

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE COMPETENCIAS DEL MINISTERIO LABORAL EN PROCESOS DEL VISTO BUENO

**LEGAL ANALYSIS OF THE POWERS OF THE MINISTRY OF
LABOR IN APPROVAL PROCESSES**

Saskia Meljaely Zambrano Vera
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Cerela Noemi Cedeño Mendoza
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Heidi María Hidalgo Angulo
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Análisis Jurídico sobre Competencias del Ministerio Laboral en Procesos del Visto Bueno

Saskia Meljaely Zambrano Vera¹

saskia.zambrano12@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-1902-2519>

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Cerela Noemi Cedeño Mendoza

noemicm_2003@outlook.com

<https://orcid.org/0009-0008-5625-8445>

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Heidi María Hidalgo Angulo

heidi.hidalgo@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5318-2715>

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

RESUMEN

Esta investigación examina el alcance y los límites de las competencias que ejerce el Ministerio del Trabajo del Ecuador en los procedimientos administrativos de visto bueno, mecanismo previsto en el Código del Trabajo para autorizar la terminación unilateral del contrato laboral por causas justificadas. El estudio se centra particularmente en el rol de los inspectores de trabajo como autoridades encargadas de tramitar estas solicitudes, analizar los hechos alegados por las partes, garantizar el respeto al debido proceso y emitir una resolución administrativa que avale o rechace la solicitud presentada. A través de un enfoque cualitativo que incluye el análisis normativo, doctrinal y entrevistas con operadores jurídicos, se investiga la naturaleza jurídica de estas resoluciones, su valor probatorio y su fuerza frente a la revisión judicial. Aunque la resolución del inspector tiene efectos administrativos importantes y constituye un requisito para ciertos reclamos o desvinculaciones, carece de autoridad de cosa juzgada material y está sujeta al control de los jueces laborales. En ese marco, el Ministerio del Trabajo cumple una función prejurisdiccional clave, orientada a garantizar legalidad, equilibrio entre las partes y eficiencia procesal en el tratamiento de conflictos laborales.

Palabras Clave: visto bueno, inspector, competencia, empleador, empleado

¹ Autor principal

Correspondencia: saskia.zambrano12@gmail.com

Legal Analysis of the Powers of the Ministry of Labor in approval processes

ABSTRACT

This study examines the scope and limitations of the powers exercised by the Ministry of Labour of Ecuador within the framework of the administrative procedure known as visto bueno, a mechanism established in the Labour Code that allows for the unilateral termination of an employment relationship based on just cause. The research focuses specifically on the role of labour inspectors as administrative authorities responsible for processing such requests, verifying the facts alleged by the parties, ensuring compliance with due process guarantees, and issuing an administrative decision either granting or denying the petition. Employing a qualitative approach that includes legal, doctrinal, and empirical analysis through interviews with legal practitioners this study explores the legal nature of the inspector's resolution, its evidentiary weight, and its susceptibility to judicial review. Although the resolution issued by the inspector carries significant administrative effects and functions as a prerequisite for certain claims or terminations, it lacks the authority of res judicata and remains subject to judicial oversight by labour courts. In this context, the Ministry of Labour performs a crucial pre-judicial function aimed at upholding legality, procedural fairness, and efficiency in the resolution of labour disputes.

Keywords: approval, labour inspector, jurisdiction, employer, employee

Artículo recibido 17 junio 2025

Aceptado para publicación: 18 julio 2025



INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral, como rama autónoma del Derecho, surge históricamente en respuesta a las condiciones de desigualdad existentes entre empleadores y trabajadores, con el fin de establecer normas mínimas que regulen las relaciones laborales bajo principios de justicia social, dignidad humana y protección al trabajo como actividad esencial para el desarrollo individual y colectivo. Este cuerpo normativo se configura como un derecho tutelar, es decir, orientado principalmente a proteger a la parte más vulnerable de la relación: el trabajador. Su finalidad última es alcanzar el equilibrio entre los intereses del capital y del trabajo mediante la regulación de condiciones justas y el reconocimiento de derechos y obligaciones recíprocas.

Desde una perspectiva conceptual, Guillermo Cabanellas de Torres define lo laboral como *“la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato de trabajo, y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social”* (Cabanellas De Torres, 2006). En tal sentido, el Derecho del Trabajo no se limita a la normación del contrato individual, sino que también abarca aspectos colectivos, institucionales y procedimentales, orientados a consolidar un orden laboral justo, estable y eficiente.

En el Ecuador, por primera vez se estableció las causas para que el trabajador termine legalmente el contrato de trabajo y el empleador despida legalmente al obrero, tal y como consta en la ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, publicada en el registro oficial 763 de 7 de octubre de 1928, vigente desde 1 de enero de 1929, que mediante decreto fue expedida por el Dr. Isidro Ayora, presidente Provisional de la República del Ecuador. (Torres, Salazar, Salgado, & Díaz, 2019).

El término visto bueno en la legislación laboral es *“propio de la legislación ecuatoriana, es lo que equivale en la doctrina y en el derecho comparado al despido legal o causal cuando es el empleador el que pone fin al contrato basado en un visto bueno concedido por la autoridad administrativa del trabajo, o despido indirecto cuando la relación laboral termina por la decisión del trabajador basado en la resolución administrativa que le concede el visto bueno”* (Monesterolo, 2011)

En el sistema jurídico laboral ecuatoriano se encuentra respaldado por los principios constitucionales establecidos en la Constitución de la República (2008), que reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y al Estado como garante de su cumplimiento en condiciones dignas y equitativas. El



artículo 33 de la Carta Magna establece que el trabajo es un derecho fundamental, y que el Estado deberá asegurar su acceso, estabilidad y remuneración justa. En este marco, el Ministerio del Trabajo se configura como el ente rector de la política laboral, encargado de regular, controlar y garantizar el cumplimiento de las normas laborales, en observancia de los principios de igualdad, inclusión, transparencia y justicia social.

Así mismo, el jurista ecuatoriano Bustamante Fuentes nos menciona *“La institución jurídica del Visto Bueno laboral es la resolución (autorización), que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley”* (Bustamante, 2012)

El Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de esta misión, despliega una estructura técnica y desconcentrada a través de Direcciones Zonales y Regionales, dentro de las cuales operan las inspecciones del trabajo, órganos encargados de ejecutar funciones de control, mediación y resolución de conflictos laborales individuales o colectivos. Los inspectores de trabajo, como funcionarios públicos especializados, dependen jerárquicamente de estas direcciones y desempeñan una función clave en la operativización del sistema laboral ecuatoriano. Entre sus atribuciones más relevantes se encuentran la realización de inspecciones in situ, la calificación de solicitudes de terminación del contrato por causas justificadas, la verificación del cumplimiento de medidas de seguridad y salud ocupacional, la emisión de informes técnicos, la supervisión del pago de remuneraciones, así como la imposición de sanciones administrativas cuando corresponda.

Uno de los procedimientos más relevantes dentro de la actuación de los inspectores del trabajo es el visto bueno, figura jurídica que permite a cualquiera de las partes de la relación laboral (empleador o trabajador) solicitar la terminación del contrato de trabajo por causa justificada, conforme lo previsto en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo (2023). Se trata de un procedimiento administrativo que funciona como vía alterna a la judicial, en el que el Inspector del Trabajo ejerce una competencia cuasi-judicial, emitiendo una resolución con efectos directos sobre la continuidad de la relación laboral.

Respecto de su configuración normativa, (Moreno Echeverría, 2017) señala que:



“Nuestro país ha dado solución a la terminación unilateral por causa justificada, optando por dos caminos diferentes: el uno, el visto bueno, en donde se demostrará la existencia de la causal ante la autoridad administrativa responsable, que es el Inspector del Trabajo; y el otro, concebido en determinadas circunstancias, permite la separación de hecho o el abandono del trabajo, según el caso, no siendo necesario en este último probarlo previamente, sino únicamente ante la autoridad judicial cuando alguna de las partes se sintiera perjudicada con aquella decisión unilateral”.

Esta observación evidencia la dualidad de vías normativas que coexisten en el sistema ecuatoriano para la terminación del vínculo laboral por causas justificadas: una de naturaleza administrativa y otra de carácter fáctico, pero con eventual control judicial posterior.

Las causales que habilitan al empleador a solicitar el visto bueno incluyen, entre otras, faltas reiteradas de puntualidad o asistencia injustificada, actos de desobediencia grave, injurias, actos inmorales, ineptitud manifiesta y acoso laboral, según lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo (2023).

Esta solicitud debe ser presentada dentro del plazo de un mes, conforme lo dispone el artículo 636 del mismo cuerpo legal, contado desde la fecha en que ocurrieron los hechos. En casos de causales encubiertas o de difícil detección, como aquellas descritas en el numeral 3 del artículo 172, el cómputo del plazo se inicia desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento efectivo de los hechos, y deberá probar tal circunstancia para evitar la prescripción del derecho a solicitar el visto bueno.

El procedimiento administrativo comienza con la calificación formal de la solicitud. Según el artículo 621 del Código del Trabajo (2023), y lo desarrollado por el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 (2024), el Inspector del Trabajo asignado mediante sorteo si hay más de un inspector en la jurisdicción deberá verificar el cumplimiento de los requisitos formales establecidos en los artículos 5 y 6 del mencionado Acuerdo. Si la solicitud es incompleta o defectuosa, se concederá un plazo de tres días para subsanar las omisiones; de no hacerlo, se archivará el trámite sin más sustanciación.

Una vez calificada la solicitud, el Inspector notificará al accionado en el plazo de veinticuatro horas, conforme al artículo 9 del Acuerdo, entregando copia de la solicitud y del auto que la admite a trámite.

El accionado tendrá dos días para presentar su contestación por escrito, conforme al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043 (2025) la cual deberá cumplir con los requisitos formales establecidos en los artículos 5 y 6 del mismo Acuerdo, y pronunciarse de forma expresa sobre los hechos alegados en la



solicitud, los fundamentos de derecho invocados, la prueba presentada y la pretensión, de conformidad con las reglas generales del Código Orgánico General de Procesos. En su contestación, el accionado podrá además formular excepciones, así como presentar o solicitar nuevas pruebas. También deberá señalar domicilio, casillero judicial y/o correo electrónico para notificaciones, y el escrito deberá contar con el patrocinio de un abogado, conforme lo exige el artículo 151 del COGEP.

Una vez presentada la contestación, o en caso de rebeldía, el Inspector del Trabajo procederá a investigar los fundamentos de la solicitud de visto bueno, de conformidad con el procedimiento contemplado en el artículo 333 del COGEP, garantizando así el respeto al debido proceso y la contradicción.

Precluido el término para contestar, el Inspector deberá convocar, dentro de los tres días siguientes, a una diligencia de investigación en la que las partes podrán intervenir personalmente o mediante procurador con patrocinio obligatorio de abogado. Durante esta diligencia, el funcionario podrá procurar una conciliación, recibir testimonios y ordenar diligencias adicionales, incluso de oficio, si lo estima necesario. Finalmente, el Inspector del Trabajo deberá emitir una resolución motivada dentro del plazo de tres días posteriores a la investigación, ya sea concediendo o negando el visto bueno, conforme al artículo 13 del Acuerdo. Esta resolución constituye un acto administrativo con efectos inmediatos sobre la relación laboral, aunque conserva su carácter impugnabile tanto por vía administrativa como judicial. En el caso de que la solicitud sea concedida al empleador, este queda facultado para dar por terminado el contrato sin pagar indemnización por despido intempestivo, sin perjuicio de las demás obligaciones pendientes (remuneraciones, décimos, vacaciones, etc.). Por su parte, si el visto bueno es concedido al trabajador, se configura el derecho a percibir las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo, ya que se reconoce que la terminación fue provocada por un comportamiento indebido del empleador.

Cabe mencionar que el artículo 622 del Código del Trabajo (2023) permite al Inspector del Trabajo ordenar la suspensión inmediata de la relación laboral durante la sustanciación del procedimiento, siempre que el empleador consigne previamente el valor equivalente a una remuneración mensual, con el fin de proteger el sustento económico del trabajador mientras se resuelve la controversia.

De manera recíproca, el trabajador también puede dar por terminado el contrato de trabajo mediante visto bueno, sustentado en las causales del artículo 173 del Código del Trabajo (2023), tales como



injurias graves del empleador, incumplimiento en el pago de la remuneración, asignación de funciones no pactadas y situaciones de acoso laboral. Este último supuesto ha adquirido especial relevancia en la legislación reciente, al incorporar criterios de género, dignidad humana y debido proceso, permitiendo incluso la solicitud de una disculpa pública como parte de la reparación simbólica. Además, la ley establece una inversión de la carga probatoria, obligando al empleador a justificar su conducta ante una alegación fundada de acoso laboral.

En suma, el procedimiento de visto bueno, en manos del Ministerio del Trabajo y de los inspectores laborales, representa un instrumento jurídico crucial para garantizar la legalidad y la proporcionalidad en la terminación del vínculo laboral. Este mecanismo contribuye a la paz social, la eficiencia institucional y la seguridad jurídica en el entorno de las relaciones laborales, y permite una resolución técnica, rápida y fundamentada de conflictos, dentro del marco constitucional del debido proceso y la tutela administrativa efectiva.

Es preciso destacar que los inspectores de trabajo desempeñan un rol fundamental en la resolución de conflictos laborales en el Ecuador, particularmente en el procedimiento de visto bueno, el cual constituye una vía administrativa previa a la terminación de la relación laboral con justa causa. Esta competencia se encuentra claramente delimitada en el artículo 545, numeral 5, del Código del Trabajo (2023), que establece como atribución de dichos funcionarios: *“Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código”*. Esta disposición confiere a los inspectores una función cuasi jurisdiccional, cuya relevancia ha crecido ante la necesidad de descongestionar el sistema judicial y garantizar una respuesta oportuna a las controversias entre empleadores y trabajadores.

El artículo 183 del Código del Trabajo (2023) establece con claridad que: *“las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo ‘Del Procedimiento’.*” Esta disposición reconoce la competencia exclusiva del inspector del trabajo para verificar, dentro de un procedimiento reglado, si la causal invocada justifica legalmente la terminación del contrato.



Sin embargo, este mismo artículo también delimita el alcance jurídico de la resolución emitida por el inspector, al señalar que su decisión *“sólo tendrá valor de informe”*, lo que significa que no constituye cosa juzgada y que puede ser sometida a control judicial. En consecuencia, la resolución del visto bueno tiene efectos administrativos inmediatos, pero puede ser impugnada ante el juez del trabajo, quien valorará su contenido dentro de un proceso judicial autónomo, tomando en cuenta las pruebas rendidas. A diferencia del sistema jurídico ecuatoriano, donde la terminación del contrato laboral por causa justa requiere la calificación previa por el inspector de trabajo por el procedimiento de visto bueno. En la legislación peruana, conforme a su (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) no contempla un procedimiento administrativo previo que autorice la terminación por justa causa. Por el contrario, se encuentra la facultad de extinguir el vínculo laboral por causales justificadas recae directamente en el empleador, quien debe cumplir con un procedimiento interno de notificación escrita, otorgamiento de plazo para descargos y emisión motivada de la decisión final. Esta decisión puede ser impugnada judicialmente por el trabajador si considera que el despido fue arbitrario, siendo el juez laboral quien determinará si la causal alegada resulta suficiente o no.

Asimismo, en el caso de actos de hostilidad imputables al empleador, el trabajador puede activar dos vías: presentar una denuncia administrativa ante la SUNAFIL o la Dirección Regional de Trabajo, o acogerse al denominado “auto-despido” o “despido indirecto”, mediante el cual se considera despedido por responsabilidad del empleador. En este último supuesto, el trabajador debe acudir a la vía judicial para que se reconozca el despido como arbitrario y se ordene la correspondiente indemnización.

En este modelo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE) no interviene para calificar previamente la legalidad de la causal alegada, como sí ocurre en Ecuador. Su competencia se limita a la fiscalización posterior mediante la SUNAFIL, entidad que puede sancionar al empleador si detecta infracciones laborales. Aunque el MTPE brinda servicios de conciliación extrajudicial, estos no constituyen un requisito previo ni implican validación alguna de la decisión de despido. De este modo, el sistema peruano privilegia la responsabilidad directa del empleador en la terminación del contrato, confiando en un eventual control judicial ex post, mientras que el sistema ecuatoriano opta por un control administrativo previo a través del visto buen



No obstante, a pesar de su importancia, el procedimiento administrativo de visto bueno presenta diversas problemáticas jurídicas y operativas que han sido objeto de crítica tanto por parte de los inspectores de trabajo como de los abogados laboristas. La presente investigación se plantea en este contexto de tensiones normativas y prácticas, y tiene como objetivo analizar el alcance, limitaciones y desafíos del rol de los inspectores de trabajo en los procesos de visto bueno, así como las implicaciones que este mecanismo tiene para la garantía del debido proceso, el acceso a la justicia y la estabilidad en las relaciones laborales. Se parte de la premisa de que, si bien el procedimiento administrativo constituye una herramienta útil para evitar la judicialización innecesaria de conflictos, su eficacia está condicionada al cumplimiento de estándares constitucionales mínimos que actualmente se encuentran en entredicho.

METODOLOGÍA

La presente investigación se inscribe en un enfoque **cuantitativo**, propio del análisis jurídico, orientado a comprender y evaluar las competencias del Ministerio del Trabajo en los procesos de visto bueno, conforme al ordenamiento jurídico ecuatoriano. Se trata de un estudio **dogmático y teórico-jurídico**, sustentado en el análisis sistemático de normas, jurisprudencia, doctrina y práctica institucional.

Se emplearon diversos métodos de investigación jurídica, articulados entre sí para permitir una aproximación integral al objeto de estudio:

En primer lugar, se aplicó el **método hermenéutico jurídico**, el cual facilitó la interpretación de las normas legales y constitucionales que regulan el proceso de visto bueno, con énfasis en los principios de legalidad, debido proceso y tutela efectiva de derechos. Este método permitió identificar el contenido, el alcance y las posibles tensiones normativas vinculadas a la intervención administrativa del Ministerio del Trabajo.

Complementariamente, se utilizó el **método deductivo**, mediante el cual se partió de principios generales del derecho laboral y constitucional para analizar normas específicas del Código del Trabajo y su reglamentación. Esta estrategia permitió evaluar la coherencia interna del ordenamiento jurídico y su aplicación a casos concretos.

Asimismo, se incorporó el **método empírico**, a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a un inspector de trabajo y a un abogado laborista con experiencia en litigios y procedimientos



administrativos laborales. Estas entrevistas aportaron insumos prácticos sobre el funcionamiento real del procedimiento de visto bueno y su impacto en los derechos de las partes involucradas.

El estudio se fortaleció también con el **método doctrinal**, que posibilitó una revisión crítica del marco normativo vigente, incluyendo la Constitución de la República, el Código del Trabajo y los acuerdos ministeriales pertinentes. A través de esta vía se construyó un marco teórico sólido, basado en doctrina nacional y extranjera.

De igual forma, se empleó el **método histórico–jurídico**, con el fin de rastrear la evolución normativa del proceso de visto bueno en el Ecuador y comprender cómo las reformas legislativas han influido en la configuración actual de las competencias del Ministerio del Trabajo.

Finalmente, se aplicó el **método de derecho comparado**, con énfasis en las experiencias de países latinoamericanos con sistemas jurídicos similares, como **Colombia y Perú**. Este enfoque permitió contrastar la regulación ecuatoriana con modelos extranjeros, identificando buenas prácticas normativas y posibles alternativas de mejora institucional, especialmente en lo relativo a la garantía del debido proceso en sede administrativa.

Las técnicas empleadas para la recolección y análisis de información incluyeron: la **revisión bibliográfica especializada**, el **análisis documental** de normativa y jurisprudencia, y la **recopilación de datos empíricos** mediante entrevistas. Esta triangulación metodológica permitió construir una visión comprensiva y crítica del tema, aportando al debate académico sobre los límites constitucionales del poder administrativo en el derecho laboral ecuatoriano.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis realizado permitió identificar varios hallazgos relevantes sobre el ejercicio de las competencias del Ministerio del Trabajo en los procesos de visto bueno, tanto desde una perspectiva normativa como práctica y comparada.

Alcance normativo de las competencias del Ministerio del Trabajo

Los inspectores entrevistados concordaron que su función principal es sustanciar el procedimiento del visto bueno, aprobándolo, negándolo según los hechos argumentados y las pruebas presentadas. Teniendo en cuenta criterios como la utilidad, conducencia y pertinencia para evaluar las causales invocadas. No obstante, los entrevistados coincidieron que no existe un protocolo estandarizado para



orientarlos a su actuación, lo que genera interpretaciones individuales y contradicciones relevantes entre entidades.

Un inspector menciona que ‘lo que lleva a la decisión, es lo que se investiga y las pruebas aportadas por ambas partes’, en cambio otro indico que la resolución depende de ‘las circunstancias del proceso y la aplicación de la sana crítica’. Con estas menciones refuerzan la idea de que, aunque el Código de trabajo les otorga esta competencia, los principios para aplicarla no se encuentran delimitados, lo cual nos lleva a decisiones con inconsistencias y sin respaldo jurídico suficiente. También al no tener lineamientos o guías técnicas, se obtiene una práctica solo en la experiencia individual del funcionario.

Nos manifestaron sentir presión institucional en resolver estos procedimientos, por el corto tiempo establecido para emitir una resolución, lo cual en muchos casos se compromete la calidad de motivación jurídica y en el análisis de los hechos para llegar a una decisión.

Tensiones constitucionales y posibles afectaciones al debido proceso

Los abogados laboristas entrevistados señalaron que el procedimiento de visto bueno, en su conjunto, no garantiza adecuadamente la protección de los derechos del trabajador. Uno de ellos indicó que “el término concedido para resolver el trámite de visto bueno es muy corto, por lo cual no se realiza una investigación eficaz”. Por su parte, otro abogado manifestó que “la falta de motivación adecuada en las resoluciones vulnera derechos constitucionales fundamentales, como el derecho a la defensa y a la tutela judicial efectiva”.

El plazo para contestar un proceso de visto bueno es de dos días contados a partir de la notificación, lo cual ha sido considerado insuficiente por los abogados laboristas entrevistados. Esta preocupación también fue compartida por un inspector de trabajo, quien indicó que dicho plazo resulta excesivamente corto. Y también nos manifestó que esta situación se contrapone a lo establecido en la Constitución, que garantiza a las personas el derecho a contar con tiempo suficiente y medios adecuados para la preparación de su defensa, lo cual no parece cumplirse en estos procedimientos administrativos.

Se demostró que los inspectores carecen de una formación continua en derecho constitucional y probatorio en materia laboral por parte de la institución, lo cual debilita sus capacidades para garantizar el debido proceso dentro del procedimiento administrativo. Si bien se evidencia que algunos han



recibido capacitación de forma individual, esta no garantiza una actualización uniforme ni especializada entre todos los funcionarios.

Disparidad en la aplicación práctica de los procedimientos

Los abogados laboristas e inspectores entrevistados fueron enfáticos en señalar la falta de uniformidad en la resolución de los procedimientos de visto bueno. Según lo indicado por uno de los abogados, “los jueces laborales suelen revocar decisiones del Ministerio cuando detectan faltas al debido proceso o insuficiencia probatoria”, lo cual evidencia la fragilidad jurídica de muchas resoluciones administrativas.

Otro abogado mencionó que, en la práctica, muchos inspectores tienden a favorecer al empleador, lo que desnaturaliza el principio de imparcialidad que debe regir toda actuación administrativa. Como consecuencia, se genera una creciente desconfianza por parte de los trabajadores hacia el procedimiento de visto bueno, al considerar que, en múltiples ocasiones, no cuentan con las garantías suficientes para ejercer adecuadamente su derecho a la defensa.

Por su parte, los inspectores afirmaron que las impugnaciones judiciales son muy frecuentes, lo cual no solo evidencia la inconformidad de las partes involucradas, sino también una falta de confianza generalizada en la autoridad administrativa como garante de los derechos laborales.

Comparación con modelos normativos de otros países

El análisis comparado permite evidenciar importantes diferencias estructurales entre el modelo ecuatoriano y el sistema peruano en cuanto a la terminación del contrato de trabajo por causa justa y las competencias de los ministerios. A diferencia del Ecuador, donde dicha terminación requiere la calificación previa del inspector del trabajo mediante el procedimiento administrativo de visto bueno, en la legislación peruana no existe un procedimiento análogo.

En efecto, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), el ordenamiento jurídico peruano no contempla una autorización administrativa previa que condicione la validez del despido por justa causa. Por el contrario, en el modelo peruano la facultad de extinguir el vínculo laboral recae directamente en el empleador, quien debe observar un procedimiento interno que garantice el derecho a la defensa del trabajador. Este procedimiento incluye la comunicación escrita de las faltas, el otorgamiento de un plazo razonable para



presentar descargos y la emisión motivada de la decisión final. Tal decisión puede ser posteriormente impugnada ante la justicia laboral, donde será el juez quien determine si la causal invocada fue suficiente y justificada.

En este modelo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE) no interviene de manera previa en el análisis de la legalidad de la causal alegada para la terminación del contrato. Su competencia se limita a la fiscalización posterior mediante la actuación de la SUNAFIL, que puede imponer sanciones administrativas en caso de comprobarse infracciones laborales. Aunque el MTPE ofrece servicios de conciliación extrajudicial, estos no constituyen un requisito previo ni implican validación alguna de la decisión de despido.

No obstante, a pesar de su importancia como mecanismo de tutela administrativa, el procedimiento ecuatoriano de visto bueno presenta diversas problemáticas jurídicas y operativas. Estas han sido señaladas tanto por inspectores del trabajo como por abogados laboristas, quienes coinciden en advertir que las deficiencias normativas, la carga de trabajo, la falta de uniformidad en los criterios y los vacíos procesales afectan la garantía del debido proceso y la seguridad jurídica.

Necesidad de reformas normativas e institucionales

Todos los entrevistados propusieron reformas orientados a corregir deficiencias normativas e instituciones para la protección de los derechos en el procedimiento de visto bueno. Se señaló la importancia de reformas los plazos procesales establecidos en la norma vigente, con el propósito de garantizar agilidad del proceso sin comprometer el derecho a la defensa, y a un debido proceso, el fortalecimiento de recursos administrativos y regulación clara de los efectos jurídicos de las resoluciones.

De igual forma se planteó la creación de protocolos estandarizados que unifiquen criterios de actuación en las distintas direcciones regionales del Ministerio del Trabajo, y la incorporación de mecanismos sancionatorios dirigidos a las autoridades que incurran incumplan los tiempos estipulados, omisiones, o que actúen de manera arbitraria o contraria a los principios constitucionales. También se le suma que las resoluciones no tengan efectos suspensivos cuando sean impugnadas, especial cuando la demora vulnera el derecho de los trabajos, como el empleo o al sustento económico.

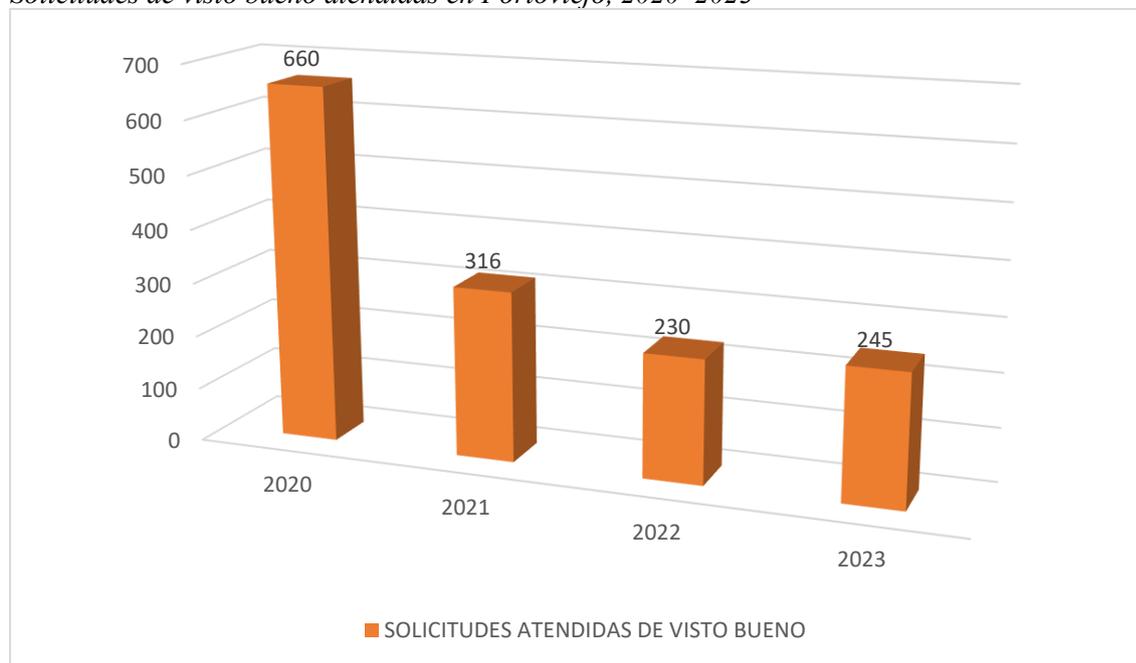


Fortalecer el rol del ministerio del trabajo como garantes de los derechos, sin trasladar completamente la competencia al ámbito judicial porque eso satura los tribunales y atrasa los procesos sin justificación. Por parte de los inspectores coincidieron en la necesidad de revisar los acuerdos ministeriales, particularmente aquellos que norman la estructura y fases de procedimiento. También se propuso que se permita el aporte de pruebas hasta el momento de la audiencia y que las resoluciones sean sometidas a un sistema de control previo de legalidad y motivación, como una forma de prevenir nulidades, demandas judiciales y contradicciones internas.

De acuerdo con los informes de gestión emitidos por la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo, se observa una tendencia decreciente en el número de solicitudes de visto bueno atendidas durante el período 2020–2023. Tal como se representa en la figura 1, en el año 2020 se atendieron 660 solicitudes, cifra que descendió a 316 en 2021, 230 en 2022 y 245 en 2023. Este comportamiento evidencia una reducción significativa en la gestión administrativa de estos procedimientos.

Figura 1.

Solicitudes de visto bueno atendidas en Portoviejo, 2020–2023



Nota: La gráfica muestra la evolución del número de solicitudes atendidas de visto bueno en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo. Se evidencia una reducción progresiva en el periodo analizado.

Fuente: (Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo)

Esta disminución podría interpretarse como un indicio del cambio de conducta por parte de los usuarios del sistema laboral, quienes en ciertos casos optan por acudir directamente a la vía judicial sin agotar previamente el procedimiento administrativo de visto bueno. Lo anterior puede estar asociado a una pérdida de confianza en la eficacia de la vía administrativa, a la percepción de mayores garantías en el proceso judicial o a vacíos normativos que generan incertidumbre en la tramitación ante el Ministerio del Trabajo.

Por tanto, los datos permiten reflexionar sobre la necesidad de fortalecer institucionalmente el procedimiento administrativo de visto bueno, garantizando su celeridad, seguridad jurídica y accesibilidad, con el objetivo de recuperar su papel como mecanismo eficaz para la resolución de conflictos laborales.

CONCLUSIONES

El análisis efectuado permite afirmar que el procedimiento administrativo de visto bueno en el Ecuador, pese a su naturaleza tutelar y su función descongestionadora del sistema judicial, presenta deficiencias estructurales que afectan su eficacia como herramienta de control previo en la terminación del vínculo laboral. La investigación revela que los inspectores de trabajo operan en un marco jurídico limitado, con vacíos normativos en aspectos procedimentales claves, lo que los obliga a recurrir frecuentemente a acuerdos ministeriales, instructivos internos o supletoriedad del Código Orgánico General de Procesos, generando una evidente inseguridad jurídica.

Esta constatación pone de manifiesto que la normativa primaria, es decir, el Código del Trabajo, no contiene una regulación detallada y suficiente sobre la sustanciación del procedimiento de visto bueno, dejando en manos de la autoridad administrativa la elaboración de normativas secundarias que, aunque necesarias, carecen del mismo rango jerárquico ni del rigor legislativo requerido para garantizar estabilidad y coherencia. Tal situación genera incertidumbre tanto para empleadores como trabajadores, y afecta la calidad y legitimidad de las decisiones administrativas.

Desde una perspectiva funcional, si bien el visto bueno se plantea como un filtro previo que permite evitar la judicialización innecesaria de conflictos, en la práctica muchas resoluciones son impugnadas ante los jueces laborales, lo cual evidencia fallas en la motivación, en la valoración probatoria y en la aplicación uniforme del procedimiento. La falta de estandarización en criterios y tiempos genera



resoluciones contradictorias, que no logran satisfacer el principio de seguridad jurídica ni los estándares del debido proceso administrativo.

La comparación con el modelo peruano evidencia que existen alternativas viables al control administrativo previo. El Perú ha optado por delegar directamente al empleador la facultad de finalizar el contrato laboral por causa justa, bajo su responsabilidad, sujeto a un posterior control judicial. Si bien este modelo no está exento de críticas, resalta la posibilidad de un sistema más dinámico, que coloca el énfasis en el fortalecimiento del control jurisdiccional y la fiscalización posterior, a diferencia del modelo ecuatoriano, que requiere un control previo por parte del inspector de trabajo.

Esto resulta indispensable a una reforma al Código del Trabajo ecuatoriano, orientada a regular de forma clara, sistemática y garantista el procedimiento de visto bueno. Esta reforma debe incorporar principios del debido proceso, establecer plazos decisivos, reglas claras de prueba, obligaciones motivadas del inspector y mecanismos de revisión internos. La evidencia recabada a lo largo de esta investigación demuestra que los inspectores actúan sin una normativa primaria completa, lo que los obliga a guiarse por acuerdos ministeriales o guías administrativas que, si bien útiles, no tienen el mismo valor ni estabilidad que una norma legal.

Resaltando que el fortalecimiento institucional del Ministerio del Trabajo en este ámbito no depende únicamente de la voluntad administrativa, sino de una actualización legislativa que brinde herramientas claras, precisas y jerárquicamente adecuadas para que los funcionarios puedan ejercer su competencia con legalidad, eficacia y respeto pleno a los derechos fundamentales de las partes involucradas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.

Bustamante, C. (2012). *Manual de Derecho Laboral*. Quito: *Jurídica del Ecuador*. .

Cabanellas De Torres, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Código de Trabajo. (2023). Quito.

Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo. (s.f.). *Informe de gestión 2020–2023*. Portoviejo.



La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (2023). *Código del Trabajo*. Ecuador.

Monesterolo, G. (2011). Derecho laboral individual: herramientas didácticas. *Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones*.

Moreno Echeverría, X. (2017). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *Foro: Revista de Derecho*, 79-95.

Perú, M. d. (1997). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Torres, Y. L., Salazar, O. L., Salgado, M. F., & Díaz, J. A. (2019). El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 1-16.

Trabajo, M. d. (2024). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041*. Quito .

Trabajo, M. d. (2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043* . Quito.

