

Análisis del Visto Bueno como procedimiento para finalizar la relación laboral contractual indefinida en el Ecuador

Analysis of the Approval as a Procedure to End the Indefinite Contractual Employment Relationship in Ecuador

Gaspar Santos Manaces Esaud 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador

uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec

Karen Clemencia Triviño Vera 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador

uq.vinculacion@uniandes.edu.ec

Cinthia Mariela Cajas Párraga 

Universidad Regional Autónoma de Los Andes
Ecuador

uq.cinthiacajas@uniandes.edu.ec

Fecha de enviado: 15/06/2022

Fecha de aprobado: 27/07/2022

RESUMEN: Conocer hoy en día los derechos laborales con que cuenta la legislación ecuatoriana confiere un gran poder a las partes interesadas al hacer valer su derecho en cuanto a extinción del contrato laboral. El Visto Bueno, referenciado en el Código de Trabajo es un procedimiento diseñado para estos casos donde se pone por delante la tutela judicial efectiva en su ejecución, pero a la vez deja entrever que existen conflictos jurídicos en su aplicación. Por lo anterior, el objetivo de este trabajo es analizar el Visto Bueno como procedimiento para finalizar la relación laboral contractual indefinida en el Ecuador. Se emplearon como métodos el analítico-sintético y el análisis documental en el estudio a profundidad de los temas para su comprensión. En el caso de los métodos estadísticos matemáticos fueron usados para la aplicación, recolección y análisis de los datos pertenecientes a una encuesta para conocer el criterio de 10 abogados laboristas con respecto al tema de estudio. Se obtuvo como resultado que existen vulnerabilidades en cuanto a su uso y desconocimiento por las personas que lo ponen en vigor.

PALABRAS CLAVE: visto bueno; procedimiento; relación laboral; Ecuador.

ABSTRACT: Knowing today the labor rights that Ecuadorian legislation has confers great power to the interested parties by asserting their right to terminate the employment contract. The Approval, referenced in the Labor Code is a procedure designed for these cases where effective judicial protection is put forward in its execution but at the same time it suggests that there are legal conflicts in its application. Therefore, the objective of this paper is analyze the Approval as a procedure to end the indefinite contractual employment relationship in Ecuador. In its fulfillment, synthetic analytical methods, and documentary analysis were used in the in-depth study of the topics for their understanding. In the case of mathematical statistical methods, they were used for the application, collection and analysis of data belonging to a survey to know the criteria of 10 labor lawyers regarding the subject of study. It was obtained as a result that there are vulnerabilities regarding its use and ignorance by the people who put it into force.

KEYWORDS: approval; procedure; employment relationship; Ecuador.

Gaspar S. Manaces Esaud, Karen C. Triviño Vera, Cinthia M. Cajas Párraga,

Hoy en día son muy comunes las violaciones de los derechos en relación a la extinción del contrato laboral. Por tal motivo el Estado ecuatoriano se ha dado la tarea de crear mecanismos como el Visto Bueno para resolver esta problemática de una forma rápida y eficaz. Para ello, el Código de Trabajo del Ecuador en su artículo 169, enumera causas justificadas legalmente para la terminación del contrato individual de trabajo. Entre ellas:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato.
- Por acuerdo de las partes.
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo.
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 Código de Trabajo.
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 Código de Trabajo.
- Por desahucio presentado por el trabajador.

Es así que los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo son los idóneos para continuar con la terminación laboral previo Visto Bueno siguiendo la jurisdicción, competencia y el procedimiento oral en la solución de controversias individuales de trabajo. Por la vía administrativa se sustanciarán conforme al Código de Trabajo ecuatoriano y por la vía judicial se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo establecido en las reglas del Código Orgánico General de Procesos.

Esto quiere decir que, además de la voluntad que la ley otorga tanto al empleador como al empleado u obrero, deben tener motivos suficientes en las causales para proseguir el caso. De hecho, la aprobación del Visto Bueno no es de naturaleza rutinaria e interfiere en la adecuación de la conducta de los contratantes para elegir una causa que desencadena la acción propiamente dicha con pruebas suficientes que se presenten específicamente con los siguientes contratos y situaciones laborales:

- Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.
- Tramitación de la huelga solidaria.
- Facultades de los jefes de cuerpos de bomberos.
- Suspensión de relaciones laborales.

En el caso de los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito los siguientes:

1. Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada.
2. Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general.
3. Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración.
4. Los que contengan período de prueba.
5. Los por grupo o por equipo.
6. Los eventuales, ocasionales y de temporada.
7. Los de aprendizaje.
8. Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje.

Gaspar S. Manaces Esaud, Karen C. Triviño Vera, Cinthia M. Cajas Párraga,

9. En general, los demás que se determine en la ley.

Estos contratos detallados, terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, previo Visto Bueno, según la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en su artículo 45, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador.
2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

Así mismo, según la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Asamblea Nacional Constituyente, 2015) en su artículo 2, el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente y su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en Código de Trabajo. Así también el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

Dentro de las citadas causas y procedimientos se encuentra el Visto Bueno por las autoridades competentes para la extinción del contrato. De acuerdo a su estructura gramática la Real Academia de la Lengua Española (2022) se define la palabra Visto Bueno como: «Fórmula que se pone al pie de algunas certificaciones y otros documentos y con que el que firma debajo da a entender hallarse ajustados a los preceptos legales y estar expedidos por persona autorizada al efecto».

De lo expuesto anteriormente, podemos decir que el objetivo de esta investigación es analizar el Visto Bueno como procedimiento para finalizar la relación contractual en el Ecuador.

Métodos

La actual investigación gira en torno a la tutela efectiva del debido procedimiento del Visto Bueno, sus causales para poner fin a relación laboral, los contratos, entre ellos el indefinido y la productividad. Además, examina la normativa laboral vigente y Acuerdos del Ministerio de Trabajo. Se desarrolló desde una perspectiva cuali-cuantitativa ya que permitirá el establecimiento legal y análisis del contrato y escenarios, formas de terminación y el Visto Bueno. Se interpretan diversos textos normativos y teóricos basados en el carácter descriptivo.

Igualmente, se utilizaron los siguientes métodos:

- Analítico-sintético e inductivo-deductivo: se examinará y estudiará la legislación laboral del Ecuador, partiendo de la generalidad definida en la forma de aprobación al individuo en función de su causa y trámite ante las autoridades y organismos laborales.
- Análisis documental: se centrará en la revisión de documentos relacionados con causas de terminación del contrato individual de trabajo, la voluntad de terminación de la relación laboral por causales de Visto Bueno, procedimiento de acuerdo al Código de Trabajo en varios de sus artículos y Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo no Remunerado del Hogar en el artículo 45. Además del Código Orgánico General de Procesos, en sus artículos 253 y 255 junto al acuerdo ministerial MDT-2021-219.

Gaspar S. Manaces Esaud, Karen C. Triviño Vera, Cinthia M. Cajas Párraga,

- Estadísticos matemáticos: en la elaboración, aplicación y procesamiento de una encuesta para 10 abogados con el objetivo de medir el uso y las formas de empleo del citado procedimiento de acuerdo a los requerimientos de la ley.

Conceptos de Visto Bueno desde el punto de vista jurídico

El Visto Bueno es un acto administrativo mediante el cual se puede dar por terminado el contrato individual del trabajo. La resolución que emite el Inspector del Trabajo concediendo o negando la petición es impugnabile ante el Juez Laboral, así lo establece el artículo 183 inciso segundo del Código del Trabajo

Al respecto Benites (2018) indica que el Visto Bueno puede comprenderse como la resolución de una autoridad de trabajo, el cual puede ser el inspector de trabajo o quien haga de este. A esto, es necesario señalar que deben existir motivos o causas legales que resulten en la terminación del contrato.

Desde el punto de vista jurídico el Visto Bueno se trata de una «lista de causales por las que se puede iniciar un trámite administrativo para sancionar a la contraparte de la relación laboral, ante lo cual el Inspector de Trabajo deberá fundar su resolución en las pruebas aportadas dentro del trámite» (Flor, 2018).

Por otra parte, León (2020) ratifica que se considera como un mecanismo jurídico que consiste en demostrar la existencia de una causa o disposición legal por parte del empleador o trabajador, que será presentada ante la autoridad competente en este caso el Inspector del Trabajo, quien realizará una indagación para saber si se cumple con lo alegado, en donde dictará su resolución concediendo o negando su derecho.

Es considerado también un trámite administrativo, sustanciado ante los organismos competentes, quien tiene entre sus facultades el negar o conceder la terminación de la relación laboral previo análisis a la petición apoyándose en las causales prescritas en el Código de Trabajo.

Causas por las cuales solicitar el Visto Bueno

En relación con el Código de Trabajo, se establece la diligencia del Visto Bueno conforme a los artículos 172 y 173, es un juicio para probar lo solicitado. Además, plantea que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo Visto Bueno, por las causales que se muestran a continuación:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono.
2. Por indisciplina o desobediencia grave 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.
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.
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.

Por lo tanto, el empleador debe seleccionar las causales incurridas por los trabajadores de la empresa y acreditar ante la autoridad administrativa o judicial el cometimiento de dicha conducta.

Por otra parte, el Código de Trabajo en su artículo 173 plantea que los trabajadores pueden rescindir del contrato de laboral, previo Visto Bueno, tal como se muestra en las siguientes causales:

- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.
- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.
- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida.
- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Es así que el trabajador debe sugerir las causas derivadas de la conducta del empleador en la compañía privada y justificar legalmente mediante pruebas ante las autoridades laborales dicho acto.

Procedimiento para llevar a cabo el Visto Bueno en el Ecuador

Cevallos y Alvarado (2018) hacen mención al derecho de acceso a la tutela judicial efectiva que apareció originalmente como una garantía fundamental en los procesos penales. En ese orden, se constituye en uno de los derechos que han sido considerados integrantes del *jus cogens*; es decir, integrativo del orden público

internacional, por su amplia aceptación universal positiva y doctrinaria. Su contenido comprende la abolición de la tortura, la desaparición forzada de personas, las ejecuciones sumarias y extralegales y otras prácticas naturalmente denegatorias de la tutela judicial. Así pues, este derecho es una garantía del hombre como tal, sin importar nacionalidad, y como es natural, comprende también a los trabajadores en su vinculación contractual dependiente.

En este sentido, para que un empleador o el trabajador rescinda un contrato individual de trabajo por una o varias de las causas previstas en los artículos 172 y 173, es indispensable obtener una aprobación de Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde tenga su domicilio la parte accionada. De esta forma, se requiere la existencia de una o más causas establecidas en la ley o en los reglamentos y al tratarse de la falta de probidad, la misma tiene que ser imputable al trabajador.

De forma seguida, la petición se presenta a los funcionarios judiciales y administrativos. De conformidad al Código de Trabajo, en su artículo 538^a los organismos de primera y segunda instancia relacionados con el Visto Bueno se pueden apreciar en la Figura 1. La solicitud debe ser presentada al Ministerio de Relaciones Laborales y Empleo, y debe ser conocida por el Inspector de trabajo, quien se pronuncia en calificar la petición de reunirse las causales requeridas por las partes procesales con propósito de poner fin a la relación laboral que mantienen.

Gaspar S. Manaces Esaud, Karen C. Triviño Vera, Cinthia M. Cajas Párraga,

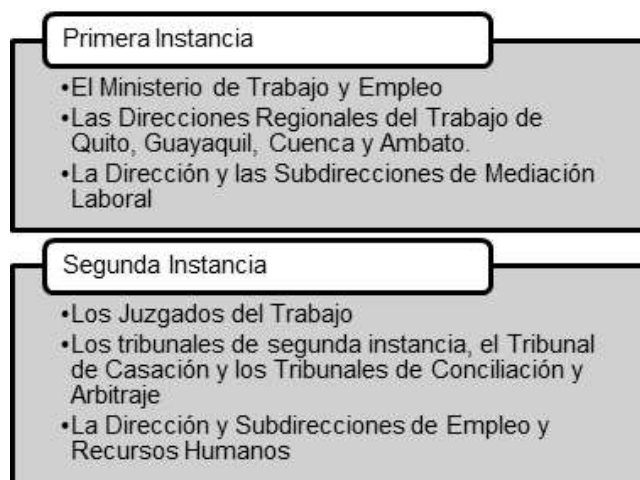


Figura 1. Autoridades y organismo de primera y segunda instancia relacionadas con el Visto Bueno.

Para el caso de los empleadores, los directores de Talento Humano son los que, mediante memorándum, circulares, roles de pago, biométrico, oficios de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo debidamente aprobado y la ley deberán recabar pruebas para proseguir la acción. Según Rodríguez-Sarmiento, Erazo-Álvarez, Borja-Pozo y Narváez-Zurita (2020) para proceder a dar inicio a la petición de Visto Bueno, esta debe ser presentada por la parte empleadora o trabajadora, mediante una solicitud escrita auspiciada por un abogado. La que contendrá las causas que establece la normativa vigente tendrá la siguiente lógica:

1. Solicitud
2. Calificación
3. Notificación
4. Contestación
5. Conciliación
6. Investigación
7. Resolución

Como se ha dicho, existe un procedimiento que debe cumplirse para sustanciar o encuadrar

el empleador o trabajador sus conductas a lo que determinan los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo ecuatoriano, en un juicio de treinta días de duración. Para proceder a la aprobación, los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a brindar a los trabajadores la protección adecuada en tiempo y forma para garantizar sus derechos de manera efectiva.

La tratadista Cruz (2020) reconoce que hay muchas causas represadas que por falta de impulso y de despacho caen en abandono (se les declara en el plazo de 180 días, si no ha habido algún pedido o providencia, salvo que se encuentre con autos para sentencia). La carga procesal para los jueces y secretarios es tremenda, ya que también deben atender las acciones constitucionales de amparo que tienen prioridad. En cada juzgado laboral solo hay un juez, un secretario y un ayudante, lo que no permite el despacho rápido de las causas, inclusive algunos jueces optan por conciliar a las partes para que termine el juicio rápidamente.

A través del Acuerdo Ministerial MDT-2021-219, se han emitido nuevas normas de regulación del procedimiento en Visto Bueno. Conviene

subrayar que en el tratamiento del procedimiento, tanto el empresario o empleador, deben agotar la vía administrativa presentando la solicitud de Visto Bueno (Ministerio de Trabajo, 2021) la que contendrá:

1. Determinar la autoridad que conocerá la causa por vía administrativa «primera instancia» o judicial «segunda instancia» (Figura 1). Así como la competencia de Acuerdo Ministerial MDT-2021-219.
2. Datos personales; esto es, nombres y apellidos completos del solicitante empleador o trabajador. Casillero electrónico de su prourador judicial. En caso de representante legal o persona jurídica el registro único de contribuyentes.
3. Disposiciones generales de ley de la persona contra quien se sigue la acción. Además del domicilio, email de saberlo para notificarla. Bajo juramento ante notario público que desconoce el domicilio se hará por la prensa. En 20 días el inspector fijará día y hora para la diligencia de investigación.
4. La fundamentación sucinta de los hechos por los que se reclama.
5. La justificación de la base legal, es decir, la causal que invoca para poner fin a la relación laboral.
6. Anunciar los medios de prueba para demostrar su autenticidad de los fundamentos. Si se requiere evidencia corroborante, la lista debe ir acompañada de testigos, en el caso que se necesite otro tipo de diligencias de carácter probatorio deberán ser especificadas de acuerdo con lo que se discutirá.
7. Sólo el empleador podrá solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes. Adjuntando copia certificada del último rol de pago y consignar el valor en el Ministerio de Relaciones Laborales. La misma que será entregada al trabajador si el Visto Bueno fuere negado.
8. Presentada la solicitud, el inspector de trabajo de la circunscripción territorial, calificará su procedencia y decidirá sobre la aceptación o rechazo de dicha solicitud. Luego enviará una notificación al demandado para que en el término de dos días dé su contestación. Caso contrario continuará el trámite en rebeldía.
9. Recibida la contestación, la autoridad administrativa señalará día y hora en el término de 3 días para convocar a una audiencia de conciliación y si no llega a un acuerdo, podrá remitir el expediente a un centro de mediación.
10. Realizada la diligencia de investigación en las instalaciones de la empresa u oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales, se emitirá un informe en el término de 3 días hábiles para resolver.

Induciendo a impugnarlo en la Unidad Judicial en «segunda instancias», dicha diligencia puede ser suspendida hasta 3 días, excepcionalmente. Cuando las partes no estén 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 Código General de Procesos.

Algunas consideraciones sobre el procedimiento de Visto Bueno

Rodríguez-Sarmiento et al. (2020) afirman que el trámite administrativo del Visto Bueno, es una primera opción para resolver conflictos laborales y garantizar los derechos consagrados en la Constitución. El problema de este trámite se ocasiona al disponerse en el Código de Trabajo

que hace falta de un procedimiento propio se utilice de forma supletoria el procedimiento contemplado en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP).

Por otra parte para los autores Rossignoli y Francisco (2018), el Visto Bueno es un procedimiento administrativo que va en contra de la estabilidad laboral, la terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo; pero nada hay en ello de contrario a la estabilidad del trabajo cuando es el efecto de una causa justa.

«El efecto jurídico del Visto Bueno es que quien da por terminado el contrato por las causales de Visto Bueno, no paga indemnizaciones» En consecuencia, es unas formas jurídicas que pone termino a la relación laboral de manera unilateral» (Macías, 2018).

Por otra parte, autores como Rodríguez-Sarmiento et al. (2020) expresan que en la normativa laboral ecuatoriana no se establece un procedimiento para presentar las pruebas dentro de este trámite administrativo, ni nada adecuado existe para la sustanciación y valoración de las mismas. En el mismo sentido, Moreno (2017) expresa que la poca contundencia del Visto Bueno no tiene fuerza obligatoria, puede ser impugnado, la subjetividad con la que resuelve la autoridad y la lentitud del trámite administrativo, hacen necesario un sistema ágil y efectivo.

Los autores de la investigación, luego de la revisión bibliográfica, refieren que aparte de las ventajas que ofrecen los Vistos Buenos en la

resolución de litigios laborales, algunos de los factores señalados generan vulneraciones a los derechos procesales de las partes y propician una actuación inadecuada de los inspectores del trabajo más allá de las garantías del procedimiento. Esto puede dar lugar a que los inspectores del trabajo emiten órdenes y resoluciones que atentaran contra la seguridad jurídica al violar la garantía de motivación; sometiendo así a las partes al uso innecesario de funciones judiciales, ampliando las vías de litigio que podrían evitarse mediante una adecuada justificación del consentimiento por vía administrativa.

Encuesta para el análisis del Visto Bueno en Ecuador

Para fundamentar la búsqueda bibliográfica realizada y los métodos empleados, se diseñó un cuestionario para establecer el procedimiento del Visto Bueno cuando se pone fin a relación laboral contractual indefinida en Ecuador, lo que logró que 10 abogados laboristas participaran en el ejercicio.

En el caso de la pregunta para conocer a quien los abogados representaban judicialmente e la empresa privada por un Visto Bueno se pudo conocer que los abogados tienen predeterminación por defender al empleador. Esto puede ser resultado a que son mejores remunerados desde el punto de vista económico y por la probabilidad de éxitos en los casos (Tabla 1).

Gaspar S. Manaces Esaud, Karen C. Triviño Vera, Cinthia M. Cajas Párraga,

Tabla 1. Representación legal.

Detalle	Resultado	Porcentaje
Empleador	7	70 %
Trabajador	3	30 %
Total	10	100 %

En relación a las causas empleadas por los encuestados para iniciar un Visto Bueno, se tomó como condicionante si en la pregunta anterior ellos habían votado por defender al empleador. En las respuestas se evidencia que estos optan por todas las causas menos por injurias graves

irrogadas al empleador. De forma específica los procedimientos iniciados por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos y por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley (Tabla 2).

Tabla 2. Causal de Visto Bueno empleador.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad	2	14.28 %
Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos	3	21.43 %
Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador	1	7.14 %
Por injurias graves irrogadas al empleador	0	0.00 %
Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación	1	7.14 %
Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social	2	14.29 %
Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley	3	21.43 %
Por el cometimiento de acoso laboral	2	14.29 %
Total	14	100 %

En cuanto a las causas del Visto Bueno por parte del trabajador, estuvo condicionada si se seleccionó defender al trabajador en la pregunta 1. De las respuestas obtenidas se puede derivar que el mayor porcentaje de Vistos Buenos iniciados fue a causa de la disminución o por falta

de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada. Lo anterior puede estar causado por el poco desarrollo de los negocios de los empleadores al no tener suficiente capital de trabajo o deficientes procedimientos contables en cuanto a realizar el pago (Tabla 3).

Gaspar S. Manaces Esaud, Karen C. Triviño Vera, Cinthia M. Cajas Párraga,

Tabla 3. Causal de Visto Bueno trabajador.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por injurias graves inferidas por el empleador	1	12.50 %
Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada	3	37.50 %
Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida	2	25.00%
En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador	2	25.00 %
Total	8	100 %

Al indagar sobre qué procedimiento está vigente para sustanciar el Visto Bueno, los criterios de los encuestados estuvieron divididos (Tabla 4). Esto demuestra cómo se han iniciado

los Vistos Buenos sin la debida preparación de los abogados lo que puede desencadenar una sentencia injusta tanto para trabajadores como empleados.

Tabla 4. Procedimiento Visto Bueno.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	50.00 %
No	5	50.00 %
Total	10	100 %

Por otro lado, con respecto a la consideración de la impugnación del Visto Bueno y su vulneración del principio de celeridad *e in dubio pro operario*, resultó la mayoría de los abogados

alegan que sí se vulnera el principio. Lo que da a demostrar la fragilidad del procedimiento y su baja confiabilidad persisten sobre sus ventajas (Tabla 5),

Tabla 5. Impugnación Visto Bueno.

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	70 %
No	3	30 %
Total	10	100 %

Conclusiones

A modo de conclusiones se puede afirmar que el Visto Bueno como procedimiento para la extinción del contrato laboral tanto por parte de empleadores como empleados constituye una

fortaleza en el sistema jurídico ecuatoriano, aunque existen elementos que son objetivos de mejoras. Así lo verificó la búsqueda bibliográfica realizada donde se estudiaron las diferentes legislaciones asociadas al tema, se expusieron

Gaspar S. Manaces Esaud, Karen C. Triviño Vera, Cinthia M. Cajas Párraga,

conceptos y se emitieron consideraciones por parte de los autores.

En dichas consideraciones se expresaron ventajas y desventajas aparte de las ventajas que ofrecen los Vistos Buenos en la resolución de litigios laborales, algunos de los factores señalados generan vulneraciones a los derechos procesales de las partes y propician una actuación inadecuada de los inspectores del trabajo más allá de las garantías del procedimiento. Además de demostrar mediante la aplicación de una encuesta su vulnerabilidad, el bajo conocimiento de los abogados laborales y su vinculación de forma mayoritaria a la defensa de los empleadores.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la justicia Laboral y el reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito, Ecuador.
- Benites Esteves, E. L. d. C. (2018). *El visto bueno a una trabajadora remunerada del hogar por falta de probidad*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/29137>
- Cevallos Sánchez, G. & Alvarado Moncada, Z. (2018). Tutela judicial efectiva y la relación con el principio de inmediatez. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 168-173. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100168&script=sci_arttext&tlng=en
- Cruz, C. N. (2020). El derecho de alimentos y su tardío cumplimiento por la carga procesal en el Poder Judicial de San Martín. *Revista Jurídica Exegesis*, 7(63), 63-75. <https://lexislegis.net/ojs/index.php/exegesis/article/view/68>
- Flor Cantos, R. P. (2018). *Análisis comparativo entre el visto bueno y el desahucio en la legislación Ecuatoriana*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5180>
- León Aynaguano, M. A. (2020). *La aplicación del principio de doble conforme, en el acto administrativo de la resolución del Visto Bueno*. Proyecto de investigación. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7602/1/8.Tesis%20concluida%20melisa%20leon-DER.pdf>
- Macías Carriel, E. J. (2018). *El trámite administrativo del visto bueno laboral en el Ecuador*. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9991>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2021). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219*. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2021-219.pdf>
- Moreno Echeverría, X. (2017). Análisis crítico de las instituciones del Visto Bueno y de la Jubilación Patronal en el Código del Trabajo Ecuatoriano. *Revista FORO, Revista de Derecho*, 1(19), 1-19. Retrieved from <http://www.solines.ec/docs/downloads/Analisis%20de%20las%20Instituciones%20del%20visto%20bueno%20y%20jubilacion%20patronal.pdf>
- Real Academia de la Lengua Española. (Ed.) (2022). Madrid, España: Asociación de Academias de la Lengua Española.
- 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. https://scholar.archive.org/work/7bhmmzcx55farfjuv2kz26d2lm/access/wayback/https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/download/609/916
- Rosignoli, A. & Francisco, L. (2018). *El visto bueno y su procedimiento en el Ecuador*. Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina RPNS 2346 ISSN 2308-0132 Vol. 10, No. Especial 3, 2022 www.revflacso.uh.cu

Gaspar S. Manaces Esaud, Karen C. Triviño Vera, Cinthia M. Cajas Párraga,

Conflictos de intereses

Los autores declaran que no existe conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Gaspar Santos Manaces Esaud: Investigación, metodología y redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

Karen Clemencia Triviño Vera: Investigación y redacción-revisión y aprobación de la versión final.

Cinthia Mariela Cajas Párraga: Investigación y redacción-revisión y aprobación de la versión final.