



ARTÍCULO CIENTÍFICO  
CIENCIAS SOCIALES

## El visto bueno: Análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa

### *Visto bueno: Critical analysis of the illegal impugnation of negative resolution*

Valverde Torres, Yanhet Lucía <sup>I</sup>; Andrade Salazar, Oswaldo Líber <sup>II</sup>; Saltos Salgado, Marco Fernando <sup>III</sup>; Eras Diaz, Jorge Alfredo <sup>IV</sup>

<sup>I</sup>. [us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec](mailto:us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec). Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo, Santo Domingo, Ecuador

<sup>II</sup>. [us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec](mailto:us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec). Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo, Santo Domingo, Ecuador

<sup>III</sup>. [us.marcosaltos@uniandes.edu.ec](mailto:us.marcosaltos@uniandes.edu.ec). Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo, Santo Domingo, Ecuador

<sup>IV</sup>. [jorgerasdiaz@hotmail.com](mailto:jorgerasdiaz@hotmail.com). Carrera de Derecho, Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Santo Domingo, Santo Domingo, Ecuador

Recibido: 31/10/2019

Aprobado: 15/11/2019

Como citar en normas APA el artículo:

Valverde Torres, Y. L., Andrade Salazar, O. L., Saltos Salgado, M. F., y Eras Diaz, J. A. (2019). El visto bueno: Análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Uniandes Episteme*, 6 (Especial), 1020-1031.

## RESUMEN

El visto bueno es la institución jurídica que, en Ecuador faculta al empleador y trabajador acudir al Inspector del Trabajo, para terminar el contrato individual de trabajo por una o más de las causas establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. La autoridad competente para sustanciar y resolver negando o aceptando la solicitud de visto bueno es el Inspector del Trabajo, cumpliendo el procedimiento establecido en el artículo 621 *ibídem*. La decisión positiva de esta autoridad faculta terminar el contrato de trabajo, en tanto que la decisión negativa obliga a la continuidad del contrato individual e impide su terminación por esta vía legal, sin perjuicio que vuelva a proponerse si existe fundamento legal. La investigación se centró en un análisis crítico ante la impugnación de la resolución que niega el visto bueno; pues el artículo 589 del Código del Trabajo establece que se tendrá por informe la resolución que concede el visto bueno y no la que niega. La

metodología investigativa fue de tipo documental, se empleó el método histórico y como complemento el método analítico-sintético, las fichas fueron las herramientas utilizadas. El resultado obtenido fue que no es impugnabile en vía judicial la resolución que niega el visto bueno; concluyendo que solo el Inspector del Trabajo puede dar por terminado o no el contrato individual de trabajo previa solicitud de visto bueno; que el Juez carece de competencia para conocer la impugnación del visto bueno negado.

**PALABRAS CLAVE:** Visto Bueno; impugnación judicial; resolución negativa; inspector del trabajo; autoridad administrativa.

## **ABSTRACT**

The approval is the legal institution in Ecuador, empowers the employer and worker to go to the Labour Inspector, to terminate the individual contract of employment for one or more of the reasons set out in Articles 172 and 173 of the Labour Code. The competent authority to substantiate and resolve by denying or accepting the application for approval is the Labour Inspector, in compliance with the procedure laid down in Article 621 *ibidem*. The positive decision of that authority entitles the termination of the employment contract, while the negative decision obliges the continuity of the individual contract and prevents its termination by this legal means, without prejudice to the re-proposal if there is a legal basis. The investigation centred on a critical analysis of the contesting of the resolution that denies the approval; since the article 589 of the Code of the Work, it establishes that there will be had as report the resolution that grants the approval and the one that denies it. The investigative methodology was of documentary type, the historical method was used and as a complement to the analytical-synthetic method, the tabs were the tools used; concluding that only the Labour Inspector may or may not terminate the individual employment contract upon request of a go-ahead; that the judge lacks jurisdiction to know the challenge of the denied approval.

**KEYWORDS:** Seen Good; judicial challenge; negative resolution; labour inspector; administrative authority.

## **INTRODUCCIÓN**

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, G. 2011, pág. 197)

Son varias las definiciones que los estudiosos del tema han dado al visto bueno, considerándolo como institución jurídica, una autorización y también como una resolución.

El Dr. Hugo Valencia Haro, lo define así: “El visto bueno es una institución incorporada a la legislación laboral, en virtud de la cual, se confiere al Inspector del Trabajo o a la autoridad que lo sustituya, atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo”. (Valencia, H. 1979, pág. 272)

La Dra. Nelly Chávez de Barrera, considera que “visto bueno es una autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminado un contrato individual, cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas previstas en la misma ley para este efecto.” (Chávez, N. 1990, pág. 162.)

La Dra. Graciela Monesterolo Lencioni, define que “El Visto bueno, es la resolución del inspector del trabajo que califica de legal (es) la (s) causal (es) invocadas por el peticionario (trabajador o empleador) para dar por terminada la relación laboral”. (Monesterolo, G. 2018, pág. 166)

La Dra. Ximena Moreno Echeverría, señala que “en la actualidad, el visto bueno es una resolución administrativa donde se reconoce como válida la causal invocada para la terminación del contrato de trabajo y, a diferencia de lo que acontecía en épocas pasadas, actualmente no es susceptible de impugnación por la vía administrativa ni contencioso-administrativa.” (Echeverría, 2013, pág.87)

### **Antecedentes del Visto Bueno**

En la legislación ecuatoriana por primera vez se establece causas para que el trabajador termine legalmente el contrato de trabajo y el empleador despida legalmente al obrero, 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:

“ART. 15.- El obrero o empleado, puede dar por terminado el contrato antes de que termine el plazo estipulado, en los siguientes casos: 1º. Por falta de probidad o conducta inmoral del patrono. 2º. Por injurias graves o vías de hecho ejercidas contra el obrero o empleado. 3º. Por faltar gravemente el patrono a sus obligaciones previstas en el contrato. 4º Por no cumplir el patrono lo dispuesto en la ley de prevención de accidentes de trabajo.

ART. 16.- El patrono por su parte tendrá derecho a despedir al obrero o empleado, antes del vencimiento del plazo estipulado y sin que haya lugar a indemnización alguna

en caso de uno de los casos siguientes: 1º. En los previstos en los numerales 1º, 2º y 3º del artículo anterior. 2º. Si el obrero o empleado comete actos de insubordinación durante el trabajo o si incitare a otros a perpetrarlos. 3º. Por abandono del trabajo de parte del obrero o empleado por un tiempo mayor de tres días sin causas justificadas.” (Ley sobre contrato individual de trabajo, 1928)

En la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo, mediante decreto supremo 210, por primera vez se expidió el Código del Trabajo que se encuentra publicado en el Registro Oficial 78 al 81 del 14 al 17 de noviembre de 1938, que en los artículos 107 y 108 dispuso:

“ART. 107.- El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo y despedir al trabajador en los casos siguientes: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al patrono, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante; y 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

ART. 108.- Son causas justas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, de acuerdo con el numeral 8 del artículo 106: 1. Las injurias graves inferidas por el patrono, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes; 2. La falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; 3. La exigencia del patrono de que ejecute un trabajo distinto del convenido, salvo en los casos de urgencia prescritos en el art. 67; y 4. La enfermedad que le incapacite para el trabajo contratado.” (Código del Trabajo, 1938)

Al Inspector del Trabajo se le otorgó la competencia para calificar las causas de terminación de contrato de trabajo previstas en los artículos 107 y 108 como establecía el artículo 428 numeral 5 del Código del Trabajo; también se reguló su procedimiento que consta en los artículos 112, 428 y 450, que textualmente señalan:

“ART. 112.- En los casos contemplados en los arts. 107 y 108 los motivos aducidos para la terminación del contrato, deberán ser calificados 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. La resolución del Inspector, no obsta al derecho de acudir ante el Comisario del Trabajo, que solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial y en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

ART. 428.- Son atribuciones de los Inspectores (...) 5.- Poner o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este código.

ART. 450.- El Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato por alguno de los motivos determinados en los artículos 107 y 108, notificará con ella al interesado, dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud; hecho esto, dictará su resolución dentro del tercer día, concediendo o negando el visto bueno. En dicha resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.” (Código del Trabajo, 1938)

En relación a la impugnación de la resolución, el segundo inciso del artículo 464 establecía: “Cuando el Inspector hubiere conocido anteriormente el caso, según el artículo 450, se tendrá por informe su resolución concediendo o negando el visto bueno.” (Código del Trabajo, 1938).

### **El visto bueno en la legislación vigente**

Con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional el 18 de octubre del 2005, emitió la Codificación del Código del Trabajo 2005-017, que fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial 167, de 16 de diciembre de 2005. Es importante destacar que, en los casi diecinueve años de vigencia de la referida codificación, se han dado aproximadamente 25 reformas al Código del Trabajo, que se encuentran contenidas en varias leyes y algunas sentencias de la Corte Constitucional.

Se puede considerar que la institución jurídica del visto bueno no ha tenido mayores cambios en relación a la primera legislación laboral de 1938, especialmente en la competencia del Inspector del Trabajo que actualmente establece el artículo 545 numeral 5 y el procedimiento previsto en el artículo 621 del Código del Trabajo.

El artículo 172 contiene las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo y dispone: “El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; 6. Por denuncia

injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y, 8.- Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.” (Código del Trabajo, 2019).

El artículo 173 contiene las causas por las que el trabajador puede terminar el contrato de trabajo y estas son: “1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y, 4.- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” (Código del Trabajo, 2019)

Es competencia exclusiva del Inspector del Trabajo sustanciar y resolver la solicitud de visto bueno como preceptúa el numeral 5 del artículo 545 del Código del Trabajo; la decisión positiva del Inspector autoriza terminar el contrato de trabajo, en tanto que la decisión negativa no altera el contrato individual ya que se mantienen intactos los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral; e impide su terminación por esta vía legal, sin perjuicio de volver a solicitar el visto bueno si se cumple los requisitos de ley; o de ser el caso pueden acceder a otras formas de terminación de la relación laboral previstas en la ley.

### **Impugnación de la resolución de visto bueno**

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Código del Trabajo, 2019, art. 183). La demanda contendrá los requisitos del artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos y el procedimiento es sumario (Código del Trabajo, 2019 art. 575). Por la materia es competente el Juez de la Unidad Judicial del Trabajo; en los lugares donde no haya será competencia del Juez de la Unidad Judicial Civil. Por el territorio será competente el Juez del domicilio del demandado; y si la demandada es una persona jurídica la competencia le corresponde al juzgador de cualquier lugar donde esta tenga establecimientos, agencias, sucursales u oficinas. (COGEP, 2019, art. 9). Si el demandado es el trabajador será competente el juzgador de su domicilio puesto que está prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador. (COGEP, 2019, art. 11 numeral 1)

El artículo 589 del Código del Trabajo dispone que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código, se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno. Nótese que la disposición legal hace referencia a la resolución que concede el visto bueno, más no a la que niega el pedido de visto bueno

El Pleno de la entonces Corte Suprema de Justicia en resolución obligatoria de 8 de marzo de 1990 dispuso: “Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el Inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo...” (R.O. 412 de 6 de abril de 1990, pág. 18 y 19); quedando así ratificado que procede la impugnación de la resolución que acepta el visto bueno, ya que como se ha dicho reiteradamente la resolución que lo niega no es impugnable en vía judicial ni administrativa.

En los Juzgados y Cortes Provinciales del Ecuador existen varios juicios en los que el trabajador ha impugnado la resolución del Inspector del Trabajo que acepta la petición de visto bueno, algunos fallos han ratificado la decisión de la autoridad administrativa y otros han considerado que la decisión no ha sido la correcta, por lo que, acatando la Resolución de la Corte Suprema de Justicia antes referida, ordenan el pago de la indemnización por despido intempestivo. No se encontró juicios de impugnación de la resolución de visto bueno concedida a favor del trabajador para terminar la relación laboral.

En el sistema SATJE de la página web [www.funcionjudicial.gob.ec](http://www.funcionjudicial.gob.ec), se pudo obtener la sentencia dictada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas relacionada con la impugnación de la resolución de visto bueno negada al empleador y con criterio de mayoría el 28 de febrero de 2019, acepta el recurso de

apelación, revoca la sentencia subida en grado, declara la ilegalidad y deja sin efecto la resolución de visto bueno dictada el 16 de junio del 2017, las 08h18, por el Inspector del Trabajo; además declara la terminación de las relaciones laborales existentes entre el empleador y el trabajador, disponiendo se tenga como el último día que laboró el trabajador, el 2 de junio del 2017. (Juicio No. 23331201701418, 2017) La causa actualmente se encuentra en la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, por recurso de casación.

También se obtuvo la sentencia dictada por el Juez de la Unidad Judicial Civil de Santo Domingo que rechaza la demanda señalando en el considerando: “SÉPTIMO. - Para el caso en análisis hay que tomar en cuenta lo que dispone el Art. 589 del C.T, “Informe del inspector del trabajo. - Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código, se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno”. De la disposición legal citada se debe entender que la resolución del Inspector de Trabajo, se considera un informe cuando concede más no cuando niega” (Juicio No. 23331201800281, 2018). La causa actualmente se encuentra en la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas por recurso de apelación.

La ilegal impugnación de la resolución que niega el visto bueno, es un tema de actualidad y de importancia en el ámbito del derecho laboral ecuatoriano, pues los operadores de justicia, carecen de competencia para conocer estos juicios e indebida y equivocadamente las personas activan el sistema de justicia, distrayendo al Juez de las competencias esenciales previstas en el artículo 172 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el artículo 130 del Código Orgánico de la Función Judicial, así como su rol de garantista de derechos especialmente en relación a la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica.

Trabajos anteriores relacionados con la impugnación del visto bueno, únicamente se limitan a realizar su análisis al amparo del artículo 183 del Código del Trabajo, pero no se pronuncian respecto al artículo 589 ibídem y la resolución obligatoria de la anterior Corte Suprema de Justicia, que condiciona la impugnación contra la resolución que concede el visto bueno.

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que no es legal impugnar la resolución que niega la solicitud de visto bueno ya sea propuesta por el empleador o el trabajador, pues al aceptar esta impugnación el órgano jurisdiccional asumiría una competencia exclusiva del Inspector del Trabajo establecida en el artículo 545 numeral 5 del Código del Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo al amparo de la institución jurídica del visto bueno.



## **MÉTODOS**

La metodología investigativa es el conjunto de procedimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada y sistemática en la realización de un estudio.

Esta investigación fue de tipo documental, se empleó el método histórico y como complemento el método analítico-sintético. Se seleccionó, revisó y organizó los datos obtenidos de fuentes confiables impresas y electrónicas, como libros, registros oficiales, páginas web: [www.fielweb.com.ec](http://www.fielweb.com.ec). [www.funcionjudicial.edu.ec](http://www.funcionjudicial.edu.ec). entre otros. Se procedió a la lectura del material recopilado, elaboración de fichas y luego del análisis respectivo, se obtuvo los resultados y se llegó a las conclusiones, para finalmente elaborar este artículo de análisis crítico que pretende aportar en la investigación respecto a la improcedencia de la impugnación del visto bueno negado por el Inspector del Trabajo.

## **RESULTADOS**

Analizada la información documental se obtuvo los siguientes resultados:

El visto bueno no es una resolución o una autorización, es una institución jurídica administrativa que a pedido del empleador o del trabajador busca terminar el contrato de trabajo por una o más de las causas determinadas en la ley. Es competencia exclusiva del Inspector del Trabajo, el procedimiento y su resolución.

Tuvo su origen desde 1938 en la primera legislación laboral ecuatoriana, donde ya se establece causas para que el empleador o el trabajador puedan solicitar el visto bueno y luego del correspondiente proceso, obtener la resolución que acepta o niega la terminación del contrato de trabajo.

La resolución del Inspector del Trabajo que acepta o niega el visto bueno inicialmente era impugnabile conforme lo establece el artículo 464 inciso segundo del Código del Trabajo de 1938.

Actualmente el artículo 589 del Código del Trabajo y la resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia de 8 de marzo de 1990, facultan la impugnación de la resolución que acepta el visto bueno; por tanto, resulta ilegal la impugnación de la resolución que niega el visto bueno.

El operador de justicia, al aceptar la impugnación de la resolución que concede el visto bueno, tiene la obligación de disponer el pago de indemnizaciones por despido intempestivo o abandono según corresponda; pero al aceptar la impugnación de la resolución que niega el visto bueno, deja de aplicar el artículo 589 del Código del Trabajo y al resolver ¿podrá terminar la relación laboral entre empleadores y trabajadores, sino es su competencia hacerlo?

Son muy pocos los juicios de impugnación de la resolución de visto negada, pero ya existen y es importante que los jueces tengan claro su rol en estos procesos, a fin de no causar perjuicios a los sujetos del proceso y no distraerse de su verdadero rol de juzgador.

## **DISCUSIÓN**

Es verdad que "...la resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio." (Código del Trabajo, 2019 art. 183); pero, el artículo 589, dispone: "cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno", (Código del Trabajo, 2019). Por tanto, la resolución impugnada en vía judicial es la que concede el visto bueno y no la que niega.

También es importante destacar que el Pleno de la entonces Corte Suprema de Justicia en resolución obligatoria de 8 de marzo de 1990 dispuso: "Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el Inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo..." (R.O. 412 de 6 de abril de 1990, pág. 18 y 19); quedando así ratificado que procede la impugnación de la resolución que acepta el visto bueno, ya que como se ha dicho reiteradamente la resolución que lo niega no es impugnada en vía judicial ni administrativa.

La sentencia emitida por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, demuestra que, al aceptar la impugnación del visto bueno negado, el operador de justicia para resolver debe autorizar la terminación del contrato individual de trabajo, aceptando la solicitud de visto bueno, sin que ello sea su competencia; tomando en cuenta además que, está dando fin a una relación contractual que ya no existe e inclusive el juez competente ha dictaminado la sanción por despido intempestivo.

Se considera acertada la decisión adoptada por el Juez de la Unidad Judicial Civil de Santo Domingo, quien desecha la demanda aplicando el artículo 589 del Código del Trabajo y cumple con garantizar el derecho de tutela judicial efectiva y seguridad jurídica, a más de que otorga protección judicial como establece el artículo 5 del Código del Trabajo.

## **CONCLUSIONES**

El visto bueno es la institución jurídica que permite al empleador y al trabajador terminar la relación laboral al incurrir en una o más de las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

## **Valverde Torres; Andrade Salazar; Saltos Salgado; Eras Diaz**

La única autoridad competente para conocer, sustanciar y resolver otorgando o negando el visto bueno es el Inspector del Trabajo, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 226 de la Constitución y artículo 545 numeral 5 del Código del Trabajo, para lo que debe ceñirse al procedimiento previsto en el artículo 621 ibídem.

La resolución que acepta el visto bueno, autoriza al empleador y trabajador para terminar el contrato de trabajo. Si ha sido pedido por el empleador, este queda liberado de pagar indemnización por despido intempestivo; y si ha sido pedido por el trabajador, este queda liberado de la sanción por abandono y tiene derecho a percibir la indemnización por despido intempestivo.

La resolución que niega el visto bueno no permite la terminación de la relación laboral por esta vía legal y en caso de que el empleador o el trabajador no acaten la resolución, el empleador pagará al trabajador la indemnización por despido intempestivo (artículos 185 y 188 del Código del Trabajo) o el trabajador pagará al empleador la indemnización por abandono (artículos 189 y 200 numeral 1 del Código del Trabajo).

La resolución que concede el visto bueno, solo tendrá el valor de informe que puede ser impugnado ante el Juez de Trabajo como establecen los artículos 183 y 589 del Código del Trabajo y de ser aceptada la impugnación, el informe del Inspector del Trabajo carece de valor y por ende procede el pago de la indemnización por despido o abandono como dispone la resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia publicada en el Registro Oficial 412 de 6 de abril de 1990, páginas 18 y 19.

### **REFERENCIAS**

Chávez, N. (1990). Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales. Quito: Editorial Universitaria.

Código del Trabajo. (1938). Código del Trabajo. Quito: Registro Oficial 78 al 81 del 14 al 17 de noviembre de 1938.

Código del Trabajo. (2019). Código del Trabajo. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código Orgánico General de Procesos. (2019). COGEP Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, CEP.

Echeverría, Ximena. (2013). Análisis Crítico de las Instituciones del Visto Bueno y la Jubilación Patronal en la Legislación Ecuatoriana. FORO, 79 a 95.

Juicio No. 23331201701418. (2019). Sentencia. Santo Domingo: SATJE [www.funcionjudicial.gob.ec](http://www.funcionjudicial.gob.ec).

Juicio No. 23331201800281. (2019). Sentencia. Santo Domingo: SATJE [www.funcionjudicial.gob.ec](http://www.funcionjudicial.gob.ec).

Ley sobre contrato individual de trabajo. (1928). Ley sobre contrato individual de trabajo. Quito: Registro Oficial.

Monesterolo, G. (2011). Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano. Madrid: DIKINSON, S.L.

Monesterolo, G. (2018). Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado. Quito: CEP.

Valencia, H. (1979). Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Quito: Editorial Universitaria.