



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: IX

Número: Edición Especial.

Artículo no.:91

Período: Octubre, 2021

TÍTULO: El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo.

AUTORES:

1. Máster. Javier Darío Bósquez Remache.
2. Máster. Leny Cecilia Campaña Muñoz.
3. Est. Lady Nathaly Chica López.

RESUMEN: El trabajo se constituye como un derecho y deber social; con estas circunstancias de carácter legal realizaremos un estudio jurídico, doctrinario y crítico del proceso de Visto Bueno conforme el Código de Trabajo a fin de establecer sus efectos jurídicos frente a una acción de carácter administrativo y judicial, en virtud de las causales determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo y con relación al acuerdo ministerial MDT-2021-189 emitido por el Ministerio de Trabajo. La investigación es cualitativa con diseño no experimental utilizando los métodos analítico-sintético; inductivo-deductivo y análisis documental; aplicando técnicas de revisión documental y la entrevista, dando como resultado que el acuerdo ministerial presenta ciertas inconsistencias legales.

PALABRAS CLAVES: Visto Bueno, Relación Laboral, Código de Trabajo, Trabajo, causa de terminación de la relación laboral.

TITLE: The approval, its causes and the technical standards that regulate its procedure according to the Ministry of Labor.

AUTHORS:

1. Master. Javier Darío Bósquez Remache.
2. Master. Leny Cecilia Campaña Muñoz.
3. Stud. Lady Nathaly Chica López.

ABSTRACT: Work is constituted as a social right and duty; With these circumstances of a legal nature, we will carry out a legal, doctrinal and critical study of the Approval process in accordance with the Labor Code in order to establish its legal effects against an administrative and judicial action, by virtue of the causes determined in the articles 172 and 173 of the Labor Code and in relation to the ministerial agreement MDT-2021-189 issued by the Ministry of Labor. The research is qualitative with a non-experimental design using analytical-synthetic methods; inductive-deductive and documentary analysis; applying documentary review techniques and the interview, resulting in the ministerial agreement presenting certain legal inconsistencies.

KEY WORDS: Good Standing, Labor Relationship, Labor Code, Labor, cause for termination of the labor relationship.

INTRODUCCIÓN.

En la legislación ecuatoriana, por primera vez, se establecen causas para que el trabajador termine legalmente el contrato de trabajo y el empleador despida legalmente al obrero, como consta en la ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, publicada en el registro oficial 763 de 7 de octubre de 1928, vigente desde 1 de enero de 1929, que mediante decreto fue expedida por el Dr. Isidro Ayora, presidente Provisional de la República del Ecuador (Torres, 2019, pág. 3).

Asimilando lo que es el derecho laboral, podemos adherirnos a la definición dada por Armando Grisolia que dice: “Se lo puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones (pacíficas y conflictivas) que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales, entre sí y con el Estado” (Grisolia & Nunez, 2003),

mientras que Antonio Vázquez nos dice que el contrato de trabajo obedece a la voluntad de 2 partes en las cuales al menos 1 debe ser física para que se cumpla una tarea a cambio de una remuneración, en la que la capacidad laboral del empleado se somete a la disposición del empleador, dirigiendo el tiempo por el cual fue contratado o una extensión a la prestación de sus servicios (Vázquez Vialard, 1996).

La primera vez que se estableció dentro el código del trabajo las causales que sean motivo para ejecutar el despido del trabajador fue en el año 1930, pero esto mediante la firma del decreto 177 expedido por el general Alberto Enríquez Gallo, la cual especificaba claramente que toda decisión tomada por el inspector de trabajo sobre algún asunto dudoso o disputado en relación con la materia laboral sea considerada un verdadero fallo. A este tema se le realizaron algunas reformas con el paso del tiempo, pero no es hasta el año 1971 cuando se menciona por primera vez el visto bueno dentro del código del trabajo y se propone como requisito previo a la terminación de la relación laboral de acuerdo a las causales correspondientes.

El término visto bueno en la legislación laboral es “propio de la legislación ecuatoriana, es lo que equivale en la doctrina y en el derecho comparado al despido legal o causal cuando es el empleador el que pone fin al contrato basado en un visto bueno concedido por la autoridad administrativa del trabajo, o despido indirecto cuando la relación laboral termina por la decisión del trabajador basado en la resolución administrativa que le concede el visto bueno” (Monesterolo, 2011, pág. 197).

Así mismo, para el jurista ecuatoriano Aníbal Guzmán Lara el visto bueno es: “Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Guzmán, 1986).

Nelly Chávez dice que la figura del visto bueno es un trámite administrativo en la que el empleador puede dar por terminada la relación laborar cuando el trabajador ha incurrido en alguna causal que

prevé la ley (Chávez, 1990), por lo que se puede deducir, que el trabajador tiene la misma facultad de dar por finalizada la relación laboral siempre que se enmarque en las causales dictadas por ley.

Dentro del desarrollo de las actividades del trabajador se genera un vínculo entre este y el empleador con base en la colaboración recíproca que tienen ambos enmarcados en sus obligaciones y derechos que se encuentran estipulados debidamente en los diferentes códigos; estas obligaciones y derechos son consensuadas entre las partes de forma que se conviene la ejecución de un trabajo a cambio de algún tipo de remuneración, pero este tipo de relaciones empleado-trabajador suelen desgastarse o incumplirse por el desmedro de una de las partes, tanto es así, que contemplando estos imprevistos se crean figuras para poder mermar la falta de cumplimiento de sus deberes y finalizar sus obligaciones mutuas (Velasquí, 2016).

Es de esta manera, que para poder finalizar un contrato de carácter laboral, nuestra legislación contempla en el código de trabajo los artículos 172 y 173 respectivamente referidos hacia las causas por las que se puede dar por finalizado un contrato por parte del empleador y el trabajador avalando la característica del visto bueno en el artículo 183 del código anteriormente mencionado donde su procedimiento está determinado también en la actualidad en el acuerdo ministerial MDT 2021-189 de fecha 19 de mayo del 2021, con la finalidad de que exista la viabilidad para poder finiquitar la relación empleador-trabajador (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

Juan Vareles Cabrera indica que “la institución jurídica llamada visto bueno, no es sino una conclusión, puesto que se trata de una solicitud que lo pueden plantear cualquiera de las partes que intervienen en la relación laboral, entiéndase Empleador o trabajador, históricamente surge como una forma de detener tanto abuso que cometían los empleadores, al cuando sin motivo alguno despedían al trabajador sin otro procedimiento que sea el de la imposición” (Cabrera, 2010, pág. 242).

Carlos Martín González indica respecto al visto bueno lo siguiente: “el visto bueno, es una institución jurídica que nace en el afán de proteger al trabajador, de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando así, de esta manera, la discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva dejaban en la desocupación a los trabajadores. Obligando así a los empleadores, a recurrir ante autoridad competente, a fin de que sea dicha autoridad quien resuelva sobre la procedencia o no de la terminación de la relación laboral” (González, 1997, pág. 7).

Así mismo, el jurista ecuatoriano Bustamante Fuentes nos dice que: “La institución jurídica del Visto Bueno laboral es la resolución (autorización), que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley” (Bustamante, 2012).

De este modo, es como Graciela Monesterolo en su obra titulada derecho laboral individual: herramientas didácticas menciona que la figura del visto bueno nace de la decisión del inspector de trabajo quien mediante las diversas causales existentes en la normativa busca dar por terminada la relación laboral con base en lo que determine el peticionario, al igual que la tratadista Ximena Moreno Echeverría manifiesta que el visto bueno nace de una decisión administrativa con la cual se busca que la causal invocada tenga validez con la finalidad de dar por finalizada la relación laboral, coincidiendo con Guillermo Ochoa que manifiesta que la figura anteriormente mencionada obedece a la legalidad de una resolución basada en las causas por las que alguna de las partes decide dar por finalizado su contrato laboral unilateralmente

Al tratar la resolución del visto bueno, el Doctor Cesar Trujillo rescata la idea de que “aunque esta no es sentencia como tal, debe reunir formalmente los requisitos de ella, así pues, comenzará con la narración sucinta de los hechos, luego determinará las circunstancias del caso y su valoración

jurídica, y por último, terminará con la resolución que se concretará a conceder o negar el visto bueno solicitado” (Rodríguez-Sarmiento, et al, 2020).

Es así como de las definiciones anteriormente mencionadas podemos rescatar varios elementos en común que reflejan al menos de forma superficial lo que se llega a entender por visto bueno en materia laboral: esta figura obedece a una decisión administrativa determinada por un funcionario acreditado del Ministerio de trabajo. Así mismo, se denota como fundamental el hecho de que exista una causal que conste dentro de la legislación laboral, se concreta que este tipo de peticiones obedece al deseo unilateral de finalizar la relación laboral con base en la legalidad que esta conlleva.

Todos estos conceptos llegan a coincidir con lo manifestado en la antigua Corte Suprema de Justicia en su primera sala de lo laboral y social en su sentencia número 4708 donde se indica que “El visto bueno, permite establecer ante el Inspector del Trabajo, la existencia de una causa legal para dar por concluida la relación contractual, tratándose en consecuencia del ejercicio de un derecho, ya sea del empleador o del trabajador” (Corte Suprema de Justicia, 2004); Así mismo en su sentencia 2076, donde nos dice sobre el visto bueno “es una institución por medio de la cual, una de las partes hace conocer a la otra a través de la autoridad administrativa que es su deseo que se concluya y se liquide la relación de trabajo” (Corte Constitucional del Ecuador, 2001).

Respecto a la normativa que descansa en el código de trabajo ecuatoriano encontramos las causales para la terminación del contrato de trabajo, estas mismas nacen a partir del incumplimiento de las obligaciones contractuales determinadas por el empleado o trabajador y el empleador; estas mismas normalmente suelen determinarse a que el trabajador deba cumplir una disposición específica materializada en un acto u orden dada por el empleador, y por parte del empleador, consiste en remunerar el acto u orden previamente acordado con el trabajador a fin de que no se pierda la armonía laboral a la que ambos se han obligado contractualmente.

Estas causales por parte del empleador yacen en el artículo 172 del código de trabajo, que nos dice textualmente lo siguiente:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - 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 este 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 (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, Art 172).

Así mismo, las causales por las cuales el trabajador puede finalizar su contrato antes de que este culmine se encuentran estipuladas en el artículo 173 del código de trabajo ecuatoriano que dice textualmente lo siguiente:

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - 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.
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 (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, Art 173).

Mientras que la calificación del visto bueno se encuentra en el artículo 183 ibidem donde esté nos manifiesta que contemplando los artículos 172 y 173 aduciendo a las causas por las que se decida terminar el contrato, el inspector de trabajo será quien las calificará y concederá o negará el visto bueno (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, Art. 183).

En lo que respecta al procedimiento mediante el cual se va a solicitar el visto bueno, lo encontramos en el acuerdo ministerial MDT-2021-189 en su artículo 8 que nos da las pautas principales para dirigir este trámite de forma efectiva hacia el inspector de trabajo siendo las siguientes:

1. La designación de la autoridad a quién se la propone en este caso el inspector de trabajo.
2. Generales de ley tal y como corresponde a los datos personales del solicitante, el casillero judicial o electrónico de su defensor, el registro único del contribuyente en el caso de tratarse de personas jurídicas y la información completa de su representante legal.
3. Los datos generales de ley de la persona contra la cual se presenta el visto bueno.
4. La designación del lugar a donde se notificará a la persona accionada además de su domicilio electrónico si se conociera.
5. Los fundamentos De hecho en el cual el solicitante deberá narrar la situación por la cual presenta la solicitud de visto bueno.
6. los fundamentos de derecho que lleguen a justificar con base en la legalidad la causal por la cual se decide finalizar el contrato laboral de forma anticipada.

7. Anunciar los medios de prueba o disponerlos para poder acreditar sus fundamentos De hecho, en caso de que sea necesaria una prueba de carácter testimonial este deberá acompañarse con una nómina de testigos y en el caso que se necesite otro tipo de diligencias de carácter probatorio estas deberán ser especificadas con base en lo que se tratarán.
8. Justificar la competencia territorial conforme a lo determinado en el artículo 5 del presente acuerdo ministerial.
9. De ser el caso, solicitar la suspensión de la relación laboral con base en lo que dispone el artículo 622 del código de trabajo.
10. Firmas del solicitante, representante o apoderado sean estas físicas o electrónicas (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

De la misma forma, el Ministerio del Trabajo al expedir la normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno (Vigente desde 19/05/2021); existen ciertas inconsistencias al cual procedemos analizar.

- En cuanto al procedimiento de la Notificación (Art.11 del Acuerdo Ministerial), el no poder notificar de forma física a una de las partes, se lo hará en el correo señalado tanto en el contrato (Trabajador) como registrado en el SUT (Empleador), o, mediante una boleta fijada en el lugar determinado en la petición, de no poder notificarse personalmente; esto podría prestarse para violentar las garantías del debido proceso.
- Según el acuerdo ministerial determina que podrán acumularse distintas solicitudes de visto bueno (Art. 10), de oficio o a petición de parte, cuando exista más de un (1) petitorio de visto bueno entre el mismo empleador y trabajador, pendiente de resolución; el Inspector del Trabajo que primero haya avocado conocimiento del trámite, será el competente para conocer y resolver, tomando en consideración el orden cronológico del cometimiento de las faltas alegadas por las partes; considera que esta disposición está totalmente alejado al texto establecido en el Art. 16

del COGEP “La o el juzgador, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar la acumulación de procesos, hasta en la audiencia preliminar (...)” Este artículo en sus literales menciona expresamente los casos en los que se podrán acumular (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015, Art. 16).

- En cuanto a la fase de conciliación (Art. 14), el Inspector de Trabajo en el término de 3 días señalará fecha para la Diligencia de Conciliación, de lograr el acuerdo en dicha diligencia se suscribe un Acta Transaccional. Además, se podrá solicitar de forma conjunta la suspensión de la diligencia y derivar el proceso a un Centro de Mediación, en ambos casos se ordenará el archivo del proceso del trámite; podrán los Inspectores de trabajo cumplir con los términos del Art. 636 literal b) del Código del Trabajo, considero que no debido a la carga procesal (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).
- En cuanto a la audiencia investigativa, en caso de no alcanzar un acuerdo en la fase conciliatoria, el director del Trabajo o delegado fijarán día y hora para que se lleve a cabo la audiencia ante otro Inspector del Trabajo, designado por sorteo; al final de la diligencia 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.
- En caso de no existir al menos dos inspectores de trabajo en la jurisdicción correspondiente, se derivará el proceso a otro inspector de la delegación más cercana; considero que se estaría vulnerando el principio de eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal para hacer efectivas las garantías del debido proceso.
- Además 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 al artículo 183 del Código de Trabajo; considero que las partes al no estar de acuerdo con lo resuelto de forma oral por el Inspector de Trabajo, podrán presentar adicionalmente los recursos de

ampliación y aclaración en la misma audiencia de investigación de acuerdo a los artículos 253 y 255 del COGEP por ser norma supletoria, bajo el principio de legalidad. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

DESARROLLO.

Metodología.

La presente investigación giró en torno a un análisis jurídico sobre el visto bueno, sus causales y la normativa basándonos en el procedimiento según el Ministerio de trabajo en la cual se desarrollaron las siguientes actividades:

- Analizar la legislación laboral ecuatoriana, en relación con la figura del visto bueno, sus causales y procedimientos según el Ministerio de trabajo.
- Identificar la figura del visto bueno con base en las versiones vertidas por diversos tratadistas y conoedores del derecho con pericia en materia laboral.

La investigación fue cualitativa, ya que permitió analizar de forma jurídica la figura del visto bueno en la legislación ecuatoriana vigente, por medio de esta se llegó a interpretar basándonos en el carácter descriptivo los diferentes documentos normativos y teóricos. Se utilizó los métodos teóricos y empíricos del conocimiento como son:

Métodos teóricos: Analítico-Sintético; Inductivo-Deductivo, debido a que se examinó y estudio la normativa jurídica laboral ecuatoriana, partiendo de la Generalidad determinada en la figura del visto bueno hacia lo particular que recae en sus causales y procedimiento frente al Ministerio de Trabajo.

Métodos empíricos: Análisis documental. Se repasó varios documentos relacionados con la figura del visto bueno, sus causales y procedimiento frente al Ministerio de Trabajo; todo esto fue sistematizado y registrado mediante fichas bibliográficas dónde se mantuvieron los principales contenidos de cada texto.

Los documentos analizados en el presente trabajo investigativo fueron: el código de trabajo en sus artículos 172, 173 y 183, además del acuerdo ministerial MDT-2021-189, ambos vigentes a la actualidad en la que se realiza esta investigación (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

Técnicas y herramientas.

Se entrevistó respectivamente a inspectores del trabajo en funciones vigentes y a jueces especializado en materia laboral dónde la herramienta utilizada fue la guía de entrevista.

Resultados.

Del análisis documental y revisión de los mismos se obtuvo el siguiente resultado:

Código de Trabajo Artículo 169 núm. 7 y 8.	Código de Trabajo Artículo 172.
<p>Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: (...)</p> <p>7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;</p> <p>8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código</p>	<p>Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales 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; y, 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.

Tabla 1. Análisis documental Código de Trabajo. Fuente: Código de Trabajo, 2005, Art 169.7 y 8. Código de Trabajo, 2005, Art 172. (Congreso Nacional del Ecuador, 2005). Elaborado por: Javier

Bósquez.

Código de Trabajo Artículo 173.	Acuerdo Ministerial MDT-2021-189 Artículo 8.
<p>Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 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. 	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 basándonos en el 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.

Tabla 2. Análisis documental Código de Trabajo. Fuente: Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, Art 172). Acuerdo Ministerial MDT-2021-189, 2021, Art 8. (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021). Elaborado por: Javier Bósquez.

De las entrevistas realizadas a los jueces e inspectores de trabajo, se obtuvo los siguientes resultados:

El visto bueno en el Ecuador.

El visto bueno para inspección de trabajo es un procedimiento que está establecido tanto para el trabajador como para el empleador a fin de que puedan dar por terminada la relación laboral si es que alguna de las partes alude a una de las causales que está establecida tanto en el artículo 172 como en el 173 del código de trabajo; en ese sentido, es un procedimiento idóneo que se viene practicando desde el momento y una vez que se cumplan los requisitos solicitados pues pone fin a la relación laboral sin embargo lo que se tramita en el ministerio de trabajo exclusivamente es un informe puede ser llevado ante un juez de trabajo si es que alguna de las partes no está de acuerdo con sus condiciones laborales entonces se busca dar por terminada la relación laboral una vez con el procedimiento adecuado.

El visto bueno para los jueces civiles con mención en derecho laboral de Santo Domingo determinan que es una forma legal de terminar un contrato individual de trabajo conforme los artículos 169 numeral 7 y 8 en concordancia con el 172 y 173 del código de trabajo la cual tanto el trabajador como el empleador puede proponer este tipo de acción administrativa con el objetivo de terminar la relación de trabajo ante el inspector quién calificará su procedencia y resolverá aceptando o negando la solicitud de visto bueno, con la finalidad para que se resuelva la relación de trabajo, siendo esta la autoridad competente en la materia, así mismo se concluye que esa figura legal garantiza los derechos de los trabajadores y del empleador, ya que es una forma equitativa de dar por concluido un contrato individual de trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Concepciones del acuerdo ministerial MDT-2021-189.

Para los jueces entrevistados, este es un instrumento muy importante porque regula el procedimiento del visto bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el ministerio del trabajo mediante

requisitos que deben cumplir los abogados de la parte actora o demandada en este caso cumpliendo todos los parámetros y continuando el proceso.

Este acuerdo aún no está en práctica por los inspectores de trabajo entrevistados, por lo cual no se puede conocer a cabalidad si en la práctica brinda un beneficio diferente al procedimiento actual; sin embargo, tal vez una de las cosas que pueden ser positivas son las estipulaciones específicas del visto bueno donde encontramos que lo debe conocer un inspector de trabajo para posteriormente llamar a una audiencia de conciliación y solo en caso de que no se llegue a un acuerdo deberá pasar a otro inspector para que continúe con la diligencia de investigación.

Manifestando que el procedimiento en el caso de visto bueno se sustancia una vez que se presenta la solicitud de Visto Bueno a los inspectores de trabajo a quienes corresponde hacer las notificaciones respectivas ya sea al empleador o al trabajador. Actualmente, luego de esa notificación se concede el término de dos días para que conteste la parte accionada sea empleador o trabajador, con esa contestación señalamos un día y una hora para que se lleve a cabo la diligencia de investigación para que conforme a lo que establece actualmente el artículo 621 del Código de Trabajo “el inspector de trabajo investigue todos los hechos que se le dan a conocer en la solicitud de Visto Bueno”. Terminada esa diligencia de investigación se emite una resolución que tiene calidad de informe haciendo contraste con el procedimiento del acuerdo ministerial MDT-2021-189 (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

El papel que cumple el inspector de trabajo en la actualidad es exactamente el mismo, ya que luego de un sorteo conoce esta primera etapa de conciliación, tiene igual la obligación de notificar al empleador o trabajador, de llamar a una audiencia de conciliación, y establecer la diligencia de conciliación. También se establece que se puede remitir el expediente a un centro de mediación, lo cual podría dilatar el proceso.

Lo que no tenían muy claro los inspectores de trabajo eran ciertos procedimientos; por tal razón, los llevaban adelante con el COGEP; sin embargo, es importante considerar que se trata de un acuerdo ministerial, el cual nunca estará por encima de lo que establece la supremacía de la ley establecida en la Constitución Ecuatoriana (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Determinando que el inspector de trabajo una vez que determine como fallida la diligencia de conciliación por parte del empleador o el trabajador, se continúa con la audiencia de investigación para resolver si se pone fin a la existencia de la relación laboral, para lo cual el director regional de trabajo como autoridad superior debe designar un nuevo inspector de trabajo sea por sorteo o como determine el procedimiento local que llevara el proceso de investigación.

Suspensión de las relaciones laborales por sustanciación del visto bueno.

El Código de Trabajo actualmente en el artículo 622 indica, que si el empleador consigna el valor correspondiente a una remuneración mensual, se puede suspender la relación laboral durante el tiempo que se lleve el procedimiento de visto bueno. Si el Visto Bueno sale a favor del trabajador, el inspector de trabajo tendrá que disponer que el valor consignado le sea entregado al trabajador y si sale a favor del empleador dispondrá que el valor le sea entregado al empleador, pero cuando llegan a un acuerdo los valores consignados se establecen dentro de la negociación (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Discusión.

Respecto a lo determinado en la legislación ecuatoriana, respectivamente en el código de trabajo, encontramos que en el artículo 169, numerales 7 y 8 manifiesta expresamente que la terminación de la relación laboral se puede dar por los artículos 172 y 173, a los cuales se alude la figura del visto bueno tanto para el empleador como para el trabajador estos mismos articulados reposan las causales, por las cuales se puede accionar esta figura en el Ministerio de trabajo dónde el acuerdo ministerial

MDT-2021-189 en su artículo 8 expresa los pasos a seguir para poder ejercer esta forma de terminación del acuerdo laboral (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

Así mismo, en lo relacionado con el visto bueno, encontramos que este procedimiento tiene la finalidad de dar por terminada por alguna de las partes el convenio laboral con base en alguna de las causales que reposan en el código de trabajo en los articulados anteriormente mencionados siendo la figura idónea para aplicarse, ya que al otorgar igualdad al momento de finiquitar la relación empleador empleado no vulnera sus derechos laborales sino más bien se garantiza de forma legalmente constituida que algunas de las partes decidan finalizar con su relación de trabajo.

En correlación a esto, el acuerdo ministerial MDT-2021-189 se convierte en un instrumento muy importante al momento de regular el procedimiento de visto bueno, ya que este busca que el trabajador y el empleador cumplan requisitos para poder accionar esta figura, aunque aún está a disposición no se ha llevado a la práctica por parte de los inspectores de trabajo se estima que tenga resultados positivos, ya que dentro de su procedimiento agrega a la figura de la mediación como uno de los pasos primordiales para que esta figura prospere siendo que se llega a un acuerdo entre ambas partes se finaliza la figura del visto bueno, pero por el contrario, si no se llega a un diálogo correcto entre las partes, se procede a la designación de un inspector del trabajo encargado de investigar la solicitud de la figura que dé fin a la relación laboral (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

En relación, se puede manifestar, que el artículo 622 del código de trabajo otorga la posibilidad al empleador de suspender las relaciones laborales hasta que termine el proceso de visto bueno, para esto el empleador deberá consignar un valor que corresponda a una remuneración del trabajador para que posteriormente si el visto bueno sale en favor del trabajador este dinero se ha consignado al mismo y si esta figura sale a favor del empleador será devuelto aunque se debe tomar en cuenta que estos valores anteriormente consignados son revisados para el proceso de mediación.

En el presente análisis es importante realizarnos las siguientes interrogantes tales como al aplicar este acuerdo emitido por el ministerio de trabajo podría prestarse para violentar las garantías del debido proceso; existen ciertas consistencias legales y constitucionales a lo establecido en el Art. 16 del COGEP con relación a la acumulación; los Inspectores de trabajo podrían cumplir con los términos del Art. 636 literal b) del Código del Trabajo en la sustentación del visto bueno al aplicar el acuerdo ministerial N.º MDT-2021-189; al derivar el trámite de visto bueno a un centro de mediación se estaría vulnerando lo que estipula el artículo 326 numeral 11 de la Constitución de la República del Ecuador que menciona “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.”(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, Art. 326 núm. 11); es por esto, que se estaría vulnerando el principio de eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal para hacer efectivas las garantías del debido proceso; cuando las partes al no estar de acuerdo con lo resuelto de forma oral por el Inspector de Trabajo, podrán presentar recursos de ampliación y aclaración en la misma audiencia de investigación de acuerdo a los artículos 253 y 255 del COGEP; en conclusión, el Acuerdo Ministerial MDT-2021-189 debe ser derogado por el nuevo ministro de Trabajo, en razón que considero que debe establecerse en el Código del Trabajo un procedimiento para este tipo de trámites, bajo un estudio objetivo y adecuado (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Tanto es así, que el presente acuerdo ministerial tiene el objetivo de simplificar el procedimiento de visto bueno en la práctica de esta figura laboral, pero tales como relatado en el párrafo que antecede a este tiene características que lo vuelven inviables ante la legalidad de leyes con un rango jerárquico superior ya establecido tales como la Constitución y el código orgánico general de procesos por lo que derivar este procedimiento a centros de mediación lo vuelve en cierta medida aceleré, pero al mismo tiempo lo constituye como inviables no solo en la praxis sino también porque vulnera el

debido proceso, además de qué tal y como lo manifiesta la inspectoría del trabajo no existe una metodología clara de cómo se va a aterrizar el mismo (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

CONCLUSIONES.

Realizada la investigación, considerando los datos recopilados y analizados, se puede señalar, que el visto bueno, desde una perspectiva legal es una figura legalmente constituida en el código de trabajo ecuatoriano; esta misma se encarga de finalizar la relación laboral entre un empleador y trabajador otorgando causales para que exista igualdad en el ejercicio de derechos por medio de un ente administrativo como lo es el Ministerio de trabajo por medio de los inspectores de trabajo, siendo estos mismos los encargados de dar trámite a la solicitud expresada por alguna de las partes conforme la ley.

El inspector de trabajo dentro de sus facultades legalmente enmarcadas se encarga de calificar la pretensión del empleador o del trabajador para posteriormente notificar a la contraparte que existe este proceso. Inicialmente se procedía directamente a la investigación de la causal que se citaba en la petición, pero basándonos en el acuerdo ministerial que está por entrar en vigencia se intenta acudir a la figura de la mediación para solucionar este conflicto sin dejar a un lado la facultad que tiene el empleador de suspender la relación laboral mientras el proceso se sustancia siempre y cuando cumplan con lo determinado por el código de trabajo.

Es así como se puede identificar que para finalizar la relación laboral existe legalmente constituida la figura del visto bueno que no busca vulnerar ningún derecho laboral, ya que estos poseen las características de irrenunciable e intangible sino más bien por medio de esta figura afianzar los derechos de ambas partes para que exista una correcta finalización de la dependencia laboral; ahora basándonos en el acuerdo ministerial N.º. MDT-2021-189 emitido por el Ministerio de Trabajo el 19

de mayo del 2021, el mismo que consideramos que tiene ciertas inconsistencias legales al cual hemos abordado en análisis con la presente investigación (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

La importancia del análisis del visto bueno y sus relaciones respecto al empleador y empleado se ven afectadas en la praxis con la implementación del acuerdo ministerial MDT-2021-189 aún vigente, por lo que se debe buscar medidas que logren ayudar a la celeridad del proceso antes mencionado sin vulnerar la institucionalidad y legalidad de normas con mayor rango jerárquico, es así como no se desmerece el esfuerzo para intentar mejorar las figuras que yacen en nuestra legislación laboral, pero se insta a que las normativas que se busca implementar no vulneren el estado de derecho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial No. 506. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/CODIGO%20ORGANICO%20GENERAL%20DE%20PROCESOS.pdf>
3. Bustamante, C. (2012). Manual de Derecho Laboral. Quito: Jurídica del Ecuador.
4. Cabrera, J. V. (2010). Análisis del procedimiento y resolución del trámite de visto bueno y su inclusión en el código orgánico general de procesos. Guayaquil: Ediciones Legales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/02/tramite-visto-bueno.html>
5. Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2021). Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189. Quito: Ministerio de Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>

6. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código Del Trabajo. Registro Oficial No. 167.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
7. Corte Suprema de Justicia. (2004). Sentencia 4708. Quito, Ecuador: Gaceta Judicial.
8. Corte Constitucional del Ecuador. (2001). Sentencia 2076. Quito, Ecuador: Corte Constitucional del Ecuador.
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=2076-16-EP/21>
9. Chávez, N. (1990). Manual de derecho laboral para trabajadores sociales. Quito: Editorial Universitaria.
10. González, C. M. (1997). “Naturaleza del visto bueno” *Práctica Laboral*. Quito: Edino.
11. Grisolia, J. A., & Nunez, P. F. (2003). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
12. Guzmán, A. (1986). *Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.
13. Monesterolo, G. (2011). *Derecho laboral individual: herramientas didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
14. Rodríguez-Sarmiento, I. T., Erazo-Álvarez, J. C., Borja-Pozo, C. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. *Iustitia Socialis*, 5(1), 208-229.
15. Torres, Y. L. V., Salazar, O. L. A., Salgado, M. F. S., & Díaz, J. A. E. (2019). El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (4),1-16.
<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1192/66>

16. Vázquez Vialard, A. (1996). Derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo I. 7.^a edición. Madrid: Ed. Astrea.
17. Velastegui Guerrón, D. P. (2016). La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Javier Darío Bósquez Remache.** Magíster en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: us.javierbosquez@uniandes.edu
2. **Leny Cecilia Campana Muñoz.** Magíster en Derecho Civil y Procesal Civil. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: us.lenycampana@uniandes.edu.ec.
3. **Lady Nathaly Chica López.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. E-mail: ds.ladyncl36@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 1 de septiembre del 2021.

APROBADO: 26 de septiembre del 2021.