



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO
FACULTAD DE DERECHO, POLÍTICA Y DESARROLLO

TÍTULO:

Divergencias entre las formas de terminación laboral en Ecuador: ¿sede administrativa o sede judicial?

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO
PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE MAGISTER EN DERECHO DE
EMPRESAS**

AUTORAS:

ANDREA IZQUIERDO LORENCES

KIARA ROMINA ORTIZ NAVARRO

TUTOR:

Fabricio Chica Martínez, Ab. Mgs.

SAMBORONDÓN, AGOSTO DE 2023

Resumen

El presente trabajo revisa la institución del visto bueno, un proceso administrativo, como instrumento para resolver conflictos derivados por terminación laboral entre trabajadores y empleadores, de acuerdo con las causales dispuestas en el Código del Trabajo. Se plantea que acudir o activar el proceso de visto bueno solo aplaza las futuras decisiones sobre quien recae el principio de unidad y exclusividad jurisdiccional. En virtud de aquello, principalmente siguiendo el método inductivo y utilizando técnicas cualitativas, como la revisión documental, se estructura los puntos principales en Derecho que guardan una misma armonía para llegar a la culminación de un contrato individual de trabajo por irregularidades que se pueden presentar. Luego de analizar el alcance del concepto del visto bueno, se analizará cómo la institución del visto bueno afecta principios y garantías constitucionales, para, luego, revisar legislaciones extranjeras, como la española y colombiana. De esta forma, entre las conclusiones se plantea la ineficacia de las resoluciones de visto bueno a través de información estadística, afirmando que la institución del visto bueno deriva en un conflicto cuya solución se busca en un proceso judicial.

Palabras claves: visto bueno, culminación de contratos laborales, tutela de Derechos laborales, conflictos laborales.

Abstract

This paper studies the Visto Bueno, an administrative procedure, as an instrument to solve conflicts arising by termination of a contract between employee and employer, as stated by the Labor Code. This analyzes whether the Visto Bueno procedure only delays decisions that could solely revert on jurisdictional power. By using an inductive method and qualitative techniques, such as documental revision, this paper structures several main legal points that lead to the termination of a labor contract. After analyzing the concept of Visto Bueno, it will be analyzed how this legal figure affects principles and constitutional warranties. As well, international legislation will be revised, in particular Spain's and Colombia's. In that sense, as conclusion, it will be stated the inefficacy of Visto Bueno resolutions after the proper revision of statistics that prove that the Visto Bueno ends up in a judicial procedure.

Keywords: visto bueno, termination of contract, labor rights protection, labor conflicts

Introducción

El visto bueno es la institución creada en materia laboral para resolver eventualidades de terminación por causales previstas en el Código del Trabajo. Este es un acto administrativo, que busca resolver conflictos en similitud a la vía judicial. Sin embargo, si realizamos un análisis comparativo, dicha resolución no surte un efecto inmediato, es decir, no tiene fuerza de sentencia puesto que dicha decisión es realizada por el inspector de trabajo, una autoridad administrativa laboral, que no se encuentra facultado para dictaminar o sentenciar un hecho. De tal forma que la resolución propuesta por el mismo no es vinculante, ni contiene una fuerza obligatoria.

Así, es posible colegir que la autoridad competente actualmente para resolver este mecanismo de visto bueno no se encuentra facultado como un operador de justicia. En sí, este proceso potencialmente vulnera el principio de “tutela judicial efectiva”, que garantiza a las personas, además de acceder a la justicia, puedan encontrar un proceso idóneo, y que el órgano jurisdiccional aplique y responda en derecho y conforme al conflicto en el que se encuentren, respetando las garantías de un debido proceso. Al analizar si la autoridad laboral se encuentra facultada como un órgano jurisdiccional, hay que precisar que solo los jueces tienen potestad jurisdiccional. Por lo tanto, un inspector del trabajo, no cumple, ni se encuentra en la potestad de dar por terminado un conflicto de naturaleza laboral, debido a que su resolución solo tiene valor de informe administrativo cuando este es llevado a la vía judicial.

El principal objetivo de este trabajo es evidenciar que acudir al trámite del visto bueno, no representa relevancia pues este es susceptible de disconformidades por cualquiera de las partes. La administración laboral, emite esta decisión que es tomada por un inspector del trabajo, que no posee la facultad constitucional para dictaminar resoluciones con fuerza definitiva. En tal sentido, esta institución tiende a confundir su naturaleza ya que sigue un proceso análogo a un proceso judicial para el perfeccionamiento del trámite, que comprende desde la calificación hasta resolver por la investigación y diligencias realizadas, y culmina con una resolución, siendo este acto el producto cuestionable en el ámbito jurídico.

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo descriptivo que se realizará mediante un análisis de un procedimiento contemplado en el Código del Trabajo como terminación de las relaciones laborales, esto es, el visto bueno, así como

ordenamientos jurídicos de países como España y Colombia. Además, de un enfoque cuantitativo sobre los datos estadísticos de las resoluciones de visto bueno emitidos en el Ministerio de Trabajo como órgano administrativo encargado del procedimiento del visto bueno.

Marco conceptual

Terminación del contrato individual del trabajo

La terminación del contrato conlleva a la efectiva extinción de la actividad laboral, sea por causas justas y legales o por una decisión unilateral, que implica el fin de la prestación de servicios del trabajador. Así también, da nacimiento a nuevas obligaciones patronales como el pago de liquidación o someterse al proceso de despido intempestivo. (Monesterolo, 2007)

Visto bueno

En Ecuador, es un procedimiento de sede administrativa, en el cual un Inspector del Trabajo, emite una resolución que califica las causales invocadas por el peticionario para terminar la relación laboral, puede ser el trabajador o el empleador (Moreno, 2013). El visto bueno es el mecanismo por la cual se acude para dar por terminada una relación laboral en primera instancia, en donde el inspector del trabajo es el único facultado para llevar a cabo el procedimiento, el cual debe emitir de acuerdo a su criterio una resolución administrativamente debidamente motivada.

El procedimiento del visto bueno se incorporó con la creación de la Ley de Contrato Individual, en el año 1936, en Ecuador, en el que les daba la disposición a los inspectores del trabajo de calificar las causas invocadas dentro del visto bueno, siendo estos los únicos autorizados en realizar la terminación del Contrato de Trabajo, sin embargo, las causas debían ser levantadas a escritura pública ante un notario y de conocimiento público (Decreto N 2, 1936).

Efecto jurídico del visto bueno

El visto bueno tiene como principal propósito el finalizar una relación laboral. El efecto jurídico que causa el visto bueno varía por parte de quien lo solicita. Cuando el empleador solicita el visto bueno y con una resolución a su favor, en aplicación de las causales del artículo 172 del Código de Trabajo, tiene como efecto la finalización anticipada del contrato. En su defecto, si la solicitud es negada al empleador, este deberá

reintegrar al trabajador a sus labores. La negación a este efecto se configuraría como despido intempestivo, generando el pago de indemnizaciones correspondientes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Cuando el trabajador interpone la solicitud del visto bueno y esta es aceptada, el efecto jurídico se da conforme a las causales establecidas en el artículo 173 del código, por lo tanto, trae como consecuencia jurídica la terminación de la relación laboral. En tal sentido, el empleador deberá cancelar los haberes conforme al tiempo y el rol que el trabajador desempeñaba en su empresa. Sin embargo, si esta es negada, el empleador no se obliga a pagar indemnización alguna y el trabajador no podrá abandonar su lugar de trabajo, si así lo hiciera, el empleador podrá hacer uso del reclamo de cobro por indemnización. Sin embargo, tanto para el empleador como para el trabajador, posterior a una resolución, pueden recurrir a la vía judicial y demandar ante un juez de trabajo la terminación del vínculo laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

En definitiva, los efectos jurídicos que ocasiona el invocar la solicitud del visto bueno por cualquiera de las partes, es para dar por terminado el vínculo laboral existente, de forma legal. La resolución del visto bueno, tendrá valor de informe, si este procedimiento es impugnado por las partes y debiendo resolverse en instancias judiciales, en donde el juzgador en materia laboral tiene la potestad de validar o rechazar dicho recurso. (Bósquez, Campaña & Chica, 2021)

La motivación

La resolución de un visto bueno al ser un acto de administración pública debe reunir ciertos parámetros formales como: contar con una debida motivación. Además de ser una exigencia que es de carácter constitucional, se debe establecer la importancia de ser emitida dentro de un plazo razonable. Por lo que, las motivaciones de las resoluciones del visto bueno, emitidos por los Inspectores del Trabajo, es una garantía de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y al no aplicarse de manera correcta, puede conllevar a la nulidad del mismo (Bazante, 2022).

Por tanto, la motivación es aquella garantía que debe de cumplir con los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad. (Sentencia N 014-17- SEP-CC). No obstante, la Corte Constitucional ha modificado su definición y en su nueva jurisprudencia señala lo siguiente:

La motivación corresponde entonces a la obligación de las autoridades públicas de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones. Sin embargo, este requisito constitucional no establece modelos ni exige altos estándares de argumentación jurídica; al contrario, contiene únicamente parámetros mínimos que deben ser cumplidos. (Sentencia No 1320-13-EP/20)

Con ello se entiende que la motivación es la obligación que tienen tanto los Jueces como los Inspectores del Trabajo para fundamentar correctamente sus decisiones. Dicha fundamentación no solo es enunciar las normas legales, sino también explicar la pertinencia y relación entre las pruebas y los hechos analizados con las normas jurídicas utilizadas para resolver (Amancha, 2017).

La motivación es indispensable dentro de un proceso administrativo, puesto que, se encuentra en juego los derechos de las personas. Es por ello que, la autoridad encargada de resolver debe de cumplir y respetar la normativa legal y constitucional. La motivación es el requisito que va a materializar ese acto administrativo, por lo cual no es un elemento de forma sino sustancial al momento de resolver un visto bueno (Gallardo, 2022).

Inspector del trabajo vs juez

El Inspector del trabajo es un funcionario administrativo, dependiente del Ministerio de Trabajo, por lo cual pertenece a la Función Ejecutiva. Dicho funcionario dicta resoluciones dentro de los trámites administrativos que tiene conocimiento por las denuncias presentadas tanto por empleadores y trabajadores, pero no dicta sentencia alguna, emite resoluciones (Martínez, 2021).

La función de los inspectores del trabajo es garantizar los derechos de los trabajadores. Por lo que, tienen la obligación de solicitar información a las empresas, locales comerciales, sitios de trabajo, verificar e investigar denuncias presentadas, realizar inspecciones en los sitios de trabajo, inspecciones periódicas y continuas de sitios colectivos de trabajo, es decir, deben estar supervisando acciones relacionadas en materia laboral, para que de esa manera se puedan detectar anomalías en las relaciones obrero-patronales (Martínez, 2021).

En contraste, la figura de juzgadores cuenta con un elemento esencial, la jurisdicción. Aquella, “(...) es la facultad que tiene el Estado para administrar justicia por

medio de órganos judiciales quienes en la función pública tienen por finalidad la realización o declaración del derecho mediante la actuación de la ley” (Alvarado, 1985).

La doctrina califica a los juzgadores con la facultad de conocer y resolver cuestiones litigiosas, compeler a través de la fuerza pública o por su orden a las partes en el proceso, así como aplicar medidas durante la sustanciación de una causa y, principalmente dar fin a un proceso a través de la ejecución de sentencias (Alvarado, 1985).

Con ello, es posible denotar diferencias sustanciales entre estos funcionarios públicos. Los funcionarios administrativos no tienen las mismas atribuciones que los jueces que forman parte de la Función Judicial. No cuentan con la facultad de conocer de fondo el asunto controvertido, constan con la facultad para aplicar sanciones administrativas cuando exista incumplimiento de los derechos laborales, pero no con la potestad para resolver una controversia con carácter definitivo donde se pueda ejecutar con fuerza de ley las decisiones previamente tomadas (Zurita, 2015).

Formas de terminación laboral en España

El ordenamiento jurídico español es un gran referente para este tema de estudio puesto que sus fundamentos democráticos reconocen a la fuerza laboral con el derecho a una estabilidad laboral para el desarrollo de la sociedad. La principal norma aplicable al derecho al trabajo es el Real Decreto Legislativo 2/2015 o conocido como Estatuto del Trabajo.

Este cuerpo normativo, dispone las reglas aplicables a las relaciones laborales tanto en su conformación como para su terminación, siendo estos últimos relevantes al objeto de estudio. Para el legislador español, era necesario poder configurar la terminación laboral tanto desde una solicitud de la parte empleadora como de la parte trabajadora.

Así, el Real Decreto Legislativo 2/2015, señala los procedimientos a realizar sobre los despidos y/o terminación de la relación laboral que pueden realizarse por los diferentes sujetos de la relación laboral. En el caso del empleador, se delimitan en dos: despido objetivo y despido disciplinario. El primer tipo de despido debe configurar por lo menos una de estas acciones por parte del trabajador: ineptitud del trabajador; falta de adaptación a modificaciones técnicas del trabajo; en contratos indefinidos de organizaciones sin fines

de lucro que dejen de recibir dotación estable. Así se entiende que son puntuales las circunstancias, en aras de proteger a los trabajadores. (Boletín Oficial del Estado, 2015)

Por otro lado, el despido disciplinario deberá encuadrarse en los siguientes escenarios: por decisión del empresario basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador; o por incumplimientos contractuales en el que imperen faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, desobediencia, ofensas verbales o físicas al empresario o a los colaboradores, transgresiones de buena fe, disminución de rendimiento, embriaguez habitual, acoso de cualquier tipo al empresario o colaboradores. (Boletín Oficial del Estado, 2015)

Así también, el mencionado decreto plantea que el trabajador puede dar por terminado el contrato por su propia voluntad fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. Esta voluntad puede manifestarse ante el menoscabo de la dignidad del trabajador; falta de pago o retrasos en el mismo; incumplimiento de obligaciones por parte del empleador, a menos que fueren por fuerza mayor. Estas situaciones permiten a los trabajadores a reclamar indemnizaciones por la figura de despido improcedente. (Boletín Oficial del Estado, 2015)

Calificación del despido en el régimen español

Cuando existe una impugnación sobre la acción de despido, la norma mencionada regula el procedimiento a realizar, siendo el juez la persona encargada de resolver este conflicto calificándolo de 3 formas: despido nulo, despido procedente y despido improcedente.

El despido nulo es aquel que se encuadra en una causa basada en discriminación o con violación a derechos fundamentales y libertades públicas, así como en casos especiales. Esta forma de despido tiene efecto de readmisión inmediata e implica que el empleador deberá pagar al trabajador los salarios dejados de percibir. El despido procedente implica la calificación de válido por parte del juzgador, entendiéndose que se realizó en legalidad sin errores de fondo o forma. Esta modalidad de despido convalidada no admite derecho a indemnización ni a salarios de tramitación e implica la extinción del contrato. (Boletín Oficial del Estado, 2015)

El despido improcedente implica el no ajuste del despido a ley. Esta modalidad de despido posee diferentes efectos, a ser debidamente aceptados por el empleador. El primero implica el reintegro del trabajador o el pago de una indemnización equivalente a 33 días

de salario por año de servicios, con un límite de 24 salarios. Si el empleador adopta la readmisión, deberá pagar al trabajador los meses que dejó de percibir desde el despido hasta la sentencia. Sin embargo, el empleador no tendrá opción a escoger el efecto de declaratoria de despido improcedente si el despedido hubiese sido un representante legal o un delegado sindical. (Boletín Oficial del Estado, 2015).

Formas de terminación laboral en Colombia

El marco normativo colombiano posee grandes similitudes con el marco normativo ecuatoriano. Así, el Código Sustantivo de Trabajo tiene por naturaleza regular y proteger los derechos laborales y la estabilidad laboral. Empero, esta normativa sí determina las causales para dar por terminada la relación laboral y, sobre todo, difiere del procedimiento y las formas de impugnación. Este cuerpo normativo prevé que dependiendo de la parte que lo solicite serán diferentes las causales de terminación que son consideradas, por ley de justa causa.

En el caso del empleador, podrá ejecutar la terminación sea por engaños del trabajador, actos de violencia o grave indisciplina del trabajador, daño material intencional al lugar de trabajo, actos inmorales, violación de obligaciones, revelación de secretos, detención del trabajador, bajo rendimiento, ineptitud del trabajador, entre otras. Por parte del trabajador, se puede dar por terminada la relación si este ha sufrido engaño por parte del empleador, por actos de violencia o maltrato, situaciones que pongan en peligro su seguridad, perjuicio causado maliciosamente, exigencia de ejecución de otra labor distinta a la que fue contratado, entre otras. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Para proteger los derechos tanto del trabajador como del empleador, la Corte Suprema de Justicia ha inferido con decisiones para dar un equilibrio ante despidos ocasionados por justa causas. Por ello, la Corte se manifiesta sobre la inmediatez al momento del despido, es decir, que cuando se cometa la justa causa, se realice la terminación del contrato (Sentencia del 30 de julio de 1976, Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Colombia).

Ahora bien, esta ley además prevé las terminaciones sin justa causa que se debe ejecutar ante el incumplimiento de lo pactado. Esta forma de terminación, debidamente comprobada por el órgano judicial implica el pago de indemnizaciones a cargo de la parte responsable del incumplimiento. En sí, se reclaman valores correspondientes al lucro

cesante y daño emergente. Es decir, toda impugnación con relación a despidos debe ser comprobada por un juez. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Cabe destacar, que la mencionada ley determina las funciones de los funcionarios del Ministerio de Trabajo. Se dispone que estos tienen facultad para hacer llamar en cualquier momento a los empleados y empleadores para recabar información pertinente a su misión, la protección de derechos laborales. Asimismo, tienen la facultad para imponer multas ante la determinación de incumplimiento en las obligaciones laborales. Es decir, en general son agentes de control y conciliadores para que impiden que se violen las condiciones de trabajo. No obstante, estos funcionarios no están facultados para definir controversias pues esta facultad solo se encuentra atribuida a los jueces. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Así, es posible afirmar que el legislador colombiano también optó por establecer una modalidad de terminación más eficaz, en tanto que todas las reclamaciones serán únicamente por vía judicial. De esta forma, buscan evitar sobresaturar el plano administrativo y se procura celeridad a la resolución de procesos judiciales en materia laboral, precisamente por despidos.

Tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral

El derecho laboral busca la protección de los derechos de los trabajadores ante la clara subordinación existente entre empleador-trabajador. Cotidianamente, las empresas al ser entidades económicas tienen como objetivo principal maximizar beneficios dentro de su esfera profesional, es por ello que, cuentan con las potestades de organización y dirección sobre sus trabajadores. En muchos casos estas potestades ejecutadas ilimitadamente, causan vulneraciones en los derechos fundamentales de los trabajadores. Siendo preciso regular mecanismos que aseguren un equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos constitucionales (Martín, 2020).

Por ello, la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores opera como un límite a las facultades del empleador, pero ambas deben interpretarse y aplicarse tomando como referencia el conjunto de las normas legales y reglamentarias que delimitan o dan contenido a los derechos fundamentales. (Ferrada y Walter, 2011)

Con ello, se conjuga que los derechos fundamentales y la tutela procesal deben ser uno para que los derechos de los trabajadores puedan hacerse efectivos. Es decir, deben contar con mecanismos rápidos, adecuados y eficaces para su protección. (Sánchez, 2020)

Estado del arte

En el desarrollo de la presente investigación, es importante precisar aquella información obtenida relacionada a los Contratos de Trabajo, así como el procedimiento para culminarlo. Es decir, el visto bueno y sus efectos, habiéndose determinado que esta es una instancia netamente administrativa que tiende a derivar en un proceso judicial. Por ello, amerita un contraste de los operadores tanto de la parte administrativa “resolutiva”, el inspector de trabajo, así como de los operadores judiciales, los jueces, quienes en definitiva otorgan una respuesta concisa ante una terminación laboral, habiéndose entendido que el procedimiento de visto bueno tiene como fin determinar el pago o no de haberes laborales al haberse terminado la relación laboral por alguna de las causales previstas en la ley.

Ahora bien, las resoluciones emitidas por el Inspector del Trabajo dentro del procedimiento de visto bueno no son de carácter definitivo, debido a que, pueden ser impugnadas y o revisadas en vía judicial. A diferencia de las sentencias emitidas por un juzgador o por un administrador de justicia, en el cual gozan de carácter de cosa juzgada Gozaíni (como se citó en Zurita, 2015).

El Código de Trabajo otorga la atribución a los inspectores de conceder o negar el visto bueno. Empero, esta facultad ha sido tomada como un sinónimo de “administrar justicia” por cuanto se sigue un proceso cuasi judicial ante la solicitud de visto bueno. En la práctica, las partes deben entregar documentación de soporte y son convocadas a diligencias. De la lectura del código, se puede afirmar que los inspectores del trabajo no poseen la facultad de administrar justicia. Sin embargo, mediante sus resoluciones se están auto otorgando facultades semejantes a las que ostentan los jueces. La creación de este proceso en el ámbito administrativo no tan solo otorga más carga al órgano rector, sino que vulnera el acceso a una tutela judicial efectiva pues un inspector no está calificado para determinar una terminación laboral y sobre todo no tiene los medios para hacer que su resolución se ejecute. De tal forma se está provocando así un desgaste innecesario de recursos y tiempo, aumentando así el número de procesos que recurren a la Función Judicial (Soriano y Barros, 2022).

Al inspector de trabajo no le incurre ninguna sanción por falta de motivación que pudiere existir en sus resoluciones pues no está sujeto a un órgano de control como los jueces lo están ante el Consejo de la Judicatura. Así como se le otorgan facultades de emitir resoluciones, este debe de ser susceptible a sanciones como ocurre con los jueces (Guamán, 2021). En adición, esta situación de falta de motivación, descrita en la mayoría de los casos implica una evidente vulneración de derechos a los trabajadores que no tienen otra opción que iniciar un proceso engorroso, cuando lo ideal es que el proceso termine en la Inspectoría del Trabajo (Martínez, 2021).

Planteamiento del problema

La problemática surge de las resoluciones administrativas emitidas por un Inspector del Trabajo en el proceso de visto bueno carecen de carácter de definitivas o de cosa juzgada por lo que en la mayoría de los casos su legalidad es resuelta en un sistema judicial. Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, los vistos buenos son impugnables frente a los juzgadores en materia laboral, de tal forma que la resolución de un Inspector del Trabajo pierde su naturaleza jurídica convirtiéndose en un simple informe probatorio para los juzgados.

La función de los Inspectores del Trabajo frente a las resoluciones de los vistos buenos, crea una distorsión del objetivo principal de ellos, que es el control del cumplimiento de los derechos laborales, convirtiéndolos en juzgadores. Es por ello que, se debe de reconsiderar la existencia del mismo dentro del Ecuador y los parámetros para considerar el porcentaje de indemnización, dejando a salvo las demás formas de terminación de contrato.

¿Es factible que en Ecuador se mantenga la existencia de dos vías para el reclamo consecuente de las formas de terminación laboral?

Revisión estadística

España

ESTADÍSTICA CONFLICTOS INDIVIDUALES	
Total conflictos individuales	267.097
Materia de objeto - Despidos	115.085

Fuente: Consejo General del Poder Judicial – Sección de Estadística Judicial

DESPIDOS – MÉTODO DE RESOLUCIÓN	
Por sentencia	33.342
Por conciliación	50.401
Por desistimiento y otras causas	31.342

Fuente: Consejo General del Poder Judicial – Sección de Estadística Judicial

La estadística de los procesos laborales en España demuestra que del 100% de los procesos judiciales por conflictos individuales en el 2022, el 43,08% se originaron por el asunto de despidos. De los cuales, el 28,97% se resolvió por sentencia, el 43,79% se resolvió por conciliación y el 27,23% se resolvió por desistimiento y otras causas.

Colombia

ESTADÍSTICAS DE MOVIMIENTO DE PROCESOS LABORALES 2022 – ENERO A DICIEMBRE		
	Ingresos efectivos	Egresos efectivos
Juzgados de circuito	111.043	89.354
Tribunales superiores	48.469	44.385

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura – República de Colombia

La estadística de los procesos resueltos en la rama laboral en Colombia demuestra que, en juzgados de circuito, el 80.46% de los casos son resueltos. Mientras que, en juzgados superiores, el 91.57% de las causas fueron evacuadas. Sin embargo, estas estadísticas no subdividen los procesos por asunto.

Ecuador

CIFRAS DE VISTOS BUENOS INGRESADOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE GUAYAQUIL	
2022	1500
2023*	880

*Cifras al 30 de junio de 2023.

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección Regional del Trabajo Servicio Público de
Guayaquil

De conformidad a los datos presentados por el Ministerio del Trabajo, en la Dirección Regional de Guayaquil, en el 2022 se ingresaron y despacharon 1500 procedimientos de

vistos buenos. Mientras que en lo que va del 2023, al 30 de junio de 2023, son 880 los procesos de vistos buenos ingresados. Sin embargo, la autoridad administrativa no presentó las cifras respecto a cuántos de estos se resolvieron a favor del trabajador o del empleador o si fueron archivados.

CIFRAS DE PROCESOS JUDICIALES POR IMPUGNACIÓN DE VISTOS BUENOS EN GUAYAS	
2021	170
2022	144

Fuente: Consejo de la Judicatura

Los datos provistos por el Consejo de la Judicatura demuestran que, en 2022, 144 vistos buenos fueron impugnados en la vía judicial. Empero, no se conoce realmente cuántos procesos de visto bueno fueron realmente resueltos. En consecuencia, según los datos, casi el 10% de los vistos buenos ingresados, fueron efectivamente impugnados.

Análisis

La figura del visto bueno ha sido por años la forma de dar por terminada la relación laboral en Ecuador. Así, la ley otorga al inspector la facultad de declarar por terminada la relación laboral y, aun así, su declaración no es definitiva. El procedimiento de visto bueno ha intentado erróneamente equipararse a un proceso judicial, lo cual no debe en ningún grado siquiera asimilarse.

Así, en la actualidad, esta representa una manera de vulnerar derechos de los trabajadores, así como es una sobrecarga para el órgano administrativo. En la práctica, las diligencias de visto bueno, incurren en costos para los trabajadores y empleadores. En estas, los inspectores de trabajo actúan como una suerte de “juez” al proceder a escuchar a las partes, hacer una revisión de documentos y otorgarles valor. Con ello, emite una resolución que será favorable a una de las partes, resolución que será inmediatamente impugnada en vía judicial, entendiéndose así que la misma no posee valor alguno.

Como fue mencionado, la figura del inspector es de control. La autoridad que posee le permite ejecutar acciones para salvaguardar los derechos de los trabajadores en una relación laboral ante incumplimientos de obligaciones del empleador de carácter

meramente administrativo, tales como registros de contratos o por carencia de justificativos al cumplimiento de obligaciones en inspecciones. En contraste, la figura del juez busca dar una solución concreta ante un despido o la alegación de uno. La facultad jurisdiccional del juzgador es lo que marca la gran diferencia como autoridad resolutive de una relación laboral puesto que al administrar justicia ordena acciones que deberán ser ejecutadas y cumplidas so pena de incurrir en un desacato.

Como ejemplo claro de la validez y poder del órgano jurisdiccional para resolver sobre las terminaciones laborales se expuso el caso español y colombiano. En el primero, la legislación española es clara sobre las formas de terminación laboral y, sobre todo, procura ser expedita, en contraste a lo existente en la legislación ecuatoriana. Con ello, no tan solo se procura un mejor manejo en la administración pública sino también en una mejor protección de derechos de los trabajadores. En la segunda, es posible afirmar que el legislador colombiano también optó por establecer una modalidad de terminación más eficaz, en tanto que todas las reclamaciones serán únicamente por vía judicial. De esta forma, buscan evitar sobresaturar el plano administrativo y se procura celeridad a la resolución de procesos judiciales en materia laboral, precisamente por despidos.

Tanto en el caso español como colombiano, la premisa máxima de sus legislaciones es tutelar los derechos de los trabajadores a través de un debido proceso. Así, de conformidad a las cifras es evidente que las causas en el ámbito judicial son evacuadas de manera más pertinente. Sin embargo, en Ecuador la situación es diferente pues se inicia la forma de terminación a través de un procedimiento administrativo, que de conformidad a la data, en 2022 fueron 1500 y en lo que va de 2023, son 880, sin que se conozca cuántos realmente fueron resueltos o archivados

En 2022, de conformidad a los datos del Consejo de la Judicatura, en Guayas, 144 juicios se iniciaron por impugnación de visto bueno, entendiéndose que son casi el 10% de la cifra correspondiente al número de procesos de visto bueno iniciados en el Ministerio de Trabajo. Por tanto, se entiende que esta figura se vuelve repetitiva y potencialmente podría vulnerar derechos como los del debido proceso o motivación al existir una especie de doble instancia. En contraste a otros países, se ha demostrado que la vía judicial funciona y soluciona de manera más expedita las situaciones derivadas de la terminación del contrato.

Por ello, hoy en día, la figura jurídica del visto bueno es más un impasse que una forma de salvaguardar derechos de los trabajadores y representa un significativo desgaste de recursos a la administración pública.

Conclusión

El visto bueno es una figura jurídica anacrónica. Este procedimiento al ser impugnado en la vía judicial no tiene razón de ser pues sus efectos no son ejecutables. El caso español y colombiano nos ha permitido entender que la vía judicial funciona como única forma de ventilar la resolución de conflictos individuales de trabajo, en particular sobre los despidos.

Por lo expuesto, es posible afirmar que el visto bueno se aplica como una instancia anterior a recurrir al sistema judicial para la resolución de asuntos laborales en materia de terminación laboral. Por ello, representa un gasto administrativo que podría destinarse a otras causas. Así, la existencia de dos vías de reclamo para determinar la terminación de relación laboral, no se encuentra justificada pues en otros países la existencia de una única vía hace más expedito el debido reclamo de derechos.

Por ello, es pertinente que el legislador ecuatoriano se cuestione sobre su eficacia y en tal sentido busque remover el mismo del ordenamiento jurídico ecuatoriano y propugnar vías para que el sistema judicial ecuatoriano sea más célere. De tal manera, se estaría precautelando de una mejor manera por los derechos de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

Alvarado, A (1985). *Jurisdicción y Competencia*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.32853/01232479.v3.n3.1985.336>

Amancha, J (2017). *El trámite administrativo de Visto Bueno y el derecho al Debido Proceso y la Seguridad Jurídica*. Recuperado de: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6773/1/TUAEXCOMMCO042-2017.pdf>

Bósquez, J, Campaña, L, & Chica, L (2021) *El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo*. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00091.pdf>

Bazante, M. (2022) *La protección del derecho humano al trabajo por las autoridades administrativas. Análisis de las resoluciones de Visto Bueno en la Inspectoría Provincial de Trabajo del Guayas*. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9071/1/T3970-MDH-Bazante-La%20proteccion.pdf>

Consejo de la Judicatura (2023). *Causas ingresadas salas de lo laboral 2021-2022* (2023).

Consejo General del Poder Judicial. (2022). *Asuntos Judiciales Sociales*. (2022). Recuperado de: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Datos-penales--civiles-y-laborales/Civil-y-laboral/Asuntos-Judiciales-Sociales/>

Consejo Superior de la Judicatura. (2022). *Estadísticas de Movimiento de Procesos Año 2022 – Enero a Diciembre*. Recuperado de: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/estadisticas-judiciales/ano-2022>

Ferrada, J., & Walter, R., (2011). *La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral*. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502011000200004&script=sci_abstract

Gallardo-Barreno, A., & Dambrocio-Camacho, D., (2022). *Incumplimiento del deber de motivar las resoluciones de Visto Bueno en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha Ecuador*. Recuperado de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1164>

Guamán, G (2021). *La motivación procesal en las resoluciones de Inspectores del Trabajo*. Recuperado de: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13363>

Martín, M (2020). *Los Derechos Fundamentales laborales y su Tutela Judicial*. Recuperado de:

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/19360/Los%20Derechos%20Fundamentales%20laborales%20y%20su%20tutela%20judicial%20.pdf>

Martínez, C (2021). *La inobservancia por parte de inspector de trabajo al art. 5 del Código del Trabajo, deja en total indefensión al trabajador*. Recuperado de: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16018>

Ministerio del Trabajo (2023). *Data de ingresos de Vistos Buenos 2022 a 2023* – Dirección Regional de Guayaquil (2023).

Monesterolo, G (2007). *Instituciones de Derecho Laboral individual herramienta didáctica*. Quito, Ecuador. Corporación de estudios y publicaciones

Moreno, X (2013). *Análisis crítico de las instituciones del Visto Bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano*. Recuperado de: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/422/417>

Sánchez, A (2020). *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en la Ley procesal del Trabajo: La necesidad de implementar un proceso especial de tutela*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19271>

Soriano, A., & Barros, K., (2022). *Derogación del procedimiento de Visto Bueno ante su ineficacia de terminar la relación laboral*. Recuperado de: <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/12276>

Zurita, M (2015). *Desnaturalización del acto administrativo en la resolución que dicta el Inspector del Trabajo dentro del trámite de visto bueno en materia laboral*. Recuperado de: <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4371>

Jurisprudencia

Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia No. 1320-13-EP/20”. En Caso No: 1320-13-EP. 27 de mayo de 2020. http://sacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidiYWMwOGRkZC02M2FmLTRiZDgtYWZjYy0zODViZjc4N2RhZDkucGRmJ30=.

Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia No 014-17- SEP-CC. 18 de enero de 2017. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Sentencia%20No%20014-17-SEP-CC.pdf>

Colombia Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 30 de julio de 1976.

Legislación

Asamblea Nacional (2005). *Código del Trabajo*. Recuperado de:
[https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=LABORAL
CODIGO_DEL_TRABAJO&codRO=1E289DA023509806CD6DAA0A23711DC8106
A5A7&query=%20codigo%20trabajo&numParrafo=none](https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=LABORALCODIGO_DEL_TRABAJO&codRO=1E289DA023509806CD6DAA0A23711DC8106A5A7&query=%20codigo%20trabajo&numParrafo=none)

Decreto No. 2 dictado en la administración de Federico Páez. Registro Oficial No. 103 de 31 de enero de 1936. Ecuador

Congreso de la República de Colombia (2011) Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Real Decreto Legislativo 2/2015. España