

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador

Guissella Lourdes ROJAS MONTOYA*
María Augusta HERRERA VÁZQUEZ**

RESUMEN: En este artículo se realiza un análisis de las causas legales que establece la normativa ecuatoriana para dar por terminada la relación laboral, en apego estricto a la protección que se debe dar a los derechos de la parte trabajadora, realizando énfasis en la institución jurídica del Visto Bueno. Para ello iniciamos abordando las disposiciones sobre el contrato individual del trabajo, figura que crea el vínculo legal entre empleador (persona para quien se ejecuta la actividad) y trabajador (persona natural quien presta sus servicios lícitos y personales) y las obligaciones recíprocas que genera esta modalidad contractual. Con respecto a la terminación del contrato individual el Código del Trabajo ecuatoriano tipifica nueve causas legales para terminar la relación laboral en su art. 169 y, de manera específica, en sus apartados 7 y 8, donde expresa que el contrato individual de trabajo termina por “voluntad de las partes” según lo dispuesto en los arts. 172 y 173, respectivamente. Se señalan las circunstancias legales que deben considerar las partes para una adecuada defensa técnica, el proceso que debe llevarse a cabo para tal efecto, el rol y atribuciones del Inspector de trabajo, como autoridad administrativa, los efectos legales que conlleva la resolución del Visto Bueno y, por último, la alternativa legal que prevé la normativa laboral, Impugnación en sede judicial, en caso de no estar conformes las partes con dicha resolución.

Palabras clave: Contrato, trabajo, terminación, visto bueno, impugnación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El contrato individual de trabajo. 3. Terminación del contrato individual de trabajo. 3.1. Formas legales para dar por terminado el contrato individual de trabajo. 4. Visto Bueno. 4.1. Visto Bueno propuesto por el empleador. 4.2. Visto Bueno propuesto por el trabajador. 5. Solicitud de Visto Bueno. 5.1. Efectos

* Estudiante de la titulación de Derecho, Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador).

** Docente titular en la titulación de Derecho, Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador).

jurídicos del Visto Bueno. 6. Impugnación del Visto Bueno. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

Ending of the Employment Relationship: the Legal Figure of *Visto Bueno* and its impugment in Ecuador

ABSTRACT: In the present article, an analysis is carried out on the legal causes that the Ecuadorian norms establish in order to in dan employment relationship, with strict observation at the protection of the rights of the working party, making emphasis in the legal figure of the *Visto Bueno*. So, we start by going over the provisions about the individual work contract, such artifact creates the legal link between the employer (person to whom an activity is done) and the employee (natural person who provides legal and lawful services) and the reciprocal obligations that this contractual modality generates. With respect to the ending of the individual contract, the Ecuadorian *Código de Trabajo* typifies nine legal causes to end the employment relationship on its article 169 and, more specifically, on its subsections 7 and 8, where it expresses that the individual employment contract ends by the “both parties own will” according to what is disposed in the articles 172 and 173, accordingly. The legal circumstances to be considered by both parties for an appropriate technical defense, the process to be complied for such purposes, the duty and attributions of the Employment inspector, as an administrative authority, the legal effects that come with the resolution of the *Visto Bueno* and, lastly, the legal alternative the employments norms foresee, impugment in judiciary headquarters, in case of the parties not agreeing with such resolution.

Key Words: Contract, employment, ending, *Visto Bueno*, impugment.

1. Introducción

Al ser “de tracto sucesivo” una de las características del contrato individual de trabajo, se establece claramente la constante ejecución de servicios prestados por parte de la persona trabajadora y en contraposición las obligaciones pecuniarias que periódicamente debe cumplir la parte empleadora. Esta actividad humana en cierta medida, puede presentar u originar conflictos que conlleven a una ruptura de la relación laboral, pues bien ha sido manifestado por algunos autores, que todo “acuerdo de voluntades” conlleva un inicio y un fin. Sin embargo, considerando la naturaleza especial del contrato individual de trabajo, el principio de la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitado, a nueve causas específicas, contenidas en nuestro Código del Trabajo (CT). Con ello se ha reconocido la lucha histórica de los trabajadores, por obtener permanencia y estabilidad en sus actividades laborales. Las mencionadas causas son una herramienta legal para evitar la terminación unilateral y arbitraria de la relación laboral por parte del empleador y procuran minimizar el impacto negativo que conlleva, a nivel personal, psicológico y económico, al trabajador y a su núcleo familiar. No obstante, no se puede ser indiferente a la realidad y, en muchas ocasiones, la disolución de la relación de trabajo, puede ser imperiosa, para cualquiera de las dos partes. Por ello, nace la figura jurídica de Visto Bueno, que fue recogida, precisamente, por el CT en 1938; y se define como el trámite administrativo exigido por ley, para que sea el Inspector de Trabajo quien autorice la terminación del vínculo laboral, con base en la solicitud presentada por cualquiera de las dos partes, fundamentada en la configuración o existencia de las causas señaladas en los arts. 172 o 173 CT. Esta solicitud lleva implícita ciertas formalidades, que, si bien no se encuentran detalladas en el CT, en la práctica debe reunir los requisitos exigidos para la presentación de la demanda y aquellas solemnidades sustanciales determinadas en la ley para su plena validez jurídica. Dentro de la investigación de Visto Bueno, será la autoridad administrativa la encargada de determinar la existencia, en relación a los medios probatorios, de la o las causas invocadas por el peticionario, causas que en general versan sobre el incumplimiento de las obligaciones a las que se comprometieron los contratantes. La resolución podrá aceptar o negar la petición, lo cual genera ciertos efectos jurídicos, dependiendo de la parte que la presentó. Dicha resolución podrá ser impugnada en la vía judicial, ante la autoridad competente, conforme lo señala el art. 183 CT, teniendo únicamente la calidad de informe que deberá ser analizado con criterio judicial, en relación a las demás pruebas aportadas en juicio. En conclusión, se hace efectivo lo dispuesto en la Constitución de la República en relación

a las garantías del debido proceso, específicamente lo dispuesto en el art. 76 «en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: [...] recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos» (apartado 7.m). Lo mencionado da origen a otros posibles efectos jurídicos a los que deben ajustarse las actuaciones de los sujetos de la relación laboral.

2. El contrato individual de trabajo

Es importante que en toda relación jurídica – en este caso laboral – exista un contrato individual de trabajo, porque es el acto mediante el cual los sujetos (tanto el empleador como el trabajador), se obligan entre sí, por una parte a la prestación de servicios lícitos y personales, a partir de la capacidad de realizar una actividad, ya sea material o inmaterial, continuada y dependiente, y por otra, en compensación, al pago de una remuneración económica, que le permita al trabajador satisfacer ciertas necesidades personales. El ordenamiento laboral ecuatoriano define al contrato individual de trabajo como «el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre»¹. A partir de lo previamente referido, la relación laboral se puede definir como el convenio de voluntades, el cual no debe adolecer de vicios, entre las partes, constituidas por el empleador (persona quien ejerce la dirección de un empleo) y el trabajador (persona subordinada quien presta sus servicios). De esta modalidad contractual, se derivan ciertas obligaciones esenciales para el empleador (como dador del empleo) entre las cuáles se enmarcan el pago de la remuneración, el reparto de utilidades, los aportes referidos a los fondos de reserva, la jubilación patronal y la seguridad social; el empleador tiene que conocer la preparación y conocimientos del trabajador en determinados ámbitos, tanto personal como laboral, para que, de esta forma, se garantice el trabajo adecuado y pertinente, es decir, que la actividad a realizar, sea afín a su conocimiento, aptitud, destreza, especialidad, profesión, etc., que le permitan tener un desempeño laboral eficiente para beneficio equitativo de las dos partes; otra de las obligaciones es proteger al trabajador cumpliendo las reglas de higiene y seguridad. Por otro lado, los derechos del empleador son: dirigir, organizar, asignar el trabajo, así como sancionar actos que afecten el

¹ Art. 8 CT.

desempeño laboral y su eficiencia; el empleador debe llevar un control y/o registro del ingreso y salida de cada uno de los trabajadores con la finalidad de garantizar un justo cumplimiento del contrato. En cuanto al trabajador, este tiene la obligación de cumplir con su trabajo, para lo cual se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales con responsabilidad, respeto y ética; acatando las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y las medidas establecidas en el Reglamento de Seguridad y Salud ocupacional. Por consiguiente, la finalidad de un contrato individual del trabajo, parte de lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, en su art. 33, en donde define al trabajo como un derecho y deber social, base de la economía y fuente de realización personal, y señalando la obligación del Estado de garantizar «a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado»².

3. Terminación del contrato individual de trabajo

La relación laboral está sometida a un curso vital, es decir, que empieza con la solemnidad del contrato, y se extiende por medio de la prestación continua de servicios del trabajador al empleador, hasta proceder con la extinción del mismo; «los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables al empleador y/o al trabajador; incluso, cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato previo a los procedimientos previstos en la Ley o por decisiones unilaterales como es el caso del despido intempestivo»³. La normativa nacional como garantista de derechos, busca proteger la estabilidad de los trabajadores y empleadores con el fin de prevenir la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo, por ende establece causales legales estipuladas en el CT. La terminación del contrato individual de trabajo puede sencillamente definirse como el «fin de la relación laboral dependiente y remunerada cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios, mientras que impone al empleador la obligación de liquidar aquel los haberes correspondientes»⁴. En consecuencia, la finalización del contrato provoca grandes y graves consecuencias a las partes, ya que al

² Art. 33 de la Constitución de la República.

³ J.J. PUERTAS ORTEGA, *Visto Bueno laboral, algunas cuestiones prácticas*, Curso de Derecho Procesal Civil, Universidad Técnica Particular de Loja, 2018/2019.

⁴ G. MONESTEROLO LENCIONI, *Instituciones de Derecho Laboral Individual. Herramientas didácticas*, CEP, 2013, p. 163.

extinguirse la relación laboral se producen efectos negativos en el ámbito económico, social, y en el caso del trabajador se suman efectos negativos personales y familiares, mayormente, cuando en casos como en Ecuador, en la mayoría de los hogares solo un miembro de la familia es quien lleva el sustento económico, provocando así una inestabilidad y causando repercusiones sociales como el desempleo.

3.1. Formas legales para dar por terminado el contrato individual de trabajo

Como ya hemos mencionado, el CT establece las causas legales para la terminación del Contrato Individual de Trabajo, a las que pueden acogerse empleador y trabajador, y cuyo fin es extinguir los derechos y obligaciones contraídas. Esta terminación, en primer término, señala el art. 169, es procedente dependiendo de las cláusulas que estén establecidas en el contrato de trabajo, como por ejemplo el plazo de vencimiento, por el objeto, por obra cierta, a destajo, por temporalidad, entre otras causas. La siguiente causa es por acuerdo de las partes, en la cual es importante que de manera libre y voluntaria se dé el mutuo consentimiento, siendo factor principal para poner fin a la relación laboral, sin vicios que anulen el mismo; este debe constar por escrito y puesto a conocimiento de las autoridades pertinentes en materia de trabajo. Como tercera causal tenemos la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; esta causal se configura en el caso de los contratos individuales de trabajo cuya particularidad está dada en que las partes pactan la ejecución de una obra determinada, donde el servicio es concreto y para una actividad específica que cubre los requerimientos del empleador. La cuarta causa es la muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio, por esta razón provoca la extinción de la relación laboral, el mismo efecto se da cuando se extingue, liquida o disuelve a una persona jurídica, en la cual las obligaciones personales entre empresa y trabajador se anulan, independientemente de quienes sean sus representantes legales. Como quinta causa tenemos por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo, ciertamente la muerte es la terminación de la vida humana, y con esto terminan todos los derechos y obligaciones de la persona ya que en este caso el trabajador no podrá continuar prestando sus servicios. Como sexta causa encontramos el caso fortuito o de mayor fuerza que imposibiliten el trabajo como incendio, terremoto, tempestad, exposición, plagas del campo, guerra y en general, cualquier otro

acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever y que previstos no pudieron evitar; estos casos son acontecimientos o hechos ajenos a la voluntad de las partes que acontecen de manera imprevista y en algunos casos pueden ser inevitables. La séptima causa es por voluntad del empleador en los casos previstos en el art. 172. Como octava causa, establece la normativa laboral, por voluntad del trabajador según el art. 173. Y, por último, la novena causa, es por desahucio, que es el aviso por escrito presentado por el trabajador, donde le hace conocer a la parte empleadora la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo.

4. Visto Bueno

De lo expresado se puede evidenciar que para dar por terminada la relación laboral debe existir una causa válida. El Visto Bueno nace como figura jurídica, el 21 de julio de 1936, dando la competencia a una autoridad administrativa llamada Inspector del Trabajo, quien tendrá la obligación de conocer, resolver y tramitar reclamos individuales de trabajo, así como llevar a cabo el procedimiento del Visto Bueno y resolver al respecto, mediante resolución. La figura del Visto Bueno es definida como «la resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal las causales invocadas por el peticionario trabajador o empleador para dar por terminada la relación laboral»⁵. En tal sentido nos expresa, en primer lugar la necesidad de la existencia de una causa legal, fundamentada y justificada (medios probatorios) por el peticionario (empleador o trabajador), investigada por el Inspector del trabajo (autoridad administrativa competente), de la cual se deriva su resolución debidamente motivada⁶, la cual faculta la terminación de la relación laboral.

4.1. Visto Bueno propuesto por el empleador

Entre las causas legales para terminar la relación laboral, por parte del empleador, se establecen: como primera causal «por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o 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

⁵ G. MONESTEROLO LENCIONI, *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*, Centro de Publicaciones, CEP, 2018, p. 166.

⁶ Art. 76.7.1 de la Constitución de la República.

labor»⁷; es decir, cuando existan circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador, estas deben ser justificadas y comunicadas al empleador para que no se generen conflictos personales y concluya con la terminación de la relación laboral; como segunda causal, el CT señala «por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados»⁸; para que exista orden y armonía en todo lugar de trabajo, se elaboran reglamentos internos, establecidos por la autoridad principal en este caso el empleador, debidamente revisados y aprobados por el Ministerio de Trabajo, esto con el objetivo de velar por el cumplimiento del mismo, y en caso de generarse actos contrarios a las disposiciones del reglamento se podrá finalizar la relación laboral. Como tercera causal tenemos «por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador»⁹; en efecto la falta de probidad es una causa para dar por terminada la relación laboral, por el comportamiento inadecuado e inmoral del trabajador en el desarrollo del trabajo. La cuarta causal es «por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante»¹⁰, en este caso particular, cualquier tipo de agresión – verbal o psicológica – que involucre al empleador y a su círculo íntimo, tomando en consideración que «la injuria debe tener la intención de afectar; es decir, la existencia del animus injuriandi – que si bien es propio del ámbito penal resulta necesaria su observación desde una perspectiva laboral – pues no basta con la exteriorización de expresiones sino que es indispensable la determinación de la intención que conlleva y el alcance de lo manifestado en contra del sujeto pasivo; es en definitiva encontrar el ánimo de injuriar en las palabras, en los gestos o en los escritos, caso contrario no habría motivo que justifique plenamente la extinción del contrato»¹¹. En la quinta causal se establece «por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para cual se comprometió»¹²; el empleador debe buscar personas capacitadas, preparadas y eficientes para que ejecuten las actividades relacionadas con el objeto del contrato y «el trabajador tiene la obligación fundamental y primera de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero

⁷ Art. 172.

⁸ *Idem.*

⁹ *Idem.*

¹⁰ *Idem.*

¹¹ D.P. VELASTEGUÍ GUERRÓN, [La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano](#), Tesis de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2016, p. 28.

¹² *Idem.*

apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos»¹³. Como sexta causal tenemos «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»¹⁴; es obligación legal del empleador garantizar el derecho a la seguridad social a todos sus trabajadores, sin embargo, nuestra normativa correlativamente protege al empleador, salvaguardando sus derechos, ante posibles denuncias mal intencionadas, evitando que el trabajador actúe de manera irresponsable sin la debida justificación o sustento, en las correspondientes denuncias que formule ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con relación a las obligaciones patronales. La séptima causal es «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»¹⁵; las medidas de seguridad son fundamentales para el buen funcionamiento y desarrollo laboral, esto permite evitar daños materiales o en la salud, para mantener a la empresa o negocio en buenas condiciones higiénicas, evitando posibles accidentes que pondrían poner en peligro la vida de los demás trabajadores; además debe establecerse un continuo control de la salud de los trabajadores, evitando así la proliferación de enfermedades contagiosas. Y por última causal tenemos «por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero de trabajo, hacia el empleador o empleadora, hacia un subordinado o subordinada en la empresa»¹⁶; referente al acoso laboral, se puede indicar que se cataloga como una conducta que se da de forma reiterada, se manifiesta por medio del hostigamiento y que conlleva como resultado el maltrato o humillación ya sea físico, verbal, psicológico, sexual, entre otros; actitudes que ponen grave riesgo la continuidad de la relación laboral.

4.2. Visto Bueno propuesto por el trabajador

En el caso del trabajador este puede dar por terminado el contrato trabajo por las siguientes causas. Primero, «por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o

¹³ J.C. TRUJILLO, *Derecho al trabajo*, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1973, p. 241.

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Idem.*

¹⁶ *Idem.*

conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes»¹⁷, en caso de que empleador emita injurias con el fin de causar un daño moral al trabajador, en el caso que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del art. 195.3 CT, además «sobre las injurias graves ya hemos señalado algunas precisiones anteriormente y, para la presente causal, se seguirá la misma línea de concepción y aplicación; insistiendo en que tales deben ser entendidas en su amplitud de significado en el ámbito laboral y distinto a las de lo penal. Es decir, no implican la acusación del cometimiento de un delito sino que las expresiones sean de tal envergadura que llegue a representar ofensa, burla, humillación, deshonra, entre otros»¹⁸. Segundo «por la disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada»¹⁹; el empleador al incumplir con las obligaciones pecuniarias se ve inmerso en una de las causas directas que impiden el normal y buen desarrollo de las actividades laborales, al presentarse estas circunstancias, se atenta en contra de los intereses y derechos del trabajador, por ello es motivo suficiente para dar por terminada la relación laboral. Tercero, la siguiente causal es «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 contrato o convenio»²⁰, cabe mencionar que en estos casos el trabajador no está en la obligación de desempeñar otro rol, por esta razón no le corresponde ejecutar dichas actividades, «sí al trabajador se le exige u obliga a realizar una labor distinta de la que se comprometió es obvio que no podrá ejecutarla con la eficiencia requerida y el empleador que tal cosa hace viola el contrato, que es una ley para las partes»²¹; y el empleador debe cumplir con lo establecido en el contrato de trabajo suscrito entre las partes; sin embargo, en casos de urgencia el trabajador podría realizar dichas actividades de manera temporal. Y cuarto «en casos de sufrir acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión por parte del empleador/empleadora o a sus representantes legales»²², referente a esta causal, se puede señalar que atenta contra la dignidad de las personas, el trabajador debe denunciar ante las autoridades pertinentes para que tomen las medidas necesarias para proteger la integridad e intimidad de los trabajadores; siendo estas acciones consideradas como discriminatorias,

¹⁷ Art. 173 CT.

¹⁸ D.P. VELASTEGUÍ GUERRÓN, *op. cit.*, p. 33.

¹⁹ *Idem.*

²⁰ *Idem.*

²¹ J.C. TRUJILLO, *op. cit.*, p. 252.

²² *Idem.*

motivadas por razones étnicas, culturales, por el lugar de nacimiento, sexo, identidad de género, entre otras que llevan consigo amenazas o chantajes que perjudican gravemente la relación laboral.

5. Solicitud de Visto Bueno

La solicitud de Visto Bueno y su respectivo trámite, se encuentran establecidos en el art. 621 CT, mismo que se lo realiza por la vía administrativa, la cual es inmediata y es planteada o solicitada ante un Inspector del Trabajo, quien es la persona encargada de investigar, analizar y comprobar, si el trabajador o el empleador han faltado a sus obligaciones y su actuación se encuentra inmersa en una de las causales establecidas en la ley. Como primer paso tenemos la petición o solicitud ante el Inspector del Trabajo, en donde se expresa de manera libre y voluntaria los fundamentos para dar por concluida la relación laboral, tomando como referencia los requisitos – de la demanda – establecidos en el art. 142 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Además, se debe aclarar que el Visto Bueno es un acto administrativo y que este no se constituye en una demanda, sino que es una solicitud o petición la cual toma como referencia los requisitos de una demanda en cuanto a los fundamentos de hecho y de derecho para que constituyan un documento con determinadas formalidades. A continuación «la manera en que este paso se formaliza es por medio de un acto de comunicación procesal, que en el Código del Trabajo se lo denomina como notificación; la que podemos entenderla como la vía mediante la cual se pone en conocimiento de las partes y en ocasiones de terceros, las providencias que el juez dicta para iniciar el proceso, para adelantar su trámite y para ponerle fin»²³, por ello la notificación es atribución del Inspector de Trabajo, la cual debe realizarse dentro de un término máximo de veinticuatro horas, a la cual se adjuntará las copias certificadas de dicha petición y la providencia de aceptación a trámite, a la contraparte. Como siguiente paso tenemos la contestación, la cual debe ser presentada en un plazo de dos días, de esta manera, tiene la posibilidad de dar contestación o declararse en rebeldía; «una vez vencido el término legal que tiene el interesado para contestar, el Inspector procederá investigar el fundamento de la solicitud y, el funcionario que conozca de la causa, con la contestación o en rebeldía del demandado se procederá de oficio, a investigar los fundamentos de hecho de la solicitud

²³ D.P. VELASTEGUÍ GUERRÓN, *op. cit.*, p. 68.

de Visto Bueno»²⁴. Es necesario que la contestación contenga los mismos parámetros que la solicitud: estar dirigida al Inspector del Trabajo, las generales de ley como lo son nombres y apellidos del compareciente, los argumentos de hecho y de derecho, del mismo modo fundamentar la negativa del Visto Bueno propuesto por la contraparte y, finalmente, indicar el número del casillero judicial, las firmas de él o la solicitante y la de su abogado defensor. Luego de haber presentado la solicitud y posterior contestación del Visto Bueno, el Inspector procederá a investigar de oficio el fundamento de la solicitud; la investigación tiene como fin esclarecer la relación de los hechos con los motivos que se encuentran establecidos en los arts. 172 y 173 CT; para eso se llamará a las partes a una diligencia de investigación que se basa en las pruebas, mediante las cuales el Inspector realiza un análisis sobre las diferentes alegaciones presentadas, para así lograr evaluar y dar su opinión sobre lo que se ha presentado, posteriormente de la fase de investigación, el Inspector del Trabajo emite su resolución de forma motivada. Culminado este proceso cada una de las partes, está en su derecho de recurrir ante instancias superiores, impugnando la resolución de Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo; en este caso quien solicite la impugnación antes mencionada, lo hace por considerar que sus derechos e intereses han sido violentados o vulnerados.

5.1. Efectos jurídicos del Visto Bueno

La ley garantiza que no se proceda de manera arbitraria a la terminación de la relación laboral, y para ello se exige que los motivos aludidos para tal efecto, sean calificados por la autoridad administrativa competente, previa investigación de los fundamentos en que se base. Y con base en ello emitir su correspondiente resolución, aceptando o negando el Visto Bueno. Por lo tanto, es necesario analizar los efectos jurídicos de esta decisión administrativa.

¿Qué efecto jurídico contrae la aceptación de Visto Bueno solicitado por el empleador? Primeramente, faculta la terminación de la relación laboral antes del plazo convenido en el contrato, en el caso de que el trabajador haya incurrido en alguna de las causales establecidas en el art. 172, se le separará sin posibilidades de acceder a una indemnización por despido intempestivo dándose por finalizado el contrato de trabajo. Por otra parte ¿Cuál es el efecto jurídico de la negativa del Visto Bueno presentado por el

²⁴ Art. 621 CT.

empleador? En este caso, el Inspector de Trabajo ordena el reintegro del trabajador quien continúa con su actividad laboral y el empleador tendrá que seguir pagando las remuneraciones mensuales acordadas en el contrato de trabajo; en caso de que el empleador no permita que el trabajador continúe con sus actividades laborales, esta actuación, se configura como despido intempestivo y corresponde, por lo tanto, el pago de las indemnizaciones correspondientes.

En cambio ¿Cuál sería el efecto jurídico de la aceptación del Visto Bueno solicitado por el trabajador? Se establece que el empleador no ha cumplido lo establecido en el contrato de trabajo y ha incurrido en una de las causales establecidas en el art. 173 CT; la consecuencia o efecto jurídico legal es la terminación de la relación laboral y el empleador deberá pagar al trabajador todos los rubros económicos que se encuentran establecidos en la ley, tal como si se hubiese despedido intempestivamente al trabajador, por lo que tendrá que indemnizarle de acuerdo con el tiempo y servicios prestados.

Por último ¿Qué efectos conlleva la negativa a la solicitud de Visto Bueno por parte del trabajador? Entre los efectos generados tenemos que no se indemnizará ni se dará por finalizada la relación laboral, el trabajador no puede abandonar su lugar de trabajo, si no constituye un abandono intempestivo, lo cual conlleva el pago de una indemnización a favor del empleador; en vista de esto, el trabajador podrá iniciar acciones judiciales para hacer valer sus derechos, como demandar la terminación del contrato de trabajo ante el Juez de Trabajo.

En conclusión los efectos jurídicos causados por la solicitud del Visto Bueno, conllevan a la terminación legal de la relación laboral, y en caso de recurrir a instancias superiores solo tendrá valor de informe que se apreciará con criterio judicial, que posteriormente validará o rechazará el juez del trabajo.

6. Impugnación del Visto Bueno

La impugnación nace en el siglo XX, con la difusión de las normas, de los pactos, y convenios internacionales, como la Convención Interamericana de Derechos Humanos (1969), conocido como Pacto de San José de Costa Rica que establece garantías judiciales para que toda persona tenga la disponibilidad de reclamar su desacuerdo en relación a una determinada resolución. Dentro de la normativa internacional, consideramos que el trabajo constituye una actividad personal, encaminada a recibir una retribución económica, y para evitar vulneración de derechos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1976)

considera que, la protección a los derechos de los trabajadores se encuentra en un amplio elenco de derechos laborales, además de que muchos de los genéricamente reconocidos tienen también aplicación laboral.

Al referirnos sobre la impugnación del Visto Bueno, podemos determinar que es una facultad legal de las partes, que permite interponer acciones ante el juez del trabajo alegando que se han vulnerado derechos, en el caso del trabajador el derecho al trabajo y en el caso del empleador los derechos económicos.

La impugnación del Visto Bueno es un procedimiento en el cual se busca precautelar y garantizar el goce efectivo de los derechos de las partes intervinientes en una relación laboral. En el art. 183 CT, se señala que «en los casos contemplados en los artículos 172 y 173, 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”». También señala que «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»²⁵. No obstante, si bien el artículo mencionado faculta a cualquiera de las partes a acudir a instancias judiciales, debemos considerar que los principios establecidos en el CT, protegen principalmente al trabajador y al derecho al trabajo, ya que este es la parte más vulnerable en la relación laboral, por ello puede acceder a este medio legal e iniciar un juicio laboral, el cual se encuentra tipificado en el art. 575 CT, cabe mencionar que el procedimiento de este juicio es sumario ya que se lo realiza en una sola audiencia dentro de la que se ejecutan dos fases (de saneamiento y de pruebas y alegatos); en esta audiencia se analizará si la impugnación es procedente y si se ha respetado el debido proceso.

Para que el juez resuelva de manera eficiente y acertada deberá considerar la resolución de Visto Bueno como un informe y evaluarlo con criterio judicial, por ello tiene que revisar todas las pruebas presentadas por las partes durante el proceso judicial; seguidamente el juez tiene que resolver – en base a los alegatos presentados – de manera imparcial y motivar su decisión final. Esta resolución tiene que garantizar los derechos y procurar ser justa para las partes intervinientes.

En resumen, concerniente al Visto Bueno, este es un medio para la terminación de la relación laboral y se constituye en un antecedente para que el juez del trabajo tenga un previo conocimiento sobre los hechos y la legitimidad del mismo. Debemos mencionar que la demanda de

²⁵ Art. 183 CT.

impugnación del Visto Bueno, es una petición formulada previo al juicio, en la que se busca hacer respetar y garantizar los derechos de las partes intervinientes²⁶. La demanda deberá ser clara y precisa, y contener cada uno de los requisitos que exige la ley, asimismo los argumentos planteados tienen que ser concretos en relación a los hechos. El juzgador procederá a su revisión y en el caso de no cumplir con lo legalmente necesario, mandará a completar o aclarar datos relevantes en un término máximo de tres días. En resumen, lo señalado constituye un requisito adicional pero indispensable a la proposición de la demanda, con la finalidad de que esta prospere, es así que, el Abogado o defensor técnico en la redacción de la misma, debe señalar de forma determinante y precisa que impugna el Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo. Cabe resaltar que la Ex Corte Suprema de Justicia del Ecuador señala como un efecto relevante de impugnación del Visto Bueno «Que en los casos que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el Visto Bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo. Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la ley no disponga lo contrario»²⁷, es decir que tal desacuerdo debe ser señalado con el debido fundamento, el cual resulta determinante a la hora de su resolución judicial, «con la fundamentación fáctica, legal y la prueba conducente que clarifique que lo otorgado por el Inspector del Trabajo en la aceptación del mismo ha sido equivocado, o en su defecto, no ha seguido el debido proceso, con base en los principios constitucionales y las normas de desarrollo que le atañen»²⁸. En síntesis, si el juzgador emite su resolución en favor del trabajador aplicando todos los principios establecidos en el CT con respaldo de la Constitución de la República del Ecuador, a fin de que por la terminación de la relación laboral el trabajador reciba las indemnizaciones correspondientes por el despido intempestivo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro a sus funciones laborales.

Por otra parte la ex Corte Suprema de Justicia del Ecuador señala 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 sucedieron los hechos determinantes de la petición de Visto Bueno. En los casos de falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador, del Código del Trabajo, el tiempo deberá

²⁶ G. CABANELLAS DE TORRES, *Diccionario jurídico elemental*, Heliasta, 2001, p. 116.

²⁷ *Registro Oficial*, 6 abril 1990, n. 412.

²⁸ J.J. PUERTAS ORTEGA, *op. cit.*

realizarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de la situación. En estos casos corresponderá al empleador a su representante la prueba de que se dio a conocer los hechos, con posterioridad a fecha en que ocurrieron; esta resolución generalmente es obligatoria, mientras la Ley no disponga lo contrario»²⁹. Del mismo modo el tiempo para la proposición del Visto Bueno por regla general se lo debe tramitar en el plazo de un mes desde que se conoce los hechos de la causa aludida. En concordancia con el art. 636 de la misma norma que señala: «Prescriben en un mes estas acciones: literal b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador»³⁰. Es importante resaltar que en la causa tercera el empleador deberá comprobar los hechos sucedidos anteriormente para proponer el Visto Bueno.

El cómputo de la prescripción del Visto Bueno será dentro del plazo máximo de un mes, desde el primero y el último día en que ocurrieron los hechos para que este tenga valor probatorio en el juicio de impugnación.

En cambio en el caso que el Juez del Trabajo aceptase en su fallo el Visto Bueno planteado por el empleador y concedido por el inspector del trabajo, acerca del efecto jurídico principal – que contrae esta impugnación – es la terminación de la relación laboral sin indemnización alguna, ya que en el juicio el trabajador no logró probar al Juez que no cometió falta alguna; de igual manera no se oponen los fundamentos en que se basa la resolución emitida por parte del Inspector del Trabajo, es decir el trabajador carece de pruebas que nieguen los supuestos o presunciones se señala que el Visto Bueno es procedente y válido.

En conclusión, el Visto Bueno es una figura legal establecida para garantizar los derechos de las partes intervinientes en una relación laboral – principalmente el trabajador – ya que el derecho al trabajo es un derecho fundamental para el desarrollo del ser humano; consecuentemente la impugnación del Visto Bueno se origina por razón de no estar de acuerdo con la resolución emitida por parte del Inspector del Trabajo ya que se puede considerar que atenta en contra de algún derecho, la impugnación por tanto, es una garantía constitucional en apego al debido proceso.

7. Conclusiones

De conformidad al análisis realizado, sustentado en disposiciones legales, jurisprudencia y aportes doctrinarios de relevancia, podemos extraer

²⁹ *Registro Oficial*, 21 julio 1998, n. 365.

³⁰ Art. 636 CT.

conclusiones con respecto a las formas para dar por terminada la relación laboral, con mayor relevancia en la figura jurídica del Visto Bueno:

1. nuestra normativa constitucional y legal, recoge los principios laborales, como directrices, para su adecuada aplicación y como garantía de observancia y protección de los derechos de la parte de trabajadora;
2. nuestro CT históricamente ha establecido un sistema de protección legal a la estabilidad laboral de las personas trabajadoras, por ello entre su articulado ha determinado causas específicas (nueve en la actualidad) para la terminación del contrato de trabajo;
3. en la eventualidad de que exista conflicto entre las partes, derivado de la vulneración de derechos y/o incumplimiento de las obligaciones contractuales, el CT por medio de la figura jurídica del Visto Bueno, dota de una herramienta legal, tanto al trabajador como al empleador, para que den por terminada la relación laboral;
4. el Visto Bueno, es un procedimiento de carácter administrativo que faculta al Inspector de trabajo a investigar, en primera instancia, y a establecer sin son legales las causas invocadas por las partes, para dar por terminado el contrato individual del trabajo. Causas estipuladas en los arts. 172 y 173 CT;
5. nuestra Constitución de la República señala, en su art. 76 que, en todo proceso, en el cual se determinen derechos y obligaciones, se asegurará el derecho al debido proceso, que incluirá como garantía básica «recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos» (apartado 7.m). En apego a esta garantía, el art. 183 CT en su segundo inciso señala que la resolución del Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo;
6. la impugnación, es un medio técnico, cuyo objetivo es subsanar eventuales errores que pudieren afectar a una de las partes. Es una garantía que brinda protección y seguridad jurídica a los ciudadanos, específicamente en materia laboral, al empleador y al trabajador;
7. el fallo del Juez del trabajo que deje sin efecto el Visto Bueno concedido por la autoridad administrativa, tendrá como efecto jurídico el pago de indemnizaciones por despido o abandono intempestivo, según sea el caso, en favor de la parte que lo hubiese reclamado;
8. es importante señalar que la impugnación judicial del Visto Bueno conlleva a favor del trabajador el pago de las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo (indirecto en este caso) mas no el derecho al reintegro al trabajo. La única figura legal que establece el derecho al reintegro es el Despido ineficaz, debido a su principio de inamovilidad o estabilidad laboral absoluta a favor de un determinado

grupo de trabajadores (mujeres embarazadas o en un estado asociado a la maternidad y, dirigentes sindicales).

8. Bibliografía

- CABANELLAS DE TORRES G., *Diccionario jurídico elemental*, Heliasta, 2001
- MONESTEROLO LENCIONI G., *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*, Centro de Publicaciones, CEP, 2018
- MONESTEROLO LENCIONI G., *Instituciones de Derecho Laboral Individual. Herramientas didácticas*, CEP, 2013
- PUERTAS ORTEGA J.J., *Visto Bueno laboral. algunas cuestiones prácticas*, Curso de Derecho Procesal Civil, Universidad Técnica Particular de Loja, 2018/2019
- TRUJILLO J.C., *Derecho al trabajo*, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1973
- VÁSQUEZ LÓPEZ J., *Derecho Laboral Práctico*, Cevallos Editora Jurídica, 2013
- VELASTEGUÍ GUERRÓN D.P., *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*, Tesis de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2016

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo