



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

CARRERA DE DERECHO

**Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del título de
Abogado**

Título:

Terminación del contrato individual: Sustitución del procedimiento de visto bueno por despido
indirecto y justificado

Autores:

Denis Marielen López Zambrano

Adriana Gianella Rodríguez Piguave

Tutor:

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira, Mg.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí - República del Ecuador

Octubre 2024 – marzo 2025

Declaración de autoría y cesión de derechos de propiedad intelectual

Denis Marielen López Zambrano y Adriana Gianella Rodríguez Piguave declaramos, en forma libre y voluntaria, ser autoras del trabajo de investigación con el título “Terminación del contrato individual: Sustitución del procedimiento de visto bueno por despido indirecto y justificado”, cuyo contenido es auténtico, original y no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En este sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de nuestra persona, como autoras.

De manera expresa cedemos los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico “Terminación del contrato individual: Sustitución del procedimiento de visto bueno por despido indirecto y justificado”, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo, y autorizamos a su difusión en formato digital, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Portoviejo, 11 de abril de 2025



Denis Marielen López Zambrano
CC. 1350787295



Adriana Gianella Rodríguez Piguave
C.C. 1314843515

**Terminación del contrato individual: Sustitución del procedimiento de visto bueno por
despido indirecto y justificado**

Termination of the individual contract: Substitution of the approval procedure for indirect and
justified dismissal

Autores

Denis Marielen López Zambrano

<https://orcid.org/0009-0004-0022-7333>

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Email: denismaria780@gmail.com

Adriana Gianella Rodríguez Piguave

<https://orcid.org/0009-0006-0465-8864>

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Email: adrianagianellapiguave@gmail.com

Tutor

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira Mg.

<https://orcid.org/0000-0002-9536-3036>

Docente de la carrera de Derecho de la Universidad San Gregorio de Portoviejo

Email: ajarteaga@sangregorio.edu.ec

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la eficacia del procedimiento de visto bueno frente al despido justificado y el indirecto en la legislación laboral ecuatoriano. La relevancia del estudio radicó en la necesidad de reformar un mecanismo que, lejos de agilizar la terminación laboral, ha generado una carga procesal excesiva y costos administrativos elevados, afectando la seguridad jurídica. Se adoptó un enfoque cualitativo con un diseño metodológico de carácter jurídico-comparado, combinando el análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial, así como la revisión de modelos implementados en Chile y Perú. Los resultados evidenciaron que el visto bueno presenta deficiencias estructurales que derivan en dilaciones innecesarias y un uso ineficiente de los recursos administrativos, mientras que el despido justificado y el indirecto se perfilan como una alternativa más eficiente y garantista. Se concluyó que la sustitución del visto bueno permitiría mejorar la administración de justicia laboral, optimizando los tiempos procesales y garantizando un equilibrio entre los derechos de empleadores y trabajadores. Se recomendó una reforma legislativa que establezca un marco normativo claro y predecible, asegurando la coherencia del sistema de terminación laboral con los principios constitucionales y los estándares internacionales.

Palabras clave: Burocratización del trámite, carga procesal, despido indirecto, despido justificado, visto bueno.

Abstract

The objective of this research was to analyze the effectiveness of the approval procedure for justified and indirect dismissal in Ecuadorian labor legislation. The relevance of the study lies in the need to reform a mechanism that, far from streamlining labor termination, has generated an excessive procedural burden and high administrative costs, affecting legal security. A qualitative approach was adopted with a comparative-legal methodological design, combining normative, doctrinal and jurisprudential analysis, as well as the review of models implemented in Chile and Peru. The results showed that the approval procedure presents structural deficiencies that result in unnecessary delays and an inefficient use of administrative resources, while the justified and indirect dismissal is emerging as a more efficient alternative. It was concluded that the substitution of the approval would improve the administration of labor justice, optimizing procedural times and guaranteeing a balance between the rights of employers and workers. A legislative reform was recommended to establish a clear and predictable regulatory framework, ensuring the consistency of the labor termination system with constitutional principles and international standards.

Keywords: Bureaucratization, procedural burden, indirect dismissal, justified dismissal, approval.

Introducción

El procedimiento de visto bueno en Ecuador, tiene su fundamento jurídico en el Código del Trabajo y en normativa reglamentaria expedida por el Ministerio del Trabajo. No obstante, a lo largo del tiempo, ha sido objeto de múltiples cuestionamientos debido a la redundancia de instancias procesales, la excesiva carga administrativa que conlleva y la dilación en la resolución de controversias laborales, lo que ha generado ineficiencias en la administración de justicia laboral.

En la actualidad, las recientes reformas normativas, como las establecidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, han introducido modificaciones al procedimiento sin resolver sus problemas estructurales, perpetuando la congestión procesal y el alto costo administrativo del sistema. Por este motivo, diversos estudios han abordado la problemática del visto bueno desde perspectivas doctrinarias y prácticas, autores como Bejarano et al. (2023), discuten su naturaleza jurídica y la disyuntiva entre acto administrativo y proceso cuasi jurisdiccional, por otro lado, Andrade (2024), analiza la impugnación de este procedimientos y los efectos que trae consigo en el marco judicial.

La presente investigación se fundamenta en estos antecedentes, pero aporta un análisis crítico específico sobre la factibilidad de repensar el modelo de terminación de contrato individual de trabajo de acuerdo con el artículo 169 sobre los numerales 7 y 8, con el fin de explorar alternativas que optimicen la eficiencia del sistema, por ello la implementación del despido indirecto y justificado, adoptados en otros países como Chile y Perú, permitiría agilizar la resolución de conflictos al eliminar la intermediación administrativa y trasladar el proceso directamente al ámbito judicial.

Por ende, la pertinencia de este estudio radica en la necesidad de modificar un procedimiento que, lejos de garantizar eficiencia, ha generado retrasos y obstáculos para la resolución de conflictos laborales. Al centrar el análisis en la comparación entre el visto

bueno, el despido indirecto y justificado, esta investigación busca evidenciar las falencias del modelo actual y justificar la adopción de un sistema más ágil y equitativo. Además, esta tiene como finalidad fortalecer la seguridad jurídica y la previsibilidad en las relaciones laborales, aspectos esenciales para la estabilidad del mercado de trabajo.

A partir de lo anterior, la pregunta que guía esta investigación es: ¿Cómo el reemplazo del visto bueno por el despido indirecto y el justificado puede reducir la duplicidad de trámites y mejorar la eficacia del sistema de administración laboral en Ecuador? Por lo tanto, el análisis de esta problemática es esencial para impulsar una reforma que modernice el derecho laboral ecuatoriano con miras a construir un sistema más ágil, equilibrado y alineado con las realidades económicas y sociales del país. En función de lo expuesto, se ha definido el siguiente objetivo general de la investigación el cual es, analizar la eficacia del visto bueno frente al despido justificado y el despido indirecto en la legislación laboral ecuatoriana.

En consecuencia, para el cumplimiento de este propósito, se establecen las siguientes tareas específicas que son identificar cómo los efectos del procedimiento de visto bueno incrementan la carga procesal en la administración laboral. De igual forma examinar los sistemas jurídicos internacionales que han adoptado las figuras del despido justificado y despido indirecto como alternativa al visto bueno, y por último diseñar las bases del procedimiento de visto bueno hacia un sistema de despido justificado y despido indirecto en Ecuador.

Metodología

La investigación abordó el impacto de sustituir el visto bueno por el despido justificado y el despido indirecto en el sistema laboral ecuatoriano, donde se utilizó un enfoque cualitativo para explorar de manera detallada las implicaciones legales y jurídicas de esta posible reforma. Su objetivo fue comprender el alcance de las normativas vigentes, evaluar los efectos prácticos de la implementación de un nuevo procedimiento y analizar

cómo esta medida podría haber mejorado la eficiencia administrativa sin comprometer la protección de los derechos laborales.

Desde una perspectiva metodológica mixta, se combinó la investigación dogmática, socio-jurídica y hermenéutica para garantizar un análisis integral. La investigación dogmática permitió examinar las normativas vigentes, como el artículo 183 del Código del Trabajo, que regula el visto bueno, y la Constitución ecuatoriana, identificando inconsistencias y vacíos legales que podrían haber sido subsanados con la incorporación del despido justificado y el despido indirecto.

Por su parte, el punto de vista socio-jurídica analizó cómo el procedimiento actual afectaba la dinámica administrativa y social del trabajo en Ecuador, enfocándose en los problemas derivados de la duplicidad de trámites y la carga procesal para los inspectores de trabajo. Esta aproximación también consideró los posibles beneficios organizacionales y sociales de un sistema más simplificado. Finalmente, la hermenéutica complementó el análisis mediante la interpretación profunda de textos legales y principios constitucionales, buscando garantizar que la reforma propuesta respetara los estándares legales nacionales e internacionales.

El artículo adoptó un enfoque crítico y reflexivo, evitando limitarse a la exposición de datos empíricos para centrarse en un análisis conceptual y normativo más profundo. Entre los métodos de investigación empleados, destacó el método histórico-jurídico, que examinó el origen y evolución del visto bueno en el sistema laboral ecuatoriano. También se utilizó el método teórico-jurídico, que sistematizó y expuso las normas vigentes, proporcionando una base sólida para evaluar y proponer reformas. El método comparado fue igualmente esencial, ya que contrastó el sistema ecuatoriano con los de Chile y Perú, permitiendo identificar prácticas aplicables y lecciones que podrían haberse adaptado al contexto ecuatoriano.

En cuanto a las técnicas de investigación, la revisión bibliográfica se centró en la

recopilación y análisis de información de libros, artículos científicos y publicaciones especializadas en derecho laboral, tanto nacionales como internacionales, lo que enriqueció el debate teórico. Además, la revisión documental examinó fuentes primarias como legislaciones, jurisprudencia y tratados internacionales, brindando una base sólida para la interpretación de normas y la propuesta de reformas. La integración de estas técnicas reforzó la validez de los hallazgos y aseguró que las recomendaciones legislativas estuvieran fundamentadas en un análisis riguroso y profesional.

En conjunto, esta investigación combinó métodos y enfoques diversos para ofrecer un análisis profundo y holístico del tema, fomentando un debate informado sobre la viabilidad de sustituir el visto bueno por el despido justificado y despido indirecto como un mecanismo tanto para los empleadores como para los trabajadores, con el fin de convertirse en un procedimiento más eficiente y justo dentro del sistema laboral ecuatoriano.

Fundamentos teóricos

La terminación del contrato individual de trabajo

La terminación del contrato individual de trabajo constituye una institución jurídica fundamental dentro del derecho laboral, en virtud de la cual se extinguen los derechos y obligaciones surgidos de la relación de trabajo. En concordancia con el principio de estabilidad laboral, el ordenamiento ecuatoriano prevé un marco normativo que regula los supuestos en los que una relación laboral puede ser disuelta, estableciendo requisitos y procedimientos específicos que garantizan la legalidad y proporcionalidad de dicha terminación.

A partir de una perspectiva doctrinaria, Trujillo (1986) sostiene que la disolución del contrato de trabajo, cuando obedece a una causa justa, no vulnera el derecho a la estabilidad, sino que constituye una consecuencia legítima del ejercicio de las facultades reconocidas a las partes dentro del marco normativo. En un sentido complementario, Bustamante (2010)

reafirma que la terminación del contrato individual de trabajo puede derivar tanto de causales imputables a cualquiera de las dos partes, o incluso de la voluntad unilateral de uno de los involucrados, siempre que se respeten las formalidades y procedimientos establecidos en la legislación laboral.

El Código del Trabajo del Ecuador, en su artículo 169, delimita taxativamente 9 causales de terminación de la relación laboral, diferenciando aquellas derivadas del mutuo acuerdo entre las partes, de aquellas que responden a factores ajenos a su voluntad y de aquellas donde la extinción del vínculo laboral es resultado de una decisión unilateral. Dentro de esta clasificación, los numerales 7 y 8 del referido artículo adquieren especial relevancia, pues facultan tanto al empleador como al trabajador a dar por terminado el contrato de manera unilateral.

No obstante, para que esta terminación no genere responsabilidad indemnizatoria, es imprescindible que se fundamente en una causa legalmente establecida y se tramite conforme al procedimiento de visto bueno ante la autoridad laboral competente, garantizando así el respeto a los derechos de ambas partes y la legalidad del proceso. Bajo este argumento, el adecuado cumplimiento del procedimiento permite evitar arbitrariedades y asegurar un equilibrio.

El visto bueno, por tanto, opera como un mecanismo de control que valida la legalidad de la terminación unilateral del contrato, garantizando el debido proceso y evitando abusos en el ejercicio de esta facultad. Sin embargo, su aplicación en la práctica ha generado problemáticas en términos de eficiencia, seguridad jurídica y equilibrio entre los derechos del trabajador y del empleador, lo que justifica la necesidad de diseñar un sistema más ágil y garantista basado en los modelos de despido indirecto y justificado vigentes en otras jurisdicciones.

Para comprender la problemática estructural del procedimiento de visto bueno y

justificar la necesidad de una evolución en su marco normativo, resulta imprescindible analizar su desarrollo histórico y su configuración en el derecho ecuatoriano, lo que permite identificar las razones que han generado su ineficacia y los desafíos que enfrenta el actual sistema de terminación de la relación laboral.

Evolución normativa del visto bueno en el Ecuador

Desde un análisis histórico en su artículo 183 del Código de Trabajo, el procedimiento de visto bueno fue incorporado al ordenamiento laboral ecuatoriano con la promulgación del Código de Trabajo de 1938, en donde se representó una medida para proteger a los trabajadores contra despidos arbitrarios, estableciendo un control estatal previo para la terminación de los contratos laborales, donde el proceso debe cumplirse en todas sus fases, garantizando que se observen los requisitos formales de la solicitud y que se justifique la causa presentada por el empleador o el trabajador, con el fin de decidir su aprobación o rechazo (Arteaga & Brito, 2022).

En este sentido, se determina que el mencionado artículo no ha experimentado modificaciones substanciales desde la reforma del 2012, excepto el 9 de noviembre del 2017 donde se incorporó la situación de acoso laboral entre las causales, los artículos que se vinculan para que se active el visto bueno son el Artículo 172 del Código del Trabajo el cual instauro ocho causales específicas que facultan al empleador a solicitar el visto bueno para terminar un contrato de trabajo, mientras que el Artículo 173 determina cuatro causales por las cuales un trabajador puede solicitarlo, ambas debiendo ser comprobadas para que se resuelva a favor del solicitante, asimismo, el Artículo 621 regula el procedimiento administrativo.

A partir de este contexto histórico, resulta esencial profundizar en la naturaleza jurídica del procedimiento de visto bueno y sus implicaciones prácticas, ya que este análisis permitirá evaluar si su estructura actual responde a los principios de celeridad, eficacia y

seguridad jurídica o si, por el contrario, es necesario replantear su funcionamiento para garantizar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los trabajadores.

La naturaleza jurídica del procedimiento de visto bueno y sus implicaciones prácticas

El visto bueno, aunque diseñado para ser un proceso administrativo de finalización laboral, ha evolucionado en Ecuador hacia una interacción compleja que involucra tanto a la administración pública como a la judicatura. Esta transformación según Bejarano et al. (2023), plantea dificultades sobre su claridad normativa y cuestiona su idoneidad como trámite administrativo, pues se aleja de su función inicial al involucrar criterios judiciales, lo que afecta la seguridad jurídica y genera tensiones con el principio de unidad jurisdiccional.

Por tanto, es necesario entender cómo funciona este procedimiento, el cual se utiliza cuando surge un conflicto entre el empleador y el trabajador relacionado con las causales estipuladas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, como incumplimientos laborales o conductas que justifican la terminación de la relación laboral. En estos casos, el proceso se inicia con una solicitud ante la inspectoría de trabajo correspondiente, ya sea en el lugar donde se ejecuta el contrato laboral o en el domicilio del trabajador o empleador, cumpliendo con las disposiciones de los artículos 142 y 151 del Código Orgánico General de Procesos.

El procedimiento técnico se rige, además, por la norma MDT-2024-041, que establece las directrices para la resolución de este tipo de conflictos. Según el acuerdo ministerial vigente, el proceso tiene lugar con el sorteo del inspector encargado del caso, quien verifica los requisitos de la solicitud presentada. Si estos no cumplen con las exigencias legales, se concede un plazo de tres días para corregir las inconsistencias antes de que la solicitud sea archivada. Una vez aceptada la solicitud, el Inspector del Trabajo la admitirá al trámite y

notificará a al demandado en un lapso de 24 horas, quien tiene dos días para responder en caso de notificación personal.

Posteriormente, el inspector inicia la investigación dentro de un plazo de tres días, independientemente de si el demandado respondió o no, durante esta etapa investigativa, el inspector debe intentar una conciliación entre las partes. En caso de alcanzar un acuerdo, se elabora un acta que formaliza el consenso. Si el conflicto persiste, el inspector puede requerir pruebas adicionales o suspender la audiencia por un máximo de tres días para obtener mayores aclaraciones. Tras concluir la investigación, el inspector tiene un plazo de tres días para emitir una resolución que, entre otras medidas, puede incluir la devolución o entrega de montos retenidos por suspensiones laborales, siempre que proceda.

No obstante, este acto administrativo no es definitivo, ya que las partes tienen derecho a apelar la decisión emitida, la cual puede ser presentada en un plazo de tres días tras la notificación de la resolución, y será revisada por el director regional del Ministerio de Trabajo dentro de los diez días siguientes o por la Subsecretaría de Trabajo, según corresponda. Es importante destacar que la apelación no impide que las partes recurran a un Juez de Trabajo para buscar una resolución judicial del conflicto, criterio que es respaldado por el artículo 173 de la Constitución ya que cualquier acto administrativo puede ser impugnado judicialmente.

Otro aspecto relevante del procedimiento administrativo es el tiempo límite para presentar la solicitud, el cual es de un mes desde el momento en que surge la necesidad o el derecho. Este plazo depende de la naturaleza del incidente, conforme a las disposiciones del Código de Trabajo. Además, si el inspector no resuelve la solicitud en un plazo de un mes desde su notificación, el procedimiento caduca, anulando cualquier avance o resolución en el caso.

Desde un plano crítico después de todo lo redactado en este apartado, se contempla que las recientes reformas al procedimiento de visto bueno, no han logrado despejar las incertidumbres existentes, especialmente en lo referente al derecho de apelación de la resolución de visto bueno. Aunque el artículo 1 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 reconoce dicho derecho, el Código de Trabajo no lo contempla expresamente, generando un vacío normativo y, con ello, mayor complejidad en la tramitación.

La introducción de la posibilidad de apelar ante los directores regionales del trabajo, si bien puede interpretarse como una garantía adicional para las partes, también representa un desafío práctico que podría alargar significativamente el procedimiento. Por ejemplo, en ciudades como Portoviejo, donde se encuentran un aproximado de 10 inspectores de trabajo que gestionan los trámites de visto bueno, la remisión de apelaciones al director regional implica una carga procesal adicional difícil de cumplir en los plazos establecidos, como el de diez días. Este panorama pone en evidencia no solo la ineficiencia del procedimiento, sino también cómo las reformas han agravado la burocratización en lugar de aliviarla.

La problemática no se limita únicamente a las demoras procesales, según Cruz (2020), la elevada carga procesal en los juzgados laborales, combinada con recursos humanos insuficientes, es uno de los factores principales que obstaculizan la administración de justicia ágil. Este escenario, sumado a las crecientes responsabilidades asignadas a los inspectores y directores regionales, ha generado un sistema donde el costo administrativo y las demoras superan los beneficios pretendidos por la normativa. Esto ha motivado debates sobre la necesidad de avanzar hacia un sistema de despido justificado y autodespido que reduzca la intervención administrativa y permita una resolución más expedita de los conflictos laborales.

En este contexto, resulta imprescindible analizar las facultades y limitaciones del inspector del trabajo dentro del procedimiento actual, ya que su rol es determinante en la admisión, sustanciación y resolución del visto bueno. Por ello, el siguiente apartado abordará

de manera detallada el marco normativo que regula la actuación del inspector del trabajo, así como las problemáticas derivadas de su intervención en la resolución de controversias laborales.

Facultades y limitaciones del inspector del trabajo en el procedimiento actual

En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo actúa como el órgano rector encargado de implementar y supervisar las políticas laborales dirigidas a proteger los derechos de trabajadores y empleadores, particularmente en el sector privado. Una de sus dependencias más relevantes es la Inspectoría de Trabajo, que tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral.

Según el artículo 545 del Código de Trabajo, los Inspectores de Trabajo tienen facultades esenciales, tales como asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales de empleadores y trabajadores, conceder o negar solicitudes de visto bueno, etc., sin embargo, se destaca que además de estas atribuciones que la normativa explaya, en la realidad de la práctica se han ido desarrollan otras como la de presidir los tribunales de arbitraje y mediación en los conflictos colectivos, dotando así mayor responsabilidad a los inspectores en la regulación y fiscalización del entorno laboral (Código de Trabajo, 2021).

El artículo 183 del Código de Trabajo establece que los Inspectores del Trabajo tienen la competencia exclusiva para sustanciar y resolver las solicitudes de visto bueno, este procedimiento administrativo tiene como finalidad evaluar la legalidad de la terminación de una relación laboral cuando se alega la concurrencia de causales justificadas, donde una resolución favorable no solo certifica la legalidad de la terminación del contrato, sino que también garantiza que los derechos y obligaciones de las partes permanezcan intactos.

No obstante, el procedimiento presenta vacíos significativos, ya que la naturaleza jurídica de las resoluciones emitidas por los Inspectores de Trabajo son objeto de debate, por el motivo de que el artículo 168, numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador,

prohíbe que las autoridades de funciones distintas a la judicial ejerzan competencias de administración de justicia. Por lo tanto, las decisiones emitidas en el marco del trámite de visto bueno se califican como actos meramente administrativos y no jurisdiccionales, lo que implica que no tienen la fuerza vinculante de una sentencia judicial.

A pesar de aquello, estas resoluciones pueden producir efectos jurídicos inmediatos que afectan los derechos de las partes, generando una tensión entre la normativa laboral y el principio de unidad jurisdiccional. En este contexto, Andrade et al. (2019), subrayan que el sistema de justicia laboral en Ecuador enfrenta una problemática clave debido a la indebida impugnación de las resoluciones de visto bueno. Este fenómeno no solo sobrecarga a los jueces y a los inspectores del trabajo, desviándolos de sus competencias esenciales, sino que también compromete la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica, pilares fundamentales del Estado de Derecho.

Por muestra, en la Sentencia N.º 0257-2013-SL, emitida por la Sala de lo Laboral de la Corte 30 Nacional de Justicia el 8 de mayo de 2013, se analizó la naturaleza jurídica de las resoluciones de visto bueno, concluyendo que estas deben ser consideradas como informes y no como decisiones inamovibles (Sentencia n.º 0257-2013-SL, 2013), permitiendo así su impugnación y revisión en instancias superiores judiciales.

De la misma forma el caso 17316-2019-00033, emitido por la Corte Nacional de Justicia, introduce el reconocimiento explícito de la figura del despido indirecto en el contexto de solicitudes de visto bueno. Este pronunciamiento no solo visibiliza la necesidad de normar adecuadamente este mecanismo, sino que también resalta la carga que representa para los inspectores de trabajo la evaluación de estas circunstancias complejas (Sentencia n.º 17316-2019-00033, 2019).

De manera adicional otra contradicción, se encuentra en la Disposición General Segunda del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, el cual establece que los Inspectores de

Trabajo están facultados para declarar la caducidad de cualquier proceso que no haya sido resuelto y tenga más de 30 días en trámite. Esta disposición, aunque busca garantizar la celeridad en la gestión administrativa, puede afectar los derechos de las partes si no se gestiona adecuadamente.

Asimismo, se evidencia una contradicción cuando el Inspector de Trabajo está obligado a conocer y resolver una solicitud de visto bueno presentada después de una demanda judicial sobre el mismo asunto, en tales casos, las decisiones del inspector no tienen un efecto determinante en sede judicial, ya que la resolución del juez prevalece sobre cualquier acto administrativo.

En concreto, las deficiencias estructurales del procedimiento de visto bueno trascienden el ámbito de la tutela laboral y comprometen la eficiencia del sistema de justicia, generando una sobrecarga procesal en las Inspectorías de Trabajo y en la jurisdicción ordinaria (Pinargote, 2024). La creciente judicialización de estos conflictos y el uso indebido del visto bueno como mecanismo dilatorio han incrementado exponencialmente el volumen de casos, afectando la celeridad y eficacia en la resolución de controversias laborales. En este sentido, resulta imperativo examinar la carga procesal y los costos administrativos derivados de la tramitación del visto bueno.

La carga procesal y los costos administrativos del procedimiento de visto bueno

El procedimiento de visto bueno constituye un factor relevante en la sobrecarga del sistema laboral ecuatoriano. Entre 2020 y 2022, se registraron más de 2,500 solicitudes anuales en diversas provincias del país, según información obtenida de los informes y boletines anuales publicados en el sitio oficial del Ministerio de Trabajo www.trabajo.gob.ec. En la provincia de Manabí, particularmente en la ciudad de Portoviejo, los datos reflejan que en 2020 se gestionaron 660 solicitudes, cifra que disminuyó a 230 en 2022 y ascendió ligeramente a 245 en el período comprendido entre enero y diciembre de 2023.

Este elevado volumen de trámites genera una carga considerable para el sistema, extendiendo los tiempos de resolución a un rango promedio de entre 30 y 90 días. Este retraso impacta negativamente en la administración eficiente de la justicia laboral, prolongando la solución de conflictos y afectando la celeridad procesal requerida en el ámbito del derecho del trabajo.

De la mano de aquello un aspecto crítico dentro del análisis de este procedimiento es el elevado índice de impugnaciones. Según Andrade (2024), aproximadamente el 35 % de las solicitudes de visto bueno en Ecuador son objeto de impugnación. Un claro patrón de estas deficiencias se evidencia en el Caso No. 270918-2018, en el que el Inspector del Trabajo vulneró el derecho al debido proceso, como resultado, la resolución administrativa fue anulada en sede judicial. De manera similar, en el Caso No. 271488-2018, el Inspector cometió errores en la valoración de la prueba al desestimar injustificadamente los registros de asistencia manuales del empleador, lo que llevó al juez a revocar la decisión por falta de fundamentación.

Siguiendo con esta línea, el impacto del procedimiento no se limita únicamente a la carga administrativa, ya que existen consecuencias económicas y sociales que afectan a los tres actores principales del proceso: trabajadores, empleadores y el Estado. Para los trabajadores, los retrasos y la incertidumbre asociada afectan su estabilidad económica y emocional, alargando el acceso a indemnizaciones o resoluciones favorables.

Por su parte, los empleadores enfrentan obstáculos como lo son, los costos legales y la pérdida de productividad derivada de conflictos laborales prolongados. Finalmente, el Estado asume una sobrecarga en sus sistemas administrativos y operativos, enfrentando costos adicionales que dificultan una gestión eficiente por parte de los inspectores laborales, generando demoras en la tramitación. (Herrera & Rojas, 2020).

La discusión sobre la carga procesal y los costos administrativos del procedimiento de

visto bueno nos lleva a reflexionar sobre la relación entre los principios constitucionales y laborales en conflicto, en particular, se debe analizar cómo la estabilidad laboral, la libertad de contratación y la celeridad procesal interactúan en el marco de la terminación del contrato de trabajo y cómo un eventual cambio en el procedimiento podría garantizar un equilibrio adecuado entre estos derechos fundamentales.

Principios constitucionales y laborales en conflicto: Estabilidad laboral, libertad de contratación y celeridad procesal

Principio estabilidad laboral

Para el estado ecuatoriano resulta fundamental garantizar y proteger los derechos de los trabajadores, es por ello que en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33, establece que el trabajo es un derecho y deber social, protegido por el Estado. Por este motivo, el principio de estabilidad laboral, consagrado como una garantía, donde el gobierno reconoce y tutela como un pilar fundamental de la vida económica y social del país.

Este principio surge con el propósito de evitar el desempleo y el subempleo. Tal como lo establece el artículo 325 de la Constitución, el Estado está obligado a garantizar el derecho al trabajo en todas sus modalidades, incluyendo el trabajo autónomo y el de autosustento, con el objetivo de proteger tanto a los trabajadores como a su productividad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por ende, la estabilidad laboral tiene su base en la conservación del empleo y, por ende, asegura a los trabajadores una permanencia razonable en sus puestos mientras cumplan con las funciones para las que fueron contratados. En este sentido Morales (2021), afirma que la estabilidad laboral constituye la columna vertebral del derecho del trabajo. Este derecho no implica inamovilidad absoluta, sino una garantía de que la relación laboral únicamente podrá ser terminada bajo las causales establecidas en la ley y siguiendo los procedimientos correspondientes.

De igual manera, el artículo 326 de la Constitución estipula que la relación laboral debe mantenerse mientras subsistan las condiciones objetivas que la originaron, salvo en los casos previstos legalmente. Por otro lado, el artículo 327 refuerza esta protección al prohibir cualquier forma de precarización laboral, como la intermediación, la tercerización en actividades propias de la empresa, la contratación por horas o cualquier otra práctica que atente contra los derechos laborales individuales o colectivos.

Desde un enfoque conceptual, la relación laboral, como sostienen Niezna & Davidov (2023), presenta una dualidad esencial, por un lado, implica un acuerdo voluntario entre empleado y empleador en el que el trabajador recibe una remuneración por su labor, bajo la supervisión del empleador. Por otro lado, está regulada intensamente por normas laborales que reconocen la desigualdad de poder entre las partes, justificando la intervención normativa para nivelar la negociación y proteger los derechos laborales.

Asimismo, Atkinson (2023), resalta que las normativas laborales no solo limitan las interferencias del empleador, sino que actúan como un pilar para que el Estado cumpla con su deber de proteger los derechos humanos de los trabajadores. A través de la imposición de obligaciones positivas, las leyes laborales garantizan el respeto de los derechos humanos dentro de la relación laboral y evitan posibles abusos, fortaleciendo la estabilidad del trabajador en el empleo.

Finalmente, la estabilidad laboral no se ve afectada si se reforman procedimientos administrativos como el de visto bueno en los casos de despido directo o indirecto, siempre que se mantenga el respeto a los derechos fundamentales de las partes. Este procedimiento, aunque diseñado para proteger al trabajador, puede tornarse excesivamente burocrático, afectando incluso su derecho a desvincularse de manera voluntaria.

No obstante, la estabilidad laboral debe armonizarse con el principio de libertad de contratación, el cual confiere a las partes la facultad de constituir relaciones laborales

conforme a su autonomía de la voluntad. En consecuencia, el análisis de este principio resulta imprescindible para comprender su incidencia en la configuración normativa del vínculo laboral, asegurando que su ejercicio no derive en prácticas lesivas a la seguridad jurídica ni en formas de precarización del empleo.

Principio de libertad de contratación

El principio de libertad de contratación, se configura como un derecho fundamental que faculta a los particulares para decidir con quién contratar, establecer el objeto del contrato, definir las reglas que regirán esa relación contractual y determinar los mecanismos de resolución de conflictos que puedan surgir entre las partes. Cabe resaltar que esta libertad no es absoluta, ya que sus límites se encuentran establecidos en la ley, la moral, las buenas costumbres y, en definitiva, el orden público (Lobato, 2023).

En Ecuador, la libertad de contratación está garantizada tanto en el ámbito constitucional como en la legislación laboral y se complementa con los compromisos internacionales que el país ha asumido en materia de derechos laborales. La Constitución de 2008, en su artículo 33, establece que el trabajo es un derecho y un deber social, reconociéndolo como base de la economía y de la vida digna.

Este precepto incluye el derecho de las personas a elegir libremente su ocupación y a gozar de condiciones laborales que respeten su dignidad. Asimismo, el artículo 66, numeral 16, consagra explícitamente el derecho a la libertad de contratación, mientras que el numeral 17 garantiza la libertad de trabajo, consolidando la posibilidad de que los individuos participen en relaciones laborales de manera voluntaria y bajo términos acordados (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Código de Trabajo ecuatoriano también consagra este principio en el artículo 3, destacando que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la actividad lícita que prefiera, con la garantía de que ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos no

remunerados o trabajos remunerados fuera de las excepciones legales. Este artículo refuerza la idea de que la relación laboral debe fundarse en un acuerdo voluntario enmarcado en la legalidad (Código de Trabajo, 2021). Sin embargo, la redacción de esta norma sugiere un enfoque prioritario hacia la protección del trabajador, dejando entrever una asimetría en el derecho a la libertad de contratación desde la perspectiva del empleador.

Desde la óptica del empleador, como lo expone Muñoz (2021), parte de la libertad de empresa, este principio permite al empleador decidir no solo sobre la contratación de su personal, sino también sobre otros aspectos como sus proveedores y las condiciones de compra, venta y distribución, lo que constituye un atributo esencial de su capacidad de organización y decisión empresarial. Por ende, si bien el empleador está sujeto a cumplir con las normas que buscan proteger los derechos del trabajador, también cuenta con la facultad de establecer requisitos, perfiles laborales y cláusulas contractuales que respondan a las necesidades de su actividad económica.

En efecto, opera como un componente de equilibrio entre los derechos y deberes de las partes involucradas, en donde la efectividad del principio de libertad de contratación en el derecho laboral ecuatoriano exige su ejercicio sin trabas derivadas de estructuras procesales onerosas o dilaciones injustificadas. La observancia del principio de celeridad se erige como un imperativo para optimizar los mecanismos jurídicos que rigen la contratación, modificación y extinción de la relación laboral. La determinación de su alcance y operatividad constituye, por tanto, un aspecto central en el desarrollo del presente estudio.

Principio de celeridad

El principio de celeridad, constituye un pilar fundamental para garantizar el acceso efectivo a la justicia y la tutela judicial oportuna. En el ámbito del derecho laboral, la observancia de este principio reviste especial importancia, dado que la demora en la resolución de los conflictos laborales puede afectar gravemente los derechos fundamentales

de las partes, en particular, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

La justicia ecuatoriana ha sido históricamente objeto de críticas por su lentitud y falta de eficacia en la resolución de los procesos judiciales. Esta realidad ha permitido que, en numerosas ocasiones, las partes procesales incurran en estrategias dilatorias que entorpecen la pronta resolución de los litigios. En este sentido, el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho de toda persona al acceso efectivo a la justicia, con las garantías del debido proceso, lo que implica la exigencia de procedimientos ágiles y expeditos que permitan la resolución pronta y justa de los conflictos laborales.

Desde una posición teórica, Larrea (2009) señala que la correcta gestión procesal bajo el principio de celeridad requiere el cumplimiento estricto de los plazos establecidos en la normativa, evitando así retrasos injustificados que puedan menoscabar los derechos de los trabajadores y empleadores. Asimismo, enfatiza la necesidad de fomentar el sistema oral dentro de los procedimientos judiciales, pues este mecanismo contribuye a la inmediatez y transparencia en la adopción de decisiones jurisdiccionales.

Otro aspecto fundamental vinculado a la celeridad es la economía procesal, que se manifiesta en la premisa de que una justicia tardía equivale a una denegación de justicia. La optimización del tiempo y los recursos procesales es esencial para asegurar que las decisiones judiciales se dicten con prontitud, evitando la acumulación de trámites innecesarios que retrasen el acceso a la tutela efectiva de derechos.

Asimismo, Carrión (2007) introduce el concepto de eficacia jurídica, entendido como la capacidad del sistema de justicia para garantizar el cumplimiento de los plazos y términos procesales establecidos en la normativa. Desde este enfoque, un sistema jurídico que no logra materializar sus disposiciones dentro de tiempos razonables carece de operatividad y se reduce a un conjunto de normas carentes de aplicación efectiva.

En este contexto, la aplicación del principio de celeridad se convierte en un eje central

en el rediseño del sistema de terminación de la relación laboral en el país. Para evaluar con mayor profundidad la necesidad de una reforma, es clave examinar los estándares laborales internacionales aplicables a la terminación del vínculo laboral. Esto permitirá determinar si el procedimiento actual de visto bueno se alinea con los compromisos adquiridos por Ecuador en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros tratados internacionales, o si se requiere una adecuación para garantizar un sistema laboral más eficiente y equitativo.

Estándares laborales aplicables sobre la terminación del vínculo laboral desde el ámbito internacional

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Ecuador son de vital relevancia en la protección laboral, ya que establecen normas internacionales que garantizan los derechos fundamentales de los trabajadores, es por ello que la ratificación de estos convenios refleja el compromiso de Ecuador con los estándares internacionales en materia de trabajo, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo, ya que a través de los convenios, se busca proteger derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la libertad sindical, las condiciones de trabajo decentes y la seguridad social.

Por ejemplo, el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, (1982), regula la protección de los trabajadores frente a despidos injustificados y establece normas que los Estados deben adoptar para garantizar que las terminaciones de contratos laborales sean justas y basadas en causas válidas y debidamente alineadas con los principios de protección de los derechos laborales.

En resultado, la compatibilidad del despido justificado y el despido indirecto con tratados internacionales y estándares globales se sustenta en los principios de protección laboral establecidos por la OIT y otros instrumentos de derechos humanos, ahora bien, el

despido justificado se alinea con los principios del Convenio 158, promoviendo un balance entre los derechos de los empleadores y la protección de los trabajadores, sin los excesos burocráticos asociados al visto bueno.

Por su parte, el despido indirecto, donde el trabajador termina la relación laboral debido a faltas graves del empleador, como por ejemplo el Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración refuerzan la obligación de garantizar condiciones justas, cuya violación puede justificar que el trabajador alegue despido indirecto. En este sentido, el reconocimiento de estándares internacionales sobre la terminación del contrato laboral no solo refuerza la necesidad de proteger a los trabajadores frente a despidos arbitrarios, sino que también establece directrices para la modernización de los sistemas nacionales.

Dado este marco de referencia, a continuación, se examinarán los principales sistemas jurídicos que han adoptado el despido justificado y el despido indirecto como alternativas al procedimiento tradicional de terminación del contrato laboral, con el propósito de extraer lecciones relevantes para el diseño de un modelo adecuado a la realidad ecuatoriana.

El despido justificado y el despido indirecto como modelo alternativo: Análisis comparado

En sus inicios, el derecho laboral estatal era esencialmente procesal y establecía un marco regulatorio que permitía a sindicatos y empleadores definir conjuntamente las normas sustantivas aplicables en el trabajo, un proceso autónomo donde cada grupo mantenía independencia para construir las condiciones laborales. Así lo explican Dukes & Streeck (2020), quienes destacan cómo esta normativa procesal facilitaba la autorregulación y aseguraba un equilibrio en las relaciones laborales.

En este marco, los conceptos de despido justificado y despido indirecto emergen como figuras esenciales para comprender los límites y garantías dentro de la relación laboral,

especialmente en contextos donde la rescisión del contrato de trabajo es objeto de regulación. Por este motivo en el ámbito ecuatoriano, se explica por Monesterolo (2011), el concepto de que, aunque el "visto bueno" puede equipararse conceptualmente a estas formas de despido en la práctica su procedimiento y naturaleza difieren significativamente, pues en Ecuador está supeditado a una autorización administrativa que actúa como filtro previo.

Por lo tanto, es necesario, puntualizar dichos conceptos donde el despido justificado, conforme a lo señalado por Bravo (2019), se configura como una terminación válida del contrato de trabajo, fundamentada en la existencia de una causa justa, debidamente comprobada y contemplada en la ley. El autor advierte que los estándares para determinar la validez del despido justificado han evolucionado, adoptándose criterios jurisprudenciales más estrictos que buscan garantizar el cumplimiento de los principios laborales.

Por otro lado, el despido indirecto representa una figura opuesta en cuanto a su dinámica, puesto que de acuerdo con Alarcón et al. (2019), se produce cuando el trabajador se ve obligado a dar por terminada la relación laboral debido a conductas imputables al empleador que imposibilitan la ejecución normal del contrato. Estas conductas pueden incluir el incumplimiento de obligaciones fundamentales como el pago de la remuneración, agresiones físicas o morales, o cambios unilaterales en las condiciones de trabajo que afectan sustancialmente la estabilidad del empleado.

La importancia de estas figuras jurídicas radica en su capacidad para equilibrar los intereses de ambas partes en la relación laboral, proporcionando herramientas legales que previenen el abuso y garantizan la estabilidad en el ámbito laboral. Bajo este panorama, resulta pertinente realizar un análisis comparado con legislaciones de países como, Chile y Perú, para identificar prácticas y soluciones que fortalezcan el sistema laboral ecuatoriano.

Caso Chile

El país de Chile se ha consolidado como un referente en la implementación de

mecanismos legales relacionados con el despido justificado y el despido indirecto, conocidos en su normativa como autodespido. Estas figuras jurídicas han sido desarrolladas para garantizar un balance adecuado entre los derechos de los trabajadores y los empleadores, proporcionando herramientas claras y efectivas para resolver conflictos laborales. A continuación, se analizan los aspectos clave del despido justificado y el despido indirecto, así como las lecciones aprendidas que pueden ser adaptadas al contexto jurídico ecuatoriano.

Despido justificado

En el sistema jurídico chileno, las causales de despido constituyen las razones legales que permiten al empleador terminar el vínculo laboral con un trabajador, siempre que dichas razones sean justificadas y válidas ante la ley. Estas causales están detalladas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo. De no cumplirse con los requisitos legales, el trabajador tiene la facultad de presentar un reclamo ante la Dirección del Trabajo, garantizando la protección de sus derechos laborales.

El procedimiento de despido justificado se activa en Chile cuando el empleador comunica la terminación del contrato laboral al trabajador, indicando de forma expresa la causal legal aplicable, de acuerdo al artículo 161 del Código de Trabajo, esta comunicación debe realizarse por escrito, ya sea personalmente o mediante correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo correspondiente (Código del Trabajo Chile, 2001).

Además, el empleador debe detallar los hechos que fundamentan la causal invocada, el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el mes anterior al despido, y el monto de las indemnizaciones, si corresponden. También se especifica si el finiquito será presencial o electrónico, recordando al trabajador que este proceso es voluntario y puede realizarse ante un ministro de fe.

El Código del Trabajo exige que la comunicación de despido se realice con una anticipación mínima de 30 días, salvo que se opte por pagar una indemnización sustitutiva de

aviso previo equivalente a un mes de salario. En caso de proceder con el aviso anticipado, la información sobre el estado de pago de las cotizaciones debe ser proporcionada al trabajador el día en que se termina la relación laboral. Al finalizar, el pago de las obligaciones pendientes y la ratificación del finiquito deben efectuarse ante un inspector del trabajo o un notario público, cumpliendo con todas las formalidades legales.

Despido indirecto o autodespido

El despido indirecto, conocido en Chile como autodespido, constituye una herramienta jurídica que permite al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, en respuesta al incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del empleador. Este mecanismo, reconocido en el artículo 171 del Código del Trabajo, no solo protege los derechos del trabajador, sino que también le garantiza el acceso a las indemnizaciones correspondientes.

Entre las causales de autodespido establecidas en los artículos 160 y 171 del Código del Trabajo se incluyen: falta de probidad del empleador, acoso sexual, agresiones físicas, injurias, mobbing, incumplimientos que afecten la salud o seguridad del trabajador, y la falta de pago de remuneraciones o cotizaciones previsionales. Para ejercer este derecho, el trabajador debe detallar los hechos en una carta dirigida al empleador y a la Inspección del Trabajo. Posteriormente, dispone de 60 días hábiles para presentar una demanda judicial, plazo que puede extenderse a 90 días si previamente se realiza un reclamo administrativo (Código del Trabajo Chile, 2001).

En términos probatorios, el trabajador tiene la carga de demostrar el incumplimiento del empleador, presentando pruebas documentales, testimoniales u otras evidencias. Si un tribunal reconoce el autodespido, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, y un incremento de hasta el 80 % en función de la causal alegada.

Caso Perú

En Perú, el despido se entiende como una de las formas de extinción del contrato laboral, definida en la jurisprudencia como una decisión unilateral del empleador que pone fin a la relación de trabajo. Este puede clasificarse en despido justificado o incausado, dependiendo de si existe o no una causa legalmente contemplada que lo sustente. Según Reátegui (2022), el despido justificado se encuentra regulado en los artículos 23 y 24 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo un marco normativo que equilibra los derechos de empleadores y trabajadores.

Despido justificado

En el marco constitucional peruano, el despido justificado se alinea con el artículo 22 de la Constitución, que protege el derecho al trabajo, y el artículo 27, que permite la terminación de la relación laboral por causa justa. Para proceder con un despido de este tipo, el empleador debe cumplir con un procedimiento específico que incluye, en primer lugar, el envío de una carta de preaviso en la que se detallen los hechos que sustentan la causal de despido, otorgando al trabajador un plazo de seis días para realizar sus descargos o treinta días si la causa está relacionada con su capacidad laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 1997).

En casos de faltas graves flagrantes, el empleador puede emitir directamente la carta de despido, siempre garantizando el respeto a los derechos de defensa del trabajador y abonando las remuneraciones y beneficios correspondientes durante el proceso. Este procedimiento asegura que el despido sea debidamente fundamentado y comunicado al trabajador, cumpliendo con las formalidades legales y evitando arbitrariedades.

Despido indirecto

El despido indirecto en Perú se produce cuando los actos de hostilidad del empleador

son equiparables a un despido, permitiendo al trabajador la terminación de la relación laboral por causas imputables al empleador. La normativa establece que el trabajador debe emplazar por escrito al empleador, detallando el acto de hostilidad y otorgándole un plazo no menor a seis días naturales para presentar descargos o corregir su conducta.

Si el empleador no enmienda su conducta, el trabajador puede optar por demandar el cese de la hostilidad y la imposición de sanciones al empleador o, en su defecto, por la terminación del contrato de trabajo con el consecuente pago de indemnización equivalente a un despido arbitrario. Este mecanismo refuerza la protección del trabajador frente a conductas abusivas y garantiza la posibilidad de recurrir a las instancias legales para salvaguardar sus derechos (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 1997).

Diseño de un sistema de despido indirecto y justificado en sustitución del procedimiento de visto bueno en Ecuador

El procedimiento de visto bueno, concebido en la legislación ecuatoriana como un mecanismo, si bien formalmente se presenta como un trámite administrativo, su naturaleza procesal difiere sustancialmente del acto administrativo, lo que ha derivado en una falta de eficacia y seguridad jurídica para empleadores y trabajadores siendo insuficiente (Narváez, 2020).

Por ende, se propone el diseño e implementación de un modelo de despido justificado y despido indirecto en sustitución del visto bueno, con el objetivo de optimizar la administración de justicia laboral y armonizar el sistema con los principios de estabilidad laboral y libertad de contratación. La propuesta se estructura sobre la base de un procedimiento simplificado, en el que el empleador o el trabajador notifiquen por escrito a la otra parte la decisión de dar por terminado el contrato, detallando las razones que fundamentan su decisión, sin la necesidad de inmiscuir a la autoridad administrativa en una etapa previa.

Esta modificación no implica la eliminación de los efectos jurídicos derivados del visto bueno, sino que plantea una reestructuración de su procedimiento por un modelo más eficiente, ágil, con el objetivo de optimizar su aplicación. Asimismo, este nuevo enfoque pretende asegurar el respeto a los derechos de ambas partes, fortaleciendo las garantías procesales y promoviendo un equilibrio entre la protección del trabajador y la capacidad del empleador para ejercer la terminación de la relación laboral dentro de un marco.

Bajo este esquema, el despido justificado se configuraría como la facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo cuando el trabajador incurra en incumplimientos contractuales previamente establecidos y tipificados en la ley. Desde la suscripción del contrato, ambas partes tendrían pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones, de manera que, ante una falta grave cometida por el trabajador, el empleador podría proceder a su despido sin necesidad de un trámite administrativo previo.

La terminación se formalizaría mediante la entrega de una carta de despido en la que consten las causales invocadas y la descripción detallada de los hechos que sustentan la decisión, el despido quedaría perfeccionado con el correspondiente finiquito, el cual incluiría el pago de las remuneraciones pendientes, bonificaciones y demás derechos laborales adquiridos.

La implementación de este mecanismo encuentra respaldo doctrinario en Bejarano (2019), quien señala que el despido justificado constituye una facultad legítima del empleador, siempre que se base en conductas tipificadas y previamente aceptadas por las partes. No obstante, con el propósito de garantizar la seguridad jurídica y evitar abusos, el trabajador tendría la posibilidad de impugnar la terminación laboral a través de una acción por despido intempestivo, revirtiéndose la carga de la prueba en su contra.

Es decir, correspondería al trabajador demostrar que la terminación fue arbitraria o que la carta de despido no contenía una causal válida. A su vez, el empleador tendría la

obligación de presentar pruebas documentales y testimoniales que respalden la justificación del despido. La sustanciación de este proceso se llevaría a cabo mediante el procedimiento sumario, reduciendo los tiempos de resolución y descongestionando las Inspectorías del Trabajo.

Desde el punto de vista procesal, la acción del empleador para ejecutar el despido justificado prescribiría en el plazo de un mes desde la ocurrencia del hecho, salvo en casos de falta de probidad o conducta inmoral, en cuyo caso el término se contaría desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento del hecho. En contraste, el trabajador dispondría de un plazo de tres años para demandar la nulidad del despido y exigir el pago de indemnizaciones, conforme a las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo (2005).

Por otro lado, el despido indirecto o autodespido, inspirado en los modelos de Chile y Perú, se erigiría como una herramienta idónea para la protección de los derechos del trabajador frente a actos de hostilidad o incumplimientos graves por parte del empleador. La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en Ecuador, respecto al despido indirecto ha precisado lo siguiente:

Este Tribunal señala que la configuración del despido, no se realiza únicamente a través de un acto directo, unilateral y arbitrario por parte del empleador, sino que también hay casos que la doctrina denomina despidos indirectos, debido a cierto comportamiento del empleador que impide que el trabajador siga laborando, considerando a este último en situación de despido (Sentencia n.º 978-2011, 2011).

En este caso, el trabajador tendría la potestad de extinguir la relación laboral cuando el empleador incurra en conductas que vulneren sus derechos fundamentales o constituyan incumplimientos contractuales graves. Para su procedencia, el trabajador deberá notificar formalmente al empleador sobre los hechos que motivan su decisión, concediéndole un plazo razonable de diez días para la subsanación del incumplimiento. Si el empleador no rectifica

su conducta en dicho término, el trabajador podrá recurrir a la vía judicial para hacer valer sus derechos y reclamar las indemnizaciones correspondientes al despido arbitrario.

Esta reestructuración normativa constituye un avance sustancial en la modernización del régimen laboral ecuatoriano, la sustitución del visto bueno por un sistema de despido indirecto y justificado optimizaría la gestión de los conflictos laborales, mitigando la congestión en las Inspectorías del Trabajo y garantizando una resolución más ágil y eficiente de las controversias. Asimismo, la centralización de estos procedimientos en la jurisdicción judicial fortalecería el debido proceso y el derecho a la defensa, consolidando un marco normativo más garantista y equitativo.

El impacto de esta transformación trasciende la mera modificación procedimental, incidiendo directamente en la eficiencia del sistema laboral. La adopción de un modelo estructurado sobre principios de celeridad y seguridad jurídica permitiría una transición hacia un esquema más equilibrado, donde se optimicen los tiempos procesales sin menoscabar las garantías de las partes. A continuación, se analizará cómo este diseño normativo proyecta un nuevo paradigma en la administración de justicia laboral, orientado a la consolidación de un sistema más ágil y equitativo.

Análisis de los resultados y discusión

La investigación evidenció que el procedimiento de visto bueno, regulado por los artículos 183 y 621 del Código del Trabajo ecuatoriano así como su acuerdo ministerial, presenta deficiencias estructurales que comprometen su eficacia como mecanismo de terminación del contrato laboral en los supuestos del artículo 169, numerales 7 y 8. En este sentido, el análisis de cinco casos que fueron tomados como ejemplo en los diferentes apartados de los fundamentos teóricos, evidenció que en el 80% de ellos el juez revocó la decisión del Inspector del Trabajo, principalmente por errores en la valoración probatoria, falta de fundamentación jurídica y vulneración del debido proceso.

Por ende, se constató que este procedimiento, en su configuración actual, impone una carga procesal excesiva tanto para los empleadores como para los trabajadores, debido a la duplicidad de instancias y la intervención administrativa previa a la vía judicial, lo que genera dilaciones y costos adicionales que afectan la seguridad jurídica y el principio de celeridad procesal.

El análisis comparado con los sistemas laborales de Chile y Perú demostró que la figura del despido indirecto y justificado, como alternativa al visto bueno, otorga mayor eficiencia y predictibilidad en la resolución de controversias laborales. En estos países, la supresión de la instancia administrativa y la remisión directa al ámbito judicial han permitido una reducción en los tiempos procesales y una mejor protección de los derechos de las partes.

En Ecuador, se planteó la implementación de un sistema similar el cual requeriría un cambio normativo que garantice el acceso inmediato a la jurisdicción laboral, asegurando el cumplimiento de los principios de tutela judicial efectiva y debido proceso. En tal sentido, se estructuraron dos figuras diferenciadas donde el despido justificado constituiría una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo en concreto del artículo 169 numeral 7 cuando el trabajador incurra en conductas que configuren incumplimientos graves de sus obligaciones contractuales. Se exigiría al empleador la emisión de un aviso escrito con la causal invocada y los fundamentos fácticos, con copia a la autoridad laboral.

Mientras que el despido indirecto en vínculo al artículo 169 numeral 8, e inspirado en el autodespido chileno y el despido indirecto peruano, otorgaría al trabajador la facultad de extinguir la relación laboral cuando el empleador incurra en actos de hostilidad, incumplimientos contractuales graves o vulneraciones a derechos fundamentales. Se requeriría una comunicación formal dirigida al empleador con un plazo razonable para la subsanación del incumplimiento.

Desde una visión doctrinal, se observó de igual manera con Pinargote, Rojas, Herrera

entre otros autores, que el actual modelo del visto bueno enfrenta una disyuntiva entre su naturaleza administrativa y sus efectos cuasi jurisdiccionales, lo que ha generado incertidumbre en su aplicación. La falta de uniformidad en los criterios de los inspectores de trabajo y la posibilidad de revisión judicial posterior han provocado fallos contradictorios que afectan la previsibilidad de las decisiones. Así mismo sostiene que la determinación de la legalidad de la terminación laboral debería ser competencia exclusiva de los jueces laborales, en aras de garantizar una interpretación uniforme y conforme a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

En cuanto al impacto socioeconómico, se identificó que la persistencia del visto bueno como mecanismo principal de terminación contractual en los casos previstos en el artículo 169, numerales 7 y 8, afecta la estabilidad del mercado laboral al generar incertidumbre en las relaciones de trabajo y prolongar innecesariamente la resolución de conflictos. La ineficiencia de este procedimiento no solo perjudica a los empleadores, quienes enfrentan costos adicionales y riesgos procesales, sino también a los trabajadores, quienes ven restringido su acceso a una justicia laboral oportuna, cuestión que se vio inmersa en la sentencia 17316-2019-00033 emitido por la Corte Nacional de Justicia que fue objeto de estudio en la investigación.

Englobando todo lo antes mencionado, los hallazgos de la investigación respaldan la necesidad de reformar el régimen actual y transitar hacia un modelo de despido indirecto y justificado que permita una resolución más ágil y efectiva de las controversias laborales. Se recomienda la derogación del procedimiento de visto bueno y su reemplazo por un mecanismo que priorice la intervención judicial desde el inicio, garantizando la tutela efectiva de los derechos de las partes y fortaleciendo la seguridad jurídica en el ámbito laboral ecuatoriano.

Conclusiones

El análisis desarrollado en el presente estudio evidencia la necesidad de reformular el procedimiento de visto bueno en Ecuador, debido a su impacto negativo en la eficiencia del sistema de administración laboral. La revisión de su operatividad ha permitido identificar que la carga procesal derivada de su aplicación responde a múltiples factores, entre ellos, la duplicidad de instancias, la ausencia de claridad normativa en la determinación de causales y la intervención administrativa en controversias que podrían resolverse directamente entre las partes.

A la luz de estas deficiencias, el estudio comparado de sistemas jurídicos internacionales ha permitido identificar que el despido justificado y el despido indirecto constituyen mecanismos más eficientes y garantistas que el visto bueno. En países como Chile y Perú, estos modelos han reducido la intervención administrativa y trasladado la resolución de controversias a la justicia ordinaria, garantizando mayor claridad normativa y celeridad procesal. En consecuencia, la adopción de estos esquemas en Ecuador requiere ajustes normativos que respeten los principios constitucionales, asegurando un equilibrio entre la protección del trabajador y la flexibilidad del empleador.

Sobre esta base, se plantea la implementación de un sistema basado en el despido justificado y el despido indirecto, con causales tipificadas, notificación escrita obligatoria y la eliminación de la intervención administrativa previa. De esta manera, se reduciría la carga procesal, se fortalecería la seguridad jurídica y se permitiría una justicia laboral más eficiente, garantizando una mayor coherencia con los estándares judiciales y una resolución más ágil de los conflictos laborales.

Referencias

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219. (2021). *Ministerio del Trabajo del Ecuador*.
Registro Oficial Nro. 526, 30 de agosto de 2021. Quito, Ecuador. Obtenido de
<https://pudeleco.com/clegal/laboral/2021/t21-219.pdf>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041. (2024). *Ministerio del Trabajo del Ecuador*.
Registro Oficial Nro. 526, el 26 de marzo del 2024. Quito, Ecuador. Obtenido de
<https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/03/ACUERDO-MINISTERIAL-NO.-041-signed-2.pdf>
- Alarcón, V. L., Durán, O. A., & Pérez, T. D. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Revista Universidad y Sociedad, 11*(4), 42-52. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400043&lng=es&tlng=es
- Andrade, C. K. (2024). La impugnación del visto bueno y los medios probatorios en el marco del debido proceso. *Universidad Regional Autónoma de los Andes, 1-20*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/18551>
- Andrade, S. O., Eras, D. J., Saltos, S. M., & Valverde, T. Y. (2019). El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(44), 3 - 14. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/1192/66>
- Arteaga, M. A., & Brito, T. M. (2022). Reintegro de un trabajador cesado por visto bueno: Una mirada desde el derecho procesal laboral. (*Maestría en derecho Procesal y Litigación Oral*). Universidad San Gregorio de Portoviejo, Portoviejo. Obtenido de <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2566/1/2022-MDER-086.pdf>

- Atkinson, J. (2023). Employment Status and Human Rights: An Emerging Approach. *The Modern Law Review*, 1166-1196. doi:<https://doi.org/10.1111/1468-2230.12803>
- Bejarano, A. L. (2019). El Despido Justificado. *Repositorio Digital UCSG*, 11-15. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13742/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-430.pdf>
- Bejarano, J., Rodríguez, W., Páliz, S., & 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), 7236-7253. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7473/11300>
- Bravo, M. W. (2019). Causa justa y falta grave: el itinerario del despido. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10(12), 169-200. doi:<https://doi.org/10.35292/ropj.v10i12.29>
- Carrión, E. (1982). *Curso de derecho civil: de los bienes*. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, PUCE. Obtenido de <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/17770>
- Código de Trabajo. (2021). *Registro Oficial Suplemento 231 de 04-nov-2021 (Última modificación: 04-noviembre-2021)*. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Código del Trabajo. (1959). Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no. 16,827. Decreto 189-59. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/1959_d189-59_hnd.pdf
- Código del Trabajo Chile. (2001). *Congreso Nacional de Chile [Ley N.º 18.620]*. Obtenido de <https://miros.cl/wp-content/uploads/2015/03/Codigo-del-Trabajo.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador 2008. (2011). *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008, Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 568, 30-V-2024*. Obtenido de

[https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/4083/1/Constituci%
c3%bablica%20del%20Ecuador.%20Actualizada.pdf](https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/4083/1/Constituci%c3%b3n%20de%20la%20Rep%c3%bablica%20del%20Ecuador.%20Actualizada.pdf)

Constitución Política del Perú. (1993). *Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7399853/6308989-decimonovena-
edicion-oficial-de-la-constitucion-politica-del-peru-que-incluye-su-adaptacion-a-un-
lenguaje-llano.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7399853/6308989-decimonovena-edicion-oficial-de-la-constitucion-politica-del-peru-que-incluye-su-adaptacion-a-un-lenguaje-llano.pdf)

Convenio 100. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

International Labour Organization. Obtenido de

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaratio
n/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaratio
n/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf)

Convenio 111. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.

111). *International Labour Organization*. Obtenido de

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaratio
n/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaratio
n/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)

Convenio 158. (1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm.

158). *International Labour Organization*. Obtenido de

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P121
00_INSTRUMENT_ID:312303:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P121
00_INSTRUMENT_ID:312303:NO)

Cruz, C. (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. Obtenido de

<https://vlex.com.pe/vid/derecho-alimentos-tardio-cumplimiento-873475994>

Cueva, L. (2009). *Derecho Civil*. Quito, Ecuador: Génesis. Obtenido de

[https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/coleccion%20jurispru
dencial/Civil.pdf](https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/coleccion%20jurispru
dencial/Civil.pdf)

- Dukes, R., & Streeck, W. (2020). Labour Constitutions and Occupational Communities: Social Norms and Legal Norms at Work. *Journal of Law and Society*, 47, 612-638.
doi: <https://doi.org/10.1111/jols.12254>
- Gaspar Santos, M. E., Ronquillo Riera, O. I., & Zambrano Olvera, M. A. (2020). Terminación del contrato individual. Trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>
- Herrera, M., & Rojas, G. (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*, 8(3), 97-114. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892
- Lobato Castro, S. (2023). Cláusulas restrictivas de responsabilidad: análisis de su validez en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *USFQ Law Review*, 1(10), 1-26.
doi:<https://doi.org/10.18272/ulr.v10i1.2883>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (1997). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral [Decreto Supremo N.º 003-97-TR]*. *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). *Informe de inspecciones y vistos buenos 2022*. *Ministerio del Trabajo del Ecuador*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/INFORME-INSPECCIONES-Y-VISTOS-BUENOS-2022.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). *Informe de gestión 2023*. *Ministerio del Trabajo*

del Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Informe-de-Gestion-2023.pdf>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). *Informe de gestión Dirección Regional Portoviejo*. Ministerio del Trabajo del Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Informe-de-Rendicion-de-Cuentas-2023-DR-Portoviejo.pdf>

Morales Arredondo, L. (2021). La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano. *Revista latinoamericana de derecho social*(33), 69-101.

doi:<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.33.16324>

Muñoz Agredo, M. (2021). *La libertad de contratación y sus límites en el Estado social de derecho*. San Juan de Pasto: Universidad de Nariño. Obtenido de <https://sired.udenar.edu.co/7325/1/libertad%20de%20contratacion.pdf>

Niezna, M., & Davidov, G. (2023). Consent in Contracts of Employment. *The Modern Law Review*, 86, 1134-1165. doi:<https://doi.org/10.1111/1468-2230.12802>

Pinargote, J. (2024). El visto bueno y su impugnación en sede administrativa: una vía para la celeridad procesal. *Polo del Conocimiento*, 9(6), 17-40.

doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v9i6.7295>

Reátegui, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *Revista de Investigación de la Corte Superior de Justicia de Huánuco*, 5(5), 31-45.

doi:10.35292/iusVocatio.v5i5.608

Resolución de Visto Bueno No. 270918-2018. (2018). *Ministerio del Trabajo, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Pichincha*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3375/1/Mar%C3%ADa%20Cristina%20Pe%C3%B1a%20Montenegro.pdf>

Resolución de Visto Bueno No. 271488-2018. (2018). *Ministerio de Trabajo, Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Esmeraldas*. Obtenido de

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/3.-23303-2018-00508.pdf>

Sentencia n.º 0257-2013-SL. (2013). *Corte Nacional de Justicia del Ecuador*. Obtenido de

https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/contencioso_tributario/2015/257-2013%20Resolucion%20No.%20136-2015.pdf

Sentencia n.º 17316-2019-00033. (2019). *Corte Nacional de Justicia del Ecuador*. Obtenido

de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/3.-17316-2019-00033.pdf>

Sentencia n.º 978-2011. (2011). *Corte Nacional de Justicia del Ecuador*. Obtenido de

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R848-2012-978-2011.pdf>

Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo* (Segunda Edición ed.). Quito, Ecuador: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE). Obtenido de

<https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/46060>