



Vulneración de la Relación Laboral Mediante la vía Administrativa a Través del Visto Bueno

Davis Xavier Capa Cabrera¹

dcapa1@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-0187-7581>

Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Jean Carlos Mejía Guaman

jmejia5@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0008-8089-2681>

Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Dr. Guido Ecuador Peña Armijos

gepena@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>

Universidad Técnica de Machala, Ecuador

RESUMEN

El Visto Bueno, es un acto meramente administrativo del cual una de las partes expresa su deseo de dar por terminada la relación laboral por algunas de las causales establecidas en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo, artículos en los cuales se establecen las causas legales por las cuales un empleador o trabajador puede solicitar el visto bueno respectivamente. Para ello y para un mejor entendimiento hemos desarrollado investigaciones referentes al concepto de la solicitud de visto bueno, la prescripción, la solicitud de visto bueno a petición del empleador y a petición del trabajador, las causales legales establecidas en el Código del Trabajo para proceder con la solicitud, el contenido de la solicitud de visto bueno, el procedimiento y la impugnación a la resolución emitida por el Inspector del Trabajo. Como métodos de investigados utilizados para la realización de este artículo tenemos el método exegético, descriptivo, hermenéutico y analítico; mismos que nos permitieron estudiar y analizar las normas jurídicas como el Código del Trabajo y Acuerdos Ministeriales, para a su vez contextualizar con la realidad jurídica y administrativa que conlleva este tipo de trámites, como lo es el Visto Bueno.

Palabras claves: visto bueno; empleador; trabajador; contrato

¹ Autor principal

Correspondencia: dcapa1@utmachala.edu.ec

Violation Of the Employment Relationship Through Administrative Channels Through Approval

ABSTRACT

The "Visto Bueno", is a merely administrative act in which one of the parties expresses its desire to terminate the labor relationship for some of the causes established in article 172 and 173 of the Labor Code, articles which establish the legal causes for which an employer or worker can request the approval respectively. For this purpose and for a better understanding, we have developed research concerning the concept of the request for approval, the statute of limitations, the request for approval at the request of the employer and at the request of the employee, the legal grounds established in the Labor Code to proceed with the request, the content of the request for approval, the procedure and the challenge to the resolution issued by the Labor Inspector. The research methods used for this article were the exegetical, descriptive, hermeneutic and analytical methods, which allowed us to study and analyze the legal norms such as the Labor Code and Ministerial Agreements, in order to contextualize with the legal and administrative reality of this type of procedure, such as the "Visto Bueno".

***Key words:** visto bueno; employer; employee; contract.*

Artículo recibido 20 julio 2023

Aceptado para publicación: 20 agosto 2023

INTRODUCCIÓN

El Visto Bueno, se desarrolla en vía administrativa, y la puede presentar tanto el trabajador como empleador, y para ello se debe revisar la procedencia de la solicitud, ya que existen diferentes causales establecidas en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo las causas, para el empleador y para el trabajador respectivamente.

La figura del Visto Bueno debe ser sustanciada ante el Inspector del Trabajo, el mismo que deberá aceptar, negar u ordenar la ampliación o aclaración de la solicitud de visto bueno, la misma que deberá cumplir con todas las solemnidades que requiera el caso, ya sustanciada deberá resolverse y en caso de que una de las partes no esté de acuerdo con la resolución emitida por la autoridad administrativa competente, podrá impugnar a través de la vía judicial; y dicha resolución será considerado únicamente como un informe, el mismo que deberá ser analizado por el juez del trabajo.

Como objetivo general tenemos es de analizar la realidad socio-jurídica del trámite administrativo de Visto Bueno como una forma de dar por terminada la relación laboral. Mientras que entre nuestros objetivos específicos están, el estudiar la figura jurídica de Visto Bueno como medio para terminar la relación laboral en vía administrativa; determinar la importancia de los requisitos y del contenido que debe tener la Solicitud de Visto Bueno presentada ante el Inspector del Trabajo; y por ultimo precisar el respectivo tramite y procedimiento que conlleva el inicio de un Visto Bueno en el Ministerio de Trabajo.

DESARROLLO

La relación laboral

La relación laboral es un nexo jurídico derivado de un contrato laboral, en el cual participan dos o más partes, estas son el empleador y el trabajador; en el cual se establece tres elementos propios o esencial de un contrato laboral, y estas son el trabajo, la remuneración y tiempo de trabajo. Por ende, es el convenio mediante el cual una de las partes (trabajador) se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a otra persona (empleador), bajo su dependencia, y esto será a cambio de una remuneración fijada en el mismo contrato. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, pág. 3)

Para Enrique de la Garza (2009), la relación laboral serian aquellas relaciones de trabajo en las que diversos sujetos participan interesada o circunstancialmente en una empresa o institución y de ello

depende el desarrollo o desempeño laboral en general de la empresa, por cuanto la relación se basa entre el capital y el trabajo, y el puesto que ejerce o ejecuta el empleado o trabajador. (pág. 81)

Por todo lo mencionado anteriormente, Enrique de la Garza T., Gustavo Garabito B., Juan Hernández C., José Rodríguez G. y Miguel Olivo P. (2009); han establecido que fue necesario crear una norma que regula dicha relación que surge de un trabajo bajo una relación de dependencia y bajo los concepto de capital y trabajo, dicha norma tendría que establecer no solo derechos y obligaciones, sino también cuestiones tales como la forma de dirimir los conflictos laboral y el tema de seguridad social, es decir una norma tanto subjetiva o adjetiva, en la cual se establezcan los procedimientos a seguir. (págs. 20-21)

El empleador según el Código del Trabajo es la persona o entidad a quien se presta el servicio; es decir, que es aquella persona jurídica o natural que aporta el capital y el proceso productivo de una empresa, es quien da las ordenes y establece los parámetros a cumplir en el trabajo conforme lo establezca la ley. Por otro lado, el trabajador según el Código del Trabajo es la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra, pero además se hacen dos connotaciones importantes que dentro de lo que denominamos Trabajador, existen el empleado y obrero. La diferencia entre el empleado y obrero es tu forma de trabajo, mientras que el empleado realiza su trabajo con base a su intelecto y percibe un sueldo, el obrero realiza su trabajo con base a su fuerza física y este recibe un salario.

La relación laboral según nuestra constitución debe ser bilateral y directa, es decir ambos estar de acuerdo de forma libre y voluntaria. Es por ello que la relación laboral sustenta sus bases en los principios de equidad y justicia social.

Contrato individual de trabajo

Inicialmente debemos comprender, que un contrato es un acto voluntario, así como un instrumento jurídico y legal mediante el cual las partes se obligan a dar, hacer o no hacer alguna cosa; en cuanto a materia laboral nos referimos y conforme lo establece la norma respectiva, un contrato individual de trabajo es aquel convenio en el cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración fijada en el convenio.

Para Walker (1967) el contrato de trabajo *“es como la espina dorsal del Derecho Laboral, su naturaleza sui generis, de contenido ético, de respeto a la personalidad y a la dignidad del hombre, lo que lo*

diferencia substancialmente de los contratos despersonalizados del derecho común” (pág. 8), evidenciamos como el autor enfatiza el valor y la dignidad del ser humano. Es allí cuando nos damos cuenta que un contrato laboral no es un contrato simple, sino un contrato complejo que tiene por finalidad establecer normas que permitan llevar la relación empleador-trabajador de una mejor manera, respetando y manteniendo claros sus funciones.

Según Constanza Gallagher (2014), el contrato individual de trabajo es un elemento importante para la contratación de personal dentro de una empresa o institución, puesto que en él se establecen los derechos y obligaciones recíprocas que surgen de la relación laboral, puesto que este sería el acuerdo por escrito mediante el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales al empleador, y el empleador se obliga a pagar dichos servicios. (Contrato individual de trabajo)

Una vez consolidada la relación laboral empleador-trabajador, esta pasa a ser regulada con base a las disposiciones del Código del Trabajo, además consigo ambas partes contraen obligaciones y derechos, pero además en la norma laboral se establecen ciertas prohibiciones que deben acatar cada una de las partes, caso contrario existirán sanciones proporcionales a la infracción cometida.

Formas de dar por terminada la relación laboral

Existen diferentes maneras para terminar la relación laboral establecidas en el Código del Trabajo, por las cuales se puede dar la terminación del contrato individual de trabajo, ya sea por parte del empleador o el trabajador y también por causas externas a su voluntad, y estas con las siguientes:

1. Por las cláusulas previstas en el contrato individual de trabajo, suscrito por las partes.
2. Por acuerdo libre y voluntario de las partes.
3. Por la conclusión del objeto del contrato individual de trabajo.
4. Por muerte o incapacidad, ya sea del trabajador o el empleador; además, en caso de que el empleador sea una persona jurídica por su extinción y de ser personal natural por su insolvencia.
5. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo.
6. Por visto bueno, conforme a lo proscrito en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, respecto a las causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y el trabajador, respectivamente; causa que deberá ser aceptada o negada por el Inspector de Trabajo, puesto que esta figura es un trámite administrativo.

7. Por desahucio, presentado únicamente por parte del trabajador mediante un aviso por escrito, en el cual se indica que su voluntad es la de dar por terminada la relación laboral.
8. Por despido intempestivo, es la terminación de la relación laboral por parte del empleador sin ninguna razón, motivo o circunstancia que pueda fundamentar la misma.

EL VISTO BUENO

Según el Código del Trabajo ecuatoriano, la figura jurídica del Visto Bueno, es una de las formas por las cuales tanto el empleador como el trabajador, expresan su deseo de dar por terminada la relación laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo, respectivamente.

Por otro lado, Guzmán A. citado por Bósquez Javier, Campaña Leny y Chica Lady; ha señalado que 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”*. (El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo., 2021, pág. 3)

Para la Dr. Nelly Chávez citada por Bósquez Javier, Campaña Leny y Chica Lady; el 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”*. (El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo., 2021, págs. 3-4)

En lo que han coincidido los autores es que la figura del Visto Bueno es un mecanismo administrativo que permite al empleador o al trabajador dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando el legitimado pasivo incurra en una o más causales de las establecidas en la ley, mismas que permiten iniciar este tipo de acción.

La Dra. Graciela Monesterolo citada por Valverde, Andrade, Saltos y Eras, define que *“El Visto bueno, es la resolución del inspector del trabajo que califica de legal (es) la (s) causal (es) invocadas por el peticionario (trabajador o empleador) para dar por terminada la relación laboral”*. (El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa., 2019, pág. 3)

El visto bueno es aquel trámite administrativo que tiene que ser resuelto por la autoridad competente, como lo es el Inspector del Trabajo, quien califica la petición, y determinara si es legal y procedente

conforme a las causales establecidas en la ley, para luego mediante resolución administrativo resolver ya sea a favor o en contra del peticionario de acuerdo al desarrollo del trámite y las pruebas presentadas en el mismo.

En otras palabras, podemos definir que, el Visto Bueno es aquel trámite administrativo en el cual se presenta una petición ante el Inspector del Trabajo, de la cual deberá calificar su legalidad y procedencia conforme a las causales del 172 y 173 del Código del Trabajo para conceder o negar el inicio del trámite, para posteriormente emitir una resolución debidamente motivada con base al derecho del debido proceso establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

Prescripción de la Solicitud de Visto Bueno

La prescripción para Juan Carlos Suárez (2018), es un modo de adquirir o extinguir un derecho, en relación al transcurso o paso del tiempo; en el presente caso la prescripción ordena la extinción de un derecho, por ello el tiempo para presentar la solicitud de Visto Bueno, es de un mes, a partir de que se incurrió en alguna de las causales establecidas en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo, ello de conformidad a lo estipulado en el artículo 636 íbidem. (pág. 35)

Solicitud de Visto Bueno a petición del empleador

Las causas legales para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral mediante una solicitud de Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo, **se encuentran en el artículo 172 del Código del Trabajo, y son las siguientes:**

1) *Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.*

En esta primera causa, podemos encontrar tres razones por las cuales iniciar una acción de Visto Bueno, por impuntualidad, por inasistencia o por abandono; dichas faltas deben ser repetidas e injustificables y que hayan sido por un tiempo mayor de 3 días consecutivos dentro de un periodo mensual de trabajo.

2) *Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.*

Como es bien conocido, las empresas o instituciones privadas elaboran un reglamento interno de trabajo, para de esta forma regular los comportamientos de los trabajadores, empleados y/o

empleadores, con la finalidad de llevar a cabo una relación laboral internamente armónica, y evitar conflictos; dicho reglamento interno debe ser revisado y aprobado respectivamente por el Ministerio del Trabajo, a través del Director Regional del Trabajo. Y si el trabajador desobedece a las disposiciones establecidas en el reglamento interno de la empresa o no acata las ordenes establecidas en este, es motivo suficiente para iniciar la acción de Visto Bueno, puesto que dicha indisciplina o desobediencia puede afectar al empleador o al normal desarrollo de las actividades laborales.

3) *Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.*

Nos referimos al comportamiento inadecuado del trabajador respecto a valores como la honradez, esto es a respetar y cuidar los bienes materiales de la empresa, además de las buenas costumbres respecto a tener una conducta moral integra en el trabajo. Esto es de una u otra forma no abusar de la confianza otorgada por el empleador, y por el contrario demostrar lealtad y respeto al mismo.

4) *Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.*

Esta se refiere a aquel agravio verbal, escrito o gestual que pueda afectar a la persona contra quien lo dice, puesto que ello atenta contra el honor, el buen nombre y la dignidad de la persona afectada; llegando a afectar incluso de manera psicológica. Entre dichos agravios tenemos a los insultos, difamaciones, burlas, humillaciones, amenazas, menosprecios, entre otras.

5) *Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.*

Se refiere a la poca o nada capacidad que posee el trabajador para realizar su trabajo por el cual fue contratado, ya que ello afectaría directamente al desarrollo laboral de la empresa y por supuesto perjudica a la producción de la misma, malgastando recursos. Y en cuanto a que la ineptitud debe ser manifiesta, hace alusión a que no quede duda alguna de que el trabajador no puede hacer el trabajo para el que fue contratado, es decir, por más que se esfuerce no cumple con las expectativas que requiere el puesto o la ocupación.

- 6) *Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, que dará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.*

Ocurre cuando el trabajador denunciare a su empleador ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y dicha denuncia carece de fundamento o prueba alguna, y su intención es la de afectar al empleador, argumentando y reclamando el cumplimiento de obligación en el IESS. Pero en los casos en que en realidad si exista incumplimiento de obligaciones al Seguro Social y esta sea debidamente fundamentada, el trabajador gozara de estabilidad laboral con su empleador por al menos dos años.

- 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.*

Como bien sabemos, una de las obligaciones que tiene el empleador es la de prevenir y proteger al trabajador de cualquier accidente que pueda ocurrir durante la ejecución de sus actividades laborales, por lo tanto, el empleador brinda todas las medidas de seguridad posible ante algún evento inesperado, pero así mismo el trabajador tiene el derecho así como la obligación de cumplir con todas y cada una de las medidas de seguridad, prevención e higiene establecidas por el empleador en los diferentes reglamentos o estatutos emitidos por la empresa, ya que estos tienen como fin proteger la salud y el bienestar del personal laboral.

- 8) *Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.*

Respecto al acoso laboral en cuanto dicha conducta es ejercida de manera reiterada, y se comete en dentro de las instalaciones de la empresa o en cualquier momento en contra del empleador, dicha conducta pretende humillar, maltratar o perjudicar la relación laboral.

Por ejemplo, para Pérez Meza citado por Yajaira Arce (2022), el acoso laboral no es solo violencia física en contra del trabajador sino también, aquella violencia psicológica que puede ser ejercida por el empleador, y no solo por él, incluso por algunos de los compañeros de trabajo, y siendo un tipo de

violencia totalmente injustificada (pág. 309); así mismo Daniela López y Alberto Pangol (2021), establece que el acoso laboral implica persecución u hostigamiento constante en contra de quienes forman parte del ambiente laboral, por ello decimos que no es ejercido únicamente por el empleador; dicho comportamiento puede generar una desacreditación tanto personal, profesional o laboral (págs. 78-79). De igual manera César Ochoa, Eduardo Hernández, Kleber Guamán y Karina Pérez (2021), concluyen y coinciden en que el acoso laboral es un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, ya que este tipo de acciones afectan tanto a la salud física como psicológica (pág. 116).

Solicitud de Visto Bueno a petición del trabajador

Las causas legales para que el trabajador pueda dar por terminada la relación laboral mediante una solicitud de Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo, **se encuentran en el artículo 173 del Código del Trabajo, y son las siguientes:**

- 1) *Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código.*

Esta causa al igual que la establecida en el numeral 4 del 172, se refiere a aquel agravio verbal, escrito o gestual ocasionado por el empleador y que pueda afectar a la persona contra quien lo dice, siendo en este caso en contra del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, lo cual dé como resultado una ofensa, burla o humillación; ya que en muchos casos en común puesto que el empleador abusa de su superioridad jerárquica en la relación laboral, siendo el trabajador la parte más débil.

- 2) *Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.*

En este numeral encontramos 3 aspectos:

La disminución en el abono de la remuneración pactada: Respecto a que el empleador debe cumplir con los términos establecidos en el contrato de trabajo, por lo cual no puede repentinamente disminuir la remuneración del trabajador sin causa legal o justificación alguna.

La falta de pago en el abono de la remuneración pactada: En cuanto a que el empleador adeuda valores pendientes a favor del trabajador, los cuales no han sido pagados en el momento que correspondían.

La falta de puntualidad en el abono de la remuneración pactada: En los casos cuando el empleador no cancela la remuneración en los términos establecido en el contrato de trabajo, respecto a la fecha de pago; y que, en caso de no pagar en el tiempo pactado, el empleador moroso deberá pagar el triple de la remuneración no pagada.

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.*

Para la presente causa, debemos recordar que el contrato de trabajo es ley para las partes, por lo tanto, el empleador debe cumplir con el mismo y no puede arbitrariamente exigir al trabajador que ejecute una actividad laboral distinta para la cual fue contratado; puesto que el trabajador tiene la obligación de ejecutar únicamente la actividad laboral por la cual se pactó en un inicio.

4) *En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.*

En los casos cuando el empleador acose laboralmente al trabajador, el trabajador tiene el derecho de dar por terminada la relación laboral; por cuanto el empleador hostiga, humilla o ejerce una carga laboral excesiva en contra el trabajador, lo cual atenta contra la dignidad de las personas y por lo tanto puede afectar gravemente a la relación laboral.

Contenido de la Solicitud de Visto Bueno

La petición deberá contener los requisitos establecidos en el artículo 8 de “LA NORMATIVA TÉCNICA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DEL VISTO BUENO INTERPUESTO POR LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO”, expedida mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 emitido por el Ministerio del Trabajo, y suscrito por el Ab. Andrés Isch Pérez, Ex Ministro del Trabajo, en la cual se estipula que la solicitud de visto bueno deberá contener lo siguiente:

1) **Designación:** La designación de la autoridad del trabajo (Inspector del Trabajo);

- 2) **Datos del solicitante:** Nombres completos, número de cédula, ciudadanía, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica del solicitante, casillero judicial o electrónico de su defensor técnico. Cuando el solicitante es una persona jurídica, se hará constar la razón social, el RUC, y la información completa de su representante legal;
- 3) **Datos del accionado:** Nombres completos, número de cédula, ciudadanía o pasaporte de la persona natural o jurídica contra la que se presenta el visto bueno;
- 4) **Notificación:** La designación del lugar en el que debe notificarse al accionado y/o la dirección de correo electrónico;
- 5) **Fundamentos de hecho:** Narración de los hechos detallados y/o pormenorizados, que sirven de fundamento para el trámite;
- 6) **Fundamentos de derecho:** Que justifiquen la solicitud, determinando la o las causales que se alegan para la terminación del contrato de trabajo, según la calidad del peticionario (empleador o trabajador);
- 7) **Pruebas:** Los medios de prueba que dispongan o anuncien para acreditar los hechos. En caso de que se requiera prueba testimonial, se adjuntará la nómina de testigos, con indicación expresa de los hechos sobre los cuales declararán;
- 8) **Competencia:** La justificación de la competencia territorial;
- 9) **Suspensión de la relación laboral:** La solicitud de suspensión de la relación laboral, de conformidad al artículo 622 del Código de Trabajo;
- 10) **Firmas:** La firma física o electrónica del solicitante y su defensor técnico.

Además de los requisitos ya mencionados que debe contener la solicitud de visto bueno, existen casos en los cuales se requiere que a ella acompañen otros documentos necesarios para calificar la solicitud, y dichos documentos son tales como:

- Carta de autorización simple, poder o procuración judicial en original o copia certificada para actuar como apoderado, procurador o procurador judicial.
- Copia legible de la cédula y/o RUC del accionante.
- Croquis del lugar donde debe notificarse al accionado.

- Adjuntar el comprobante de depósito realizado en el Ministerio del Trabajo de la remuneración del último mes del trabajador, cuando el empleador solicita la suspensión de la relación laboral.
- Adjuntar el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando el empleador es quien solicita el visto bueno.

Procedimiento

El procedimiento para la solicitud del visto bueno es el siguiente:

1. **Presentación:** Presentar la solicitud de Visto Bueno en el Ministerio del Trabajo.
2. **Asignación:** Asignar al Inspector del Trabajo, mediante sorteo realizado por el Ministerio del Trabajo.
3. **Calificación:** El Inspector del Trabajo avocará conocimiento del trámite, y calificará la solicitud de Visto Bueno ya sea concediéndola o negándola.
4. **Notificación:** El Inspector del Trabajo notificará al accionado dentro de 24 horas, y se adjuntará, la solicitud de Visto Bueno y la providencia de calificación. La notificación se realizará conforme a las siguientes reglas:
 - **Personal:** Entrega personal al accionado o a un representante legítimo de la boleta.
 - **Boleta:** Notificación por medio de 3 boletas que se entregarán en el lugar determinado en la solicitud, en días diferentes, de conformidad a lo establecido en el artículo 55 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP).
 - **Correo Electrónico:** En los casos en que el notificador fuera impedido de entregar la boleta en el sitio señalado. En el caso de notificar al accionado y este sea el empleador, el Inspector del Trabajo, podrá notificarlo a la dirección electrónica registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT). En el caso de notificar al accionado y este sea el trabajador, el Inspector del Trabajo, podrá notificarlo a la dirección electrónica fijada en el contrato de trabajo.
 - **A través de un medio de comunicación:** En el caso de que el solicitante no pueda determinar el domicilio del accionado, y se haya agotado todas las diligencias necesarias y aun así no se ha podido efectuar la notificación, esta se podrá realizar a través de publicaciones en medios de comunicación, como una radiodifusora o un periódico de amplia circulación, de conformidad a lo establecido en el

artículo 56 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Previo a ello, el solicitante deberá adjuntar una declaración jurada que se realizará ante un Notario Público.

5. **Contestación:** Una vez notificado el accionado, contestará en el término de 2 días; la misma deberá contener los requisitos ya mencionados en la solicitud del Visto Bueno. Con la contestación o en rebeldía, el Inspector del Trabajo continuará con la sustanciación del proceso.

6. **Conciliación:** Una vez recibida la contestación de la solicitud de Visto Bueno, el Inspector del Trabajo convocará a conciliación en un término de 3 días, para procurar llegar a un acuerdo definitivo y se ponga fin a la controversia.

Si se llegase a un acuerdo, las partes suscribirán un acta transaccional para poner fin al trámite, y posterior a ello el Inspector del Trabajo ordenará el archivo del proceso.

Y, en caso de no llegar a ningún tipo de acuerdo entre las partes, se continuará con el proceso, y el Director Regional del Trabajo convocará a la audiencia investigativa.

Cumplida esta fase se cumplirá y garantizará los principios estipulados en la constitución tales como el principio de economía procesal, celeridad, oportunidad, buena fe e intermediación.

7. **Audiencia investigativa:** Para la presente diligencia, el Director Regional del Trabajo notificará a las partes con al menos 48 horas de anticipación, además de que la audiencia deberá llevarse a cabo con un Inspector del Trabajo diferente al que dirigió la diligencia de conciliación.

En la presente audiencia, se analizará en primer lugar la validez procesal; después se concederá la palabra al accionante para que exponga los fundamentos de hecho y derecho de su petición, y luego se escuchará a la otra parte; posterior a ello se practicaran las pruebas anunciadas en la solicitud; para luego presentar los alegatos finales de ambas partes; seguidamente el Inspector del Trabajo calificara la o las causales interpuestas y resolverá el trámite de Visto Bueno, ya sea aceptando o negando la solicitud de forma oral en la misma audiencia, y finalmente elaborará un extracto de la audiencia e incluirá la aceptación o rechazo de la solicitud.

8. **Resolución:** Cuando el Inspector del Trabajo haya resuelto de manera oral en la audiencia, tendrá que notificar a las partes en un término de 3 días, la resolución escrita y debidamente motivada; respetando y cumpliendo con los principios de motivación, legalidad, contradicción, seguridad jurídica y transparencia.

Impugnación de Visto Bueno

En caso de que una de las partes no esté de acuerdo con la resolución emitida por el Inspector del Trabajo, podrán impugnarla y acudir ante el Juez del Trabajo, y dicha resolución solo tendrá valor de informe, y será apreciado con criterio judicial, con base a lo establecido en el artículo 183 inciso segundo del Código del Trabajo.

METODOLOGÍA

El presente artículo científico, parte de una metodología investigativa jurídica, la cual se lleva a cabo a través de procedimientos y técnicas que se deben aplicar de manera sistemática y ordenada para ejecutar un buen análisis de la situación actual; y así poder establecer un contraste de la realidad en cuanto al proceso, las partes, el tiempo, el trámite, el contenido, y otros elementos inmersos en la figura jurídica del Visto Bueno, establecida en el Código del Trabajo.

Los métodos y técnica de investigación nos permiten evaluar, considerar y determinar qué información es la más relevante y enriquecedora para nuestro estudio y análisis, puesto que de esta manera la información recabada será la medula de nuestro trabajo, por cuanto con la ejecución correcta de los métodos y técnicas de investigación, nos permite desarrollar de mejor manera el artículo científico, brindado información objetiva al lector; es decir, que en primer lugar establecemos que tipo de información queremos brindar; segundo, seleccionamos los métodos y técnicas de investigación para el desarrollo del trabajo; tercero, ejecutamos dicho métodos y técnicas para recolectar información optima que beneficie a nuestra investigación; cuarto, analizamos e interpretamos la información obtenida; y quinto, plasmamos los resultados de nuestra investigación.

Para Yolanda Castán (2014), la ciencia como tal es el resultado de la aplicación del método científico, puesto que el método científico es un proceso sistemático que principalmente consiste en la observación sistemática, medición y experimentación, y la formulación, análisis y modificación de hipótesis; lo cual significa que es toda una investigación de la cual obtenemos conocimiento conforme desarrollamos las diferentes técnicas existente. (Introducción al método científico y sus etapas, pág. 1)

Según Ernesto Rodríguez (2005) , la aplicación del método científico es esencial para resolver problemas que se presentan en los diferentes aspectos de la vida, para lo cual los investigadores usan este y otros método para adquirir nuevos conocimientos, ya que son utilizados para cuando deseamos

hallar un producto que mejore las condiciones de vida o cuando existe incertidumbre social es cuanto a la toma de decisiones. (pág. 28).

A continuación, desarrollaremos el uso que le dimos a cada uno de los métodos de investigación utilizados para el presente trabajo.

Para este estudio y análisis hemos utilizado el método exegético, el mismo que nos permite estudiar las normas jurídicas como en nuestro caso lo son la Constitución, Tratados Internacionales, leyes como el Código del Trabajo y acuerdos ministeriales que aportaron al desarrollo de nuestra investigación. A su vez hicimos uso de los métodos descriptivo, hermenéutico y analítico; los cuales después de hacer un estudio y análisis detenido de las normas jurídicas, nos permitieron contextualizar la realidad procesal y de esta manera describirla y relacionarla con el ámbito jurídico laboral, en razón del trámite de Visto Bueno, pudiendo analizar el contenido de la Solicitud de Visto Bueno, el procedimiento, las causas para presentarla tanto el empleador como el trabajador, las prescripción de la misma y la impugnación de la resolución por parte del Inspector del Trabajo; y los efectos que surgen a partir del Visto Bueno ya sea dando a lugar la petición o dando sin lugar a la misma; así como los valores a recibir el trabajador en caso de que el visto bueno sea presentado en contra de él.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Hemos determinado que la Solicitud de Visto Bueno, es un medio administrativo para dar por terminada la relación laboral ya sea por parte del empleador o del trabajador, ambos con base a los proscrito en las causas de los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, respectivamente. Como medio administrativo este trámite se lo realiza en el Ministerio del Trabajo, mediante un Inspector del Trabajo, el mismo que deberá recibir, calificar, aceptar o negar, y resolver el trámite de Visto Bueno, conforme lo regula el Código; y que en caso de que algunas de las partes desee impugnar dicha resolución emitida en el Visto Bueno, deberá hacerse ante una autoridad judicial competente, como lo es el Juez del Trabajo, quien receptará la resolución emitida por el Inspector del Trabajo y ésta tendrá valor de un mero informe. Es decir, que podemos iniciar una acción tanto administrativa como judicial; si iniciamos la acción en vía administrativa podemos impugnar y recurrir a instancias judiciales, pero si iniciamos en vía judicial no podemos luego acudir a la vía administrativa.

Discusión

La parte accionante debe establecer correctamente el contenido de la Solicitud de Visto Bueno en cuanto a los fundamentos de hecho y derechos, además de los requisitos importantes como: las pruebas; la suspensión de la relación laboral; carta de autorización simple, poder o procuración judicial en original o copia certificada para actuar como apoderado, procurador o procurador judicial (en caso de que así lo amerite); croquis del lugar donde debe notificarse al accionado; adjuntar el comprobante de depósito realizado en el Ministerio del Trabajo de la remuneración del último mes del trabajador, cuando el empleador solicita la suspensión de la relación laboral; y adjuntar el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando el empleador es quien solicita el visto bueno. Además, aconsejamos que se tenga muy presente que este tipo de acciones como el trámite de visto bueno prescribe en un plazo de un mes desde que se incurrió en algunas de las causas legales que permite el Código del Trabajo para iniciar el trámite de visto bueno.

CONCLUSIONES

- La figura del Visto Buenas es una de las figuras más utilizadas en el ámbito laboral, para dar por terminada una relación laboral, ya que esta se realiza a través del Ministerio del Trabajo, mediante el inspector, y dicha extinción laboral la puede ejecutar tanto el empleador como el trabajador, conforme a lo establecido en el Código del Trabajo.
- Es un trámite eficiente y eficaz, puesto que le da la facultad a cualquiera de las partes laborales a dar por terminada la relación laboral si así o desean, cuando una de las partes incurriera en las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.
- Dentro del procedimiento a seguir para solicitar el Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo, hemos determinado que los requisitos a cumplir, así como el contenido de dicha solicitud, deben ser claras, precisas y con pruebas contundentes, que ayuden y/o faciliten al inspector a tomar una decisión con apego a la norma.
- Es preciso indicar que el procedimiento de la solicitud de Visto Bueno, goza de celeridad procesal en vía administrativa, por cuanto permite a las partes tener una resolución pronta que dé fin al proceso; sin olvidar que las partes mediante el recurso de impugnación del Visto Bueno, pueden llevar dicha acción a vía judicial, y que dicha resolución emitida por el Inspector del Trabajo será

considerado por el Juez de Trabajo como un mero informe, y que ayuda a tener conocimiento de los antecedentes y hechos del caso.

De esta manera podemos concluir que el Visto Bueno, es una excelente manera de dar por terminada la relación laboral, ya que depende del comportamiento del empleador o trabajador para poder iniciar la misma, no se da de manera arbitraria y nos permite asumir de que en verdad existe una causa legal por la cual se toma la decisión de iniciar dicho trámite, además que nos permite una vez emitida la resolución, impugnar a la misma en caso de no estar de acuerdo, e iniciar la acción mediante la vía judicial, para dar mayor fe al proceso y garantizar el derecho de las partes, y brindar justicia con base a los principios y derechos establecidos tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 307-317. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/587-2159-2-PB.pdf>
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*,. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>
- Castán, Y. (2014). Introducción al método científico y sus etapas. *Metodología en Salud Pública España*, VI(3), 1-6. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25794w/Introduccion%20al%20metodo.pdf>
- de la Garza Toledo, E. (2009). El Trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de producción, control, relación laboral y mercado de trabajo. *Sociología del trabajo*, LXVII, 71-76.
- de la Garza Toledo, E., Garabito Ballester, G., Hernández Castro, J. J., Rodríguez Gutiérrez, J., & Olivo Pérez, M. Á. (2009). Hacia un concepto ampliado de control y relación laboral. *Iztapalapa*, 17-52. Obtenido de <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/285/442>
- Gallagher Constabel, C. A. (2014). Contrato individual de trabajo. Santiago, Chile.

- López Moya, D. F., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología, IX(S1)*, 76-90. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad, XIII(2)*, 113-118. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). La relación de trabajo. 1-89. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Rodríguez Moguel, E. (2005). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=r4yrEW9Jhe0C&oi=fnd&pg=PA1&dq=metodologia+de+la+investigacion+articulo+cientifico&ots=8Ce34PA5k-&sig=Qsy3sWPcrixkx8TbRNjy4t8RMl4#v=onepage&q&f=true>
- Suárez Bone, J. C. (2018). Prescripción de la acción de Visto Bueno por duplicidad de sanción, lesionando el principio procesal constitucional Nom Bis in Idem, en la ciudad de Guayaquil, año 2016. Guayaquil, Ecuador.
- Valverde Torres, Y. L., Andrade Salazar, O. L., Saltos Salgado, M. F., & Eras Diaz, J. A. (2019). El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1192/66>
- Walker Linare, F. (1967). *CONCEPTO PERSONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Chile: EDITORIAL JURIDICA DE CHILE. Obtenido de <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtieneimagen?id=documentos/10221.1/36437/1/214584.pdf>