

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TEMA:

**El debido proceso en los procedimientos administrativos de visto bueno y la búsqueda
de la verdad en el Derecho Laboral del Ecuador**

AUTORA:

Abg. Andrade Astudillo Morayma Angélica

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de:

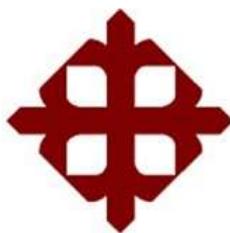
MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

TUTOR:

Dr. Efraín Humberto Duque Ruíz Msc.

GUAYAQUIL-ECUADOR

JUNIO 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Morayma Angélica Andrade Astudillo**, como requerimiento parcial para la obtención del grado académico de **Magister en Derecho mención Derecho Procesal**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Efraín Duque Ruiz

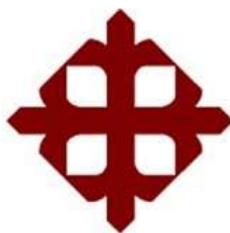
REVISOR

Dr. Johnny De La Pared Darquea

DIRECTORA DE LA MAESTRÍA

Dra. Nuria Pérez Puig

Guayaquil, 17 de junio del 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ab. Morayma Angélica Andrade Astudillo

DECLARO QUE:

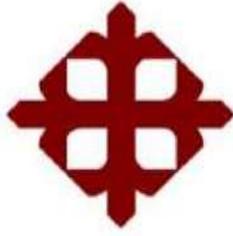
El proyecto de investigación: **“El debido proceso en los procedimientos administrativos de visto bueno y la búsqueda de la verdad en el Derecho Laboral del Ecuador”** previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, junio de 2025

EI AUTOR

Ab. Morayma Andrade Astudillo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN:

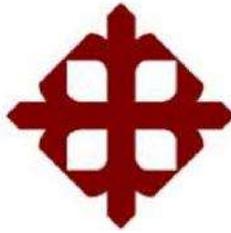
Yo, Ab. Morayma Angélica Andrade Astudillo

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del proyecto de investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: “**El debido proceso en los procedimientos administrativos de visto bueno y la búsqueda de la verdad en el Derecho Laboral del Ecuador**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, junio de 2025

EI AUTOR

Ab. Morayma Andrade Astudillo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
INFORME DE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
ingreso

TRABAJO FINAL FEBRERO 2025

0%
Todas sospechosas

4x Similitudes (ignorado)
De similitudes entre consultas
De entre las fuentes reconocidas
2x Fuentes no reconocidas (ignorado)

Nombre del documento: TRABAJO FINAL FEBRERO 2025.docx
ID del documento: 53514311465e333a1e1f16450a056138a1267
Tamaño del documento original: 285,41 KB
Anterior: []

Depositar: Miguel Antonio Hernández Teón
Fecha de depósito: 13/2/2025
Tipo de carga: Interfaz
Fecha de fin de análisis: 13/2/2025

Número de palabras: 25,406
Número de caracteres: 162,995

Ubicación de las similitudes en el documento

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Notas adicionales
1	TRABAJO FINAL DICIEMBRE 2024.docx TRABAJO FINAL DICIEMBRE 2024	100%		

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi hogar, por su apoyo en todas las etapas desde el inicio de mi carrera de Jurisprudencia.

A mis padres, a mi querida tía Marlene y mama Lupita que siempre han sido la fuente de mi inspiración y apoyo incondicional por ustedes me esfuerzo día a día para darles lo mejor de mí.

A mi compañera de vida quién entendió la importancia de mi crecimiento profesional y me apoyó para que pueda conseguir esta anhelada meta agradeciendo además su comprensión por el tiempo dedicado a los estudios.

Morayma Andrade Astudillo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme cumplir con mis metas personales y profesionales, a mi familia que gracias a su apoyo incondicional hicieron posible culminar esta maestría.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a los profesores de la maestría que dieron su tiempo y dedicación para transmitirnos su sabiduría y enriquecernos de nuevos conocimientos.

Un agradecimiento especial e imperecedera gratitud a mi Tutor, Dr. Efraín Duque Ruiz, por su invaluable tiempo, abnegada dedicación, aporte académico y tolerancia, en la dirección de este trabajo.

Índice de contenido

CAPÍTULO I	1
1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Introducción	1
1.2. Objeto de Investigación.....	2
1.3. Campo de Estudio (teoría sustantiva).....	3
1.4. Delimitación del problema	4
1.5. Premisa.....	4
1.6. Objetivos	5
1.6.1. Objetivo General.....	5
1.6.2. Objetivos Específicos.....	5
1.7. Métodos.....	5
1.8. Novedad Científica.....	6
CAPÍTULO II.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Introducción	8
2.2. Derecho laboral	8
2.3. Derecho laboral en Ecuador	9
2.4. Constitución de la República del 2008.....	13
2.5. Código del Trabajo.....	14
2.6. Causales para dar por terminado el contrato de trabajo por Visto Bueno	17

2.7. Trámite administrativo de Visto Bueno.....	19
Trámite en línea	22
Trámite presencial.....	23
Descripción del Procedimiento de visto bueno.....	24
Solicitud y contestación del visto bueno.....	24
Pruebas en el visto bueno.....	25
Investigación.....	25
Resolución del visto bueno	27
Valor Jurídico.....	38
3. MARCO METODOLÓGICO.....	40
3.1. Introducción	40
3.2. Metodología empleada	40
3.2.1. Enfoque.....	40
3.2.2. Enfoque cuantitativo	41
Enfoque cualitativo	41
3.3. Métodos.....	41
3.4. Técnicas e instrumentos	42
CAPÍTULO IV.....	43
4. RESULTADOS.....	43
4.1. Introducción	43

4.2.	Ordenamiento jurídico ecuatoriano y conflictos laborales.....	43
4.3.	Controversias de índole jurídica que se generan en las relaciones laborales	47
4.3.1.	Celeridad procesal.....	47
4.3.2.	Relaciones laborales con ciudadanos extranjeros	48
4.3.3.	Igualdad de género.....	50
4.3.4.	Impugnación del Visto Bueno	52
4.3.5.	Otras controversias.....	55
4.3.6.	Factor humano	55
4.3.7.	Legislación laboral vigente	56
4.3.8.	Finalización de la relación laboral	57
CAPÍTULO V.....		60
5.1.	DISCUSIÓN	60
5.1.2.	Introducción	60
5.1.3.	La promulgación de la Constitución de 2008	60
5.1.4.	Las Garantías constitucionales en las relaciones laborales.....	62
5.1.5.	Factores que afectan el debido proceso en la aplicación del visto bueno	67
5.2.	RESULTADOS.....	72
	Criterios éticos	73
	Imparcialidad	73
	Confidencialidad.....	74

	Honestidad y transparencia	74
	Respeto a los derechos humanos.....	74
5.1.	CONCLUSIONES	75
5.2.	RECOMENDACIONES.....	76
	CAPÍTULO VI.....	78
6.	PROPUESTA.....	78
6.1	Resumen.....	78
6.2	Título de la propuesta.....	79
6.3	Objetivo general	79
6.4	Objetivos específicos.....	79
6.5	Elementos que la conforman	79
6.6	Ámbito de la propuesta	80
6.7	Estrategias a desarrollar	81
6.8	Alcance de la propuesta.....	81
6.9	Indicadores de medición.....	82
6.10	Factibilidad	83
6.11	Recursos.....	83
6.12	Reformas Propuestas	84

Índice de tablas

Tabla 1 Sentencias de impugnación y acciones de protección, de procedimiento de visto bueno en diferentes instancias jurídicas en Ecuador.	54
Tabla 2 Estrategias para mejorar la aplicación del procedimiento de visto bueno para garantizar el debido proceso en el ámbito laboral ecuatoriano.	81
Tabla 3 Cronograma para la ejecución de la propuesta.	82

Índice de figuras

Figura 1 <i>Pasos necesarios para aprobación de procedimiento de visto bueno</i>	24
Figura 2 <i>Evolución de los conflictos laborales en el Ecuador.</i>	44
Figura 3 <i>Número de registro de denuncias durante el año 2020 y 2021.</i>	45
Figura 4 <i>Motivo de denuncias.</i>	46
Figura 5 <i>Evolución de las denuncias ingresadas y atendidas.</i>	47
Figura 6 <i>Motivos de discriminación.</i>	48
Figura 7 <i>Porcentaje de discriminación en los diferentes campos de trabajo.</i>	49
Figura 8 <i>Empleo en relación al estatus migratorio.</i>	50
Figura 9 <i>Volumen de casos atendidos por terminación de relación laboral a petición del empleado con visto bueno.</i>	53
Figura 10 <i>Motivos del finiquito.</i>	58
Figura 11 <i>Objetivos que persigue el procedimiento de visto bueno.</i>	66
Figura 12 <i>Factores que afecta la aplicación del procedimiento de visto bueno.</i>	69

Resumen

El debido proceso es un derecho de los ciudadanos para acceder de manera igualitaria a la justicia; en el ámbito laboral, los derechos de los trabajadores están consagrados en la Constitución de la República y el Código del Trabajo; sin embargo, se han observado controversias en la aplicación del procedimiento de visto bueno, para la resolución de conflictos de trabajo en el caso de despidos legales. Para analizar las causas que afectan el debido proceso durante la tramitación de Visto Bueno, se consideraron los instrumentos jurídicos que rigen la materia laboral en el Ecuador, como son: la Constitución de la República, el Código del Trabajo y la Norma Técnica para la aplicación del procedimiento de Visto Bueno; así mismo, mediante un análisis histórico-lógico, se identificaron los principales problemas que ocurren en el Ecuador a nivel laboral y los factores que conllevan a su no solución. Los resultados encontrados demuestran que existen elementos de índole humano, técnico y jurídico, que impiden la correcta aplicación de este procedimiento interpuesto por empleadores y empleados ante el Ministerio del Trabajo, para garantizarles el debido proceso, como son: el desconocimiento de las normas, negligencia para la aplicación de los instrumentos jurídicos, falta de celeridad en la aplicación e indefinición en las competencias y jurisdicción para resolverlas. En este sentido, la propuesta plantea la supervisión de las técnicas en la aplicación del procedimiento de visto bueno, campañas para la concientización de los trabajadores, inspectores del trabajo y empleadores, para la correcta aplicación de este procedimiento administrativo de terminación de la relación laboral.

Palabras Claves: El debido proceso/ Instrumentos jurídicos que rigen la Relación Laboral/ Terminación del contrato de trabajo/ Procedimiento del Visto Bueno/ Factores que impiden su correcta aplicación.

Abstract

Due process is a right of citizens to access justice equally; in the labor field, workers' rights are enshrined in the Constitution of the Republic and the Labor Code; however, controversies have been observed in the application of the approval procedure, for the resolution of labor conflicts in the case of legal dismissals. To analyze the causes that affect due process during the processing of Visto Bueno, the legal instruments that govern labor matters in Ecuador were considered, such as: the Constitution of the Republic, the Labor Code and the Technical Standard for the application of the Visto Bueno procedure; likewise, through a historical-logical analysis, the main problems that occur in Ecuador at the labor level and the factors that lead to their non-solution were identified. The results found show that there are human, technical and legal elements that prevent the correct application of this procedure filed by employers and employees before the Ministry of Labor, to guarantee them due process, such as: ignorance of the rules, negligence in the application of legal instruments, lack of speed in the application and lack of definition in the competences and jurisdiction to resolve them. In this sense, the proposal raises the supervision of the techniques in the application of the approval procedure, campaigns to raise awareness among workers, labor inspectors and employers, for the correct application of this administrative procedure for termination of the employment relationship.

Key Words: Due process/ Legal instruments that govern the employment relationship/ Termination of the employment contract/ Due Process/ Factors that prevent its correct application.

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

La Constitución de la República, aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador en 2008, es la norma suprema en el ordenamiento jurídico interno de Ecuador y sirve como tutela para la legislación y la población del país. Esta Constitución establece derechos y garantías para las personas, así como para los procesos que promuevan los ciudadanos. El Estado se compromete a proteger los derechos y, en caso de que sea necesario, imponer sanciones judiciales (Rodríguez, Erazo, Borja, & Narváez, 2020).

En el Ecuador desde la promulgación de la Constitución de Montecristi (2008), preexiste un Estado Constitucional de derechos y justicia, los mismos deben ser salvaguardados por los operadores del sistema de justicia, siendo uno de los derechos fundamentales los relacionados al ámbito laboral, que muchas veces se ve afectado por la inoportuna aplicación de los mismos, excluyendo o quebrantando garantías de igual o mayor rango constitucional.

Conforme el Art. 33 de la Constitución, se destaca que es un deber y derecho acceder a un puesto laboral y deberá el estado resguardar y garantizar la dignidad del trabajador, una vida decorosa y una remuneración justa que satisfaga sus necesidades y las de su familia (Cueva, 2014). Además, las actividades laborales son un derecho y un deber social, y será protegido por el Estado. el Art. 76 que, en cualquier proceso judicial que establezca derechos y obligaciones de cualquier índole, se asegurará el derecho al debido proceso. Es obligación de toda autoridad administrativa o judicial asegurar el cumplimiento de las normativas y que las partes ejerzan sus derechos (Asamblea Constituyente , 2008).

El Visto Bueno es un procedimiento administrativo del derecho laboral que se utiliza para resolver disputas laborales. El Código Laboral Ecuatoriano establece este proceso y, según la Constitución de la República, debe llevarse a cabo con un proceso adecuado y protección legal para proteger y garantizar las decisiones tomadas por la autoridad administrativa en relación al derecho laboral. Es también conocido como un derecho laboral que tiene como objetivo establecer el orden, el respeto y la disciplina en todas las instituciones o corporaciones. Tanto el empleador como el empleado pueden formularlo. Como resultado, el visto bueno estructura las interacciones y el comportamiento entre el empleador y el empleado. En la realidad no se observa el cumplimiento de este derecho (Torres, Salazar, Salgado, & Díaz, 2019) .

La relación entre el procedimiento administrativo de Visto Bueno, que se basa en un enfoque constitucional para garantizar la seguridad jurídica en el ámbito laboral, y el debido proceso en el ámbito laboral. Este problema surge debido a que el Código del Trabajo no incluye un procedimiento específico, lo que obliga a regirse en base a los procesos estipulados en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) y la Norma Técnica para la aplicación del Visto Bueno (Rodríguez, Erazo, Borja, & Narváez, 2020).

Espinoza y León (2021) al evaluar algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral en el cantón Machala, Ecuador, se ha observado una discrepancia entre la teoría jurídica y la aplicación del Derecho Laboral, la cual se refleja en la existencia de un marco legal establecido por la Constitución de la República y el Código del Trabajo, así como en las carencias en las interacciones laborales entre empleadores y trabajadores.

1.2. Objeto de Investigación

El objeto de esta investigación es el visto bueno como causal de terminación del contrato de trabajo, del cual se estudian los factores que avalen y garanticen el debido

proceso, para asegurar los derechos tanto de empleadores como trabajadores en la resolución de controversias o conflictos en sus relaciones de trabajo, que lleva a dar por terminada una relación laboral; procedimiento en el cual se hallan incluidos grupos de trabajadores de poblaciones vulnerables y excluidas, así como empresas del Estado ecuatoriano, en áreas de conflictividad laboral y los casos de impugnaciones judiciales de los actores sociales (trabajadores y empleadores).

1.3.Campo de Estudio (teoría sustantiva)

La investigación se enmarca dentro de lo establecido en la legislación laboral ecuatoriana, haciendo énfasis en los derechos de los trabajadores consagrados tanto en la Constitución Nacional, así como en el Código del Trabajo; aunque los problemas laborales y factores afectan el debido proceso, son ilustrados a través de algunos ejemplos, se consideró que la figura del visto bueno es trascendental, para explicar cómo puede ser perjudicial, en la proceso en la búsqueda de la verdad de los hechos, repercutiendo tanto en los trabajadores como empleadores.

A lo largo de la investigación, se describen y analizan diversos conflictos jurídicos que pueden afectar el debido proceso en el ámbito laboral ecuatoriano, cuya data esta soportada por la información recopilada en el Ministerio del Trabajo del Ecuador, consultada vía online (<https://www.trabajo.gob.ec/>), se hace énfasis en el procedimiento de visto bueno, debido a que constituye una forma legal de dar por terminada una relación de trabajo.

Aunque el Código del Trabajo es el principal marco legal que regula las relaciones laborales, también se pueden firmar contratos de prestación de servicios temporales o permanentes que establecen las condiciones de trabajo, como el trabajo a realizar, la remuneración, los horarios y todas las cuestiones relacionadas con la seguridad social y laboral del trabajador (Velin & Salas, 2022).

Para que la resolución de estos conflictos genere el mayor beneficio para las partes, el proceso debe centrarse en la búsqueda de la verdad mediante el cumplimiento de las buenas prácticas en el ámbito jurídico, con ello se busca que la misma se consiga asentada en la garantía de los derechos constitucionales determinados en el ordenamiento del derecho laboral del Ecuador (Valladares & Boelens, 2017).

1.4. Delimitación del problema

El problema que aborda esta investigación es, establecer como el incumplimiento de las normativas legales consagradas en la Constitución y el Código del Trabajo, afectan el debido proceso en el trámite de visto bueno en el campo laboral ecuatoriano.

Debido a problemas como el desconocimiento de la ley, la no concientización de los trabajadores para hacer valer sus derechos, la aplicación de procedimientos administrativos en casos particulares, las nuevas modalidades de contratación como el teletrabajo y la relación laboral con migrantes, genera la falta de celeridad en la aplicación administrativa de trámites, que son ilustrados en esta investigación, a través de los problemas que se presentan en la aplicación del visto bueno para dar por terminada una relación laboral.

1.5. Premisa

Para llevar a cabo esta investigación se partió de la premisa de que, existen algunos factores que pueden afectar el debido proceso en los trámites de visto bueno en el ámbito laboral, planteando el desarrollo de buenas prácticas de índole administrativo, que garanticen los derechos constitucionales de los involucrados (empleadores y trabajadores), para la búsqueda de la verdad en la resolución de conflictos laborales.

Se parte de la premisa de que, los derechos de las personas deben ser respetados en cualquier contexto, por ello en el ámbito laboral es fundamental el conocimiento del debido

proceso en las prácticas administrativas entre el empleador y el trabajador, con la finalidad de garantizar sus derechos constitucionales.

1.6.Objetivos

1.6.1. *Objetivo General*

Identificar las condicionantes que garanticen el debido proceso en los procedimientos administrativos de Visto Bueno en el ámbito del derecho laboral del Ecuador, para la búsqueda de la verdad.

1.6.2. *Objetivos Específicos*

1. Describir el ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales en el Ecuador.
2. Analizar las diferentes controversias que se generan en las relaciones laborales, que pueden conducir a procesos de índole jurídico en el campo laboral en el Ecuador.
3. Determinar los factores que pueden afectar el desarrollo del debido proceso en los procedimientos administrativos de Visto Bueno en el derecho laboral en Ecuador.
4. Establecer las condiciones que garanticen el debido proceso en los trámites administrativos laborales.

1.7. Métodos

Con el fin de alcanzar los objetivos y satisfacer la premisa propuesta, se aplica un enfoque de investigación fundamentado en el método histórico-lógico. Este enfoque facilita una aproximación a la evolución temporal del Derecho Laboral, mediante la revisión documental, el análisis y la síntesis, con el objetivo de establecer un marco teórico referencial que respalde las interrogantes acerca del cumplimiento del debido proceso para la resolución de disputas jurídicas en el contexto laboral.

No se llevó a cabo trabajo de campo, sino que se recurrió a la hermenéutica para la descripción y comprensión de la realidad, fundamentándose en la revisión, análisis y síntesis de la literatura en el ámbito laboral, utilizando el método analítico-sintético. Este enfoque se refiere a dos procesos intelectuales inversos que funcionan de manera conjunta: el análisis y la síntesis. El análisis constituye un proceso lógico que facilita la descomposición mental de un todo en sus componentes y atributos, en sus diversas relaciones, propiedades y componentes. En contraposición, la síntesis representa la operación inversa, que establece mentalmente la unificación o combinación de las partes previamente analizadas, esto permite identificar las relaciones y características principales entre los componentes de la realidad (Strimel, Kim, Grubbs, & Huffman, 2020).

1.8. Novedad Científica

La presente investigación es de vital importancia, ya que en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores surgen diversos eventos donde una de las partes puede verse afectada por una contraprestación inadecuada de servicios, o por la disconformidad respecto al régimen de remuneración y las condiciones laborales. Estas situaciones afectan el clima organizacional y, en muchos casos, derivan en acciones jurídicas regidas por la Ley del Trabajo del Ecuador.

En ese sentido se beneficiará de forma directa al Estado Ecuatoriano, al Ministerio del Trabajo, al Inspector del Trabajo, trabajadores y empleadores, que tendrán el instrumento para poder determinar las diferentes situaciones que pueden presentarse dentro del ámbito laboral, con relación a la forma de como terminar la relación laboral, el visto bueno, donde tanto trabajador como empleador deben tramitar la terminación del contrato ante el Inspector del Trabajo, al igual que se aprueban los ajustes causales que se encuentran dentro de la ley para dar por terminado legalmente un contrato de trabajo.

En el Código del Trabajo se detallan los elementos que deben tenerse en cuenta al finalizar un vínculo laboral a través del procedimiento de Visto Bueno, con el objetivo de garantizar que los trabajadores y empleadores puedan ejercer sus derechos de acuerdo con las causales establecidas en la normativa laboral, sin comprometer sus garantías constitucionales (Asociados Almeida Guzman , 2021).

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Introducción

A manera de sentar las bases jurídicas que rigen el desarrollo de esta investigación, sobre el cumplimiento del debido proceso en el visto bueno para la búsqueda de la verdad en el marco del derecho laboral ecuatoriano, en este capítulo se hace una revisión del contexto social, político y jurídico que rigen las bases del derecho laboral en Latinoamérica, para luego de lo global revisar el marco jurídico que rige el debido proceso para la resolución de conflicto laborales en el país, para lo cual se hace revisión de tres instrumentos jurídicos principales: en primer lugar la Constitución del Ecuador como base fundamental que consagra los derechos de los ciudadanos ecuatorianos en materia laboral, haciendo énfasis en la constitución del 2008; luego se revisa el Código del Trabajo, el cual constituye la base legal y rige las relaciones laborales en el Ecuador; y finalmente, se revisa el procedimiento de Visto Bueno como instrumento administrativo, el cual es aplicado para la resolución de conflictos entre los trabajadores y empleadores, para la terminación de la relación laboral.

2.2. Derecho laboral

El Derecho Latinoamericano del Trabajo (DLT) emergió en América Latina hacia finales del siglo XIX, coincidiendo con la emergencia de un discurso garantista como marco normativo. Se constitucionalizó en las primeras décadas del siglo pasado y desde su origen fue un derecho heterónimo y garantista, destinado a cubrir progresivamente todo el ámbito del trabajo por cuenta ajena. En las primeras tres décadas del siglo XX, se produjeron procesos sociales y se establecieron normas laborales a través de gobiernos populistas en países como Argentina, México, Brasil, Cuba y Venezuela, o mediante pactos sociales entre diversos factores de poder, como sucedió en Chile, Costa Rica y Uruguay (Raninchesi, 2020).

El pacto social entre la clase trabajadora y los empresarios, se expresa a través de una serie de disposiciones legales del sistema de relaciones laborales, que le confieren un carácter conciliador, poco conflictivo y colectivo. Con el surgimiento del Estado social de derecho, el papel de la legislación laboral cambia, convirtiendo la legislación laboral en una herramienta para distribuir la protección social.

En América Latina, los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzaron a ser ratificados en los años 1920. Los primeros acuerdos ratificados se centraron en temas como las horas laborales, la protección de la maternidad, la edad mínima y el trabajo nocturno de los menores. Después, se firmaron acuerdos sobre compensación por accidentes laborales en la agricultura y compensación por accidentes y descanso semanal en la industria. Antes de la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, cinco países de América Latina ya habían implementado la jornada de ocho horas y la semana laboral de 48 horas: Panamá en 1914, Uruguay en 1915, Ecuador en 1916, México en 1917 y Perú en 1919 (Bayadera & Pereira, 2023).

En los países democráticos, se establecen constituciones basadas en el Estado de derecho, estableciendo diversas disposiciones que protegen los derechos de los trabajadores y ayudando a construir los sistemas de seguridad social sobre la base del trabajo asalariado (Rosales, García , & Durán , 2019).

2.3. Derecho laboral en Ecuador

En el caso del Ecuador, a lo largo de la historia, se han producido hechos que marcan hitos importantes en la lucha por los derechos de la clase trabajadora. Iniciando en 1830 con el surgimiento de la República que culminó en 1929, con la unificación del Estado; este

período se caracteriza por disposiciones constitucionales insuficientes en materia de derecho laboral (Rosales, García , & Durán , 2019).

A la postre, inicia una segunda fase que empieza con el primer desarrollo de la Constitución de la República en el año 1929, dando inicio a la democratización social, y sentando las bases legales para la convivencia de los ciudadanos del Ecuador (Bresciani, Huarng, Malhotra, & Ferraris, 2021). En esta Constitución, el tema del trabajo se aborda de manera sistemática y eficaz, circunscribiendo disposiciones como: eliminación de la coacción personal a través de la esclavitud; proteger los puestos de trabajo, especialmente de mujeres y menores, regular las cuestiones relacionadas con el salario mínimo, la jornada máxima de trabajo, las vacaciones semanales obligatorias, la creación de un seguro social, el seguro médico y de los establecimientos industriales, la indemnización de los trabajadores, la no remuneración, la imposibilidad de deducir o compensar los salarios, la libertad de asociación y sindicato de trabajadores y empleadores, se prevé el establecimiento de tribunales de conciliación para resolver los conflictos laborales; establece que la ley regula las cuestiones relacionadas con el desempleo y las huelgas (Asamblea Constituyente , 2008).

Consecutivamente, con la Constitución de 1945 se introdujeron nuevas normas, entre las que se encuentran: protección de los contratos laborales. principio de inviolabilidad; reducir o modificar los derechos de los trabajadores; el concepto de salario familiar se desarrolla a través del sistema de crédito privilegiado; se determina que el salario es inmutable y que debe pagarse mediante moneda de curso legal y por un período no mayor de un mes; se especifican los límites máximos de la jornada normal de trabajo y la reducción de la jornada laboral de horas extras y en la noche; se establece un descanso semanal mínimo, ininterrumpido y retribuido de 42 horas; se reconocen los derechos sindicales de los funcionarios públicos, se debe indemnizar el despido arbitrario; la privatización del

huasipungo se conceptualiza como una terminación prematura; un aprendizaje predecible; y el derecho a participar en las ganancias de la empresa reconocida.; el salario se considera un crédito privilegiado; se establecieron servicios de inspección del trabajo urbano y rural; se establecen bonificaciones absolutas para los trabajadores en la gestión del trabajo justo; convenios internacionales legalmente ratificados incorporados a la legislación nacional; el sistema de seguridad social está organizado y estructurado, entre otros (Rosales et al., 2019).

Asimismo, la Constitución de 1978 incluye: garantizar la inviolabilidad de los derechos de los trabajadores; la correspondencia entre el derecho laboral y los principios del derecho social; solidaridad con la persona por el trabajo realizado o el servicio prestado, incluso si el contrato es realizado por un intermediario, para cumplir con las leyes sociales y los lineamientos sobre factores de remuneración para el pago de la indemnización por accidentes de trabajo (Witt, 2020).

De 1979 a 1984, a raíz de las luchas sociales y sindicales, se produjeron varios cambios sociales: se aprobó el decimoquinto salario, se aprobó la ley del trabajo de cuarenta horas y se duplicó el salario mínimo (Massenkoff & Wilmers, 2022) . En 1990 se promulga la Ley de Régimen de Maquila y Contratación a Tiempo Parcial, que permite extender las relaciones laborales a corto plazo, pero no a contratos indefinidos. En 1991 entró en vigor la Ley de Zonas Francas, que permite la posibilidad de establecer contratos de trabajo temporales; se promulgó la Ley 133 que modifica el Código del Trabajo, elevando el número de trabajadores para formar sindicatos a 30 personas (Bresciani, Huarng, Malhotra, & Ferraris, 2021).

En la Constitución de 1995, se estipuló lo perteneciente a: a transacción en el ámbito laboral, siempre que no conlleve la renuncia de derechos y se lleve a cabo ante la autoridad

pertinente y una representación de la organización laboral, sea para el sector público o el laboral, para todos los efectos de las relaciones laborales (Narváez, 2020).

En el año 2000, coincidiendo con la dolarización y la integración del país en el mercado global, se promulgaban normativas tales como: la Ley para la Transformación Económica del Ecuador y la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana. La primera integra el contrato por horas y los descansos semanales; así como una de las partes puede rescindir el contrato laboral sin compensación (Ubasart & Minteguiaga, 2021).

En la Trole II, el límite máximo se fija en la distribución de beneficios; suprime la negociación colectiva con los sindicatos generales de más de treinta miembros, regula las huelgas, facilita los despidos y ejecuta cualquier contrato de trabajo; esta Ley fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional de aquella época. Además, se estableció la subcontratación, introducida en 1998 y mejor supervisada por la reforma del Código del Trabajo (Rosales et al., 2019). Surge también más tarde la intermediación y tercerización laboral como formas de contratación, así como se regula el contrato por horas para labores continuas y discontinuas.

Con los Mandatos Constituyentes N. 2 y 4, se establecieron ciertas regulaciones y limitaciones a las indemnizaciones de los trabajadores; con el Mandato N. 8 se eliminaron la intermediación y tercerización laboral, así como el contrato por horas; se eliminaron ciertos privilegios de la contratación colectiva de que gozaban los trabajadores del sector público. En el año 2015, con la Ley de Justicia Laboral se eliminó el contrato de trabajo por tiempo fijo; en el 2020, con la Ley de Apoyo Humanitario, como consecuencia de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, se estableció el contrato especial emergente y se interpretó el

numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo y se dictaron varios Acuerdos Ministeriales, para preservar el empleo y evitar los despidos de trabajadores.

2.4. Constitución de la República del 2008

Esta Constitución constituye una Ley Suprema que establece el cambio de paradigmas en cuanto a las condiciones de trabajo, reconociendo su papel central en la economía en relación con el capital, y como su propósito último el Buen Vivir (Asamblea Constituyente , 2008).

En ella, a diferencia de otros textos constitucionales, el empleo no es solo un derecho y una obligación social, sino también una fuente de desarrollo personal y la base de la economía (Zaporojan & Negrila, 2023). Introduce cambios institucionales en el lugar de trabajo como: la abolición del trabajo infantil; principios reconocidos de no discriminación (normas establecidas para eliminar la discriminación contra los jóvenes, las personas con discapacidad y las mujeres), para los grupos de atención prioritaria; la declaración que según el Art. 327.- La relación laboral entre empleadores y empleados será directa y bilateral. Se prohíbe cualquier forma de precarización, que abarca la contratación por horas, la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, o cualquier otra forma que menoscabe los derechos de los trabajadores en forma individual o colectiva (Guailas , 2014). La infracción de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en el ámbito laboral serán objeto de penalización y sanciones conforme a la legislación vigente.

En el Art. 328 se establece que, la paga será justa y suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia. No será embargable, excepto para cubrir pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria, una vez al año. Las empresas en las que el Estado tenga una

participación mayoritaria no recibirán utilidades. La ley penalizará el fraude o falsedad en la declaración de utilidades que afecte este derecho, se promueve el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, se busca eliminar intermediarios y subcontratar mano de obra, se argumenta que la relación laboral es directa y bilateral, etc (Rosales, García , & Durán , 2019). De esta manera, se establecen leyes constitucionales para proteger a los trabajadores y garantizar su ejercicio.

Del mismo modo, desde su promulgación, se han creado nuevas alternativas para resolver diversos problemas que se presentan en el ámbito laboral, tales como: estabilidad laboral, desempleo y subempleo, igualdad de derechos y condiciones laborales de hombres y mujeres, entre estas nuevas normativas laborales se pretende ratificar el principio progresivo de los derechos laborales a través de políticas públicas establecidas en el Estado constitucional de derechos, con el único objetivo de alcanzar el Buen Vivir (Bayar & Maxim, 2020)

2.5. Código del Trabajo

El Código del Trabajo fue promulgado el 5 de agosto de 1938 y a lo largo de la historia ha tenido modificaciones con la finalidad de alinearse a los principios del Buen Vivir estipulados en la Constitución de la República del Ecuador. Las reformas planteadas en el año 2021 tienen como fin garantizar una ley laboral de acuerdo a las demandas modernas que están alineadas a la Constitución vigente, los acuerdos internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y demás normas relacionadas al ámbito.

Así, se puede apreciar que las disposiciones de este Código rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores, aplicándose a diferentes clases y condiciones de trabajo, teniendo en cuenta los estándares contenidos en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por el Ecuador.

El Código Laboral estipula normativas relativas a los contratos laborales, tanto individuales como colectivos, definiciones y normas generales, tipología, regulaciones, terminación y efectos; modalidades de compensación; responsabilidades del empleador y del trabajador; regulación de la jornada laboral, descanso obligatorio y vacaciones; trato laboral a las mujeres y menores; despido y desahucio; fondo de reserva; disponibilidad; jubilación y despido.

En adición, el Código establece que, en situaciones de incertidumbre sobre la interpretación de las leyes, reglamentos o contratos laborales, los funcionarios judiciales y administrativos deberán aplicarlas de manera que beneficie en mayor medida a los trabajadores. La manifestación del espíritu de salvaguarda y protección de los derechos constitucionales del trabajador ha sido señalada por Almeida Guzmán (2021).

En el documento Ley Orgánica para la justicia laboral (2015) y reconocimiento del trabajo en el hogar, se encuentra el Art. 1, en el cual se determinan las reformas relacionadas al Código del trabajo, donde se establece que el contrato laboral dentro de una empresa debe ser:

Art. 11.- Clasificación. - El contrato laboral podría detallarse:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A remuneración, jornada laboral, participación laboral y mixto.
- c) Por un período de tiempo indefinido, temporada, eventual y ocasional.
- d) Por obra concluida, por obra o servicio específico dentro de la actividad comercial, por trabajo y destajo; y,
- e) Equipo, colectivo o individual

Como se identifica los contratos laborales, debe desarrollarse con la finalidad de que el trabajador identifique sus actividades a desarrollar dentro de la empresa, su horario de

trabajo, los beneficios con los que cuenta, entre más aspectos; por ello el documento debe ser íntegro e irremplazable, esto con la finalidad de sobre guardar los derechos tanto del trabajador como los del empleador.

En cuanto al desahucio, las reformas se encuentran detallado en Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, de forma específica en el Art. 184, donde se cambia el procedimiento y quien puede utilizar esta forma de terminación de la relación laboral, tal cual como se establece:

Art. 30.- Refórmese el Art. 184 de la siguiente forma:

1. Sustitúyase el primer inciso del Art. 184 por el siguiente:

Art. 184.- Desahucio. - Se refiere al comunicado escrito mediante el cual un empleado comunica a la entidad empleadora su intención de finalizar el contrato laboral, incluso a través de plataformas electrónicas. La notificación se llevará a cabo con un plazo mínimo de quince días después del cese definitivo de las actividades laborales. Este periodo puede ser disminuido por la aceptación explícita del empleador al momento de la notificación (Asamblea Nacional Constituyente , 2015, pág. 10).

2. Sustitúyase el segundo inciso por el siguiente: “También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del Art. 169 de este Código (Asamblea Nacional Constituyente , 2015).

En base a lo manifestado, se establece que el desahucio se define como el comunicado que realiza el trabajador al empleador, donde da a conocer su retiro en forma voluntaria del trabajo, esta notificación debe ser emitida en los primeros quince días de la inasistencia laboral.

Se incluyen reformas al Código del Trabajo, como el despido ineficaz, dándoles protección especial a las mujeres trabajadoras embarazadas o lactantes, así como a los

dirigentes sindicales; se incluye el despido discriminatorio; se establece una causal adicional al visto bueno del empleador o trabajador, y que tiene que ver con el acoso laboral.

El procedimiento laboral para las reclamaciones individuales de trabajo, se suprime en el Código del Trabajo con la reforma al Art 575, con lo cual el procedimiento a seguirse es el sumario establecido en el Código Orgánico General del Proceso, COGEP.

2.6. Causales para dar por terminado el contrato de trabajo por Visto Bueno

En cuanto a la legislación laboral ecuatoriana, encontramos causales de terminación del contrato de trabajo si el trabajador o el trabajador y el empleador han incumplido las obligaciones contractuales; generalmente dependen del cumplimiento por parte del empleador de las acciones u órdenes patronales contenidas en las disposiciones especiales por parte del empleador, incluido el pago de una indemnización por una acción u orden que previamente se haya acordado con el trabajador para que no se pierda armonía laboral donde el contrato es vinculante para ambas partes (Bósquez J. , 2021).

Las razones del lado del empleador están en el Art. 172 del Código del Trabajo, que textualmente dice:

Art. 172.- Causas por las cuales el empleador puede rescindir el contrato. - El empleador podrá rescindir el contrato de trabajo con autorización previa en los siguientes casos:

1. La falta de puntualidad o ausencia al trabajo reiteradas e injustificadas o la interrupción del trabajo por más de tres días seguidos sin justificación dentro del mes siguiente a la jornada laboral.
2. Por infracción de la disciplina o infracción grave de las normas de orden interno aprobadas por la ley.
3. Por falta de integridad o comportamiento poco ético de los trabajadores.

4. Los daños graves al empleador, a su cónyuge, a sus padres o descendientes o a su representante.
5. Por incapacidad manifiesta del trabajador en relación con su profesión o trabajo.
6. Por quejas infundadas contra el empleador en relación con sus obligaciones de seguridad social. Si la denuncia es justificada, el trabajador también gozará de estabilidad en un puesto de trabajo permanente durante dos años.
7. Inobservancia de las medidas de seguridad, precaución e higiene prescritas por las leyes, reglamentos o autoridades competentes; o viceversa, sin justificación, prescripción y consejo médico.
8. Por cometer acoso laboral, ya sea individualmente o en conjunto con otros, a los compañeros/as del área laboral, a los empleadores/as, o a un empleado o subordinado de la empresa. Previo a la solicitud del permiso, se realizará un encuentro ante la autoridad laboral correspondiente. Además del interesado, los delegados de los trabajadores y el empleador o quien lo represente, estarán presentes en esta audiencia (Congreso Nacional, 2005, pág. 62).

Por otra parte, se señala en el Art. 173. – Motivos para que el empleado pueda declarar la finalización del contrato por parte del empleador. - En los siguientes casos, el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo con autorización previa:

1. El empleador, sus familiares o representantes hayan causado un daño grave al trabajador, a su cónyuge o pareja, a las personas mayores o descendientes.
2. La retribución pactada sea reducida, impaga o no satisfecha a tiempo.
3. Si el empleador exige al trabajador la realización de un trabajo no pactado, salvo las situaciones de urgencia definidas en el Art. 52 de esta Ley, pero siempre en el marco del contrato o convenio colectivo

4. En caso de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por el empleador, empleadora o sus representantes legales

Una vez que se solicite el permiso, se llevará a cabo una audiencia ante la autoridad laboral competente. En esta audiencia estarán presentes, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien los represente. El segundo inciso del artículo 195.3 de este código establece el monto de la compensación. La víctima de acoso podrá solicitar la disculpa pública del acosador ante la autoridad laboral competente debido a la gravedad del caso. Es responsabilidad del empleador o empleadora proporcionar una justificación razonable y suficientemente probada de las medidas tomadas y su proporcionalidad en caso de que el empleado o empleado presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral (Congreso Nacional, 2005, pág. 63).

En el Art. 310, respecto a las Causas de terminación de estos contratos manifiesta que, estos contratos se extinguen por causas ordinarias, sin perjuicio de que el empleador extinga el contrato también con autorización previa por las siguientes causas:

1. cuando el trabajador revele un secreto o lo revele en perjuicio del empleador, y
2. cuando el trabajador induzca al empleador a celebrar un contrato con declaración falsa (Congreso Nacional, 2005, págs. 96 - 97).

2.7. Trámite administrativo de Visto Bueno

El Código del Trabajo Ecuatoriano ofrece el proceso administrativo de visto bueno como primera opción para resolver conflictos laborales, lo que garantiza los derechos establecidos en la Constitución. Sin embargo, el Código de Trabajo permite utilizar el procedimiento del Código Orgánico General de Procesos como alternativa cuando no hay un procedimiento propio (Sarmiento , Álvarez, Pozo, & Zurita, 2020).

Todo aquel proceso donde participen los ciudadanos es necesario que se garantice las fases del debido proceso para obtener un resultado favorable (Bosquez, Campaña, & Chica, 2021).

Es necesario tener certeza de los actos que se pueden llevar a cabo en una causa específica, conocida como derecho primordial, para que se lleve a cabo un debido proceso. Este proceso integra las reglas y componentes de la construcción de la justicia y permite la realización o creación de modificaciones para guiar los pasos a seguir en cada uno de los procesos, es responsabilidad del Estado establecer un proceso adecuado para garantizar todos los derechos de las partes, en conformidad con lo contemplado en la Constitución, ya que se consideran pautas claras para restaurar el alcance del ordenamiento jurídico procesal (Montoya & Vásquez, 2020).

Desde el seis de octubre del año mil novecientos veinte y ocho, el Código del Trabajo ha incorporado el trámite de Visto Bueno para garantizar que el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador pueda terminar por una razón justa, en lugar de que el abandono del trabajador sea la única causa.

El procedimiento de Visto Bueno, es una regla jurídica que está asentada en el cumplimiento ciertos principios constitucionales, como el artículo 75 de la Constitución de la República estipula: “Cada individuo tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión.” La violación de las resoluciones judiciales será sancionada conforme a la legislación vigente.” (Asamblea Constituyente , 2008).

Con relación a lo establecido a este apartado, encontramos también el Art. 76 de la Constitución de la Republica el cual presenta “Todo procedimiento que establezca derechos y

obligaciones de cualquier índole garantizará el derecho al debido proceso, que incorporará las garantías fundamentales siguientes” (Asamblea Constituyente , 2008, pág. 36).

El artículo 169 de la Constitución de la República establece que: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia.” Las regulaciones procesales establecerán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía en el proceso, y garantizarán la efectividad de las garantías del debido proceso. La justicia no será sacrificada simplemente por la omisión de formalidades (Asamblea Constituyente , 2008, pág. 94).

El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece que:

Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal, ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley.” Poseerán la obligación de coordinar acciones para la consecución de sus objetivos y garantizar la efectividad del disfrute y ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución (Asamblea Constituyente , 2008, págs. 119 - 120).

El Artículo 5 del Código Laboral, relativo a la salvaguarda judicial y administrativa, estipula: “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Congreso Nacional, 2025, p. 3); el Art. 3 del Decreto Ejecutivo Nro. 123, de 16 de julio de 2021, precisa: “Disponer al Ministerio del Trabajo la aplicación de los principios de economía procesal y de celeridad, para el despacho de los procesos administrativos que de acuerdo con la ley se llevan a cabo en dicha entidad, tales como el de registro de contratos, control e inspecciones, recepción y atención de denuncias, trámite de visto bueno,

impugnaciones a procesos administrativos, registro y pagos de actas de finiquito de terminación de la relación laboral, el de reclamación de contratos colectivos y el de pliego de peticiones” (Asamblea Constituyente , 2008).

Trámite en línea

1. Poseer firma digital.
2. Cédula de ciudadanía y papeleta de votación.
3. Un documento en el que se pide al Inspector del Trabajo que otorgue el visto bueno y que incluye los antecedentes de hecho (la descripción de los eventos) y derecho (la normativa legal que protege la petición), firmado por el Abogado.

Requisitos Especiales para realizar el trámite:

1. Declaración Juramentada ante el Notario Público, del procedimiento de visto bueno, donde se hace la descripción de los hechos.
2. Croquis de ubicación de la empresa donde ocurrieron los hechos que dieron origen a la solicitud del procedimiento de visto bueno
3. Documento que deberá ser presentado en caso de que exista un contrato colectivo.
4. En la eventualidad de que el empleador requiera el Visto Bueno, debe presentar el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
5. Certificado de movimiento migratorio emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, de aquellos trabajadores extranjeros, o cuyo domicilio se desconoce, para conocer si han salido o no del país.

Para completar el trámite en línea del Ministerio del Trabajo, el usuario debe seguir las actividades a continuación:

1. Llenar el formulario del ítem "Ir a trámite en línea"
2. Recibir respuesta en el transcurso de 24 horas después de realizada la solicitud de visto bueno por parte del Ministerio del Trabajo, mediante correo electrónico.
3. Una vez aceptada o rechazada la solicitud de visto bueno, se iniciará un proceso de conciliación que estará bajo la dirección de la autoridad laboral competente. En este proceso, además del interesado, los delegados de los trabajadores y el empleador o quien le represente serán oídos.
4. Se procederá a la investigación de los fundamentos de la solicitud:
5. El Inspector del Trabajo dictará la resolución concediendo o negando el Visto Bueno.

Trámite presencial

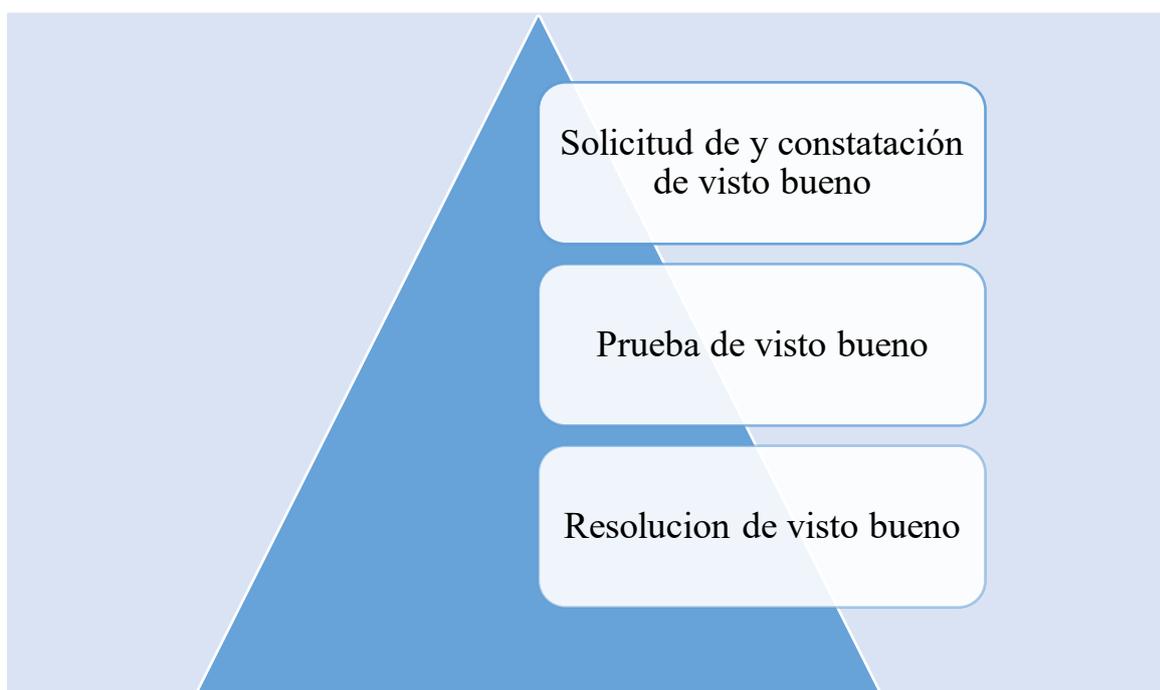
Para finalizar el procedimiento presencial en el Ministerio del Trabajo, el usuario debe adherirse a las actividades que se detallan a continuación:

1. Se procederá a publicar los requisitos del procedimiento en las páginas web del Ministerio del Trabajo a escala nacional y a recibir el documento que corrobora el ingreso.
2. Recibir respuesta del Inspector del Trabajo, de acuerdo al Código del Trabajo ecuatoriano en el transcurso de veinticuatro horas, concediéndole al accionado dos días para que conteste
3. Con la respuesta, o en rebeldía, se iniciará la indagación sobre la base de la solicitud:
4. Prescribirá su resolución dentro del tercer día, según lo establecido en el Art. 621 del Código del Trabajo.

Descripción del Procedimiento de visto bueno

El visto bueno constituye un procedimiento administrativo, efectuado ante el Inspector del Trabajo, quien posee entre sus prerrogativas la negativa o la concesión de la terminación de la relación laboral tras un análisis que identifique uno o varios de los motivos especificados en el Art. 172 y 173 del Código de Trabajo (Asamblea Constituyente, 2020), el cual debe ser concedido o negado por el Inspector del Trabajo, cuyos pasos son los siguientes (figura 1), según lo describen Almarales et al. (2021).

Figura 1. *Pasos necesarios para aprobación de procedimiento de visto bueno*



Nota: Adaptado de Almarales et al. (2021).

Solicitud y contestación del visto bueno

El empleador o trabajador debe presentar la solicitud de manera virtual o presencial ante el Ministerio del Trabajo, junto con la documentación requerida. El Inspector del Trabajo determinará si se le admite o no al trámite.

En este caso, el artículo 621 del Código del Trabajo indica que el Inspector del Trabajo que recibe la solicitud deberá declarar terminado el contrato de trabajo, cuyos motivos se relacionan con los artículos 173 y 172, y notificar el progreso del proceso en un plazo de veinticuatro horas, a los que se deberá responder en un plazo de dos días (Asamblea Constituyente, 2020).

Pruebas en el visto bueno

Conforme al Art. 8 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 (Ministerio del Trabajo , 2021), el actor deberá presentar con la solicitud de Visto Bueno los medios de prueba que disponga o anuncie confirmar estos. Si se necesita evidencia testimonial, se proporcionará una nómina de testigos, especificando explícitamente los hechos sobre los cuales declararán. En relación con otras medidas probatorias requeridas por las partes, como inspecciones, exhibición de documentos, informes de expertos y otras similares, será necesario especificar el o los objetos sobre los que se centrará el análisis (Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189, 2021).

Por otro lado, de acuerdo al Art. 152 del COGEP (Asamblea Constituyente , 2018), al aceptar el visto bueno, la parte demandada está obligada a divulgar todas las pruebas que puedan corroborar su contradicción, especificando toda la información requerida para su actuación. Con el propósito mencionado, se adjuntará la lista de testigos que detallará los eventos sobre los cuales deberán rendir testimonio, así como la descripción de los objetos que serán objeto de las gestiones solicitadas.

Investigación

El análisis del debido proceso en los procedimientos de aprobación administrativa y su relación con la búsqueda de la verdad en el derecho laboral ecuatoriano son aspectos fundamentales para asegurar la justicia y la legitimidad en cada caso. Este proceso implica

una serie de pasos dirigidos a la recopilación, análisis y valoración de pruebas, testimonios y demás elementos relevantes, con el objetivo de esclarecer los hechos y permitir la adopción de decisiones imparciales y fundamentadas (Torres et al., 2019).

En los procedimientos de aprobación administrativa, la investigación desempeña un papel clave para evaluar la validez de la solicitud presentada por un empleador (Bósquez, 2021). Estos procesos están relacionados con la finalización de contratos laborales, despidos o modificaciones en las condiciones de trabajo. Para garantizar una resolución justa, es fundamental llevar a cabo una investigación detallada que permita interpretar los hechos de manera objetiva e imparcial.

En Ecuador, la investigación y la búsqueda de la verdad fortalecen el respeto por los derechos laborales y las garantías de los trabajadores. Esta técnica puede incluir la revisión de documentos pertinentes, conversaciones con testigos, la recopilación de pruebas físicas o técnicas, y otros métodos que ayudan a esclarecer los eventos en cuestión (Bósquez et al., 2022). La investigación de la verdad ayuda a los trabajadores y fomenta la integridad y la transparencia en toda la fuerza laboral del país.

Para que la investigación sea equitativa, tiene que ejecutarse de forma imparcial, sin sesgos ni prejuicios y que no influya en la decisión final. Al aplicar los principios que están estipulados en la Constitución ecuatoriana como la legalidad, contradicción y publicidad son decisivos para la protección de los derechos de los participantes en el proceso administrativo. Además, en los procesos relacionados a la aprobación administrativa y las regulaciones de empleo en el Ecuador es necesario el debido proceso y la búsqueda de la verdad. Esto busca que se garantice que las resoluciones emitidas sean legales, equitativas y verídicas que mejoran la protección de los trabajadores mediante los derechos laborales y aseguran una transparencia y eficiencia en la gestión pública en el campo laboral.

Resolución del visto bueno

En Ecuador, la autoridad del Inspector de Trabajo desempeña un papel fundamental en los procedimientos de administración laboral, especialmente en la resolución de solicitudes presentadas por los empleadores para la terminación de contratos (Iglín, 2021). La resolución emitida por el Inspector de Trabajo representa una decisión definitiva sobre la solicitud, la cual es notificada a las partes interesadas a través de correo electrónico o el buzón judicial.

Esta resolución tiene un impacto significativo en el ámbito laboral, debido a que analiza la justificación del empleador para solicitar la terminación del contrato y determina si se aprueba o se rechaza (Torres et al., 2019). En caso de aprobación, el empleador queda autorizado para finalizar la relación laboral y esto conlleva la disolución de los derechos y obligaciones contractuales entre ambas partes.

Cuando el Inspector de Trabajo niega la solicitud indica que la justificación del empleador no es suficiente para respaldar la terminación del contrato laboral. Por lo tanto, la relación laboral se mantiene y se garantiza que el empleado conserve sus derechos y beneficios conforme a la normativa laboral ecuatoriana. En este contexto, el rol del Inspector de Trabajo es fundamental, ya que sus decisiones influyen en ambas partes involucradas en la disputa. Antes de emitir un fallo, el Inspector debe analizar cuidadosamente la información y los argumentos presentados, asegurándose de que su resolución cumpla con la legislación y respete los principios de equidad y justicia.

La resolución aprobada se notifica por correo electrónico o registro judicial, determinando la validez de los argumentos expuestos en la petición, permitiendo o denegando la solicitud (Radovanović, 2023). La aprobación de la solicitud por parte del

Inspector, permite al empleador terminar la relación laboral; por el contrario, una negativa sugiere su persistencia.

En el marco del derecho laboral en Ecuador, las determinaciones realizadas por el Inspector de Trabajo no son objeto de impugnación en los procedimientos administrativos de aprobación. De acuerdo al artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra la idea de doble instancia en los procedimientos administrativos y judiciales, permitiendo un recurso ante un tribunal superior para la reevaluación de un fallo bajo condiciones específicas. La ley laboral de Ecuador no prevé un proceso de apelación para impugnar las resoluciones del Inspector de Trabajo en los procedimientos de aprobación relacionados con la terminación de vínculos laborales. En ciertas circunstancias, la decisión del Inspector es concluyente y obligatoria para ambas partes involucradas.

Por su parte, el artículo 76 de la Constitución del Ecuador tiene la idea de doble instancia como regla general, la ley puede delinear excepciones a esta norma. El estatuto laboral ecuatoriano estipula que las determinaciones del Inspector de Trabajo son definitivas y no pueden ser impugnadas, lo que indica la ausencia de un nivel administrativo secundario para revisar estas decisiones (Asamblea Constituyente, 2008).

Por lo tanto, en estos procedimientos, las partes están obligadas a adherirse a la resolución del Inspector de Trabajo como definitiva; si desean impugnarla, deben recurrir a canales legales alternativos, como iniciar una demanda en los tribunales laborales, donde se seguirá un proceso judicial distinto y se tendrán oportunidades para revisar la decisión. La consideración del Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) es esencial en el contexto de los procedimientos administrativos, particularmente aquellos relacionados con la aprobación de la ley laboral, por varias razones fundamentales:

- **Garantía de Derechos:** El principio de doble instancia, tal como se delineado en este artículo, tiene como objetivo proteger los derechos fundamentales de los participantes en los procesos administrativos y judiciales. Ofrece un mecanismo adicional para evaluar y, si es necesario, enmendar los juicios que puedan afectar directamente los derechos y libertades de las personas involucradas, proporcionando una protección exhaustiva.
- **Control y Evaluación:** La configuración de doble instancia potencia la supervisión de las resoluciones de las autoridades administrativas, fomentando de esta manera la transparencia y la responsabilidad en la administración pública. Este sistema disminuye el riesgo de decisiones caprichosas, promoviendo un proceso más supervisado y responsable.
- **Justicia y Equidad:** Esta idea fomenta la justicia y la equidad en los procesos judiciales y administrativos al permitir que las partes expresen sus argumentos y pruebas en una futura apelación. Esto fomenta un proceso más igualitario y accesible, garantizando que cada participante posea una voz respetada y reconocida.
- **Protección de Intereses:** La opción de apelar a una segunda instancia brinda a las personas la capacidad de cuestionar decisiones adversas o vistas como incorrectas, salvaguardando sus intereses. Este medio fortalece la confianza en el sistema judicial y en las autoridades administrativas, al proporcionar un canal oficial para examinar y rectificar las resoluciones cuando se requiera.
- **Calidad de las Resoluciones:** El objetivo de este grupo es asegurarse de que sean justos, legales y basados en pruebas sólidas. Este proceso mejora la

validez y precisión de las decisiones oficiales, lo que lleva a elecciones justas y bien fundamentadas (Asamblea Nacional, 2008, p. 37).

Se debe tener en cuenta que el principio de doble instancia contempla algunas excepciones, como en los procesos de aprobación del derecho laboral en Ecuador, donde las resoluciones del Inspector del Trabajo son definitivas y no se pueden impugnar en el procedimiento administrativo. Esta excepción se basa en la necesidad de una acción rápida y efectiva en estos procesos, que tratan sobre la terminación de relaciones laborales. Aunque el artículo 76 de la Constitución de Ecuador de 2008 enumera el principio de doble instancia como un derecho básico, no siempre se aplicó de la misma manera. Dependerá de la situación y del tipo de procedimiento. Esta flexibilidad permite encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos y la eficiencia en la resolución de disputas. La decisión del Inspector de Trabajo es definitiva y debe ser cumplida; cualquier objeción posterior debe ser llevada ante los tribunales laborales.

Calificación del Visto Bueno

Dentro del derecho laboral ecuatoriano es un proceso crucial que implica la evaluación y determinación por parte del Inspector del Trabajo sobre la procedencia de las causas aducidas para la terminación de un contrato laboral. En los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo del Ecuador (2020), estipulan las causas específicas por las cuales un empleador puede terminar el contrato de un empleado. El proceso de evaluación para la autorización de despido considera varios aspectos significativos.

1. Evaluación de las causales:

El Inspector Laboral analiza minuciosamente las justificaciones proporcionadas por el empleador para respaldar la finalización del contrato de trabajo. Entre las causas para la terminación de un contrato laboral están: (a) el incumplimiento de obligaciones laborales, (b) el acuerdo mutuo entre las partes involucradas o (c) las necesidades operativas de la institución. De acuerdo a la Asamblea Constituyente en el año 2020, uno de los aspectos que el Inspector investiga con mayor frecuencia es el "incumplimiento de obligaciones laborales". Este proceso tiene como objetivo determinar si el trabajador ha infringido sus deberes contractuales y las leyes laborales vigentes.

La responsabilidad del inspector es verificar que el empleador presente pruebas contundentes que evidencien el incumplimiento de las responsabilidades laborales por parte del trabajador. En la evaluación hay varios aspectos como la puntualidad, la asistencia, la calidad del trabajo y el acatamiento de las políticas y procedimientos establecidos por la empresa. Además, el concepto de "consentimiento mutuo" es otra causa significativa que debe ser analizada por el Inspector. En este escenario, es responsabilidad del Inspector verificar el acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador para finalizar el contrato laboral de forma voluntaria y sin presiones indebidas. Es esencial garantizar la inexistencia de influencias inapropiadas o situaciones conflictivas que puedan obstaculizar la adopción imparcial y clara de la determinación de formalizar un acuerdo de trabajo.

Una de las áreas que el Inspector debe analizar es la fundamentación de las "necesidades empresariales". El empleador debe ser capaz de fundamentar de manera lógica la terminación del contrato laboral, demostrando la presencia de motivos válidos vinculados a necesidades empresariales, tales como reestructuraciones,

variaciones en la demanda del mercado o supresión de determinados puestos de trabajo. La responsabilidad del inspector consiste en verificar que la mencionada causa cumpla con los requisitos legales y no sea empleada como pretexto para dar por finalizado el contrato del empleado sin fundamentos sólidos. La evaluación minuciosa de este procedimiento garantiza que cada causa expuesta al término de un contrato laboral cumpla con las normativas legales correspondientes, velando por los derechos del empleado y la correcta ejecución del proceso.

2. Cumplimiento de Requisitos Legales

El Inspector verifica que las justificaciones presentadas por el empleador cumplan con los requisitos legales establecidos en el Código Laboral (2020) y otras normativas laborales vigentes. El presente proceso implica verificar que cada causa esté debidamente justificada y respaldada con pruebas sólidas, garantizando así el cumplimiento de los principios y normativas establecidos en la legislación ecuatoriana.

El Inspector tiene que verificar que la justificación presentada por el empleador este correcta y para ello tiene que estar fundamentada para ser aceptada y dar por terminado el contrato laboral. El Inspector examina minuciosamente toda la documentación proporcionada, la cual abarca registros de desempeño, informes de incidentes, comunicaciones con el trabajador y cualquier otra evidencia pertinente. En caso de que la justificación de la causa no sea adecuada, al Inspector se le otorga la autoridad para denegar el permiso.

El Inspector verifica que las pruebas presentadas sean apropiadas y convincentes para sustentar la alegación realizada. La evaluación implica analizar la relevancia y la calidad de la evidencia proporcionada por el empleador, asegurando que sea congruente y adecuada para

el propósito de la terminación del contrato. En caso de que el Inspector considere que las pruebas presentadas no son adecuadas o contienen ambigüedades, puede solicitar pruebas complementarias o aclaraciones con el fin de adoptar una decisión fundamentada.

Es importante destacar que el Inspector del Trabajo mantiene una actitud imparcial durante este proceso, con la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las leyes y la protección de los derechos tanto del empleador como del empleado. El rol desempeñado promueve la integridad y equidad en los procedimientos de terminación laboral, asegurando que las decisiones sean tomadas de forma justa y en conformidad con la normativa vigente.

3. Respeto de Derechos Laborales

El Inspector debe verificar que la culminación del contrato no infrinja los derechos laborales del empleado, como el abono de compensaciones, la notificación previa y los derechos obtenidos. Su deber es garantizar el cumplimiento total de estos derechos, salvaguardando de esta manera los intereses del empleado. Dentro de los derechos laborales que el Inspector tiene la obligación de vigilar son:

- **Los pago de indemnizaciones:** El Inspector debe verificar que los pagos de compensación sean de acuerdo con la causa de finalización establecida. La correcta determinación de las compensaciones por despido injustificado y otros beneficios financieros correspondientes al empleado es parte integral de este proceso.
- **Aviso previo:** En situaciones en las que la terminación del contrato laboral requiera una comunicación anticipada, le corresponde al Inspector asegurarse de que el trabajador haya sido notificado adecuadamente con la anticipación necesaria conforme a lo dispuesto por la normativa vigente. El aviso ofrece al trabajador la posibilidad de acceder a capacitación y explorar diversas opciones de empleo.

- Derechos otorgados: El Inspector verifica la observancia de los derechos otorgados durante el contrato, como las vacaciones atrasadas, gratificaciones y otras prestaciones obtenidas durante el periodo de servicio en la compañía.
- Derechos adicionales: El Inspector también verifica el cumplimiento de otros derechos laborales vinculados a la terminación del contrato, como el pago de horas extras no remuneradas, salarios atrasados y cualquier otra prestación establecida por la normativa laboral.

La función del inspector es esencial para garantizar que la finalización del contrato cumpla con la normativa vigente, velando por los derechos del empleado en todo momento. La responsabilidad del editor académico consiste en conciliar los intereses del empleador con los derechos del empleado, asegurando que el proceso de finalización se lleve a cabo de manera equitativa y de acuerdo con las normativas vigentes.

Durante la inspección, el Inspector tiene la facultad de intervenir y aplicar medidas correctivas en caso de detectar alguna irregularidad o violación de los derechos laborales. Es importante resaltar este aspecto. En el supuesto de que se verifique que la finalización del contrato no se ajusta a la normativa laboral en vigor, esto podría resultar en la anulación del permiso.

4. Cumplimiento de Procedimientos

La función del inspector es garantizar que la terminación del contrato cumpla con la normativa vigente, velando por los derechos del empleado. La responsabilidad del editor académico consiste en conciliar los intereses del empleador con los derechos del empleado, asegurando que el proceso de finalización se lleve a cabo de manera equitativa y de acuerdo con las normativas vigentes.

Durante la inspección, el Inspector tiene la facultad de intervenir y aplicar medidas correctivas en caso de detectar alguna irregularidad o violación de los derechos laborales. Es importante resaltar este aspecto. En el supuesto de que se verifique que la finalización del contrato no se ajusta a la normativa laboral en vigor, esto podría resultar en la anulación del permiso.

- **Notificación al Trabajador:** En diversas circunstancias, la normativa laboral establece la obligación para el empleador de notificar de manera formal y escrita al trabajador sobre la terminación de su relación laboral. El inspector comprueba si la notificación ha sido realizada conforme a los plazos y condiciones establecidos por la legislación vigente.
- **Documentación:** El Inspector revisa la documentación necesaria para formalizar la terminación del contrato, incluyendo el acta de finalización, la cual debe detallar de manera precisa la fecha, las causas y los acuerdos alcanzados entre las partes involucradas.
- **Periodos y Notificaciones:** En determinadas circunstancias, la normativa laboral establece plazos mínimos o períodos de notificación previos a la finalización del contrato. El Inspector se encarga de verificar el cumplimiento de los plazos establecidos, asegurando que el empleado haya sido notificado con la debida antelación.
- **Legalidad:** Se supervisa el cumplimiento de todas las obligaciones legales, como la realización de audiencias en situaciones de acuerdo mutuo o la notificación a las autoridades laborales pertinentes según lo estipulado por la legislación vigente.

Es fundamental seguir los procedimientos adecuados para asegurar la validez legal de la terminación del contrato. El inspector de trabajo supervisa meticulosamente cada

paso del procedimiento para garantizar su conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativas laborales aplicables.

En caso de que el inspector identifique una infracción al procedimiento o descuido en etapas críticas, tiene la facultad de revocar la aprobación. Esta acción puede resultar en la readmisión del empleado en su puesto de trabajo o en la terminación definitiva del contrato laboral. La importancia de cumplir rigurosamente con los procedimientos legales al concluir un contrato laboral en Ecuador se destaca a través de este suceso.

5. Diálogo y Conciliación

El Inspector tiene la facultad de fomentar el diálogo y la mediación entre las partes involucradas antes de emitir un veredicto final con el fin de resolver el conflicto de manera pacífica y prevenir futuras disputas. La resolución del visto bueno es un documento oficial emitido por el Inspector Laboral. Este documento determina si las justificaciones presentadas por el empleador para finalizar el contrato de trabajo son legítimas y están en conformidad con la normativa laboral vigente.

El Inspector Laboral examina detenidamente si las justificaciones del empleador respaldan la terminación del contrato y si cumplen con lo establecido en el Código Laboral y demás normativas aplicables. La resolución del Inspector tiene un impacto significativo en la relación laboral. Si se aprueba, el empleador puede dar por finalizado el contrato laboral. En contraste, si se deniega, la relación laboral se mantendrá intacta.

La responsabilidad del inspector consiste en garantizar que las decisiones relacionadas con el contrato se tomen conforme a los principios y derechos laborales. El Inspector tiene la responsabilidad de verificar la validez de las razones presentadas y de

garantizar el respeto de los derechos del empleado, con el fin de prevenir objetivos tos o arbitrarios.

Es importante señalar que la resolución emitida por el Inspector de Trabajo no es concluyente y se puede impugnar por las partes ante los órganos judiciales correspondientes. La importancia de un procedimiento justo y equitativo que busca la verdad y garantiza la equidad en los procesos administrativos de aprobación en el ámbito del derecho laboral en Ecuador es destacada.

6. Resolución y notificación

Una vez que el Inspector de Trabajo realiza una evaluación exhaustiva y el análisis correspondiente, tiene que emitir una resolución en la que se concede o deniega el permiso solicitado por el empleador. La decisión es comunicada a las partes involucradas, marcando así la culminación de un proceso de análisis y evaluación. En este tiempo, se emite una resolución fundamentada en la normativa laboral vigente y en el respeto al derecho al debido proceso.

El propósito de la resolución es determinar si se otorga o deniega al empleador la facultad de dar por terminada la relación laboral que tendría un impacto en los trabajadores afectados. Es importante mencionar que la presente resolución no es aleatoria, sino que se sustenta en el estricto cumplimiento de la normativa legal y en la protección de los derechos de los trabajadores. Además, es responsabilidad del Inspector Laboral garantizar que la resolución cuente con un sólido fundamento respaldado por evidencia y argumentación clara y convincente.

Después de la emisión de la resolución, se notifica a las partes implicadas en el proceso administrativo de aprobación. Ambas partes, tanto el empleador como el empleado,

serán notificadas de la resolución tomada por el Inspector del Trabajo. La comunicación puede llevarse a cabo de diversas maneras, como la transmisión mediante correo electrónico o la entrega en persona, dependiendo de las circunstancias y regulaciones aplicables.

La resolución del Inspector de Trabajo influye de manera directa en las relaciones laborales. Si se otorga la autorización, el empleador puede finalizar el contrato de trabajo por una causa válida. Si, en cambio, se rechaza, la relación laboral persistirá, considerando que la razón presentada no es suficiente para justificar la terminación del contrato. Es importante destacar que la decisión del Inspector tiene un gran efecto en las dinámicas laborales, ya que, si se aprueba, la relación laboral concluirá debido a la causa indicada.

En contraste, en caso de que se deniegue la aprobación, se mantiene la relación laboral y el empleador no tiene la facultad de despedir al trabajador por la causa mencionada. El análisis de la causal es un procedimiento complejo diseñado para asegurar la legalidad y equidad en la terminación de relaciones laborales en Ecuador. La labor del Inspector Laboral es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores y fomentar el cumplimiento de la normativa laboral nacional.

Valor Jurídico

La resolución dictada por el Inspector del Trabajo, en su calidad de autoridad administrativa, puede ser impugnada legalmente por la parte afectada conforme a lo dispuesto en el Artículo 183 del Código del Trabajo. Para ello, es posible presentar una demanda ante el Juez del Trabajo, quien analizará la legalidad de la resolución con base en las pruebas aportadas durante el juicio. Como resultado, la decisión judicial podrá ratificar o anular lo determinado por el Inspector del Trabajo, lo que tendrá consecuencias para el empleador o el trabajador, según corresponda (Peña, 2019).

El visto bueno tiene un valor legal importante porque protege a los trabajadores de decisiones injustas o arbitrarias por parte de sus empleadores. Su propósito es asegurar que los despidos no sean hechos de manera unilateral y sin justificación, promoviendo así la justicia en el ámbito laboral. Gracias a esta medida, se establecen límites para evitar que los empleadores despidan a los trabajadores de forma abusiva o sin una razón válida (Bósquez et al., 2022).

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Introducción

El procedimiento metodológico abordado para llevar a cabo la investigación se basó en el enfoque histórico-lógico, en este caso a través de una serie de indagaciones doctrinales y normativas, en este contexto se describieron 3 instrumentos legales, que se analizaron y están relacionados a la aplicación del procedimiento de visto bueno, consecutivamente para cada instrumento legal se identificaron con detenimiento su articulado.

Para su ulterior análisis, los instrumentos jurídicos analizados fueron la Constitución del 2008, el Código del Trabajo y las normas para la aplicación del Procedimiento de Visto Bueno. Además de ello se analizaron las controversias de índole jurídico que ocurren en el ámbito laboral ecuatoriano y los factores que dificultan la aplicación óptima del procedimiento de Visto Bueno. Para el análisis se aplicó el método deductivo - inductivo llamado mecanismo racional, y con ideas de unificación para obtener un concepto de verdad, en este caso al estudio del debido proceso en el campo laboral.

3.2. Metodología empleada

3.2.1. Enfoque

La metodología utilizada en este estudio es mixta, dado que abarca aspectos cualitativos, para lo cual se usa el método del enfoque lógico histórico, sustentado en un enfoque de los diferentes períodos en orden cronológico, para determinar la evolución del trámite administrativo de visto bueno en la normativa jurídica ecuatoriana, con énfasis al respeto del debido proceso.

3.2.2. Enfoque cuantitativo

Así mismo, en la investigación se usa el método cuantitativo para la contextualización de la situación laboral en Ecuador, en particular los conflictos laborales surgidos por el incumplimiento de marco jurídico existente, esta contextualización se realizó mediante el análisis de la data existen en el Ministerio del Trabajo del Ecuador, la cual fue consultada vía online <https://www.trabajo.gob.ec/>.

En el caso de la contextualización de situaciones puntuales como el teletrabajo, se analizó los datos del crecimiento de esta modalidad en los últimos años de acuerdo a la data del Ministerio del Trabajo; así mismo se analizó los trabajadores migrantes, de acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística de Ecuador (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>).

Para el procedimiento de visto bueno, se analizaron los datos de las solicitudes enviadas para así obtener el número de inconformidades, indagando las causas de las mismas, se revisaron algunas sentencias de impugnación, las cuales fueron consultadas vía online en las diferentes instancias jurídicas del Ecuador.

Enfoque cualitativo

La investigación se aborda bajo el enfoque cualitativo, basado en el paradigma de investigación interpretativa, el cual es de uso frecuente en las ciencias sociales, donde se estudian los fenómenos desde la visión subjetiva e intersubjetiva de los actores sociales (trabajadores y empleadores), el cual tiene la ventaja que al ser un método que además de describir una realidad puede interpretar la misma, desde la visión que tengan los distintos actores del sistema objeto de estudio.

3.3. Métodos

Durante del desarrollo del proceso de investigación, fue necesario conocer en que se basó el proceso de visto bueno, para que fue creado, las etapas de evolución y su desarrollo en

la sociedad. En función de ello para establecer la relación entre el debido proceso en los procedimientos administrativos de visto bueno y la búsqueda de la verdad en el derecho laboral del Ecuador, se empleó el método deductivo-inductivo, también llamado mecanismo racional, con el propósito de obtener un concepto de verdad, en este caso a través de una serie de investigaciones doctrinales y normativas, utilizando el método histórico, que permitió un acercamiento al desarrollo de las leyes laborales.

3.4. Técnicas e instrumentos

La hermenéutica se utilizó en el paradigma interpretativo para analizar e interpretar la realidad, utilizando el método analítico-sintético, que se refiere a dos procesos intelectuales inversos que funcionan juntos: el análisis y la síntesis. La síntesis es la operación inversa, que establece mentalmente la unión o combinación de las partes previamente analizadas y permite descubrir las relaciones y características generales entre los elementos de la realidad, mientras que el análisis es un procedimiento lógico que permite descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes.

A través de la revisión, análisis y síntesis de la literatura, se desarrolló un marco teórico, para describir en orden jerárquico 3 instrumentos legales (Constitución de 2008), Código del Trabajo y procedimiento de visto bueno, de los cuales se analizó el papel de los principales artículos que están relacionados a la aplicación del procedimiento administrativo analizado en la presente investigación.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1.Introducción

En este capítulo se describen los instrumentos jurídicos que regulan las relaciones laborales en el Ecuador, que son la Constitución del 2008, el Código del Trabajo y el procedimiento de Visto Bueno, en cada uno de los cuales se analizó las ventajas y desventajas para el cumplimiento del debido proceso y se identifican las concordancias y jurisprudencia con otros instrumentos legales en materia laboral existente en el Ecuador; además se identifican los problemas que existen a nivel jurídico, los cuales están relacionados a los aspectos de la legislación en el contexto de trabajo de migrantes, así como en el caso de surgimiento de nuevas modalidades de trabajo y la inaplicabilidad en el caso del sector público ante la prevalencia de trabajos temporales, donde se violan los derechos constitucionales en materia laboral.

Así mismo, se analizan los factores que inciden en el no cumplimiento del debido proceso para la aplicación del procedimiento de visto bueno, como negligencia en la aplicación de instrumentos legales, desconocimiento de los trabajadores para hacer valer sus derechos, falta de celeridad para llevar a cabo este proceso, inconformidades con las decisiones tomadas en la calificación del visto bueno que llevan a impugnaciones, muchas de las cuales no son realizadas por los entes competentes y jurisdiccionales más idóneos, lo que lleva a que no se garantice el debido proceso en el ámbito laboral.

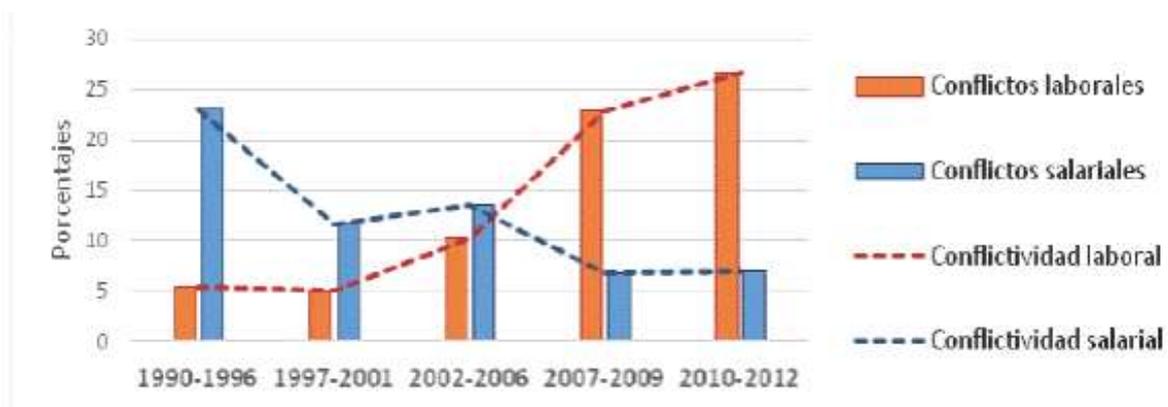
4.2. Ordenamiento jurídico ecuatoriano y conflictos laborales

La evolución de los conflictos laborales en Ecuador es descrita por Gaussens (2016), como análisis de los cambios surgidos a partir de 2007, donde se observa una inversión proporcional en las tendencias de conflictividad, tanto en cuanto a los salarios como a las

condiciones laborales. El objetivo de este estudio es proporcionar información pertinente y detallada sobre el tema. De hecho, desde la administración de Alianza País, la conflictividad salarial promedio ha experimentado una disminución para estabilizarse en un nivel (7% entre 2007 y 2012) inferior al de los tres periodos previos (16% entre 1990 y 2006); en contraposición, se ha observado un incremento inverso y más pronunciado en el nivel promedio de conflictividad laboral (debido a condiciones de trabajo mejoradas) que no cesa de incrementarse con la "revolución ciudadana", pasando de un 7% en los tres periodos previos a un 25% entre 2007 y 2012; (figura 2).

En el contexto ecuatoriano de la "revolución ciudadana", una combinación entre los sectores estatal y privado, se ha observado un incremento en la conflictividad laboral, entendida como las batallas de la clase obrera por mejoras en las condiciones laborales, que ha alcanzado la mitad (48%) del nivel total de conflictividad a nivel nacional durante el periodo comprendido entre 2008 y 2013.

Figura 2. Evolución de los conflictos laborales en el Ecuador.

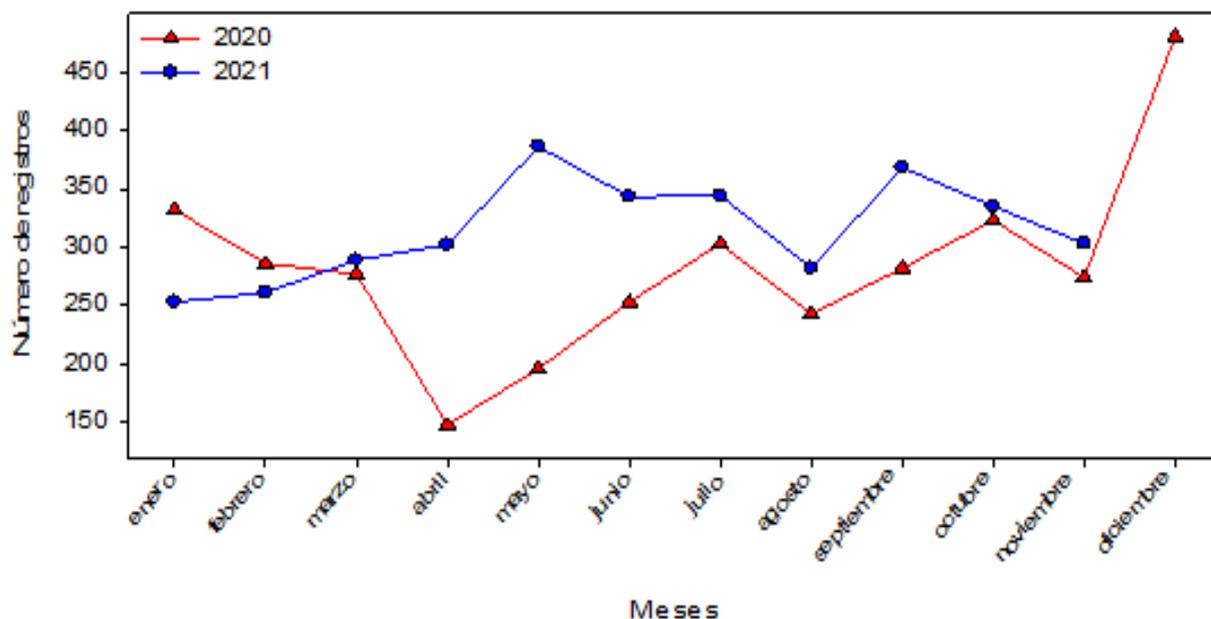


Nota. Adaptado de Gaussens (2016)

Lo planteado por Gaussens (2016) es ratificado por el análisis de la data del Ministerio del Trabajo del Ecuador, en este caso en la figura 3, se observa un incremento del número de

denuncias en el ámbito laboral, muchas de las cuales estarán relacionadas a la falta de aplicación del ordenamiento jurídico que protege los derechos de los trabajadores.

Figura 3. *Número de registro de denuncias durante el año 2020 y 2021.*



Nota. Adaptado de Ministerio del Trabajo (2021)

En relación al motivo de la denuncia en la figura 4, la mayoría obedece a solicitudes de liquidación y reintegro, las cuales están muy relacionadas a un paso administrativo que se estudia en esta investigación como es el procedimiento de visto bueno; así mismo, es preocupante que existen, aunque pocas, denuncias por acoso laboral y discriminación, las cuales pueden también vulnerar derechos laborales, en especial en poblaciones vulnerables como migrantes.

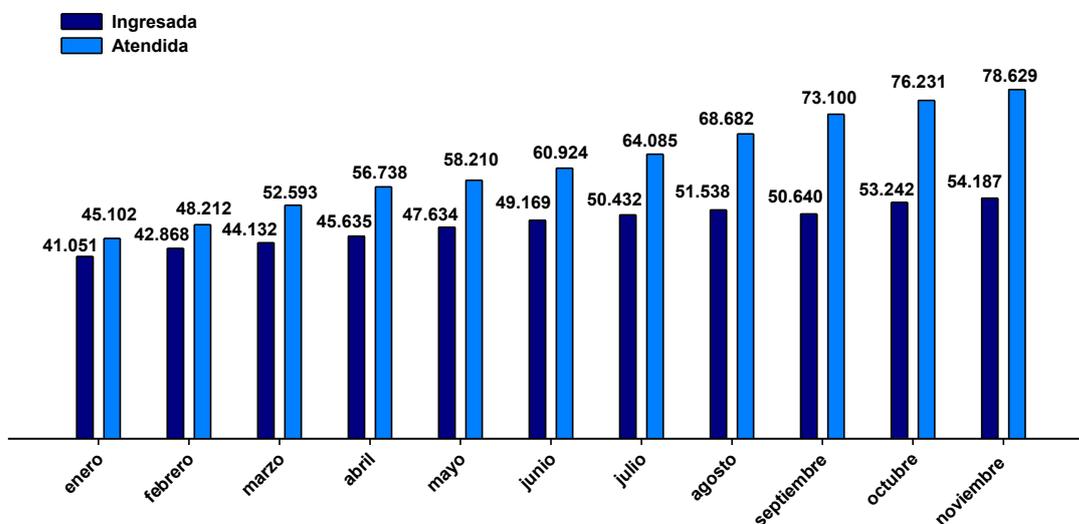
Figura 4. Motivo de denuncias.



Nota. Adaptado de Ministerio del trabajo (2021).

En relación a la eficiencia de la atención a los reclamos en materia laboral, un hecho preocupante que se observa en la figura 5, es que, del total de casos atendidos, cada vez son menos las denuncias que ingresan y que pueden ser resueltas en beneficio, bien sea de los trabajadores o de los empleadores.

Figura 5. Evolución de las denuncias ingresadas y atendidas.



Nota. Adaptado de Ministerio del Trabajo (2021)..

4.3. Controversias de índole jurídica que se generan en las relaciones laborales

A través de la revisión de artículos científicos en revistas jurídicas, el análisis de algunas decisiones judiciales, trabajos a nivel de pregrado y maestría, se documentan algunas controversias jurídicas que surgen en las relaciones laborales en el Ecuador, las cuales están relacionadas a la incorrecta aplicación del debido proceso en materia laboral.

Algunos de los hallazgos más importantes se citan a continuación.

4.3.1. Celeridad procesal

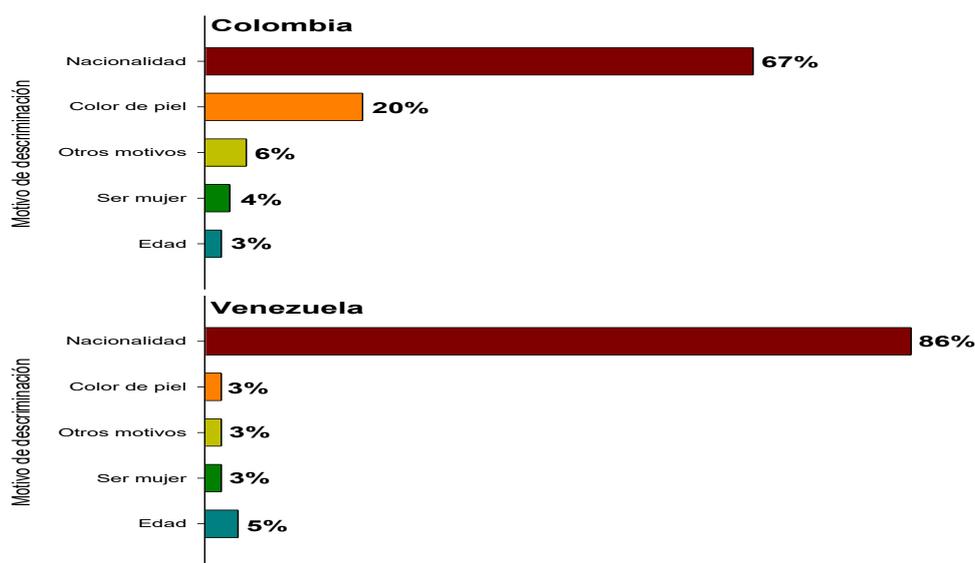
Por ejemplo, Gausson (2016), encontraron algunas de las limitaciones en el contexto del derecho laboral en el derecho procesal ecuatoriano, una de ellas fue la imposibilidad de reformar el requisito para agilizar el proceso, porque esto conlleva a nuevos procesos, quejas persistentes; además, en el caso del despido ineficaz, el plazo para presentar una demanda de

despido, no está acorde con la responsabilidad estatal de respetar y hacer respetar los derechos constitucionales debido a la expiración prematura del derecho a actuar.

4.3.2. Relaciones laborales con ciudadanos extranjeros

Torres et al. (2019) en el caso colombiano pero que también aplica al ecuatoriano, donde plantea el tema de los conflictos que surgen en las relaciones laborales con ciudadanos extranjeros, en donde, asevera que, estos ocurren debido a la falta de reglas específicas que los regulen. En línea con lo anterior, ejemplifica conflictos laborales tales como: identificar claramente qué factores están internacionalizando la relación laboral y vinculando a múltiples países, tales como la nacionalidad y domicilio de los trabajadores y el empleador, la ubicación de la sede de la empresa, proveedor de servicios y lugar de contratación; en este caso, este problema ha tomado auge en Ecuador, debido al aumento de migrantes, especialmente de Colombia y Venezuela, como se observa en la figura 6.

Figura 6. *Motivos de discriminación.*

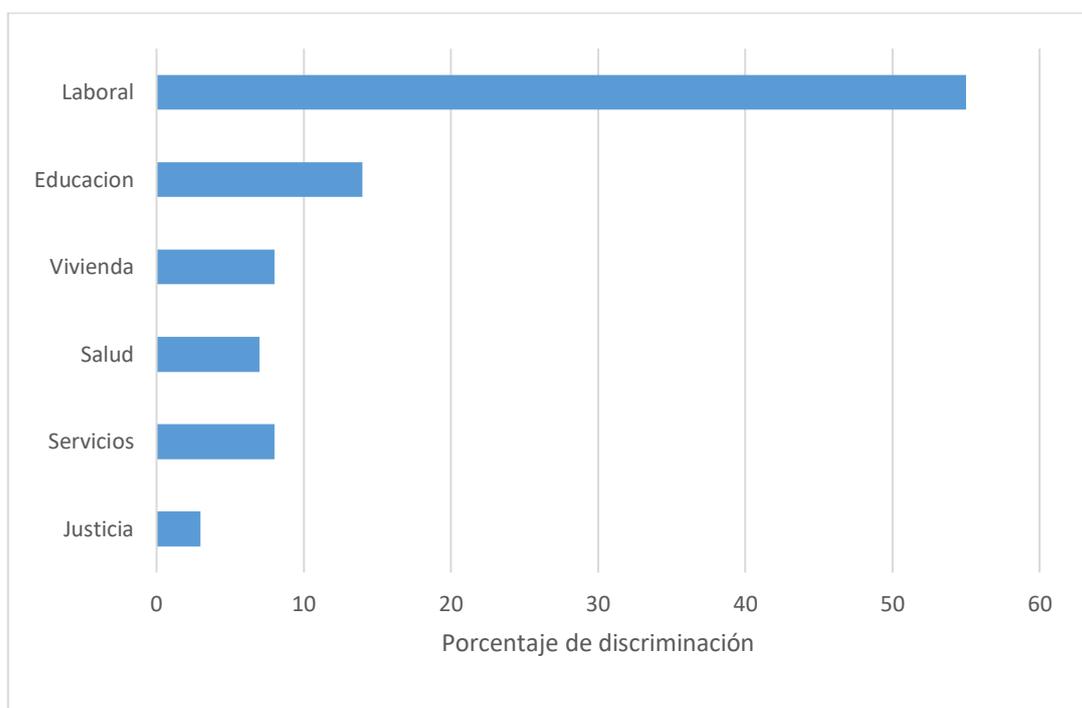


Nota: Adaptado de ACNUR (2021)

En el caso ecuatoriano Pincay et al. (2018), han observado con respecto a las condiciones laborales, en las cuales se ven expuestos tanto refugiados como migrantes son muy difíciles,

debido a que son el sector que registra un mayor índice de discriminación en Ecuador dentro del ámbito laboral, ya sea en cuanto a su contratación o remuneración, debido a que estas personas son marginadas y privadas de la oportunidad de integrarse de forma activa y digna dentro de la sociedad; aunque la discriminación se da en distintos ámbitos, es mayor en el campo laboral, como se observa en la figura 7.

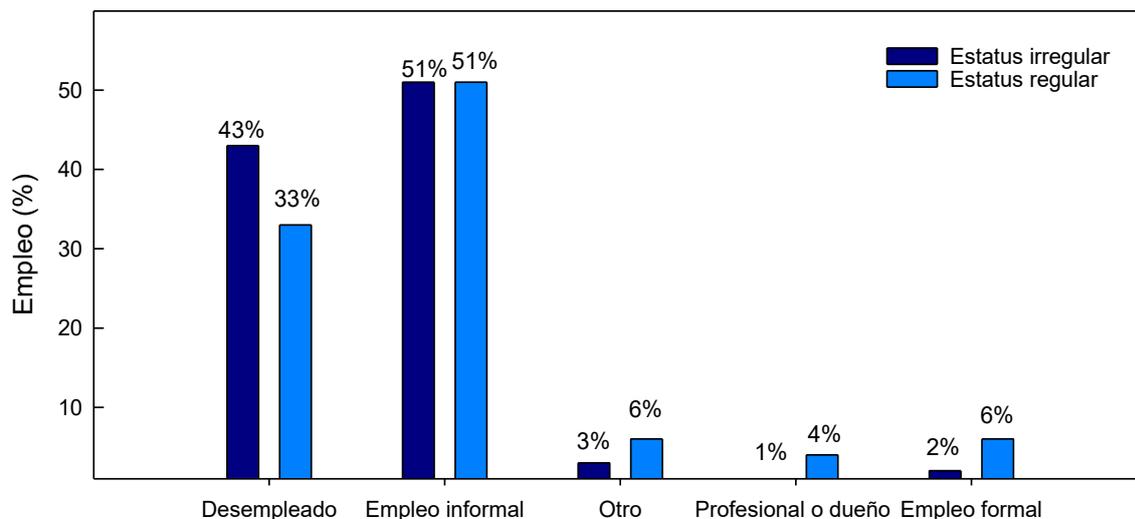
Figura 7. *Porcentaje de discriminación en los diferentes campos de trabajo.*



Nota. Adaptado de (Espinoza & León, 2021)

En el sector laboral los problemas de discriminación surgen, porque gran parte de los migrantes se encuentra en condiciones de trabajo irregular, como se observa en la figura 8, por lo tanto, no existe contrato de trabajo que regule la relación de trabajo, por lo que, los trabajadores no están protegidos por las leyes ecuatorianas, y por lo tanto no tienen acceso al debido proceso en caso de que ocurra alguna violación a sus derechos laborales.

Figura 8. Empleo en relación al estatus migratorio.



Nota. Tomado de ACNUR (2021)

Para solventar esta situación, en el año 2008 y la reciente Ley Orgánica de Movilidad Humana, estipulan derechos y obligaciones de las personas extranjeras en el país (Iglín, 2021), en la mayoría de casos estos aspectos no llegan a cumplirse ocasionando la presencia de discriminación, maltrato, estigma y rechazo.

4.3.3. Igualdad de género

Según León (2020), en Ecuador se encuentran establecidas normas legales que protegen los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras, tales como el derecho a la salud, a la educación, al trabajo, a la maternidad, a la igualdad y a la no discriminación. En el contexto laboral, es fundamental considerar que el derecho a la igualdad y a la no discriminación puede ser examinado desde diversas perspectivas, como se detallan a continuación.

- El derecho a la igualdad: El derecho en cuestión garantiza que todas las personas, independientemente de su género, posición social, etnia, creencias u

otras características, tengan acceso a un trato equitativo y a las mismas oportunidades.

- Igualdad laboral: Implica que todos los trabajadores tengan los mismos derechos en aspectos como el trato recibido, la compensación salarial y las posibilidades de crecimiento profesional, asegurando condiciones laborales justas para todos los empleados.
- Equidad de oportunidades laborales: Las mujeres tienen el derecho de acceder a empleo, solicitar becas y progresar en su carrera laboral en condiciones de igualdad como los hombres, fomentando un ambiente laboral inclusivo y equitativo.
- La equidad de trato para las mujeres: La equidad de género implica que tanto hombres como mujeres deben recibir un trato justo y equitativo, sin importar su posición socioeconómica, edad, género o estado civil. Para garantizar la dignidad de un individuo es necesario asegurar la igualdad en el trato que recibe.
- Igualdad salarial: El principio de igualdad de género en el ámbito laboral asegura un trato justo para todos los individuos, sin importar su condición socioeconómica, edad, sexo o estado civil, promoviendo así una cultura laboral basada en el respeto y la equidad.

León (2020) sustentó que, el ordenamiento jurídico del Ecuador se ha ido transformando gradualmente en relación a la paridad de género, sin embargo, la realidad muestra lo contrario, es que la igualdad sustantiva no se refleja en este proceso, lo cual se muestra en las estadísticas cuando se destacan instancias de discriminación y desigualdad, tratando ellos como una formalidad. Violencia pasiva como subrayan Rodríguez, et al.

(2019), en ciertos casos, puede derivar en conductas de agresión física, intolerancia, ignorancia, temor y negación, que fomentan comportamientos sexistas en favor de dinámicas de opresión y exclusión.

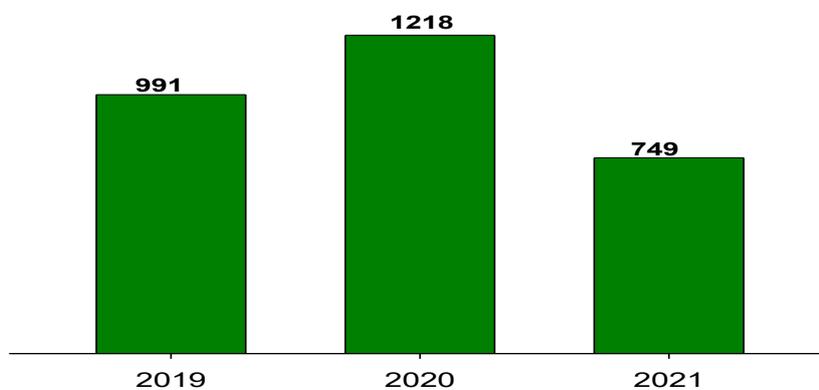
En Ecuador, el reconocimiento de la dignidad de la mujer en el ámbito laboral no se ha hecho efectivo simplemente con la inclusión de derechos de igualdad en la legislación nacional (Rodríguez & Cendales, 2016), por lo que es necesario considerar a la mujer como sujeto del trabajo para establecer procedimientos que garanticen una igualdad laboral segura.

4.3.4. Impugnación del Visto Bueno

Moreno (2022) mencionó otros argumentos o debates, la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas establece que, al aceptar la impugnación del Visto Bueno negado, el operador de justicia está obligado a autorizar la terminación del contrato individual de trabajo, aceptando la solicitud de visto bueno, sin que ello infrinja su jurisdicción.

En el caso de la solicitud de Visto Bueno, en el año 2021 se observó una disminución del volumen atendido, tal como se observa en la figura 10; sin embargo, la tendencia es que exista un aumento de número de solicitudes, las cuales no están exentas de disconformidad por algunas de las partes, llevando a impugnaciones.

Figura 9. *Volumen de casos atendidos por terminación de relación laboral a petición del empleado con visto bueno.*



Nota: Adaptado de Ministerio de Trabajo (2021)

Al igual que lo observado para el Volumen de casos atendidos por terminación de relación laboral a petición del empleador con visto bueno, se ha visto una disminución de las quejas en los años 2020 y 2021, probablemente a las restricciones causadas por el COVID-19, lo que dio lugar a otra forma de terminación laboral, por la causal sexta del Art. 169 del Código del Trabajo.

Sin embargo, la experiencia previa demuestra que, las controversias generadas por la aplicación de dicho trámite de visto bueno, generan impugnaciones y acciones de protección, como los ejemplos que se citan a continuación, en la tabla 1.

Tabla 1. *Sentencias de impugnación y acciones de protección, de procedimiento de visto bueno en diferentes instancias jurídicas en Ecuador.*

Numero de sentencia	Resumen
Sentencia N° 0939-2013-S	En este caso, la relación laboral terminó porque el empleador se negó a cumplir con la orden de reintegro emitida por la inspectoría del trabajo, que negó la solicitud de visto bueno presentada en contra del trabajador. Por lo tanto, la relación laboral no fue por la aplicación del Mandato Constituyente 8, que elimina la tercerización, sino por no cumplir con una orden de la autoridad del trabajo, rompiendo de esta manera la relación laboral.
Sentencia N° 0280-2014-SL	En este escenario, el empleador obtuvo la aprobación del Comité Obrero Patronal del INNFA para someter la solicitud de autorización al Inspector Laboral. En caso de no haber obtenido dicha autorización, se habría violado el acuerdo colectivo, lo que habría invalidado el procedimiento. La petición de aprobación del empleado no está sujeta a prescripción, como argumenta el demandante. La interpretación del artículo 636 del Código Laboral no constituye un error en la interpretación legal.
N° 2695-16-EP/21	Art. 76. 7. a. Derecho a la defensa en todas las etapas procesales, Art. 76. 7. c. Derecho a ser escuchado en igualdad de condiciones, Art. 76. 7. h. Principio de contradicción, Art. 75. Derecho a la tutela judicial efectiva, Art. 76. 7. b. Derecho a contar con tiempo y medios adecuados para la defensa
Sentencia N° 0257-2013-SL	El principio de razonabilidad, en el caso de mal manejo de una clave, implica que la gravedad de la falta debe ser evaluada en dos aspectos: el motivo o circunstancia que llevó al trabajador a cometer la falta y el daño resultante de dicha acción, asegurando así que la respuesta sea razonable y proporcional a las circunstancias. El principio de continuidad establece que el contrato de trabajo es de naturaleza sucesiva, ya que la relación laboral no se concluye con la realización inmediata de un acto, sino que debe ser continua, permanente o estable. En este caso, el actor entregó sus claves a una compañera en su ausencia, sin causar resultados graves, lo que no justifica la violación de la norma reglamentaria según el Art. 172 numeral 2 del Código del Trabajo. Además, no se cometió ningún perjuicio contra la empresa demandada, y no hubo indisciplina o desobediencia grave al reglamento interno del Banco. En lugar de un despido, la institución debió tomar las medidas necesarias a tiempo. Dado que se configuró un despido intempestivo por terminación unilateral de la relación laboral, corresponde el

Numero de sentencia	Resumen
	pago de las indemnizaciones y bonificaciones reclamadas, en ausencia de prueba de satisfacción de las mismas.

Nota: Elaboración propia

4.3.5. Otras controversias

Se identificaron diversas controversias y polémicas en el contexto laboral ecuatoriano, entre las cuales destacan: la escasa divulgación de las leyes laborales en los lugares de trabajo, lo que lleva al desconocimiento de los derechos y deberes de los trabajadores y afecta negativamente el clima laboral; la insuficiente legislación para erradicar el desempleo y el subempleo, ya que, aunque las modificaciones al Código del Trabajo buscan reducir estos problemas, en la práctica siguen siendo elevados; las violaciones a los derechos laborales por parte de los empleadores, que afectan la estabilidad laboral y el pleno empleo; incumplir la normativa que garantiza la estabilidad en el trabajo y un entorno seguro por parte de los empleadores, lo que genera incertidumbre entre los trabajadores, quienes pueden ser despedidos una vez que cumplen con el mínimo de estabilidad establecido por el Código del Trabajo; y la falta de normativas suficientes para disuadir a los empleadores de incumplir con la puntualidad en el pago de las remuneraciones (Rosales, García , & Durán , 2019). Factores que pueden afectar el buen desarrollo del proceso jurídico en el derecho laboral en Ecuador

4.3.6. Factor humano

El primer factor descrito por Rosales et al. (2019), es de índole humano, ya que señala que la aplicación de las pautas laborales legales es uno de los elementos constitutivos de las relaciones sociales; el cumplimiento del contenido del Código del Trabajo, es un buen itinerario del equilibrio de poder entre el capital y el trabajo asalariado. Sus pautas legales y reglamentos se han transformado con cambios en la organización del trabajo, han creado

nuevas formas de proporcionar servicios personales y de igual forma han ampliado algunos de los métodos ya existentes.

Estos mismos autores observan que, habitualmente los trabajadores no comparecen ante las autoridades para denunciar violaciones de sus derechos en el lugar de trabajo, a veces por inexperiencia, temor a venganzas o la urgente necesidad de mantener su empleo. Existe una maquinación contra la estabilidad del empleo y el derecho al buen vivir como lo contempla el Estado ecuatoriano, que debe buscar un ambiente de trabajo saludable, libertades, derechos y garantías que permitan a los trabajadores desarrollarse plenamente (Rosales, García , & Durán , 2019).

4.3.7. *Legislación laboral vigente*

Otro ingrediente destacado por Rodríguez y Cendales (2016) es de índole jurídico, debido a que los autores exteriorizan que en la legislación penal ecuatoriana no hay una estampa típica que describa la simulación contractual en materia laboral, a discrepancia de países como Chile o España, pues, estos países palmariamente consideran estas infracciones como delitos (Osorio, 2012)

Es axiomático el incumplimiento de la Asamblea Nacional ecuatoriana en el mandato de normalizar las transgresiones del fraude, simulación contractual y enriquecimiento injusto en materia laboral, por lo que se hace forzoso adecuar las condiciones y circunstancias con las cuales podrían sancionarse estas conductas, pero no como una que atenta contra los derechos laborales de las personas trabajadoras, sino en el sentido de protección al derecho a la propiedad, a la responsabilidad ciudadana, entre otras.

Muy (2021), concuerda con que en la Ley existe el vacío jurídico, siendo un claro ejemplo el teletrabajo, modalidad de reciente inclusión en el país, que consolidó a raíz del COVID-19 y que envuelve tópicos que, al no estar pródigamente codificados, crean vacíos

jurídicos. Entre ellos se encuentran los riesgos laborales, para los que la normativa no prevé una cobertura específica por tratarse únicamente de la seguridad laboral en general, sin identificar el origen de estos incidentes, las categorías y la indemnización por sus consecuencias. Cuanta más emergencia sanitaria estamos experimentando, más telemedicina ha incrementado el uso de tecnología remota. Esto conduce a la protección contigua de este método de trabajo sin el consentimiento de los trabajadores.

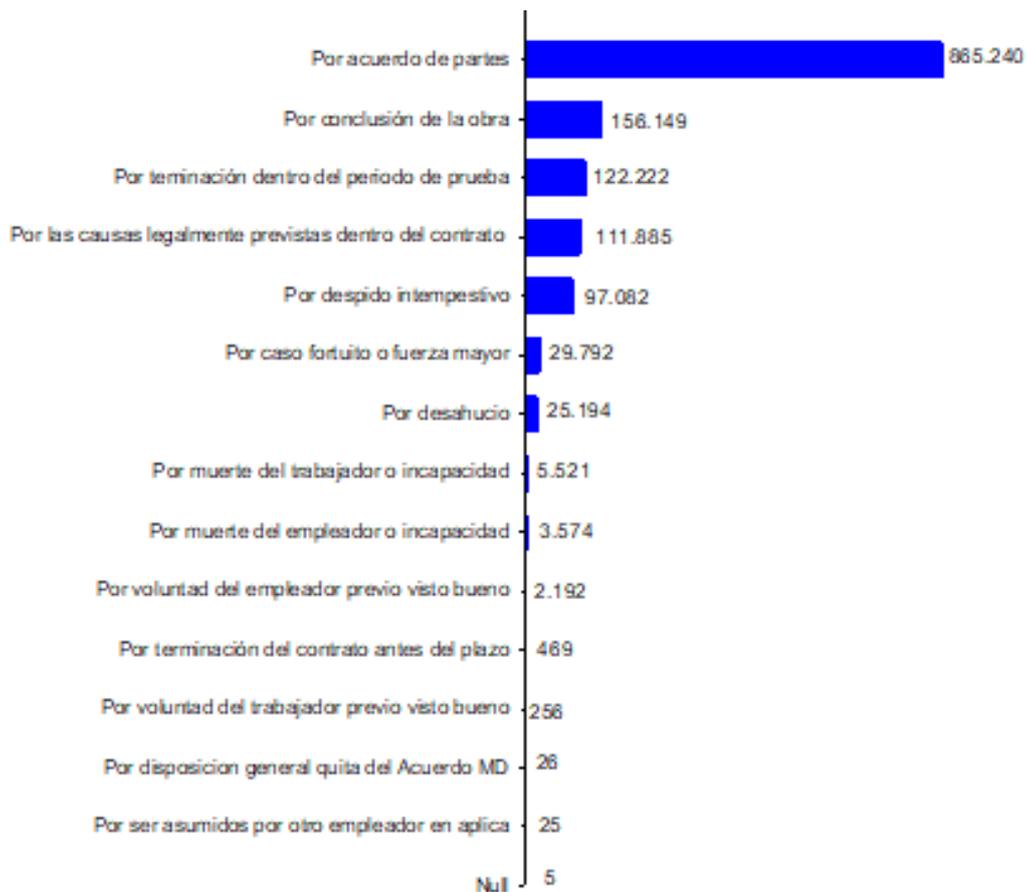
Coca (2020), señala que el teletrabajo en el Ecuador es una práctica positiva, pero la falta de normativas que garanticen la estabilidad laboral, así como las herramientas necesarias para hacerlo fuera de la empresa, son los primordiales obstáculos, ante el quebrantamiento de los derechos de los trabajadores por parte del empleador.

El diseño de una futura normativa más minuciosa y con proyección a posibles escenarios de emergencia nacional y mundial, así como de potenciales catástrofes naturales, que lleven consigo la necesidad ineludible de las herramientas tecnológicas para desarrollar el teletrabajo (Flores, 2021), debe resultar una tarea primordial para los legisladores, al generar una norma con pleno apego a la garantía de los derechos del trabajador y empleador de manera equilibrada, que permita garantizar su ejercicio para ambas partes sin caer en la vulneración.

4.3.8. Finalización de la relación laboral

Uno de los procesos, donde más controversias pueden ocurrir en la relación laboral, es lo referente a la finalización de la misma, la cual queda plasmada en lo que se denomina acta de finiquito y aunque afortunadamente como se observa en la figura 11 la mayoría son celebradas por acuerdo entre las partes, un número importante debe recurrir a un procedimiento administrativo que denomina visto bueno, el cual se analiza posteriormente.

Figura 10. *Motivos del finiquito.*



Nota. Adaptado del Sistema Único de Trabajo, Ministerio del Trabajo (2021).

Como se ha mencionado anteriormente, el Visto Bueno es un procedimiento administrativo en el ámbito del derecho laboral que tiene como objetivo resolver conflictos en el entorno laboral. El procedimiento mencionado se encuentra establecido en el Código Laboral de Ecuador y está respaldado por la legislación laboral vigente. Es fundamental, de acuerdo con la Constitución de la República, asegurar tanto la seguridad jurídica como un sistema eficaz que proteja y garantice los derechos de los trabajadores.

A pesar de la larga historia de su inclusión en el Código del Trabajo, este proceso carece de un procedimiento propio y óptimo, lo que resulta en la elección del Inspector del Trabajo, quienes utilizan procedimientos desiguales en diferentes Inspectorías del Trabajo.

En algunas ciudades, se utiliza el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) para su tramitación.

De acuerdo con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, este documento jurídico se emplea como norma suplementaria, lo cual resulta inviable, generando inseguridad jurídica. Este Código, concebido para procesos judiciales, no puede ser aplicado a discreción del magistrado, dado que el procedimiento bajo estudio posee una naturaleza administrativa y no judicial.

Uno de los aspectos considerados desde el punto de vista técnico, es la celeridad, ya que de acuerdo a Flores (2021) y en función a la normatividad existente, el trámite de visto bueno no debería durar más de 7 días hábiles; sin embargo, en la realidad acontece que su duración supera en mucho ese tiempo, a tal punto que se ha llegado a resolver en el ámbito judicial y sin fundamentación jurídica la nulidad del Visto Bueno, cuando su trámite ha superado los treinta días, sin darse cuenta que esencialmente debido al alto índice de conflictividad estos trámites se acumulan y se represan.

Sería interesante, además, en estos casos, desplegar mecanismos de solución pacífica de los conflictos, con lo cual se llegarían a un arreglo amistoso, en que la dos partes quedarían satisfechas respecto de esta forma de dar fin a la relación laboral; de hecho, sería lo pertinente, si se encuentra incorporado el mecanismo de conciliación en el caso de visto bueno.

CAPÍTULO V

5.1.DISCUSIÓN

5.1.2. *Introducción*

En este capítulo, ya conocidos los instrumentos jurídicos que regulan el debido proceso en el ámbito laboral ecuatoriano, se analiza el alcance y la repercusión de cada uno de los mismos, así como los factores sociales, económicos que pueden estar comprendidos en la correcta implementación de la Constitución del Ecuador, el Código del Trabajo y las normas para la aplicación del procedimiento de Visto Bueno; así mismo, en relación a este último se analizan los factores de índole humano, técnico y jurídico, que afectan a que el mismo no sea llevado cabo tal como está descrito en el procedimiento técnico, y que llevó a una reforma en el año 2021; cuyo propósito es lograr que el trámite de Visto Bueno se realice correctamente en el plazo previsto y de esa manera se puedan resolver los problemas sin recurrir a refutaciones en instancias judiciales superiores, que deslucen el clima organizacional tanto en las instituciones públicas como privadas, dado como se discute a lo largo de este capítulo que, el derecho al debido proceso no está garantizado en el ámbito laboral ecuatoriano, en particular cuando se examina el procedimiento de Visto Bueno.

5.1.3. *La promulgación de la Constitución de 2008*

La promulgación de esta Constitución marcó un hito en el Ecuador, dado que en años anteriores las relaciones laborales se caracterizaban por la conflictividad laboral (Gaussens, 2016), destacándose entre otras irregularidades la explotación, la discriminación a los sectores vulnerables, más si se toma en cuenta que gran parte de la población ecuatoriana posee raíces indígenas, las remuneraciones injustas, entre otros factores que conllevaban al surgimiento de conflictos, entre lo que se destacan los despidos (Bayar & Maxim, 2020) los cuales dieron posteriormente origen al procedimiento de Visto Bueno.

En este sentido el primer artículo de la Constitución está garantizando algunos de estos derechos al promover la justicia social y un Estado intercultural y plurinacional, dos elementos que son claves a la hora de desarrollar todo lo referente a las normas jurídicas que rigen la materia laboral en el Ecuador; se establece que el Estado tiene la obligación de asegurar el ejercicio efectivo de los derechos estipulados en la Constitución y en los instrumentos internacionales, específicamente la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para su población y para vivir en una sociedad democrática y exenta de corrupción. Este último aspecto es vulnerado cuando, debido a alguna razón jurídica, los trabajadores no tienen acceso al debido proceso laboral (Valladares & Boelens, 2017).

El Código del Trabajo y las directrices del procedimiento de Visto Bueno prevalecen sobre el contenido de los derechos y garantías constitucionales, de manera que ninguna normativa jurídica podrá restringir su alcance. En lo que respecta a los derechos y garantías constitucionales, los funcionarios públicos, administrativos o judiciales están obligados a aplicar la norma y la interpretación que mejor promuevan su efectiva vigencia.

Con el objetivo de asegurar los derechos de los trabajadores, la Constitución estipula que el trabajo constituye un derecho y un deber social, además de un derecho económico, fuente de autodirección y fundamento de la economía. En consecuencia, el Estado asegurará a los trabajadores el máximo respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones equitativas, y la realización de un trabajo saludable y libremente seleccionado o aceptado. Lamentablemente, se observa una ausencia de acatamiento de este artículo (Rodríguez & Cendales, 2016).

5.1.4. Las Garantías constitucionales en las relaciones laborales

Cuando se generan conflictos laborales y el trabajador es afectado, el debido proceso tiene rango constitucional como el Art. 75 lo establece, la garantía de acceso gratuito a la justicia y la protección efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, en consonancia con los principios de urgencia y rapidez. Además, se asegura que ningún individuo quedará en situación de inseguridad en ninguna circunstancia. La legislación impondrá sanciones al incumplimiento de los fallos judiciales, tal como se ratifica en el artículo 76: En cualquier procedimiento que establezca derechos y obligaciones de cualquier índole, se asegurará el derecho al debido proceso, que incorporará las garantías fundamentales siguientes.: Art. 8 “- A nadie puede impedirse la acción que no esté prohibida por la ley”, 32 “Se llama presunción la consecuencia que se deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas. Si estos antecedentes o circunstancias que dan motivo a la presunción son determinados por la ley, la presunción se llama legal.”; el Código Orgánico Integral Penal, en el Art. 1, tiene por objeto regular la potestad del Estado para sancionar, tipificar los delitos, establecer un proceso judicial con estricto apego al debido proceso, promover la rehabilitación social de los condenados y la reparación integral de las víctimas; además en el Art. 5, Sin perjuicio de otros derechos consagrados en la Constitución de la República, documentos internacionales ratificados por el Estado u otras normas jurídicas, el derecho a las garantías judiciales penales. Para dar celeridad al debido proceso en el Art. 169 de la Carta Magna se establece que:

La justicia se logra mediante el sistema procesal. Las normas procesales establecerán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal. Asimismo, garantizarán el debido proceso. La justicia no se perderá por la simple falta de formalidades.

Lo establecido en la Constitución, para que se dé cumpliendo en el ámbito administrativo es plasmado en el Código de Trabajo, como instrumento que rige las relaciones laborales en el Ecuador y de que cuyo irrespeto a las normas acá determinadas es que surgen los conflictos laborales que deben ser resueltos por el procedimiento de Visto Bueno, por lo cual se establece que los preceptos de este Código, se implementan en las variadas modalidades y condiciones laborales, regulando las interacciones entre empleados y empleadores.

Este Código, en el Art. 5, en lo que respeta al derecho al debido proceso, establece que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a brindar a los empleados la protección oportuna y debida para garantizar y aplicar sus derechos. El trabajador se reconoce en el Código del Trabajo y en la aplicación de Visto Bueno como la parte más vulnerable de la relación laboral, por lo que se establece en el Art. 7, que estipula que, ante la incertidumbre respecto a la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en el ámbito laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más beneficioso para los empleados, lo cual está en concordancia con lo establecido en la Constitución de 2008, Art. 326 numeral 3.

En las relaciones laborales, uno de los eventos más comunes es la finalización de la relación laboral, para lo cual el artículo 183 del Código del Trabajo establece la necesidad de establecer la calificación del Visto Bueno. En los casos mencionados en los artículos 172 y 173 de este Código, el inspector del trabajo evaluará las razones para la terminación del contrato y decidirá si otorgar o negar su aprobación, siguiendo lo establecido en el capítulo "Del Procedimiento". La decisión del inspector no elimina la posibilidad de presentarse ante el Juez del Trabajo, ya que su valor se limitará a ser un informe que se evaluará de acuerdo con la opinión judicial. No obstante, en el Art. 342 y con el propósito de mantener el buen

clima organizacional, se establece que Reclamaciones que requieren resolución sin la necesidad de un proceso judicial. Las peticiones o controversias derivadas de la aplicación de las estipulaciones de este capítulo, que pueden ser solucionadas sin necesidad de un juicio, serán identificadas por el inspector laboral, quien las resolverá de acuerdo a su criterio, tras escuchar a los implicados y verificar de manera prudencial los antecedentes del caso, con el objetivo de fomentar la concordancia entre las partes implicadas.

Uno de los elementos clave que se busca garantizar en el Código Laboral en relación al cumplimiento del Visto Bueno es el plazo vinculado al debido proceso. En este contexto, el artículo 621 establece que en caso de recibir una solicitud de terminación del contrato laboral basada en motivos contemplados en los artículos 172 y 173, el Inspector está obligado a notificar al trabajador afectado en un plazo de veinticuatro horas. Desde el tercer día, una vez que se reciba la respuesta o si no, se examinarán las razones de la petición y se determinará si se otorga o se rechaza el permiso requerido.

La resolución deberá especificar los datos y las razones subyacentes a la fundación de la misma, lo cual tiene jurisprudencia en: la Gaceta Judicial, VISTO BUENO, 30-jul-1943; La Gaceta Judicial, Visto Bueno Laboral, 13-Dic-1978; La Gaceta Judicial, El Visto Bueno Es De Carácter Administrativo, 04-Sep-1996; La Gaceta Judicial, Certificación Del IESS Para Visto Bueno, 11-Dic-1998 Y La Gaceta Judicial, Prescripción Laboral Para Pedir El Visto Bueno, 26-Feb-2004.

Una vez que se apruebe la solicitud de Visto Bueno presentada por el empleador, el Art. 622 del Código del Trabajo instituye que:

En caso de tener Visto Bueno, el empleador puede solicitar al Inspector la suspensión inmediata de la relación laboral, siempre y cuando se consigne la remuneración equivalente a 30 días laborales. En caso de ser negado el visto bueno, la remuneración será entregada al

trabajador. En este caso, el empleador debe recontratarlo, o se enfrentará a las sanciones e indemnizaciones por despido intempestivo (Código del Trabajo, 2005, Art. 622).

En la Gaceta Judicial se han publicado precedentes legales como el "VISTO BUENO NEGATIVO" del 3 de febrero de 1989, la "INTERPRETACIÓN DE SENTENCIA DE OTRA SALA" del 19 de abril de 1989, la "NEGATIVA DE VISTO BUENO" del 25 de junio de 1990 y el "NEGAR EL REINTEGRO DEL TRABAJADOR ES DESPIDO INTEMPESTIVO" del 22 de junio de 1994.

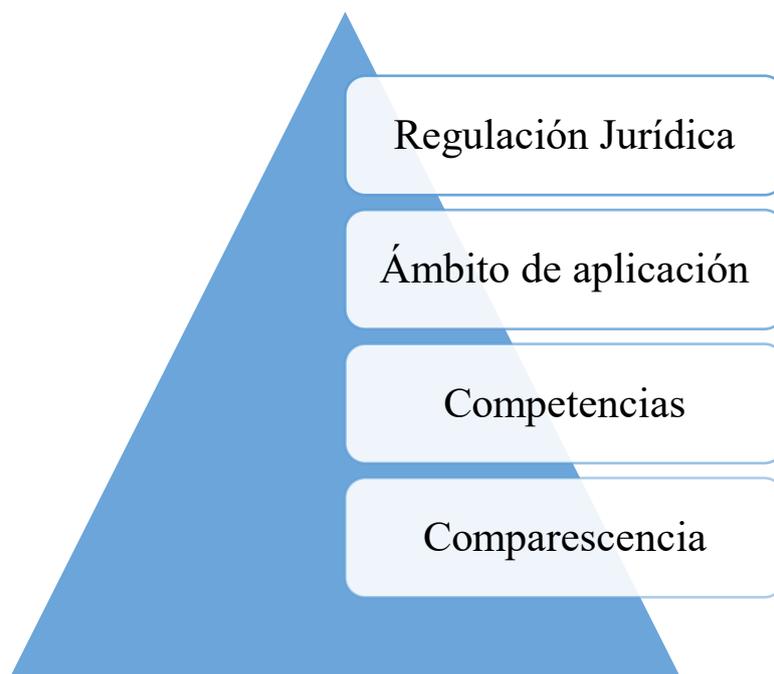
En la revisión del procedimiento de aprobación, se establecieron elementos fundamentales para asegurar el cumplimiento del debido proceso, destacando los siguientes:

En circunstancias extraordinarias, el Inspector del Trabajo tiene la facultad de proceder de forma independiente, explicando de manera detallada los motivos de su decisión y llevando a cabo las investigaciones necesarias para esclarecer los hechos en cuestión. En tales circunstancias, es posible suspender temporalmente el desarrollo de la investigación por un período de hasta tres días. El Inspector no cuenta con la facultad de solicitar pruebas a instituciones, ya sea de índole pública o privada.

La letra b) del artículo 636 del Código del Trabajo y el número 7 del artículo 18 del Código Civil establece que la solicitud de Visto Bueno debe presentarse en un plazo de un mes desde que el empleador se dio cuenta de la falta cometida por el trabajador. Una vez transcurrido el plazo de treinta días contados desde su entrada en vigencia, los procedimientos de Visto Bueno serán sustanciados utilizando el procedimiento establecido en este Acuerdo Ministerial.

En resumen, el procedimiento de Visto Bueno amparado en la Constitución Nacional y el Código del Trabajo, busca la garantía del debido proceso, teniendo para ello el cumplimiento de algunas premisas como se puede apreciar en la figura 11.

Figura 11. *Objetivos que persigue el procedimiento de visto bueno.*



Nota: Elaboración propia

Ahora la norma jurídica está manifiestamente instituida tanto a nivel constitucional y del Código del Trabajo, así como el procedimiento técnico, pero si esto es así, la incógnita a resolver es, porque siguen existiendo anomalías jurídicas en la resolución de conflictos laborales, incluyendo aquellas afines a la aplicación del procedimiento de visto bueno.

5.1.5. Factores que afectan el debido proceso en la aplicación del visto bueno

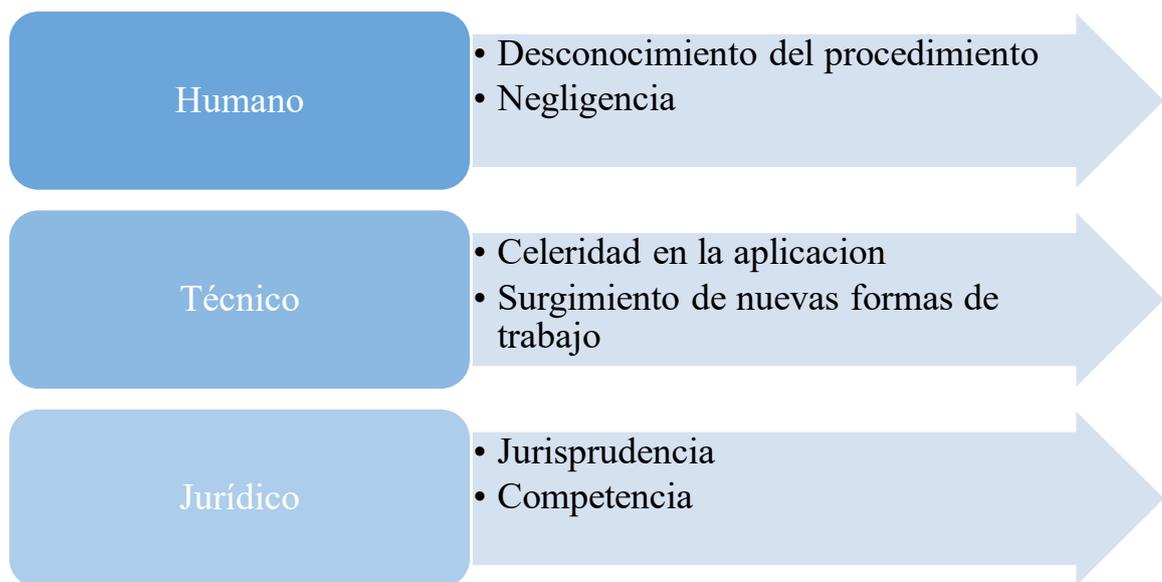
- En primer lugar, se debe señalar que el plazo para presentar una demanda de despido ineficaz no responde a la responsabilidad estatal de respetar y hacer respetar los derechos constitucionales por la prematura caducidad del derecho de acción (Coronel & Cedeño, 2020) sin embargo, este aspecto es substancialmente mejorado y explicado en el procedimiento de Visto Bueno del año 2021, donde se establece un plazo máximo de un mes para la resolución de esta solicitud.
- Uno de los problemas del incumplimiento de los plazos, es que se crea inseguridad y desconfianza tanto en el accionar del Inspector del Trabajo, como en la actuación de los jueces, lo cual puede llevar a impugnaciones del procedimiento de Visto Bueno, pasando a otras instancias judiciales, y lejos de llevar a una solución crea conflictos laborales superfluos.
- La celeridad en la aplicación del procedimiento de Visto Bueno, no solamente garantiza el derecho procesal de los trabajadores, que en este caso es el eslabón más débil en este hecho jurídico (Sarmiento et al., 2020), sino que genera confianza en este procedimiento técnico, lo que contribuirá a mejorar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, en aras del respeto a los deberes y derechos consagrados en la constitución de la República del Ecuador.
- También para la aplicación de las impugnaciones o controversias laborales que surgen en las relaciones laborales con ciudadanos extranjeros, debido a la ausencia de normas específicas que regulen todas las controversias originadas en contratos de trabajo con elementos extranjeros (Ordoñez, 2018), este conflicto es que, si bien el Código del Trabajo instituye la no discriminación y la protección a los migrantes, en la práctica esto no es así.

- Muchos de los migrantes, especialmente aquellos venidos de Venezuela (Ruales, 2018), mantiene relaciones laborales, las cuales no están legalmente legalizadas y por lo tanto no es aplicable el Código del Trabajo y menos el procedimiento de Visto Bueno, lo que crea una condición de desamparo de este tipo de trabajadores y una agresión por parte del empleador que contrata bajo modalidades en las que no se les reconoce todos sus derechos.
- Otros problemas encontrados son que las instituciones públicas no cumplen con los principios constitucionales establecidos en la Constitución de Ecuador, lo que viola los principios de igualdad, continuidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad y no discriminación. Esto también ocurre porque los empleados no acuden a las autoridades competentes para denunciar las violaciones de sus derechos laborales, en el contexto de la Constitución de Ecuador.
- En este caso aquí existen dos elementos, uno es el incumplimiento de la norma y el segundo es el desconocimiento de los derechos, ello implica dos acciones: en primer lugar, una debida supervisión a los funcionarios del Estado y empresas públicas para el cumplimiento de lo establecido en la Constitución Nacional y el Código del Trabajo (Rosales et al., 2019); y, en segundo lugar, realizar campañas educativas de concientización a los trabajadores en conjunto con el empleador, para que conozcan sus derechos y sepan cuáles son las instancias y procedimiento técnicos que se aplican en casos de despidos justificado o injustificados.
- Uno de los elementos que florecen en el marco jurídico y que crearán controversias para la aplicación del Visto Bueno, es el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo, como es el teletrabajo, donde la relación laboral no surge en un lugar físico, sino que es a distancia y donde el calificativo de Visto Bueno, en términos de la aplicación de la norma técnica puede tener algunos problemas; sin embargo en este sentido la legislación ecuatoriana han

legislado en materia de teletrabajo lo que pudiese contribuir a la solución de este problema (Bermúdez & Pangol, 2021)

- Diferente de las controversias que surgen durante los procesos jurídicos en relación específica a la aplicación de Visto Bueno, es que una de las partes no se encuentra satisfecha con la decisión tomada por el Inspector del Trabajo y recurre a tribunales laborales, lo que retrasa las decisiones, por la impugnación del procedimiento de Visto Bueno (Rodríguez-Sarmiento et al., 2020).
- En este mismo orden de ideas, las controversias en cuanto a la jurisdicción y competencias de los tribunales que deben tomar la decisión en el caso de que el procedimiento de Visto Bueno sea impugnado, es otra situación que ha creado controversias, sin embargo en las reformas llevadas a cabo a la norma técnica se ha dejado claro en lo referente a la competencia y jurisdicción en caso de que se deba llevar a instancia judiciales, dado que los órganos jurídicos especializados en la materia y correspondiente al área geográficas donde se generó la competencia, son los más idóneos para la resolución del conflicto.
- Ya analizando los factores que pueden influir en la correcta aplicación del debido proceso, podemos disgregarlo en algunos factores de tipo humano, algunos de tipo técnico y otros de tipo legal, como se describen en la figura 12 y son discutidos posteriormente.

Figura 12. *Factores que afecta la aplicación del procedimiento de visto bueno.*



Nota: Elaboración propia

En aras de poder establecer una propuesta técnico-jurídica, que sea considerada por las autoridades nacionales para el cabal cumplimiento del procedimiento y calificación de visto bueno, y dar por terminada la relación de las partes en beneficios tanto del trabajador como del empleador, se deben identificar y dejar explícitamente plasmadas cuales, a nuestro juicio, son las causas que conllevan a una correcta aplicación del procedimiento de visto bueno, en este sentido como se indica en la figura 12 se distinguen 3 grandes elementos:

El humano, siendo la negligencia de las autoridades responsables de llevar a cabo el procedimiento de visto bueno, para no realizarlo de la manera correcta en términos de su aplicación y el tiempo debido; así mismo, en otras instancia muchos de las cuales conllevan a que estos problemas laborales trasciendan a otras instancias jurídicas, es la no aplicación de los instrumentos legales como la Constitución y el Código de Trabajo, en especial cuando las relaciones de trabajo se dan en condiciones de precariedad, como es el caso de los migrantes y menores (Flores, 2021).

El segundo aspecto es el técnico, donde se consideran el término de aplicación, el cual ha quedado establecido en un plazo de un mes para la resolución de la solicitud de visto bueno; la correcta aplicación de este dependerá de la eficiencia en su accionar del Inspector del Trabajo y de la colaboración de las partes involucradas, para evitar que el mismo sea objeto de impugnación y la resolución de conflicto pase a otras instancias judiciales (Sarmiento et al., 2020).

En el aspecto técnico, uno de las situaciones que afectan la correcta aplicación de visto bueno y ya fue descrita en párrafos anteriores es el surgimiento de nuevas relaciones de trabajo como el teletrabajo (Bermúdez y Pangol, 2021), donde el procedimiento de aplicación de visto bueno, dado la naturaleza de esta nueva forma de relación laboral pueden dificultar su aplicación.

Por último, el tercer aspecto, surge cuando el procedimiento de visto bueno debe resolverse en otras instancias judiciales y allí surge dos elementos que deben ser considerados, así como para su aplicación esta responsabilidad recae sobre el Inspector del Trabajo, a nivel de tribunales deben ser los laborales los encargados de su resolución y en la jurisdicción que le corresponda, de acuerdo al domicilio fiscal de la empresa y los trabajadores involucrados.

Una vez que tenemos claro cuáles son las controversias que se generan durante la aplicación del procedimiento de visto bueno, y los factores humanos, técnicos y jurídicos que pueden llevar, a que este procedimiento no sea aplicado de manera correcta, se genera una propuesta de índole técnico-jurídica, con el propósito de optimizar el debido proceso durante la calificación de visto bueno en el ámbito laboral ecuatoriano.

5.2. RESULTADOS

En Ecuador, el derecho al debido proceso se considera una garantía fundamental en todos los procedimientos, incluidos los administrativos de aprobación. Esta garantía asegura el derecho de cada ciudadano a un proceso que equitativo, justo e imparcial, y que incluya todas las protecciones necesarias para su resguardo. El objetivo de la presente investigación consiste en analizar la importancia de un procedimiento adecuado en las operaciones administrativas de aprobación y su vínculo con la búsqueda de la verdad en el ámbito jurídico laboral ecuatoriano.

Esto conlleva que las autoridades competentes garanticen el derecho de los trabajadores a ejercer su defensa, asegurando que el proceso se realice de forma justa e imparcial. Es fundamental que, antes de proceder a la toma de decisiones, las partes involucradas puedan interactuar de manera adecuada, presentar pruebas y recibir atención durante el desarrollo del proceso.

La búsqueda de la verdad es un principio esencial en el ámbito del derecho laboral en Ecuador, y se emplea en todos los procesos, ya sean judiciales o administrativos. De acuerdo con este principio, resulta imperativo que las autoridades se esfuercen por alcanzar la verdad objetiva, tomando decisiones fundamentadas en pruebas concretas y verificables. En los procedimientos administrativos de aprobación, resulta fundamental que las partes involucradas puedan presentar pruebas y que las decisiones estén basadas en hechos corroborados.

La importancia del debido proceso en la ley laboral de Ecuador se fundamenta en su capacidad para proporcionar a los trabajadores una protección sólida y la oportunidad de presentar pruebas en su defensa. Al asegurar un proceso objetivo e imparcial, se evita la

emisión de resoluciones arbitrarias o prejuzgadas, fomentando de esta manera la búsqueda de una verdad objetiva y equitativa.

Por lo tanto, el derecho al debido proceso es un derecho esencial que debe ser protegido en todos los procesos, incluso en los procedimientos administrativos de aprobación en el ámbito del derecho laboral en Ecuador. Por ser esencial para garantizar la defensa de los trabajadores y la búsqueda de la verdad objetiva en todo proceso, este derecho debe ser aplicado de manera efectiva en todo momento y las autoridades competentes deben tomar para garantizar que se respeta en todos los casos.

Crterios éticos

En cualquier proceso jurídico, incluyendo los procedimientos administrativos de aprobación en el ámbito laboral de Ecuador, resultan fundamentales los principios del debido proceso y la búsqueda de la verdad. Es fundamental que se implementen de manera ética y equitativa los principios necesarios para asegurar una gestión de justicia justa, promoviendo la integridad en todas las etapas del procedimiento.

Imparcialidad

La imparcialidad se considera un principio ético fundamental en todo proceso legal y adquiere especial relevancia en los trámites administrativos de aprobación en el ámbito del derecho laboral ecuatoriano. Los empleados encargados de estos procesos deben comportarse con total neutralidad, sin tener ningún interés personal en el desenlace del procedimiento. Su responsabilidad es asegurar que todas las partes implicadas tengan iguales oportunidades para presentar evidencias y argumentos, fomentando de esta manera un proceso justo y equitativo (Moreta, 2022).

Confidencialidad

La confidencialidad se erige como un requisito ético primordial en los procesos administrativos de aprobación. Es fundamental proteger la privacidad de los empleados, asegurando la confidencialidad en el manejo de su información personal y laboral. Es responsabilidad de los encargados de dichos procedimientos garantizar que la información recopilada sea utilizada exclusivamente para fines legales y que no sea divulgada a terceros sin la autorización de los empleados involucrados (Cabrera, 2023).

Honestidad y transparencia

En los procesos administrativos, la aprobación, la integridad y la transparencia son principios fundamentales que garantizan la equidad de un procedimiento legal. Es esencial que los responsables actúen con integridad y transparencia al proporcionar información precisa sobre el progreso del procedimiento a las partes involucradas, así como sobre sus derechos y obligaciones. De acuerdo con Narváez (2020), fomentar un ambiente de confianza y equidad es fundamental.

Respeto a los derechos humanos

En todo procedimiento legal, el respeto a los derechos humanos constituye un principio ético esencial. En el entorno laboral de Ecuador, durante los procesos administrativos de aprobación, es fundamental respetar los derechos humanos de los trabajadores, garantizando su derecho a un procedimiento legal y a una adecuada protección. Es responsabilidad de quienes dirigen estos procedimientos asegurar el cumplimiento de los derechos mencionados, así como proteger la dignidad y el bienestar de los trabajadores involucrados (Ushca, 2022).

Para asegurar la adecuada implementación del debido proceso y la búsqueda de la verdad en los procesos administrativos de aprobación en el ámbito laboral ecuatoriano, es

esencial respetar principios éticos como la equidad, la privacidad, la sinceridad y la claridad, así como el respeto a los derechos humanos. Para garantizar una gestión de justicia ética e imparcial, tanto las entidades pertinentes como los empleados encargados de estos procedimientos deben implementar de manera constante estos principios éticos.

5.1. CONCLUSIONES

1. La Constitución de la República del Ecuador y, en particular, el Código de Trabajo, en su artículo primero, establecen las normas que regulan las relaciones laborales en el país.
2. La relación laboral es un vínculo jurídico, que no sólo está sujeto a la voluntad de las partes, sino a las reglas y normas establecidas por el derecho positivo del trabajo.
3. Actualmente las discrepancias y controversias de índole legal que han surgido en las relaciones laborales en el país, se han dado por razones como: la que tiene que ver con la celeridad procesal, las relaciones laborales con ciudadanos extranjeros, la igualdad de género, la emergencia sanitaria por COVID-19, el teletrabajo, el procedimiento del Visto Bueno, entre otras, que guardan relación con la incorrecta aplicación del debido proceso.
4. Actualmente, en Ecuador no se respalda o garantiza el proceso adecuado para la indagación de la verdad en el contexto del visto bueno, a pesar de que el procedimiento específico para tal propósito se encuentra estipulado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189 del Ministerio del Trabajo. Esta situación ha generado controversias e incluso refutaciones por parte de las autoridades judiciales.

5. Los factores que afectan el desarrollo del debido proceso en los procedimientos administrativos de Visto Bueno, son: el factor humano, considerando que, la aplicación de las pautas laborales legales es uno de los elementos constitutivos de las relaciones sociales; la actuación estatal, considerando que el Estado no sanciona la firma de contratos ocasionales en el sector público; la legislación laboral vigente y la finalización de la relación laboral, considerando que el visto bueno es uno de los procesos que más controversias genera en este ámbito.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Es importante señalar que se debe revisar el Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, con el fin de promover la búsqueda de la verdad en el derecho laboral, en lo que se refiera a las relaciones laborales.
2. Garantizar el debido proceso para la búsqueda de la verdad en el ámbito del visto bueno, fundamentándose en los recursos legales actuales, esto con el fin de evitar incurrir en los factores que pueden afectar el buen desarrollo de las relaciones laborales.
3. Tratar de llegar a acuerdos a través del dialogo y un trato justo, ante las peticiones de ambas partes para agilizar los procesos desde el contexto laboral, para lo cual deben estar claros los antecedentes del caso para que generen mayor celeridad.
4. La vulneración de derechos resulta de la falta de una norma procesal clara, que permita al Inspector del Trabajo realizar una adecuada admisión, valoración y evacuación de la prueba durante el procedimiento de investigación, por lo que, se deben tomar medidas que aseguren la consistencia.
5. Para garantizar los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores, es necesario modificar el actual marco legal que rige las relaciones laborales en el

Ecuador, tomando en cuenta el entorno social, económico y tecnológico, y aplicar tácticas para crear las condiciones necesarias, para garantizar el debido proceso en los procedimientos administrativos laborales, muy en particularmente en el procedimiento de visto bueno como una causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que liga a empleadores y trabajadores.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

6.1 Resumen

Dado que la discusión de la aplicación de los instrumentos jurídicos para garantizar el debido proceso en materia laboral en el Ecuador, demuestran que no se cumplen, en particular en la aplicación del visto bueno. Después de identificar las razones humanas, técnicas y jurídicas que llevan a esto, se elabora una propuesta técnico-jurídica con el fin de optimizar la tramitación del visto bueno para finalizar el contrato de trabajo. El objetivo es garantizar el proceso justo en la búsqueda de la verdad en el ámbito laboral ecuatoriano y se proponen acciones a corto, mediano y largo plazo.

A corto plazo, realizar talleres a trabajadores, empleadores e Inspector del Trabajo; a mediano plazo, el monitoreo al actuar del Inspector del Trabajo, para vigilar el cumplimiento de lo establecido en la normativa laboral ecuatoriana; y, a largo plazo, la reforma legal, para la incorporación de nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo y las relaciones laborales que involucren a migrantes.

De ser ejecutada esta propuesta, se espera el cumplimiento del procedimiento de visto bueno en el plazo de un mes; la reducción de las opiniones negativas e irregularidades atribuidas a la actuación del Inspector del Trabajo, así como reducir las impugnaciones al procedimiento de visto bueno; la incorporación de la modalidad del teletrabajo para la aplicación del procedimiento de visto bueno y lograr un mayor número de acuerdos mediante la conciliación, para la resolución del visto bueno como forma de dar fin a la relación laboral, sin necesidad de llegar a las instancias judiciales.

6.2 Título de la propuesta

Establecer las condiciones que garanticen el debido proceso en los trámites administrativos laborales, con énfasis en el visto bueno como forma de terminar la relación laboral.

6.3 Objetivo general

Diseñar estrategias para establecer las condiciones que garanticen el debido proceso en los trámites administrativos en el ámbito laboral ecuatoriano, con énfasis en el visto bueno como forma de dar por terminada la relación laboral.

6.4 Objetivos específicos

- Desarrollar campañas de concientización a trabajadores y empleadores, para fomentar el cumplimiento de los principios constitucionales en materia laboral, y regulados en el Código del Trabajo.
- Monitorear el cumplimiento de lo establecido en el procedimiento de visto bueno, para garantizar la celeridad de este proceso.
- Realizar consultas mediante talleres con juristas nacionales e internacionales, para incluir en el procedimiento de visto bueno las nuevas modalidades de trabajo, ajustada a la incorporación de elementos tecnológicos, así como las relaciones laborales de sectores vulnerables como la población migrante.

6.5 Elementos que la conforman

En muchas ocasiones se ha afirmado que, la legislación laboral en Ecuador es altamente protectora de los derechos de los trabajadores; esta opinión refleja una posición concreta en relación con las relaciones laborales en el país y su regulación en la legislación vigente. El principio pro trabajador, consagrado tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código del Trabajo, salvaguarda los derechos laborales y constituye el

fundamento de este estudio. El origen de este concepto se remonta a la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, de la cual Ecuador ha sido miembro desde 1919.

En relación al calificativo de visto bueno, ya sea presentado por el trabajador o el empleador, es fundamental respetar el debido proceso y garantizar los derechos laborales de los trabajadores. El principio *in dubio pro operario*, que es crucial en la práctica laboral, se basa en la interpretación técnica del juez, dadas las características especiales de las normas del derecho laboral (Sánchez & Tiraboschi, 2020).

Las reglas están diseñadas para proteger al empleado, considerado el sujeto más vulnerable, con el objetivo de restablecer la armonía entre todas las partes involucradas. La comprensión de las regulaciones laborales requiere considerar la protección de los intereses de los trabajadores y el avance social como elementos fundamentales. A lo largo de la historia, la doctrina laboral ha contribuido a establecer principios éticos y normativas que garantizan la protección de los derechos de los trabajadores y promueven un entorno laboral justo. Estas normas buscan restaurar la igualdad entre las partes involucradas, favoreciendo aparentemente al lado más vulnerable, que en este caso es el trabajador (Bosquez, Campaña, & Chica, 2021).

6.6 Ámbito de la propuesta

La propuesta está dirigida en primer lugar al Inspector del Trabajo, quienes son los encargados de la aplicación del procedimiento de visto bueno; en segundo lugar, a los empleadores y trabajadores, quienes son las partes involucradas, por ser quienes inician el procedimiento y porque son afectados por el mismo; a los jueces encargados de la materia laboral, quienes son los encargados de dirimir cualquier controversia que surja en la aplicación del procedimiento de visto bueno.

6.7 Estrategias a desarrollar

Las estrategias serán agrupadas como se observa en la tabla 2, en aquellas dirigidas a resolver los problemas de índole humano; a continuación, aquellas dirigida a resolver los problemas de índole técnico; y posteriormente, las que contemplan sugerencias de modificación a los instrumentos jurídicos que regulan la aplicación del visto bueno, como forma de terminar la relación laboral en el Ecuador.

Tabla 2. *Estrategias para mejorar la aplicación del procedimiento de visto bueno para garantizar el debido proceso en el ámbito laboral ecuatoriano.*

Ámbito	Estrategia
Humano	Talleres de concientización a trabajadores, empleadores e Inspector del Trabajo, sobre el marco jurídico laboral en el Ecuador y el procedimiento de visto bueno para dar por terminada la relación laboral.
Técnico	Desarrollo de un Protocolo para el monitoreo de la actuación del Inspector del Trabajo en la aplicación de visto bueno, en términos de celeridad y respeto al debido proceso.
Legal	Consulta a expertos en materia laboral para la inclusión del teletrabajo y la población migrante, para determinar el proceso a seguir para la aplicación del procedimiento de visto bueno. Propuesta de cambio de la Normativa Laboral relacionada al procedimiento del visto bueno

Nota: Elaboración propia

6.8 Alcance de la propuesta

Los alcances y metas de la propuesta se aspiran a mediano y largo plazo, las cuales se detallan a continuación:

Cumplimiento del procedimiento de visto bueno en plazo de un mes, tal como lo establece la reforma de 2021, en su apartado cuarto b según lo estipulado en el artículo 636 del Código del Trabajo y el número 7 del artículo 18 del Código Civil, la acción de solicitud debe ser aprobada dentro del periodo de un mes (Ministerio de Trabajo , 2021).

Reducir las opiniones negativas e irregularidades atribuida a la actuación del Inspector del Trabajo.

La mayoría de las personas cree que utilizar el sistema legal es la mejor manera de ejercer su derecho a impugnar una aprobación, mientras que el resto de la población piensa que debe recurrir directamente a la administración por diversas razones, una de las cuales es que el juez no tiene amplia autoridad para revisar el acto. Sin embargo, cabe señalar que el porcentaje necesario para llegar a un consenso no es muy elevado (León, 2020).

La incorporación del teletrabajo en el proceso de aprobación facilita la adecuación de dicho procedimiento a las nuevas dinámicas laborales. Para garantizar un proceso equitativo en la aplicación del visto bueno para las poblaciones migrantes y asegurar su acceso justo a la justicia en el trabajo, es necesario considerar especificaciones especiales. Se busca fomentar la realización de conciliaciones durante el trámite de aprobación de asuntos laborales, con el objetivo de reducir la dependencia de procedimientos judiciales prolongados y onerosos. La solución pacífica de conflictos ayuda a prevenir la intervención de organismos superiores, propiciando una solución más ágil y eficaz para las dos partes involucradas.

6.9 Indicadores de medición

- Número de impugnaciones.
- Trabajadores atendidos en los talleres.
- Tiempo promedio de resolución de procedimiento de visto bueno.
- Cronograma para la ejecución de la propuesta.

Tabla 3. *Cronograma para la ejecución de la propuesta.*

Acción	Duración	Alcance
Talleres a trabajadores, empleadores e inspector del trabajo	2 meses	Corto plazo
Monitoreo del inspector del trabajo.	6 meses	Mediano plazo

Reforma para incorporación de nuevas modalidades de trabajo	12 meses	Largo plazo
---	----------	-------------

Nota: Elaboración propia

6.10 Factibilidad

Este estudio se considera posible debido a que tiene por objetivo implementar la reforma del Art. 172,173, 621, 622 y 636, en beneficio de los empleadores en el caso de que la causa les ayude a rescindir el contrato de trabajo con un trabajador, que se ha vuelto contra la institución donde trabaja.

6.11 Recursos

Humanos

- Investigador
- Tutor de tesis
- Lector de tesis
- Director de Tesis
- Juez de lo Laboral.
- Ciudadanía en general.

Materiales:

Bibliográfico

Libros, Internet, Diccionarios y Gacetas Judiciales

Material de escritorio

- Textos jurídicos
- Fichas observación,
- Esferográficos Papel bond (resmas),
- Hojas impresas de cuestionarios,
- Lápices,

- Carpetas.
- Hojas de papel A4
- Guías de entrevista,
- Fotocopias

Equipo de informática

- Computadora(s),
- Equipo de impresión reproducción (Impresoras, xerocopia).
- Pen drive.

6.12 Reformas Propuestas

En referencia a la argumentación realizada, se proponen las siguientes reformas al Código del Trabajo:

1.- Sustitúyase el Art. 172 del Código por el siguiente:

Art. 172.- Motivos por los que el empleador/a puede dar por finalizada una contratación, por despido justificado. - El empleador podrá rescindir el contrato de trabajo en los siguientes casos:

1. Falta de puntualidad o ausencia por más de tres días sin motivo válido, pero el motivo se produce dentro de los 30 días. El plazo especificado se computa a partir del día en que el trabajador se ausenta del trabajo por primera vez, sin motivo válido;

2. Ausencia del trabajo sin motivo válido por más de tres días seguidos y dentro de los 30 días. El plazo especificado se computa a partir del primer día en que el trabajador deja de trabajar sin motivo;

3. Incumplimiento de deberes y responsabilidades de los trabajadores claramente definidos en las leyes laborales y otras normas laborales y sociales;

4.- Por falta al reglamento interno legalmente aprobado, cuya infracción sea calificada como grave;

5. Cuando se cause daño al empleador por culpa de la deshonestidad del trabajador;

6.- Ataques verbales o físicos al empleador o a otros compañeros de trabajo;

7.- Cualquier tipo de discriminación que afecte el derecho a la libertad de elección de un trabajador o de otros trabajadores por motivos de raza, cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, origen, edad, género, opinión política, situación socioeconómica, migratoria, orientación sexual, estado de salud, condición de VIH, discapacidad o características físicas.

8. Por negligencia persistente en el desempeño del trabajo, su profesión o función que se determina, que es de interés mediante acuerdo entre el empleador y el empleado;

9. Presentar quejas infundadas sobre las obligaciones del empleador ante la institución ecuatoriana de seguro social;

10. Incumplir las medidas de seguridad, prevención e higiene establecidas por las leyes, reglamentos o instituciones competentes;

11. Desobedecer prescripciones y recomendaciones médicas sin motivo justificado;

12. Declarar huelga ilegal, la autoridad competente deberá emitir esta declaración con antelación;

13.- Laborar bajo la influencia de bebidas alcohólicas, alucinógenas, sustancias eufóricas o psicotrópicas;

14.- Ausencia del trabajo por más de un día sin motivo válido, si el trabajador se desempeña como conductor comercial en el sector transporte;

15.- Incumplimiento grave de las leyes, reglamentos y demás normas de circulación por parte de quienes trabajan en el sector del transporte, con el fin de prevenir accidentes;

16. Investigación completa o parcial de secretos e información confidencial de cualquier tipo que pueda causar daño al empleador, y,

17. Utilización de datos falsos sobre experiencia, títulos o referencias por el empleado para su incorporación.

2. Reformular el Art. 173 del Código del Trabajo.

La propuesta de modificar el artículo 173 del Código Laboral constituye un progreso significativo en la ley laboral de Ecuador, pues aspira a asegurar el debido proceso en los procedimientos administrativos laborales, poniendo especial énfasis en el proceso de visto bueno como instrumento para la finalización de una relación de trabajo. Se debe analizar detenidamente las consecuencias de esta reforma en cuanto a los derechos de los empleados. La eliminación de este artículo descartaría principalmente la posibilidad de que los empleados soliciten la aprobación para terminar el contrato laboral. El visto bueno es un mecanismo para proteger los derechos de los empleados en situaciones en las que la legislación actual reconoce que hay circunstancias en las que un trabajador puede tener motivos justificados para solicitar la terminación de su contrato laboral.

La supresión de esta alternativa concedería al empleador más libertad y autoridad para determinar de manera unilateral la finalización de los contratos de trabajo, lo que podría representar un inconveniente en las relaciones de trabajo al incrementar la presión del empleador sobre la finalización de los contratos, mientras que los empleados quedarían restringidos en su derecho a pedir la finalización en circunstancias justificadas.

La legislación laboral debe conservar un balance apropiado entre los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. La eliminación de la opción de que los

empleados pidan el permiso podría mermar la salvaguarda de sus derechos, particularmente en situaciones donde las condiciones de trabajo sean injustas o perjudiciales para ellos.

Al analizar esta propuesta de reforma, resulta crucial mantener una normativa que asegure el debido proceso y los derechos de empleadores y empleados, fomentando de esta manera la equidad y la justicia en el ambiente de trabajo. El artículo 173 del Código del Trabajo debe ser examinado minuciosamente debido a sus efectos en la justicia laboral y la protección de los derechos de ambas partes involucradas en las relaciones laborales.

3. Modificar los Art. 621 y 622 del Código del Trabajo, por los siguientes:

Art. 621. Procedimiento de despido justificado. - Cuando el empleador dé por terminado el contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el Art. 172 de esta ley, deberá notificarlo por escrito al trabajador mediante carta que contenga instrucciones claras y precisas. Los hechos que contribuyeron a la decisión, las razones del plazo, las pruebas que justifican el despido y la fecha de terminación del contrato de trabajo.

En caso de que el empleado rechace recibir la comunicación de forma directa, el empleador tendrá la facultad de requerir la presencia y rúbrica de dos testigos con el fin de validar el contenido del documento y la negativa por parte del empleado. La mencionada restricción no obstaculiza el envío de la carta por correo electrónico o su entrega al notario localizado en la residencia del empleado.

Art. 622. Objeciones al despido justificado. - Una vez recibido el despido justificado a que se refiere el artículo anterior, el trabajador podrá impugnar la decisión del empleador sometiendo su caso ante un juez mediante los procedimientos simplificados establecidos en el Código Procesal Común. Si el reclamo de carta de despido no se presenta dentro del plazo señalado en el Art. 636 de este Código, se presume que el despido fue justificado.

El empresario tiene la carga de la prueba y debe justificar el despido en un juicio. El empleador tiene prohibido dar razones en el proceso judicial que no estén especificadas en la carta de despido al informar al trabajador.

4. Modificar el Art. 636 del Código del Trabajo, por el siguiente:

El objetivo de la enmienda al artículo 636 del Código Laboral es implementar cambios relevantes en el proceso de prescripción para los despidos justificados en el ámbito laboral de Ecuador. A continuación, se detalla la reorganización de este artículo.

- **Art. 636 - Prescripción del Despido Justificado**

El despido justificado, también denominado "despido", estará sujeto a normas específicas en cuanto a su prescripción, las cuales son las siguientes:

- a) El trabajador cuenta con un plazo de treinta días, a partir de la notificación de su despido, para presentar una reclamación ante las autoridades laborales correspondientes. Durante este período, el trabajador puede impugnar la legalidad de su despido presentando pruebas y argumentos que sustenten su posición.
- b) En caso de que un empleador decida dar por terminada la relación laboral, debe comunicar dicha determinación por escrito al empleado, especificando de forma detallada las causas que fundamentan la finalización del contrato. El plazo de un mes comienza a contar desde el momento en que el empleador o su representante legal toman conocimiento de las causas que fundamentan la terminación del contrato laboral.

El plazo máximo para notificar las causas del despido no debe exceder los treinta días. La presente modificación tiene como objetivo establecer un marco preciso y equitativo para la fundamentación de los despidos, otorgando a empleadores y empleados la oportunidad adecuada para hacer valer sus derechos y exponer sus argumentos de manera precisa. La

reforma se fundamenta en la obligación de proteger los derechos de los trabajadores en el contexto ecuatoriano y de respetar el proceso legal correspondiente.

Explicación

La modificación propuesta en el artículo 636 del Código Laboral de Ecuador busca mejorar las condiciones que regulan la prescripción del despido justificado en el ámbito laboral. Su objetivo es proporcionar un marco normativo más transparente y equitativo para que tanto los trabajadores como los empleadores puedan ejercer sus derechos y cumplir con sus responsabilidades de manera más efectiva. A continuación, se exponen las razones y beneficios de esta reforma.

- **Beneficios para los Trabajadores**

a) **Garantía adicional de sus derechos:** La propuesta de modificación establece un plazo de treinta días para que los empleados puedan impugnar un despido justificado. Esto implica que los individuos contarán con un período extendido para buscar asesoramiento legal, recopilar evidencia y preparar su caso de forma apropiada. Mejora su capacidad para proteger sus derechos laborales y evita la necesidad de tomar decisiones precipitadas.

b) **La promoción de la transparencia en el proceso de despido se alcanza al requerir una notificación por escrito por parte del empleador y al fundamentar de manera clara los motivos del despido.** Los empleados contarán con acceso a información detallada sobre las causas de su terminación laboral, lo cual les permitirá comprender de forma más completa la situación y tomar decisiones fundamentadas en evidencia.

- **Beneficios para los Empleadores**

a) Claridad en los Plazos: La reforma fija un periodo de un mes para que el empleador informe sobre el despido justificado, una vez que se haya informado de las circunstancias que lo justifican. Esto establece el periodo de forma exacta, previniendo conflictos acerca del comienzo del cálculo del plazo.

b) Promover la elaboración de planes de acción. Al fijar un periodo específico para notificar la finalización de la relación laboral, las organizaciones pueden gestionar su personal de forma más eficaz y adoptar decisiones en materia de recursos humanos con mayor sustento. Esto contribuye a incrementar la estabilidad y certeza en el ambiente laboral.

c) Fomenta la resolución pacífica de conflictos. Al brindar a ambas partes la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas en un momento adecuado, se promueve la posibilidad de resolver conflictos de forma pacífica antes de recurrir a procesos legales más complejos. Esta situación podría ayudar a reducir la carga de trabajo en los tribunales y fomentar la implementación de soluciones rápidas y efectivas.

La modificación del artículo 636 del Código Laboral tiene como objetivo principal beneficiar a los trabajadores al establecer plazos justos y adecuados para la justificación de despidos. En Ecuador, la implementación de esta reforma contribuye a fortalecer la equidad y la eficacia en el ámbito laboral al proteger los derechos de los trabajadores, promover la transparencia en los procedimientos y reducir los conflictos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR. (2021). *Tendencias Globales de ACNUR 2021*. Obtenido de <https://www.acnur.org/media/tendencias-globales-de-acnur-2021>
- Almarales, D., Velasco, C., Sánchez, C., & Soriano, G. (2021). Manual de procedimientos para el proceso productivo de la empresa hilanderías unidas sa. *Prohominum*, 3(2), 11-37. Obtenido de <http://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/244>
- Asamblea Constituyente . (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Constituyente . (2018). *Código Orgánico General de Procesos, COGEP* . Obtenido de Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Asamblea Constituyente. (22 de Junio de 2020). *Código del trabajo*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente . (2015). *Ley Órgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*. Quito. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org._para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf

- Asociados Almeida Guzman . (2021). *Procedimeitno de visto bueno laboral*. Obtenido de <https://almeidaguzman.com/procedimiento-de-visto-bueno-laboral-2/>
- Bayadera, A., & Pereira, A. (2023). La OIT en Latinoamérica: laboratorio para una regulación internacional y ordenada de las migraciones (1936-1966). *Migraciones internacionales*, 14. doi:<https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2556>
- Bayar, Y., & Maxim, L. (2020). Efectos de las regulaciones del mercado laboral y de las empresas sobre el desempleo: evidencia de las economías en transición de la UE. *Labor History*, 61, 608 - 620. doi:<https://doi.org/10.1080/0023656x.2020.1841125>
- Bermúdez , D., & Pangol, A. (2021). El Teletrabajo en el Ecuador. *Visionario Digital*, 5(4), 21-29. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/1875#:~:text=El%20Teletrabajo%20es%20un%20fen%C3%B3meno,inimaginables%20de%20desarrollo%20de%20las>
- Bósquez, J. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(91), 1-22. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00091.pdf>
- Bosquez, J., Campaña, L., & Chica, L. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 1-22. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00091.pdf>

- Bósquez, J., Campaña, L., & Chica, L. (2022). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Dilemas Contemporáneos*, 9(1). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>
- Bresciani, S., Huarng, K., Malhotra, A., & Ferraris, A. (2021). La transformación digital como trampolín para la innovación de productos, procesos y modelos de negocio. *Journal of Business Research* , 128, 204-210.
doi:<https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.02.003>
- Cabrera, Á. (2023). *Reforma al Código del Trabajo en relación al trámite administrativo de Visto Bueno*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/6017/1/TM-ULVR-0546.pdf>
- Coca, M. (Abril de 2020). *¿Cómo ha cambiado la forma de consumir durante la crisis del coronavirus?* . Obtenido de España: BBVA.: <https://www.bbva.com/es/como-ha-cambiado-la-forma-de-consumir-durante-la-crisis-del-coronavirus/>
- Coronel , E., & Cedeño, E. (2020). *Limitaciones al derecho laboral en el derecho procesal ecuatoriano*. Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad Católica de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14614>
- Cueva, V. (2014). *La atribución de los jueces de trabajo para el trámite del visto bueno contemplado en el código de trabajo*. Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Loja: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/14894/1/Tesis%20Ver%c3%b3nica.pdf>
- Ecuador - Congreso Nacional . (2005). *Código Del Trabajo. Registro Oficial No. 167*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Espinoza, E., & León, J. (2021). Competencias interculturales del profesorado de la enseñanza básica en Machala, Ecuador. *Información tecnológica*, 32(1), 198.
doi:<https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100187>
- Flores, D. (2021). El teletrabajo en tiempos de pandemia y su impacto ante la garantía de derechos en el Ecuador. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9, 148-154. Obtenido de <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/4025/3542>
- Gausson, P. (2016). ¿ El fin del trabajo o el trabajo como fin? proceso Constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la " Revolución Ciudadana". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 23, 31-55.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.08.002>
- Guailas , M. (2014). *Reformas al código de trabajo, para sancional al empleador que incubre en enriquecimiento injusto en materia laboral*. Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Loja : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/16489/1/TISIS%20FINAL%20MIRIAN.pdf>
- Iglin, A. (2021). Mecanismos administrativos para resolver conflictos laborales individuales en países extranjeros. *Mecanismos administrativos para resolver conflictos laborales individuales en países extranjeros*, 118, 5.
doi:<https://doi.org/10.1051/shsconf/202111803011>
- León, M. (2020). *La aplicación del principio de doble conforme, en el acto administrativo de la resolución del Visto Bueno*. Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7602/1/8.Tesis%20concluida%20melisa%20leon-DER.pdf>

Massenkoff, M., & Wilmers, N. (2022). Resultados económicos de los huelguistas en una era de sindicatos débiles. *Journal of Labor Economics*, 42(1).

doi:<https://doi.org/10.1086/722743>

Ministerio de Trabajo . (2021). *Acuerdo ministerial MDT-2021-219*. Obtenido de

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2021-219.pdf>

Ministerio del Trabajo . (2021). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189*. Obtenido de

<https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

Montoya, G., & Vásquez, M. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del

Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 97-114. Obtenido de

https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892

Moreno, P. (2022). *Impedimiento de la doble instancia en el visto bueno frente al derecho*

constitucional a recurrir. Guayaquil. Obtenido de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/64994/1/BDER%20TPrG%20136-2023%20Priscila%20Moreno.pdf>

Moreta, E. (2022). *El procedimiento administrativo sancionador por faltas migratorias*

impuestas impuestas por la administración pública y el debido proceso. Ambato.

Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14207/1/UA-DER-EXC-001-2022.pdf>

Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. .

Revista de Derecho, 35, 28-47. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>

Narváez, L. (2020). *Análisis de la naturaleza jurídica y el tratamiento del visto bueno en la*

fase de impugnación; en divergencia con el acto administrativo. Loja. Obtenido de

<https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/26858/1/Narv%C3%a1ez%20Abad%2c%20Luis%20Antonio%20-%20Tesis.pdf>

Osorio, M. (2012). Dictionary of legal, political and social sciences. *Tegucigalpa: Datascan*.

Peña, M. (2019). *La vulneración de los derechos procesales en el trámite*. Obtenido de

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK ECUADOR:

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3375/1/Mar%C3%ADa%20Cristina%20Pe%C3%B1a%20Montenegro.pdf>

Radovanović, V. (2023). Normas Internacionales y autorizaciones de la inspección del trabajo en la agricultura en caso de terminación de la relación laboral. *Economía de mercado*, 70(1). doi:<https://doi.org/10.59267/ekopolj2301323r>

Raninchesi, S. (2020). Introducción de “Elites e trabalho no Brasil e no Uruguai: as origens do debate atual”. *Revista Debates*, 12(2), 67-90. doi:<https://doi.org/10.22456/1982-5269.106267>

Rodríguez, D., & Cendales, L. (2016). Legislación laboral y nuevas formas de trabajo.

Principia Iuris, 13(26), 11-34. Obtenido de

<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/1134>

Rodríguez, I., Erazo, J., Borja, C., & Narváez, C. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso.

Iustitia Socialis, 5(1), 208-229.

Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(3), Universidad y Sociedad. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106

- Sánchez, A., & Tiraboschi, M. (2020). Relaciones laborales y derecho del empleo. *Acceso abierto*, 8(3), 97-116. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892
- Sarmiento, I., Álvarez, J., Pozo, C., & Zurita, I. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 5(1), 208-229. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8964698>
- Strimel, G., Kim, E., Grubbs, M., & Huffman, T. (2020). Una metasíntesis de la investigación sobre cognición de diseño en estudiantes de primaria y secundaria. *Revista Internacional de Educación en Tecnología y Diseño*, 30, 243-274. doi:<https://doi.org/10.1007/S10798-019-09505-9>
- Torres, Y., Salazar, O., Salgado, M., & Díaz, J. (2019). El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-16. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1192>
- Ubasart, G., & Minteguiaga, A. (2021). State transformations and welfare models: the significance of the return of public institutions in Ecuador of the Citizen Revolution (2007–2017). *Revista Internacional de Sociología y Política Social*, 23-41. doi:<https://doi.org/10.1108/ijssp-10-2020-0484>
- Ushca, D. (2022). *La terminación de la relación laboral previo visto bueno y el derecho pro-operario*. Riobamba. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14492/1/UR-DER-PDI-074-2022.pdf>
- Valladares, C., & Boelens, R. (2017). Extractivismo y derechos de la naturaleza: gubernamentalidad, ‘comunidades convenientes’ y pactos epistémicos en Ecuador.

Environmental Politics, 26, 1015-1034.

doi:<https://doi.org/10.1080/09644016.2017.1338384>

Velin , L., & Salas, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72.

doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778113009>

Witt, J. (2020). Historias radicales versus historias liberales en la ley de lesiones laborales: Nate Holdren, Injury Poverished: Workplace Accidents, Capitalism, and the Law in the Progressive Era [Lesiones empobrecidas: accidentes laborales, capitalismo y la ley en la e. *Revista estadounidense de historia legal*, 60(4), 564–573.

doi:<https://doi.org/10.1093/ajlh/njaa025>

Zaporojan, V., & Negrila, C. (2023). GARANȚIILE CONSTITUȚIONALE ALE DREPTULUI FUNDAMENTAL LA MUNCĂ. *National Law Journal*, 1(249), 21-29.

doi:[https://doi.org/10.52388/1811-0770.2023.1\(249\).02](https://doi.org/10.52388/1811-0770.2023.1(249).02)

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Morayma Angélica Andrade Astudillo, con C.C 1201899190 autora del trabajo de titulación: **El debido proceso en los procedimientos administrativos de visto bueno y la búsqueda de la verdad en el Derecho Laboral del Ecuador**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de junio del 2025



f. _____

Morayma Angélica Andrade Astudillo

C.C: 1201899190

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	El debido proceso en los procedimientos administrativos de visto bueno y la búsqueda de la verdad en el Derecho Laboral del Ecuador		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Morayma Angélica Andrade Astudillo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Duque Ruiz Efraín		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	17 de junio del 2025	No. DE PÁGINAS:	98
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho procesal		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	El debido proceso/ Instrumentos jurídicos que rigen la Relación Laboral/ Terminación del contrato de trabajo/ Procedimiento del Visto Bueno/ Factores que impiden su correcta aplicación.		
RESUMEN/ABSTRACT	El debido proceso es un derecho de los ciudadanos para acceder de manera igualitaria a la justicia; en el ámbito laboral, los derechos de los trabajadores están consagrados en la Constitución de la República y el Código del Trabajo; sin embargo, se han observado controversias en la aplicación del procedimiento de visto bueno, para la resolución de conflictos de trabajo en el caso de despidos legales. Para analizar las causas que afectan el debido proceso durante la tramitación de Visto Bueno, se consideraron los instrumentos jurídicos que rigen la materia laboral en el Ecuador, como son: la Constitución de la República, el Código del Trabajo y la Norma Técnica para la aplicación del procedimiento de Visto Bueno; así mismo, mediante un análisis histórico-lógico, se identificaron los principales problemas que ocurren en el Ecuador a nivel laboral y los factores que conllevan a su no solución. Los resultados encontrados demuestran que existen elementos de índole humano, técnico y jurídico, que impiden la correcta aplicación de este procedimiento interpuesto por empleadores y empleados ante el Ministerio del Trabajo, para garantizarles el debido proceso, como son: el desconocimiento de las normas, negligencia para la aplicación de los instrumentos jurídicos, falta de celeridad en la aplicación e indefinición en las competencias y jurisdicción para resolverlas. En este sentido, la propuesta plantea la supervisión de las técnicas en la aplicación del procedimiento de visto bueno, campañas para la concientización de los trabajadores, inspectores del trabajo y empleadores, para la correcta aplicación de este procedimiento administrativo de terminación de la relación laboral.		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0990615363	E-mail: morayma_dearco20@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Andrés Obando Ochoa		
	Teléfono: +593-992854967		
	E-mail: ing.obandoo@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			