerdo.

Si la solicitud no cumple con los requisitos, el inspector de trabajo dispondrá que el accionante complete o aclare explícitamente los defectos en el término de tres días; si el accionante no lo hiciese, el inspector de trabajo archivará el proceso y devolverá los documentos adjuntados a él, sin necesidad de dejar copias.

Si la solicitud cumple con los requisitos, el inspector de trabajo la calificará y ordenará su notificación.

**Art. 9.- De la notificación.-** La notificación con la solicitud al accionado deberá realizarse en el término establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo.

La notificación será una sola y se dará dónde se encuentre el accionado o en su domicilio. Si en este último caso el accionado no se encontrase, la boleta de notificación será entregada a uno de sus dependientes, empleados o familiares, y si no se encontrase persona alguna a quién entregarle la boleta de notificación, esta se fijará en la puerta del lugar del domicilio del accionado.

Solo en el caso que al accionado cuya individualidad o domicilio sea imposible determinar y previo a notificar por la prensa, se lo podrá notificar de forma telemática a través de una sola boleta bajo las siguientes reglas: 1) A las personas naturales o jurídicas cuando en un documento conste la aceptación clara y expresa para ser notificados por ese medio y la dirección de correo electrónico correspondiente. 2) A las personas jurídicas sometidas al control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; Superintendencia de Bancos; y, Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, a través del correo electrónico que se encuentre registrado en el ente de control.

Si no se pudiese cumplir con lo determinado en el inciso anterior, al accionado cuya individualidad o domicilio sea imposible determinar, pese a que se ha efectuado todas las diligencias necesarias para tratar de ubicarlo, se lo notificará mediante una sola publicación en un periódico de amplia circulación del lugar donde se sustancia el procedimiento de visto bueno. Dicha publicación contendrá un extracto de la solicitud de visto bueno y de la providencia respectiva. Transcurridos veinte días de la publicación comenzará el término para contestar la solicitud.

La declaración de que es imposible determinar la individualidad y el domicilio del accionado y que se han efectuado todas las diligencias necesarias para tratar de ubicarlo, como acudir a los registros de público acceso, la realizará el accionante mediante declaración juramentada ante un notario público y presentada dentro del procedimiento de visto bueno. Para el caso anterior se adjuntará, además, la certificación de la autoridad rectora de movilidad humana que identifique si el accionado que salió del país consta en el registro consular; si se verifica que es así, se lo notificará mediante una boleta en un cartel fijado en el consulado correspondiente, sin necesidad de notificar por la prensa.

La constancia de notificación deberá incorporarse al expediente del procedimiento de visto bueno.

**Art. 10.- De la contestación.-** Una vez notificado con la solicitud de visto bueno, el accionado tendrá un término de dos días para contestar.

La contestación deberá cumplir con los requisitos de los artículos 5 y 6 de este Acuerdo, en lo que corresponda.

Con la contestación, o en rebeldía, el inspector de trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud.

**Art. 11.- De la diligencia de investigación y de la resolución.-** Precluido el término para contestar la solicitud, el inspector de trabajo, en un término máximo de tres días, señalará fecha y hora para convocar a las partes a la diligencia de investigación.

La diligencia de investigación se desarrollará en dos fases. La primera de saneamiento, exposición de excepciones previas, fijación de los puntos en debate y conciliación. La segunda de prueba y alegatos.

La diligencia de investigación se realizará en las oficinas del inspector de 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 de los hechos motivos de la solicitud de visto bueno.

El inspector de trabajo podrá, excepcionalmente, ordenar de oficio y dejando expresa constancia de las razones de su decisión, la práctica de la prueba que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos controvertidos. Por este motivo, la diligencia de investigación se podrá suspender hasta por el término de tres días. Empero, el inspector de trabajo no tendrá la facultad de oficiar a entidades, públicas o privadas, con la finalidad de que remitan pruebas.

Para constancia de todo lo actuado en la diligencia de investigación, el inspector de trabajo elaborará un acta con la transcripción de aquella, la cual deberá ser suscrita por él, por las partes y por los informantes, o realizará una grabación de la diligencia con los dispositivos que el Ministerio del Trabajo disponga para el efecto.

Una vez finalizada la diligencia de investigación, el inspector de trabajo resolverá el procedimiento de visto bueno en el término establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo. En la resolución se ordenará la entrega al trabajador o la devolución al empleador del valor consignado por concepto de suspensión de la relación laboral, de acuerdo al artículo 622 del Código del Trabajo, en el caso que sea aplicable.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Acuerdo Ministerial, se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo, del Código Orgánico General de Procesos y del Código Civil.

**SEGUNDA.-** Los procedimientos de visto bueno que se encuentren en trámite al momento de expedirse el presente acuerdo ministerial no sufrirán modificación alguna.

**TERCERA.-** Los procedimientos de visto bueno podrán sustanciarse, total o parcialmente, por medios telemáticos, una vez que el Ministerio del Trabajo implemente la plataforma informática correspondiente.

**CUARTA.-** De acuerdo a la letra b) del artículo 636 del Código del Trabajo y al número 7 del artículo 18 del Código Civil, la acción de solicitud visto bueno prescribe en el plazo de un mes.

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.

En los casos del número 3 del artículo 172 del Código del Trabajo, el plazo para que opere la prescripción deberá computarse a partir de la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos. En estos casos corresponderá al empleador la prueba de que se enteró de los hechos con posterioridad a la fecha en que ocurrieron.

En los casos del número 1 del Art. 172 del Código del Trabajo, el plazo para que opere la prescripción se computará a partir del último día de la impuntualidad o de la ausencia antes de la presentación de la solicitud de visto bueno, según sea el caso.

**QUINTA.-** El valor a consignarse para la suspensión de las relaciones laborales será el mismo que el de la última remuneración mensual completa que percibió el trabajador.

**SEXTA.-** La interposición de denuncia o de demanda laboral por alguna de las partes, antes o después de presentada la solicitud de visto bueno, no será motivo para que el inspector de trabajo se inhiba del procedimiento de visto bueno o niegue la solicitud de visto bueno.

**SÉPTIMA.-** Un solo hecho motivo de solicitud de visto bueno, dependiendo del caso, puede coincidir a la vez con varias de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, respectivamente.

**OCTAVA.-** De conformidad a la Ley Orgánica del Servicio Público, se prohíbe a los inspectores de trabajo el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Acuerdo Ministerial; en caso de hacerlo, serán sancionados.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**ÚNICA.-** La sustanciación de los procedimientos de visto bueno se realizará con el trámite previsto en este Acuerdo Ministerial, una vez cumplido el término de treinta días contados desde su entrada en vigencia.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**ÚNICA.-** Deróguese en su totalidad el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-189 suscrito y en vigencia desde el 19 de mayo de 2021, mediante el cual se expidió la Normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo.

**DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 13 días del mes de agosto del 2021.

Arq. Patricio Donoso Chiriboga  
**MINISTRO DEL TRABAJO**