https://revistas.ujcm.edu.pe
ISSN 2411-8044 / e-ISSN 2413-7057

Volumen 11 | No. 22
septiembre-diciembre 2025
Páginas 52 - 62

Revista Ciencia y Tecnología para el Desarrollo - UJCM

https://doi.org/10.37260/rctd.v11i22.34

El visto bueno en el derecho procesal laboral ecuatoriano. Influencia en la estabilidad laboral

The approval in the Ecuadorian Labor Procedural Law and its Influence on Labor Stability

A homologação no direito processual do trabalho equatoriano. Influência na estabilidade laboral

Eddie Fernando Rivadeneira Rivadeneira
efrivadeneirar@ube.edu.ec

Fidel Cabezas Macas
fcabezasm@ube.edu.ec

Holger Geovanny García Segarra
hggarcias@ube.ed.ec

Universidad Bolivariana del Ecuador. Durán, Guayas, Ecuador

Artículo recibido 4 de marzo 2025 | Aceptado 16 de abril 2025 | Publicado 11 de julio 2025

RESUMEN

El trabajo tuvo su génisis en el análisis de los actos administrativos con relación a la aplicación del visto bueno para terminar la relación laboral entre empleadores y trabajadores, la investigación fue desarrollada a través de técnicas o herramientas de información como el método descriptivo y cualitativo las cuales permitieron recopilar una vasta información fehaciente. Lo que permitió identificar las deficiencias y limitaciones que existen por parte del Inspector de trabajo con relación a los tiempos de notificación y contestación lo cual impide que las partes involucradas se vean imposibilitadas de presentar pruebas sólidas para sustentar su petición. Los resultados fueron claros y precisos al identificar la problemática con relación con este acto administrativo, por lo tanto, por lo expuesto se concluye que esto debe ser conocido y tratado por la jurisdicción especializada correspondiente, garantizando el respeto al debido proceso y a la seguridad jurídica en la resolución de conflictos.

Palabras clave:
Empleador; Estabilidad Laboral; Proceso; Trabajador; Visto Bueno

ABSTRACT

The work had its genesis in the analysis of the administrative acts in relation to the application of the approval to terminate the labor relationship between employers and workers, the research was developed through techniques or information tools such as the descriptive and qualitative method which allowed the collection of a vast amount of reliable information. This made it possible to identify the deficiencies and limitations that exist on the part of the labor inspector in relation to notification and response times, which prevents the parties involved from being unable to present solid evidence to support their petition. The results were clear and precise in identifying the problem in relation to this administrative act, therefore, it is concluded that this should be known and dealt with by the corresponding specialized jurisdiction, guaranteeing respect for due process and legal certainty in the resolution of conflicts.

Keywords:

Employer; Labor Stability; Process; Worker; Approval

RESUMO

O trabalho teve a sua génese na análise dos actos administrativos relativos à aplicação da homologação da cessação da relação laboral entre empregadores e trabalhadores, a investigação foi desenvolvida através de técnicas ou instrumentos de informação como o método descritivo e qualitativo que permitiram a recolha de uma vasta quantidade de informação fiável. Assim, foi possível identificar as deficiências e limitações que existem por parte da Inspeção do Trabalho em relação aos prazos de notificação e de resposta, o que impede as partes envolvidas de apresentarem provas sólidas para fundamentar a sua petição. Os resultados foram claros e precisos na identificação do problema em relação a este ato administrativo, pelo que se conclui que este deve ser conhecido e tratado pela jurisdição especializada correspondente, garantindo o respeito pelo devido processo e a segurança jurídica na resolução de conflitos.

Palavras-chave:

Empregador; Estabilidade no emprego; Processo; Trabalhador; Aprovação

INTRODUCCIÓN

El año 1929 fue transcendental porque es ahí cuando se presenta por primera vez las causales para que un trabajador pueda terminar legalmente el contrato de trabajo y así el empleador pueda despedir legalmente al trabajar acorde a lo establecido en el Registro Oficial 763 del 7 de octubre de 1928 suscrito por el Dr. Isidro Ayora, quien fuera presidente Provincial de la República del Ecuador.

El visto bueno es un procedimiento administrativo contemplado en el Código del Trabajo de Ecuador vigente que permite a empleadores y trabajadores solicitar la terminación de la relación laboral cuando una de las partes incurre en faltas establecidas en la ley, para que el Inspector del Trabajo pueda, mediante las pruebas y motivos debidamente justificados y sustentados, admitan o declinen la terminación anticipada de la relación contractual conforme lo manifiesta el cuerpo legal anteriormente mencionado, el empleador puede recurrir a esta instancia legal bajo los siguientes casos.

Los cuales pueden ser por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador entre otros causales que se encuentran señalado según lo que dispone los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, por medio de trámite administrativo ante la respectiva autoridad, es decir, la Inspectoría de Trabajo, además, de las directrices establecidas en el ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-219 en su artículo 1 “Del objeto.- La presente normativa técnica tiene por objeto regular el procedimiento de visto bueno, conforme el Código del Trabajo y la normativa secundaria aplicable” (Pudeleco, 2021).

Sin embargo, El trámite del Visto Bueno es un proceso administrativo que no tiene un procedimiento claro y detallado y esto se debe a las

limitadas disposiciones procedimentales en el Código del Trabajo. Lo que ha originado a que cada inspector de trabajo lo gestione de acuerdo a su criterio, recurriendo anteriormente el Código de Procedimiento Civil como norma supletoria general y ahora el Código Orgánico General de Procesos por lo que se generan diversas formas de gestionar las solicitudes de visto bueno tanto por empleadores como por trabajadores, dependiendo del inspector encargado del trámite pertinente. El Código Orgánico General de Procesos (COGEP), tipifica lo siguiente:

Art. 6.- Principio de inmediación. La o el juzgador celebrará las audiencias en conjunto con las partes procesales que deberán estar presentes para la evacuación de la prueba y demás actos procesales que estructuran de manera fundamental el proceso. Solo podrán delegar las diligencias que deban celebrarse en territorio distinto al de su competencia. Las audiencias que no sean conducidas por la o el juzgador serán nulas (Código Orgánico General de Procesos, 2023)

El articulado anteriormente mencionado corresponde a una norma supletoria del Código de Trabajo porque esta norma legal no posee un reglamento y como sustento de base también se recurre a la Carta Magna la cual guarda concordancia con este principio de pro-labore.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras (Constitución del Ecuador, 2008).

El Visto Bueno dentro del derecho procesal laboral Ecuatoriano, y cómo afectan el principio de justicia y celeridad procesal en la resolución de conflictos laborales, es un mecanismo legal establecido en el código del trabajo del Ecuador que permite la terminación del contrato laboral por causas justificadas, ya sea a solicitud del empleador o del trabajador, sin embargo, su aplicación ha generado controversias debido a posibles demoras procesales, falta de garantías para las partes y criterios dispares en las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo.

A pesar de que el procedimiento de visto bueno tiene el objetivo de garantizar una terminación laboral justa y conforme a la ley, existen controversias y dificultades en su aplicación siendo así que es el trabajador quien debe de demostrar que no ha incurrido en la causal alegada, lo que puede afectar su derecho a la estabilidad laboral en el corto plazo pese a tener una resolución favorable será objeto de hostigamiento laboral (mobbing laboral).

En este sentido, la presente investigación tiene por analizar el trámite de Visto Bueno dentro del derecho procesal laboral ecuatoriano y cómo afectan el principio de justicia y celeridad procesal en la resolución de conflictos laborales, determinando de esta forma las deficiencias que se dan dentro de este proceso bajo el marco legal como lo es el Código de Trabajo vigente.

MÉTODO

En la presente investigación se implementó un enfoque cualitativo, sustentado en un paradigma interpretativo y una metodología fenomenológica, que permite explorar y comprender las experiencias vividas por los participantes en relación con el trámite de Visto Bueno dentro del derecho procesal laboral ecuatoriano y cómo afectan el principio de justicia y celeridad procesal en la resolución de conflictos laborales.

El método de la investigación empleado en este estudio se basa en un enfoque cualitativo y descriptivo para obtener una visión integral del fenómeno en análisis. En primer lugar, se llevó a cabo una entrevista debidamente estructurada a un experto en este ámbito como lo es un inspector de trabajo para conocer su punto de vista con relación a este tema, así como el método descriptivo porque a través de este se puede realizar una observación que permite describir la situación objeto de estudio con la finalidad de recolectar datos primarios.

Además de realizar un análisis documental exhaustivo de fuentes secundarias, incluyendo artículos académicos, leyes y reglamentos, así como estudios previos relacionados con el tema. Los datos recopilados fueron sometidos a un riguroso proceso de análisis y de contenido, permitiendo identificar

patrones, tendencias y relaciones significativas esta combinación de métodos garantiza la robustez y validez de los hallazgos detectados.

Métodos cualitativos: Analítico. - se realizará un análisis jurídico y doctrinario de las disposiciones legales constantes en la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico General de Proceso (COGEP) referente a el trámite de Visto Bueno dentro del derecho procesal laboral ecuatoriano y cómo afectan el principio de justicia y celeridad procesal en la resolución de conflictos laborales.

Método Inductivo: se aplicará de una manera combinada, es decir partiendo de definiciones específicas se llegará a aspectos generales. En el caso de estudio se realizará la observación de casos específicos con la finalidad de encontrar el problema persistente en la etapa del trámite de Visto Bueno dentro del derecho procesal laboral ecuatoriano y cómo afectan el principio de justicia y celeridad procesal en la resolución de conflictos laborales citación de los procedimientos sumarios.

Histórico-lógico: se aplicará en el análisis del comportamiento del procedimiento administrativo el cual es utilizado en el país como una medida para proteger los derechos de los trabajadores su objetivo se fundamenta en garantizar que cualquier despido sea justificado y no infrinja los derechos laborales del empleado a través de este proceso busca asegurar que los despidos se realicen de manera justa y respetando los derechos de los trabajadores.

Métodos Jurídicos: Método exegético jurídico. En el marco teórico se realizará una revisión exhaustiva de los textos académicos y jurídicos relacionados con el trámite de Visto Bueno dentro del derecho procesal laboral ecuatoriano. Método hermenéutico: se analizará la etapa judicial Visto Bueno dentro del derecho procesal laboral ecuatoriano, identificando los tiempos de demora existentes, con la finalidad de encontrar patrones y tendencias relacionadas con el tema de investigación, a partir de lo cual se obtendrá también un análisis estadístico respecto de la utilización de este procedimiento legal en los juicios civiles.

Métodos de Nivel Empírico: Estudio de casos para el desarrollo de esta investigación se utilizará el método empírico, ya que permitirá analizar la realidad a partir de la observación directa y el estudio detallado de casos concretos. A través de la recopilación y el examen de información proveniente de expedientes judiciales fue posible identificar patrones, problemáticas recurrentes y comportamientos específicos en contextos reales. La aplicación del estudio de casos como técnica empírica facilitó la comprensión profunda de los hechos, aportando evidencia concreta sobre la forma en que se desarrolla el procedimiento sumario en la práctica, más allá de lo establecido normativamente.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación realizada a través de la aplicación de los diferentes métodos investigativos antes declarados.

La Estabilidad Laboral en Ecuador

Los nombramientos provisionales no le otorgan a su beneficiario estabilidad laboral; dado que, la estabilidad como institución jurídica está al cumplimiento de requisitos de ley y disposiciones constitucionales como lo expresa, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, que para el ingreso al sector público y lograr así una permanencia y estabilidad, el servidor público deberá ser declarado ganador previo concurso de méritos y oposición, de esta manera su estabilidad quedaría garantizada ante una posible cesación inmotivada o arbitraria; para el caso de los nombramientos provisionales que a más de no gozar de estabilidad laboral, se sujetan al cese de funciones de manera arbitraria, inmotivada e infundada, no obstante, en algunos casos en los cuales la vigencia del nombramiento provisional ha sobrepasado más de cinco años podría suponerse una especia de expectativa laboral en la institución.

La estabilidad laboral, es el principio general en materia laboral para los trabajadores públicos es la estabilidad, entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo. Esa estabilidad, claro está, no significa que el empleado sea inamovible, como si la administración estuviese atada de manera irreversible a sostenerlo en el

puesto que ocupa aún en los casos de ineficiencia, inmoralidad, indisciplina en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pues ello conduciría al desvertebramiento de la función pública y a la corrupción del servicio público y la carrera administrativa.

Dicho de otra forma, la estabilidad laboral considerada como relativa y sujeta a la terminación o cese del vínculo laboral forma parte de la concepción del -derecho laboral- no es absoluto, sin embargo, a fin que corresponda el cese o terminación del vínculo laboral de cualquier modo, debe sujetarse a las previsiones constitucionales, y legales.

De igual forma en otro fallo judicial se ha indicado que el derecho al trabajo no se concibe como absoluto al igual que sucede con otros derechos y libertades constitucionales; pues, de su naturaleza y de las repercusiones sociales de su ejercicio, se desprenden las limitaciones que la sujetan a prescripciones de carácter general establecidas por el legislador en el ordenamiento jurídico vigente y a restricciones de índole concreta por parte de las autoridades.

La estabilidad laboral, para ciertos casos determinados se constituye de manera absoluta como el caso de mujeres embarazadas, período de lactancia, personas con discapacidad o personas sustitutas de personas con discapacidad, no solo por el derecho a su estabilidad reforzada con independencia de la modalidad de contratación o nombramiento provisional; este tipo de estabilidad reforzada es condicional a la persona, en la que, no existe duda sobre vulneración de derechos constitucionales cuando de manera arbitraria se ha producido un cese de funciones. (Holland, 2022).

La estabilidad laboral, para ciertos casos determinados, se constituye de manera absoluta como el caso de mujeres embarazadas, período de lactancia, personas con discapacidad o personas sustitutas de personas con discapacidad, no solo por el derecho a su estabilidad reforzada con independencia de la modalidad de contratación o nombramiento provisional; este tipo de estabilidad reforzada es condicional a la persona, en la que, no existe duda sobre vulneración de derechos constitucionales cuando de manera arbitraria se ha producido un cese de funciones.

La estabilidad laboral absoluta no rige para los nombramientos provisionales, dado que, por mandato Constitucional la estabilidad laboral se accede mediante concurso de méritos y oposición, no obstante, los nombramientos provisionales están sometidos a garantías de la seguridad jurídica, derecho al trabajo, y al principio de temporalidad laboral. Los operadores de justicia generan incertidumbre jurídica sobre sus fallos dado a la diversidad de criterios jurídicos en relación a la estabilidad laboral absoluta o temporal, las condiciones sobre las cuales existe la divergencia de criterios radican en la seguridad jurídica y no en la temporalidad de los nombramientos provisionales (Arredondo, 2012).

El visto bueno

El visto bueno constituye un procedimiento administrativo el cual es utilizado en el país como una medida para proteger los derechos de los trabajadores su objetivo se fundamenta en garantizar que cualquier despido sea justificado y no infrinja los derechos laborales del empleado a través de este proceso busca asegurar que los despidos se realicen de manera justa y respetando los derechos de los trabajadores, evitando abusos y despidos arbitrarios. Según Chávez citado por Bustamante “Es la autorización que concede el inspector de trabajo para dar por terminado una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo” (Bustamante, 2011, pág. 282).

La conceptualización presentada es clara y precisa, pero, sin embargo, es necesario presentar otra definición que resulta sumamente interesante así Guzmán (Bosquéz, Campaña, y Chica, 2021) sostiene que “el visto bueno es una forma dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador y trabajador”. Lo expuesto por este autor hace énfasis en que este trámite puede ser aplicado por cualquiera de las partes que se puedan sentir afectadas de una forma u otra. Al referirse a dar por terminado el contrato individual es necesario explayar un poco más sobre ello.

El marco laboral ecuatoriano regula las modalidades contractuales y sus formas de terminación, entre las que consta la que se realiza a través del procedimiento de Visto Bueno (Velasteguí, 2019). El Visto Bueno es un procedimiento legal y administrativo utilizado en el contexto de las relaciones laborales en Ecuador, específicamente para resolver conflictos entre empleadores y trabajadores.

Consiste en un mecanismo establecido por la ley para obtener la aprobación de una autoridad competente, en este caso un Inspector de Trabajo, para dar por terminada la relación laboral. Es decir, la resolución del conflicto opera en el ámbito administrativo con el propósito de agotar instancia dentro de una contienda permitiendo una desvinculación de manera legal.

En este contexto, Moreno (2020) señala que el visto bueno es una institución jurídica tendiente para proteger al trabajador contra arbitrariedades cometidas por sus patronos. Esta es una forma de limitar la discrecionalidad con la que los empleadores de manera unilateral e intempestiva dejaban en la desocupación a sus colaboradores.

Dicho de otro modo, este trámite es utilizado cuando surge un conflicto entre el empleador y el trabajador debido a que se ha incurrido en una de las causales que señala el Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2005, arts. 172-173). El empleador o el trabajador según corresponda, pueden presentar una solicitud de Visto Bueno ante la Inspectoría del Trabajo de cada jurisdicción, para obtener una evaluación y revisión imparcial de la situación.

Esta decisión administrativa busca otorgar validez a la causal invocada con el propósito de que se finalice la relación laboral. La figura jurídica descrita, obedece a la legalidad de una resolución fundada en causas debidamente justificadas y beneficia a una de las partes en conflicto al momento de finalizar la relación laboral de manera unilateral (Caiza, 2017). Al momento que los administrados acuden a la administración pública con el propósito de que se revise y resuelva sus conflictos, la actividad se convierte en cuasi jurisdiccional dado que se inicia un proceso trilateral.

El proceso de Visto Bueno implica que el Ministerio de Trabajo, por medio de su autoridad competente, analice detalladamente el caso, revisando si la petición cumple con los requisitos legales y si respeta las garantías básicas del debido proceso, así como los derechos de los trabajadores. Si la autoridad laboral considera que la petición se encuentra debidamente fundamentada, luego de evacuar y valorar las pruebas aportadas, otorgará el Visto Bueno y permitirá que la acción propuesta se lleve a cabo.

El derecho procesal laboral desde la jurisprudencia ecuatoriana

La Corte Suprema y la actual Corte Nacional de Justicia del Ecuador han emitido abundante jurisprudencia en la que han dejado establecido que el plazo máximos en el que debe ser resuelto el trámite administrativo es de 30 DÍAS desde su presentación, haciendo relación a la norma legal que de acuerdo con el artículo 636 "…Prescriben en un mes estas acciones: b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador... (Código de Trabajo, 2020)", como también con lo estatuido en el artículo 622 del Código de trabajo que establece que en los casos de visto bueno con suspensión, estos deben hacerse sobre la consignación que debe de ser el valor de la remuneración equivalente a un mes, con esa remuneración se protege al trabajador que está en suspensión del empleador, por lo que si se resuelve fuera de este plazo la resolución pierde su eficacia jurídica y con ello opera la prescripción.

Ante la falta de un plazo claro y específico en el que debe ser resuelto el visto bueno se genera un desgaste judicial innecesario (Rojas y Herrera, 2020). La indefinición temporal permite que las resoluciones emitidas fuera del término sean impugnadas, alegando prescripción o falta de eficacia jurídica, lo que conlleva a la impugnación de estos casos, por lo que existen abundantes razonamiento jurisprudenciales y que han sido acogidos en sentencia de las unidades judiciales de primer nivel, en las Cortes Provinciales, como también en sentencias dictadas por la Corte Nacional que disponen, que la autoridad laboral administrativa debe resolver hasta un plazo máximo de 30 días, caso contrario, su resolución carecerá de

eficacia jurídica, violentando la protección que brinda el Código de Trabajo en su Art. 5, jurisprudencias que me permito transcribir:

De acuerdo con Cevallos (2017): "Quinto: 5.1) Ahora bien, abundante jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha determinado que el plazo máximo que tiene el inspector del trabajo para resolver sobre la petición de visto bueno es de un mes, pues, por lógica jurídica y al amparo de la ley, si se exige para la suspensión de las relaciones laborales la cantidad equivalente a un mes de remuneración es obvio, que la resolución de Visto Bueno que excede ese plazo pierde eficacia y efecto jurídico".

Existe pues, un vacío legal que a criterio de la Sala debe llenarse a base de lo dispuesto en la regla 7o. del art. 18 del Código Civil, norma supletoria del Código del Trabajo aplicable por mandato del art. 6 de este último. Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. No. 8. Pág. 2338 (Quito, 8 de mayo de 1990)". De acuerdo con lo expuesto por Ayluardo (2012): "4.3.a.2 Valor probatorio a la resolución dictada dentro del trámite de visto bueno.

El término estabilidad laboral se refiere a un principio que se fundamenta en muchos sistemas laborales, el cual ha sido diseñado para proteger a los trabajadores de despidos injustificados y asegurar que tengan un empleo continuo y seguro esto se puede reducir a que es la certeza y seguridad que un empleado tiene respecto a la continuidad de su empleo, siempre y cuando no incurra en faltas graves que alteren las responsabilidades y deberes laborales que debe observar en su puesto de trabajo.

Lo relacionado al visto bueno es un procedimiento administrativo al cual puede recurrir el empleador o el trabajador este proceso generalmente implica la revisión de las causas ya sin evitar que se vulneren los derechos laborales este proceso promoviendo un entorno laboral justo y equitativo. El visto bueno posee una figura trascendental en la vida laboral de los trabajadores y esto se debe a que su estabilidad depende de que un servidor público de la Inspectoría del Trabajo evalúe y decida sobre la legalidad de la causal presentada determinando si termina o no la relación laboral inclusive sin indemnización alguna.

Estado Comparativo de la terminación laboral en Ecuador versus otros países latinoamericanos

El análisis de la aplicación de la ley laboral en los países latinoamericanos es fundamental para desarrollar una mejor comprensión sobre las formas de la terminación laboral para esto se está tomando de referencia la legislación de Chile tomando como referencia las causales de terminación laboral, indemnización por despido, etcétera.

En el marco de la legislación comparada, el presente caso puede ser analizado a la luz de prácticas y normativas similares en otros países. Este análisis es crucial para entender cómo diferentes sistemas legales abordan la necesidad de celeridad en la resolución de procedimientos laborales y cómo tal enfoque podría informar y justificar reformas en el contexto ecuatoriano.

El enfoque ha sido direccionado especialmente en los aspectos de terminación contractual en cómo estos países según su legislación aplican según sus diferentes necesidades, siendo así que con relación al despido intempestivo en nuestro país es el Inspector de Trabajo quien resuelve este tipo de aspectos mientras que en Chile está orientado al sistema judicial, además, cabe hacer hincapié en este país manejan un previo aviso cuando se va a dar un despido lo cual es inexistente en el Ecuador. Los países mencionados brindan garantías sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y fijan indemnizaciones cuando se presenta un despido intempestivo.

El discernimiento sobre la aplicación del visto bueno o un despido intempestivo en otros países latinoamericanos es de suma relevancia porque de esta forma se desarrolla una mejor comprensión sobre la legislación laboral que se aplica según las necesidades que estos tienen un ejemplo de esto es Venezuela en su Ley Orgánica del Trabajo estable que la relación laboral puede terminar por: despido, retiro, voluntad de las partes o ajena a las voluntades su procedimiento al igual que en Ecuador se plantea ante el Inspector de Trabajo con la presentación de pruebas debidamente justificadas.

Lo expuesto señala que este país guarda ciertas características con la legislación ecuatoriana porque ambas tienen como objetivo la protección del

trabajador y a la vez el amparo del patrono cuando existe una ruptura unilateral (Cantuña, 2021). En la Tabla 1, se puede observar un resumen sobre las similitudes y diferencias de los países de Chile y Venezuela según su legislación laboral.

Tabla 1. *Comparativo de la terminación laboral en países latinoamericanos*

Ecuador vs Chile	
Similitudes	**Diferencias**
Terminación laboral: Despido intempestivo, visto bueno por causas justificadas, renuncia voluntaria	Terminación laboral: Se manejan causales según las necesidades del empleador, muto acuerdo, despido justificado según las necesidades de la empresa.
Indemnización por despido intempestivo: Cuando se presenta esta situación es el empleador quien debe de pagar una indemnización acorde al tiempo del trabajo (proporcional).	Indemnización por despido intempestivo: En lo referente a este país la indemnización por despido intempestivo tiene un tope de 11 años.
Previo aviso de terminación: No existe articulado que mencione un aviso previo en el despido intempestivo. **Con relación al Visto Bueno debe de existir una autorización previa por** **Parte del inspector de trabajo.**	Previo aviso de terminación: Existe un preaviso obligatorio de 30 días cuando la empresa tiene este tipo de necesidad. Cuando se omite este preaviso la empresa debe pagar una Indemnización sustitutiva.

Tabla 2. *Comparativo de la terminación laboral en países latinoamericanos*

Ecuador vs Venezuela	
Similitudes	**Diferencias**
El trámite es administrativo se realiza ante el Inspector de Trabajo. **El empleador o empleado puede solicitarlo según las causales de su Legislación laboral.** **Se requiere de pruebas, audiencia y se concluye con una resolución.**	En el Ecuador este trámite se Encuentra reglamentado por el Código del Trabajo e inclusive Puede constar reformas específicas Como lo fue el procedimiento de Visto bueno laboral a través del AcuerdoNo.MDT-2021-189del19

Ecuador vs Venezuela	
Similitudes	**Diferencias**
	demayodel2021,mientrasque Venezuela se rige por la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores, las trabajadoras (LOTTT),emitidael7demayodel 2012.
	En el país con la finalidad de optimiza el tiempo y facilitar el Trámite a los usuarios este trámite Puede ser solicitado en línea o presencial, pero, Venezuela se Requiere la presencialidad.

Discusión

Es innegable que era justo y necesario la expedición del Acuerdo Ministerial mencionado porque a través de este se establece una norma que regule este proceso de visto bueno con el cual se garantiza la eficiencia en su ejecución según las normas establecidas dentro del marco jurídico, por lo tanto, la seguridad jurídica se sustenta en la existencia de normas claras y previas que se encuentras establecidas en el Acuerdo y brinda las pautas necesarias según se encuentra expuesto en la sentencia de la Corte Constitucional en la Sentencia No. 010-12-SIN-CC (2012), donde se establece que se proteja de toda arbitrariedad, en los procesos administrativos o judiciales, por parte de los órganos administrativos o jurisdiccionales.

En este ámbito de análisis, según los hallazgos de la investigación, la jurisprudencia ecuatoriana, especialmente de la Corte Suprema y la Corte Nacional de Justicia, ha establecido de manera consistente que el plazo máximo para resolver un trámite de visto bueno es de 30 días. Este criterio se fundamenta en el artículo 636 del Código de Trabajo, que establece un plazo de prescripción de un mes para las acciones de despido, y en el artículo 622, que vincula el valor de la consignación a un mes de remuneración. Este resultado coincide con Martínez (2019) donde se recalca la interpretación jurisprudencial y destaca la importancia de contar con una disposición normativa que refleje esta realidad y asegure su aplicación efectiva. La autora argumenta que el plazo de 30 días no solo es necesario para garantizar la eficiencia de los procedimientos, sino también para proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Sin embargo, la reforma debe ser considerada en el contexto de su impacto en la práctica judicial y administrativa. La introducción de un plazo específico puede reducir las impugnaciones y litigios relacionados con el incumplimiento de plazos, promoviendo una resolución más rápida de los casos. No obstante, es importante evaluar cómo esta reforma afectará la carga de trabajo de los inspectores y el sistema en general, y asegurar que se dispongan los recursos necesarios para cumplir con el nuevo plazo establecido sin causar sobrecarga adicional (Bejarano, Páliz, Rodríguez y Cáceres, 2023).

Los resultados obtenidos en esta investigación se dividen en dos categorías: la descripción normativa de las leyes, acuerdos y reglamentos vigentes y la aplicación de la entrevista estructurada siendo así que, a través de la revisión normativa, se examinaron las reglas y procedimientos establecidos para sustentar la solicitud y procedimiento del visto bueno. Paralelamente, el resultado de la entrevista evidenció el criterio del abogado en materia laboral respecto a su conocimiento debido a la práctica del día a día gestionando este tipo de trámite.

CONCLUSIONES

En términos generales, El Visto Bueno presenta una interacción compleja entre la administración pública y la jurisdicción judicial. Aunque se pretende resolver conflictos laborales de manera administrativa, su aplicabilidad y legitimidad están sujetas a una serie de desafíos que afectan la seguridad jurídica y el debido proceso. La falta de claridad en la normativa y la superposición de funciones entre la administración y la judicatura generan dudas sobre su compatibilidad con el principio de unidad jurisdiccional.

Resulta evidente que la estabilidad laboral absoluta no rige para los nombramientos provisionales, dado que, por mandato Constitucional la estabilidad laboral se accede mediante concurso de méritos y oposición, no obstante, los nombramientos provisionales están sometidos a garantías de la seguridad jurídica, derecho al trabajo, y al principio de temporalidad laboral.

Finalmente, el sistema judicial ecuatoriano requiere una reforma urgente, la seguridad jurídica es protegida por los operadores judiciales según sea el criterio de éste, y no la uniformidad en la aplicación de la norma en garantías jurisdiccionales, por tanto, la seguridad jurídica se somete al criterio personal del juzgador.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

Arredondo del Río, J. (2012). El Derecho Laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. Summa Juris,1(1) 122-140. https://n9.cl/fy26l

Ayluardo, J (2012). Juicio No. 870-10. Corte Nacional de Justicia. https://acortar.link/WLU61s

Bejarano, J., Páliz, S., Rodríguez, W y Cáceres, N. (2023). Visto Bueno en el Ecuador: ¿acto administrativo o proceso cuasi Jurisdiccional? Desafíos al Principio de Unidad Jurisdiccional. Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), 7236-7254. https://acortar.link/ z4WglO

Bósquez, J., Campaña, L y Chica, L. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 1-22. https://tinyurl.com/2aqkbolo

Bustamante, C. (2011). Manual de Derecho Laboral. Quito: Jurídica del Ecuador. https://n9.cl/plns0j

Caiza, P. (2017). El Debido Proceso en el trámite de Visto Bueno, propuesto por el empleador como garantía a los derechos del trabajador, año 2015. https://n9.cl/6udslg

Cantuña, A. (2021). El Visto Bueo y el procedimiento judicial. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. https://tinyurl.com/22hev5dm

Cevallos, L. (2017). Juicio No. 09352-2013-1018. Procedimiento Oral. Provincia del Guayas: unidad judicial de trabajo con sede en el cantón Guayaquil. https://acortar.link/pCDzFP

Código de Trabajo Ecuador (2020) https://acortar.link/ Vt0gUK

Código Orgánico General de Procesos (COGEP). (2015). Registro Oficial Suplemento 506. https://tinyurl. com/2569bsuv

Congreso Nacional, 2005 Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código Del Trabajo.

Registro Oficial No. 167. https://n9.cl/nwded

Holland, A. C. (2022). ¿A new contract? the joint mobilization of unionized and contract workers in latin america. Latin American Politics and Society, 64(2), 116-138. https://n9.cl/z4wr9

Martínez, E. (2019). El procedimiento actual del visto bueno vulnera la seguridad jurídica. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. https://tinyurl.com/28fjzxcs

Ministerio de Trabajo. (2021). Normativa Técnica que regula el procedimiento del Visto Bueno. Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219. https://tinyurl.com/23yzhh6q

Moreno, X. (2020). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. FORO Revista de Derecho. https://n9.cl/fxggy7

Pudeleco (2021) RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nro. MDT-2021-025. https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2021/tr21-025.pdf

Rojas, G y Herrera, M. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo. https://tinyurl.com/28zt8q3c

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) https://n9.cl/2ve6c