

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189**

Abg. Andrés Isch Pérez  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

**CONSIDERANDO:**

- Que,** el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, en los literales a) b) y c) del numeral 7, 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 82 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”*;
- Que,** el artículo 190 de la Constitución dispone en el primer inciso: *“Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir (...)”*
- 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 326 de la Constitución de la República del Ecuador en los numerales 2, 3 y 11, dispone que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, que será nula toda estipulación en contrario, además que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras y que será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;
- 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 172 del Código del Trabajo, prescribe: *“El empleador podrá dar por terminado*



*el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; 6. 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; 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y, 8. 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. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.”;*

**Que,** el artículo 173 del Código del Trabajo, dispone: *“El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o 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; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y, 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”;*

**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 artículo 545 del Código del Trabajo, en su numeral 5 señala como atribución de los Inspectores del 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 310 del Código de Trabajo, determina que: *“Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, sin necesidad de desahucio, por las causas siguientes: 1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y, 2. Cuando*



*el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos”;*

- Que,** el artículo 589 del Código del Trabajo, dispone: “*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,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091 de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;
- Que,** es necesario establecer normativa que regule el trámite de solicitud de visto bueno y su procedimiento, precautelando la eficiente ejecución de las disposiciones establecidas en el ordenamiento jurídico pertinente; y,
- Que,** En ejercicio de las facultades y atribuciones conferidas en el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

**ACUERDA:**

**EXPEDIR LA NORMATIVA TÉCNICA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DEL VISTO BUENO INTERPUESTO POR LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

**CAPÍTULO I  
GENERALIDADES**

**Art. 1.- Del objeto.-** La presente normativa técnica tiene por objeto regular el procedimiento de Visto Bueno, conforme lo establecido en el Código del Trabajo.

**Art. 2.- Del ámbito de aplicación.-** Las disposiciones de este Acuerdo Ministerial, son de aplicación obligatoria para los trabajadores y empleadores del sector público y privado que se encuentran sujetos al Código del Trabajo, así como a los actores a quienes le sean aplicables en las empresas públicas.

**Art. 3.- De las partes procesales.-** Para efectos del presente acuerdo, son partes procesales: 1) las o los trabajadores que ejerzan el derecho de terminar su contrato de trabajo de acuerdo con las causales dispuestas en el artículo 173 del Código del Trabajo y demás aplicables; y, 2) los empleadores que ejerzan el derecho de terminar la relación laboral de acuerdo con las causales determinadas en los artículos 172 y 310 del Código del Trabajo y demás normativa aplicable.

**Art. 4.- De la comparecencia.-** Las partes procesales podrán comparecer al trámite de Visto Bueno en persona o a través de su mandatario, que acredite su representación, a través de una carta de autorización simple, poder o procuración judicial celebrada ante Notario Público.

**Art. 5.- De la competencia.-** El inspector del trabajo competente para conocer la solicitud de Visto Bueno, será el de la circunscripción territorial del lugar donde se suscribió el contrato de trabajo o de manera excepcional, el del lugar donde se ejecute la prestación del servicio, para lo cual el solicitante del Visto Bueno deberá justificarlo en su petición.



El inspector de trabajo velará por la validez jurídica del procedimiento de Visto Bueno, de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 545 del Código del Trabajo, en aplicación a los principios de eficacia, eficiencia, calidad, desconcentración, descentralización, participación y transparencia.

**Art. 6.- De la excusa y/o recusación.-** El inspector del trabajo que habiendo avocado conocimiento de una solicitud de Visto Bueno, se encontrare inmerso en alguna de las causales dispuestas en el artículo 22 del Código Orgánico General de Procesos, deberá presentar su excusa ante el Director Regional de Trabajo y Servicio Público competente, en el término de veinte y cuatro (24) horas posteriores de recibido el trámite.

En caso que el inspector de trabajo no hubiere presentado su excusa, según lo señalado en el párrafo anterior, cualquiera de las partes procesales podrá solicitar ante el Director Regional de Trabajo y Servicio Público competente, la recusación del funcionario, para lo cual adjuntará a su requerimiento los justificativos en legal y debida forma.

El Director Regional de Trabajo y Servicio Público dentro del término máximo de cuarenta y ocho (48) horas resolverá inadmitiendo o aceptando la solicitud de excusa y/o recusación.

En caso de aceptación de la excusa o recusación, el Director Regional de Trabajo y Servicio Público designará a otro inspector de trabajo para que conozca el trámite de Visto Bueno en el término de veinticuatro (24) horas.

**Art. 7.- De la naturaleza del proceso.-** El proceso de Visto Bueno tiene naturaleza investigativa, por lo que corresponderá a las partes procesales aportar los elementos de prueba que permitan al inspector de trabajo formar su criterio y fundamentar su resolución. Sin embargo, dentro de los límites normativos, y en los casos en que se justifique pertinencia, utilidad y conducencia el inspector tendrá la facultad de solicitar información o documentos que requiera para resolver con mayores elementos de juicio.

## CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE VISTO BUENO

**Art. 8.- De la solicitud de Visto Bueno y su contenido. -** La solicitud de Visto Bueno será dirigida al inspector de trabajo; y, deberá reunir los siguientes requisitos:

1. La designación de la autoridad del trabajo ante quien se la propone;
2. Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica del solicitante, casillero judicial o electrónico de su defensor público o privado. En el caso de personas jurídicas, se hará constar la razón social de la entidad, el número del registro único de contribuyentes (RUC), y la información completa de su representante legal, prevista en este numeral. Cuando se actúe en calidad de apoderado, procurador o representante legal se hará constar también los datos del representado;
3. Nombres completos, cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte de la persona natural o jurídica contra la que se presenta el Visto Bueno;
4. La designación del lugar en el que debe notificarse al accionado, además de la dirección de correo electrónico, (si se conoce);
5. Narración de los hechos detallados o pormenorizados, que sirven de fundamento para la solicitud de Visto Bueno;





6. Fundamentos de derecho que justifican la solicitud, determinando la o las causales que se alegan para la terminación del contrato de trabajo, según corresponda;
7. Los medios de prueba que dispongan o anuncien para acreditar los hechos. En caso de que se requiera prueba testimonial, se acompañará la nómina de testigos, con indicación expresa de los hechos sobre los cuales declararán. Respecto de otras diligencias probatorias solicitadas por las partes, tales como inspecciones, exhibición de documentos, informes de peritos y otras similares, deberá especificarse el o los objetos sobre los que versarán;
8. La justificación de la competencia territorial (en los casos en que la misma se aplique en base al lugar donde se ejecute la prestación del servicio), conforme lo dispuesto en el artículo 5 del presente Acuerdo;
9. La solicitud de suspensión de la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 622 del Código de Trabajo, (de ser el caso);
10. Las firmas físicas o electrónicas del solicitante, su representante o apoderado, salvo los casos exceptuados por la ley.

**Art. 9.- Documentos que deben acompañar al petitorio de Visto Bueno.-** La solicitud de Visto Bueno deberá acompañarse por los siguientes documentos:

1. Carta de autorización simple, poder o procuración judicial en original o en copia certificada emitida por Notario Público cuando se actúe por medio de apoderada o apoderado y/o procuradora o procurador judicial;
2. Los habilitantes que acrediten la representación de la o del actor, si se trata de una persona incapaz;
3. Copia legible de la cédula de identidad, ciudadanía, pasaporte y/o registro único de contribuyentes (RUC) del solicitante del Visto Bueno;
4. Croquis del lugar donde se deberá realizar la notificación;
5. Los medios probatorios de que disponga, destinados a sustentar el trámite de Visto Bueno, precisando los datos y toda la información que sea necesaria para su actuación;
6. En caso de que el empleador solicite la suspensión de la relación laboral, deberá adjuntar el comprobante de depósito realizado ante el Ministerio del Trabajo, correspondiente a la remuneración del último mes completo del trabajador accionado;
7. En caso de que el empleador solicite el Visto Bueno, deberá adjuntar el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 10.- De la acumulación de solicitudes de Visto Bueno.-** Podrán acumularse distintas solicitudes de Visto Bueno, de oficio o a petición de parte, cuando entre el mismo empleador y trabajador exista más de un (1) petitorio de Visto Bueno pendiente de resolución en la misma jurisdicción donde hayan sido presentados los trámites.

Cualquiera de las partes podrá requerir la acumulación de solicitudes de Visto Bueno, en base al procedimiento establecido en el presente Acuerdo. En caso de existir petición de acumulación, el inspector del trabajo que primero haya avocado conocimiento de cualquiera de los trámites presentados por las partes, será el competente para continuar con el trámite del Visto Bueno acumulado.

El inspector del trabajo dará el tratamiento jurídico a las pretensiones de cada una de las partes, tomando en cuenta la finalidad del petitorio del Visto Bueno. El procedimiento será llevado a cabo de acuerdo con las reglas definidas en este capítulo.



El inspector del trabajo que tenga competencia del trámite acumulado, resolverá tomando en consideración el orden cronológico del cometimiento de las faltas alegadas por las partes.

**Art. 11.-De la notificación.-** Una vez recibida la solicitud de Visto Bueno, el inspector del trabajo asignado por sorteo realizado en el sistema informático del Ministerio de Trabajo, avocará conocimiento del trámite, calificará la petición y ordenará la notificación, la cual será realizada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 621 del Código de Trabajo, esto es, que puede ser en el lugar de trabajo o el domicilio físico del accionado; sin perjuicio que de forma facultativa en estos casos, el accionado sea también notificado con fines informativos en la dirección electrónica señalada en la petición, si se conociere.

La notificación de la petición de Visto bueno se realizará conforme a las siguientes reglas:

- (i) Entrega personal al accionado o a un representante debidamente legitimado para el efecto.
- (ii) Si no se encuentra personalmente al accionado, se le notificará por medio de una boleta que se entregará o fijará en el lugar determinado en la petición, de conformidad con lo previsto en el artículo 55 del Código Orgánico General de Procesos.
- (iii) De forma excepcional, en los casos en los que el notificador fuera impedido por cualquiera de las partes o terceras personas de entregar la boleta en el sitio señalado en la petición de Visto Bueno, en el caso de ser el empleador el accionado podrá ser notificado en la dirección electrónica que tiene registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio de Trabajo. Y, en el caso de ser el trabajador el accionado, podrá ser notificado en la dirección de correo electrónico fijada en el contrato de trabajo, siempre que exista autorización clara y expresa para recibir notificaciones en la referida dirección electrónica. En todos los casos, la notificación telemática se realizará con el envío de una boleta al accionado, desde la cuenta institucional del Inspector de Trabajo competente. A la notificación por correo electrónico se adjuntará la petición de Visto Bueno, sus anexos (de ser el caso) y la providencia de calificación.
- (iv) En caso de que el accionante no pueda determinar el domicilio o residencia de la o del accionado y se hubieren efectuado todas las diligencias necesarias para tratar de ubicar a quien se pide notificar de esta forma, como acudir a los registros de público acceso, la notificación podrá efectuarse a través de publicaciones en medios de comunicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 56 del Código Orgánico General de Procesos. Para el efecto, la declaración juramentada será realizada ante un Notario Público y presentada al inspector de trabajo.

La notificación suspenderá los términos de prescripción del trámite de Visto Bueno.

**Art. 12.- De la contestación.-** Una vez notificado con la solicitud de Visto Bueno, el accionado podrá contestar y fundamentar de forma jurídica su defensa dentro del término de dos (2) días. La contestación deberá cumplir con los requisitos del artículo 8 y 9 de este acuerdo, en lo que corresponda. Con la contestación, o en rebeldía en caso de no presentarse, el inspector del trabajo continuará la sustanciación del proceso.

**Art. 13.- De la fase de conciliación . -** Una vez recibida la contestación, en un término máximo de tres (3) días, el inspector del trabajo fijará fecha y hora para convocar a las partes a una diligencia de conciliación, en la que guiados por el Inspector de Trabajo, procurarán un acuerdo definitivo que ponga fin a la controversia.



En caso de alcanzarse un acuerdo, las partes suscribirán un acta transaccional que ponga fin al proceso administrativo, en cuyo caso, el Inspector de Trabajo ordenará en el mismo día el archivo del proceso y la devolución del valor consignado en los casos que aplicare.

En caso de ser voluntad conjunta de las partes, durante la diligencia de conciliación podrán solicitar la suspensión de la misma, para derivar el proceso a un Centro de Mediación calificado. En estos casos, el Inspector de Trabajo suspenderá la diligencia y ordenará un término perentorio para la reanudación de la misma, observando que el plazo total de sustanciación del proceso no sea superior a 30 días.

En el caso en el que las partes llegasen a un acuerdo de mediación, deberán presentar a dicha autoridad de trabajo el documento legal que respalde el acuerdo o transacción. Una vez presentado el documento antes descrito, el inspector del trabajo dispondrá del archivo del trámite y la devolución del valor consignado por concepto de suspensión de la relación laboral, en los casos aplicables. El acuerdo o transacción no implicará renuncia de derechos.

**Art. 14.- De la audiencia investigativa.-** En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes en la fase de conciliación o mediación, se continuará con la audiencia de investigación ante otro inspector del trabajo que en ningún caso podrá ser el mismo que sustanció la diligencia de conciliación indicada en el artículo anterior.

El día y hora para la audiencia de investigación será fijado por parte del Director Regional del Trabajo o su delegado y notificado a las partes con al menos 48 horas de anticipación a la diligencia. El inspector responsable de llevar a cabo dicha audiencia será designado por sorteo automático en el sistema del Ministerio de Trabajo, con un máximo de 24 horas antes de celebrarse dicha diligencia.

Las partes podrán comparecer a esta audiencia a través de un defensor, de un procurador judicial o un delegado en caso de instituciones de la administración pública, que acredite la facultad expresa para transigir.

Siempre que un defensor concurra a la audiencia sin autorización de la parte a la que dice representar, deberá ratificar su intervención de forma posterior en el término fijado por el inspector de trabajo; si incumple la ratificación, sus actuaciones carecerán de validez, de manera que el inspector de trabajo procederá a resolver con lo que conste en autos.

Iniciada la audiencia, el inspector competente analizará la validez procesal, para lo cual otorgará a las partes la oportunidad de presentar sus argumentos al respecto. Revisada la validez procesal, concederá la palabra a las partes para que presenten su defensa técnica, iniciando por el accionante, quien deberá efectuar la exposición clara y concreta de los fundamentos de su petición y a continuación se escuchará lo señalado por la parte contraria.

Una vez concluida la comparecencia de las partes, el inspector ordenará que se practiquen las pruebas que hayan sido solicitadas y, en apego al derecho de contradicción; cada parte podrá pronunciarse respecto a las pruebas de la contraparte, posterior a lo cual los comparecientes podrán presentar sus alegaciones finales.

Concluidos los alegatos, el inspector de trabajo calificará la causal y resolverá el trámite de Visto Bueno, aceptando o negando la petición de forma oral en la misma audiencia. La resolución escrita y motivada será notificada por escrito a las partes dentro de los siguientes tres (3) días. Al finalizar la audiencia, el inspector de trabajo elaborará un acta con un extracto de la diligencia y de forma adicional incluirá la aceptación o rechazo a la petición de Visto Bueno. En la misma resolución se



ordenará la devolución del valor consignado por concepto de la suspensión de la relación laboral, en los casos en que sean aplicables.

En el caso en el que las partes llegasen a un acuerdo de conciliación fuera del proceso, en cualquier momento antes de resolver, deberán presentar a dicha autoridad de trabajo el documento legal que respalde el acuerdo o transacción. Una vez presentado el documento antes descrito, el inspector del trabajo dispondrá del archivo del trámite y la devolución del valor consignado por concepto de suspensión de la relación laboral, en los casos aplicables. El acuerdo o transacción no implicará renuncia de derechos.

En los casos en que no existan al menos dos inspectores de trabajo disponibles en la jurisdicción donde se sustancia el proceso de Visto Bueno, el Director Regional de Trabajo y Servicio Público competente derivará el proceso a otro inspector de la delegación más cercana, quien prestará las facilidades a las partes para el trámite correspondiente.

**Art. 15.- De la suspensión de la audiencia de investigación.-** El inspector del trabajo, podrá suspender la audiencia investigativa, solamente en los siguientes casos:

a) Cuando exista caso fortuito o fuerza mayor justificado que afecte al desarrollo de la diligencia, el inspector de trabajo, podrá suspender la misma, motivando su decisión por escrito y determinando el término para su reanudación, que no podrá ser mayor a tres (3) días luego de extinguido el caso fortuito o de fuerza mayor. Al reanudarla, efectuará un breve resumen de los actos realizados hasta ese momento.

b) Por solicitud conjunta de las partes.

c) En los casos en que de manera justificada el Inspector de Trabajo requiera realizar una diligencia probatoria que haya sido solicitada por las partes o se requiera de oficio al amparo de la naturaleza investigativa del trámite, siempre y cuando sea imposible de efectuar en el mismo momento de la audiencia. En estos casos, se deberá justificar que la prueba que se solicite responde a los criterios de pertinencia, utilidad y conducencia.

Si reinstalada la audiencia, una de las partes no comparece, se proseguirá en rebeldía de la misma, sentando por escrito el particular. Si el inspector del trabajo no reinstala la audiencia o suspende la misma por causas ajenas a las indicadas en este artículo, será sancionado conforme al régimen disciplinario correspondiente.

**Art. 16.- Impugnación de Visto Bueno.-** La resolución de Visto Bueno emitida por el inspector del trabajo, será únicamente susceptible de impugnación ante la Jueza o Juez del Trabajo competente, de conformidad con el artículo 183 del Código del Trabajo.

## DISPOSICIONES GENERALES

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

**SEGUNDA.-** Las solicitudes de Visto Bueno que al momento se encuentren en trámite, no sufrirán modificación alguna y seguirán su curso normal hasta su culminación con el trámite previsto en la norma con la que se dio inició.





**TERCERA.-** De conformidad a la Ley Orgánica del Servicio Público, se prohíbe a los inspectores del trabajo el incumplimiento de las disposiciones y/o de los términos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial, en caso de hacerlo serán sancionados.

**CUARTA.-** Las solicitudes de Visto Bueno, que se tramiten ante el Ministerio del Trabajo, observarán los principios de oralidad, motivación, legalidad, economía procesal, celeridad, contradicción, oportunidad, seguridad jurídica, transparencia, buena fe e intermediación, respetando las garantías constitucionales de las partes, señaladas en los artículos 75, 76, 82, 326 y 328 de la Constitución de la República del Ecuador y demás normativa aplicable.

**QUINTA.-** Para el trámite dispuesto en el artículo 623 del Código del Trabajo, entiéndase el término “Inspector de Trabajo” al Director Regional de Trabajo y Servicio Público competente.

**SEXTA.-** La prescripción de las acciones de Visto Bueno será verificada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 636 del Código del Trabajo y jurisprudencia vinculante conforme lo dispuesto por el ordenamiento jurídico. En el caso de la causal de abandono contenida en el numeral 1 del artículo 172 del Código del Trabajo, el plazo de prescripción comenzará a contarse desde el último día de ausencia antes de la presentación de la solicitud de Visto Bueno.

**SÉPTIMA.-** El Ministerio del Trabajo, podrá sustanciar total o parcialmente los trámites de Visto Bueno de forma telemática una vez que se establezcan las plataformas digitales y/o electrónicas requeridas para el efecto y se garantice la confidencialidad y la efectiva ejecución del proceso y del derecho de contradicción de las partes. Sin perjuicio de lo indicado, en los casos en que sea factible para las partes y la Autoridad, las diligencias de audiencias podrán ser realizadas de forma telemática de acuerdo a las disposiciones emitidas por el Inspector de Trabajo, y en apego a la Resolución No. MDT-2021-025 de fecha 23 de abril de 2021.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** Dispóngase que en el plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días contados desde la emisión de este Acuerdo Ministerial las autoridades competentes desarrollen los sistemas informáticos requeridos para el manejo centralizado de la información, expedientes telemáticos y la realización de los sorteos automáticos de Inspectores de Trabajo.

**SEGUNDA.-** Dispóngase que en el plazo máximo de noventa (90) días contados desde la emisión de este Acuerdo Ministerial, las autoridades competentes realicen la organización de personal en las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público a nivel nacional, así como sus delegaciones, garantizando la presencia de al menos dos inspectores de trabajo en cada una de las oficinas, con la finalidad de dar cumplimiento al proceso reglado en esta normativa.

**TERCERA.-** La sustanciación de los procesos de Visto Bueno se realizará con el trámite previsto en este Acuerdo Ministerial, una vez cumplido el plazo de noventa (90) días contados desde su entrada en vigencia.

## DISPOSICION 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 19 días del mes de mayo del 2021.





Abg. Andrés Isch Pérez  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

