



Aplicación del visto bueno como instrumento de finalización de las relaciones laborales

Application of the good view as an instrument for the termination of employment relationships

Aplicação da homologação como instrumento de extinção de relações trabalhistas

ARTÍCULO ORIGINAL

Priscila Stefanía Villamar Perez
abriscilavillamar@gmail.com

Lissette Amelia Alvarado Ajila
laalvaradoa@ube.edu.ec

Holger Geovanny García Segarra
hggarcias@ube.edu.ec

Universidad Bolivariana del Ecuador. Duran, Ecuador



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i26.224>

Artículo recibido el 26 de julio 2024 / Arbitrado el 22 de agosto 2024 / Publicado el 25 de octubre 2024

RESUMEN

El visto bueno es un mecanismo fundamental en las relaciones laborales. La presente investigación se centra en el análisis del artículo 621 del Código de Trabajo en Ecuador. El objetivo del presente artículo es demostrar la necesidad de modificar este artículo para instaurar un plazo definido en la resolución del visto bueno para fortalecer la eficacia jurídica y salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores. El enfoque es cualitativo y tipo descriptivo, enmarcada en la metodología jurídico documental. Se utilizó la técnica de revisión bibliográfica. Se recopiló una amplia variedad de fuentes constituyendo la muestra cualitativa. Los resultados evidencian falta de claridad en el plazo para resolver el visto bueno. Se concluye que, la falta de claridad en los plazos para resolver el visto bueno laboral, según el artículo 621, genera una situación precaria para los trabajadores, afectando la estabilidad laboral, la eficacia del proceso, y la protección de derechos.

Palabras clave: Aplicación; Laborales; Reformar; Relaciones; Visto Bueno

ABSTRACT

The approval is a fundamental mechanism in labor relations. This research focuses on the analysis of article 621 of the Labor Code in Ecuador. The objective of this article is to demonstrate the need to modify this article to establish a defined period for the approval resolution to strengthen legal effectiveness and safeguard the labor rights of workers. The approach is qualitative and descriptive, framed in the legal documentary methodology. The bibliographic review technique was used. A wide variety of sources were collected, constituting the qualitative sample. The results show a lack of clarity in the period for resolving the approval. It is concluded that the lack of clarity in the deadlines for resolving labor approval, according to article 621, generates a precarious situation for workers, affecting job stability, the effectiveness of the process, and the protection of rights.

Key words: Application; Labor; Reform; Relations; Approval

RESUMO

A aprovação é um mecanismo fundamental nas relações de trabalho. Esta pesquisa centra-se na análise do artigo 621 do Código do Trabalho do Equador. O objetivo deste artigo é demonstrar a necessidade de modificação deste artigo para estabelecer um prazo definido na resolução da aprovação para fortalecer a eficácia jurídica e salvaguardar os direitos trabalhistas dos trabalhadores. A abordagem é qualitativa e descritiva, enquadrada na metodologia jurídico-documental. Foi utilizada a técnica de revisão bibliográfica. Foram coletadas diversas fontes, constituindo a amostra qualitativa. Os resultados mostram falta de clareza no prazo para resolução da aprovação. Conclui-se que a falta de clareza nos prazos para resolução da aprovação trabalhista, conforme artigo 621, gera uma situação precária aos trabalhadores, afetando a estabilidade no emprego, a efetividade do processo e a proteção de direitos.

Palavras-chave: Aplicação; Trabalhista; Reforma; Relações; Aprovação

INTRODUCCIÓN

Una vez que se ha formalizado la relación laboral a través de un contrato individual, el cual surge cuando las partes acuerdan de manera voluntaria las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo el compromiso laboral, dicho contrato puede ser legalmente finalizado a través del procedimiento de visto bueno. El visto bueno, es un trámite de naturaleza administrativa (Poveda, 2023), que requiere el cumplimiento de ciertos requisitos en la solicitud y esté fundamentado en las causas especificadas en el Código de Trabajo en los artículos 172 y 173, su procedimiento se encuentra en el art. 621 del mismo código.

En este contexto, Iglesias y Ushca (2022) plantean la definición de esta figura llamada Visto Bueno, como la norma que da por terminada la relación laboral unilateralmente. En Ecuador, el proceso de terminación de contratos laborales a través del visto bueno ha demostrado una clara tendencia a favorecer a una de las partes en detrimento de la otra. Mientras que los trabajadores buscan ampararse en esta figura para exigir indemnizaciones por despido injustificado, los empleadores, por su parte, la utilizan como una herramienta para evadir sus responsabilidades laborales, solapando las garantías constitucionales de los trabajadores.

En otro detalle presentado por Rodríguez (2020), este afirma que el visto bueno es una institución jurídica que está dictaminada por el Inspector del trabajo, mediante la cual luego de realizar los trámites debidos, legales o justos los motivos invocados por el empleador o el trabajador, con la finalidad de terminar el contrato de trabajo, a partir de allí, se puede decir que su naturaleza jurídica es de carácter administrativo. En esta misma línea Bejarano, et. al., (2023) mencionan que el visto bueno es un procedimiento legal y administrativo que se usa en el marco laboral en Ecuador, con el fin de resolver conflictos laborales, es decir, que el procedimiento se considera como parte integral del marco legal y que se utiliza como un mecanismo para garantizar la resolución adecuada de disputas entre empleadores y empleados. Así mismo está respaldado por la ley y su regulación recae en el MDT.

Para Bósquez et. al., (2021), el visto bueno, tiene como finalidad “encargarse de finalizar la relación laboral entre un empleador y trabajador con el fin de otorgar causales de igualdad de derechos por medio del MDT”, si bien es cierto sólo un ente administrativo como el MDT a través de un inspector podrá dar trámite a este tipo de solicitud, con la finalidad de cumplir con lo establecido en la normativa

vigente del CDT, es decir, que un visto bueno no es una mediación, ni tampoco puede ser usado con el fin de vulnerar los derechos del trabajador, existen plazos establecidos para que esto se sea un trámite largo.

En el mismo orden de ideas, Intriago (2019) menciona que el inspector puede emitir su resolución a favor o en contra de cualquiera de las partes en la petición de la terminación de la relación laboral, esta forma de término de contrato es unilateral, porque una de las dos partes será afectada con la decisión de este acto administrativo (pág. 26). Si bien la decisión pesa en el inspector, está se resuelve en base a la información presentadas de ambas partes. Es importante destacar que, dentro de este proceso, el inspector deberá asegurar el derecho al debido proceso incluidas las garantías estipuladas en el artículo 76 de la Constitución ecuatoriana.

Considerando lo anterior expuesto, la investigación se enfoca en el demostrar la necesidad de modificar del artículo 621 del Código de Trabajo de Ecuador, específicamente en lo referente al visto bueno y su procedimiento en el contexto de las relaciones laborales. En un entorno donde la estabilidad y la equidad son pilares fundamentales, es importante comprender las implicaciones de este mecanismo en el ámbito laboral. El Código de Trabajo establece los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores, al analizar el procedimiento del visto bueno se puede entender cómo se protegen y garantizan estos derechos en el contexto de la terminación de la relación laboral bajo este trámite.

En muchas ocasiones, la normativa laboral puede presentar lagunas o ambigüedades que generan situaciones de incertidumbre y desigualdad en el ámbito laboral. Un aspecto particularmente relevante en este sentido es el procedimiento del visto bueno contemplado en el artículo 621 del Código de Trabajo, el cual regula la suspensión temporal del contrato de trabajo por parte del empleador (Valverde et al., 2023). Aunque este mecanismo está diseñado para proporcionar un marco legal para situaciones específicas, la falta de claridad en cuanto a los plazos y procedimientos puede generar discrepancias interpretativas y afectar negativamente los derechos laborales de los trabajadores.

Es importante destacar que esta es una perspectiva legal que reposa dentro del Código del trabajo en el Art, 621, sin embargo, Capa et. al. (2023) menciona que el visto bueno “es un trámite administrativo que tiene como fin de ser resuelto por la autoridad competente”, es decir que el MDT a través de un Inspector calificará la petición, y determinara si es legal y procedente de acuerdo a lo establecido en marco legal que rige esta petición.

Ahora bien, el presente estudio se centra en el análisis del Artículo 621 del Código de Trabajo ecuatoriano, con el objetivo de demostrar la necesidad de reformar esta disposición legal. La falta de un plazo definido para la resolución del 'Visto Bueno' ha generado una serie de problemáticas que afectan la eficacia jurídica y, sobre todo, es notable que se vulneran los derechos laborales de los trabajadores. Es por ello que, a través de una revisión de la normativa vigente, la jurisprudencia nacional y los estándares internacionales, se identificarán las deficiencias del artículo en cuestión y se propondrán modificaciones específicas que garanticen una resolución célere y justa de los procedimientos de Visto Bueno. De igual forma, la investigación busca establecer que la instauración de un plazo perentorio para la resolución de estas solicitudes es fundamental para fortalecer el Estado de derecho y asegurar la protección efectiva de los derechos laborales.

Ante esto es importante resaltar la existencia del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219 (2021), el cual expide la normativa técnica que regula el procedimiento de visto bueno, en la cual consta el “procedimiento”, pero de igual forma no especifica claramente el tiempo en que debe ser resuelto el visto bueno, esta falta de precisión genera incertidumbre y desigualdad para los trabajadores, quienes se encuentran en una posición de vulnerabilidad frente a sus empleadores.

Cabe destacar que, existe la salvedad de que en dicha norma se fija que el visto bueno prescribe en un mes, conforme “...prescribe en el plazo de un mes. En igual plazo, caduca este trámite, si no se hubiera resuelto en primera instancia, contado a partir de la fecha de notificación de la solicitud de visto bueno...” (Ministerio de Trabajo, 2024).

Conviene subrayar que, el Código de Trabajo establece un plazo de un mes para la resolución del visto bueno a partir de la fecha de notificación, esta disposición legal presenta una laguna que puede ser aprovechada por los empleadores para dilatar el proceso y mantener al trabajador en una situación de incertidumbre. Ya que, la ausencia de sanciones específicas y efectivas para los empleadores que incumplan este plazo crea ocasión para retrasar la resolución del visto bueno, lo que se puede traducir en una suspensión laboral de facto y en una vulneración de los derechos laborales del trabajador.

Es de considerar entonces que, esta situación genera una sensación de inseguridad jurídica y puede afectar negativamente el clima laboral y la productividad de la empresa (Gallardo y Dambrosio, 2022).

Además, la falta de un plazo claro para la resolución del visto bueno puede desalentar a los trabajadores a denunciar situaciones de abuso o injusticia, por temor a quedar en un estado de limbo

laboral. Esto, a su vez, perpetúa situaciones de desigualdad y abuso, y debilita el sistema de protección de derechos laborales (Quinde y Castro y, 2020). Por lo tanto, una reforma del artículo 621 del Código de Trabajo, que incluya plazos específicos y sanciones claras para el incumplimiento de estos, podría contribuir a crear un entorno laboral más seguro y justo, donde los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos de manera efectiva.

Por otro lado, la jurisprudencia, entendida como el conjunto de decisiones judiciales que interpretan y aplican la ley en casos específicos, desempeña un papel decisivo en el derecho laboral y en la protección de los derechos de los trabajadores. En el contexto de la discusión sobre la necesidad de reformar el artículo 621 del Código de Trabajo, la jurisprudencia se convierte en una herramienta esencial para comprender las interpretaciones y aplicaciones prácticas que los tribunales han dado a las normas relacionadas con el procedimiento del "Visto Bueno". Ante esto la Corte Suprema de Justicia, ha determinado de manera consistente que el visto bueno debe ser resuelto en un plazo máximo de treinta días. Esta jurisprudencia argumenta que, "...por lógica jurídica y al amparo de la ley, si se exige para la suspensión de las relaciones laborales la cantidad equivalente a un mes de remuneración es obvio que, la resolución de Visto Bueno que excede ese plazo pierde eficacia y efecto jurídico, esto radica en la falta de una base legal explícita para establecer un vínculo directo entre el plazo de un mes para la suspensión laboral y la pérdida de eficacia de un visto bueno que excede ese plazo...". Por lo tanto, la falta de un plazo claro y equitativo para la resolución del visto bueno en el Artículo 621 del Código del Trabajo, genera inseguridad jurídica y vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

De acuerdo al Art. 5 del Código de trabajo la competencia corresponde al Inspector del Trabajo el cual debe sustanciar y resolver las solicitudes de visto bueno, la decisión positiva va a permitir que tanto los derechos como las obligaciones laborales se mantengan intactos; así mismo son se podrá volver a solicitar el término del contrato bajo la misma condición. Es decisivo destacar que una decisión positiva por parte del Inspector del Trabajo no solo certifica la legalidad de la situación laboral en cuestión, sino que también protege los derechos y las obligaciones tanto del empleador como del empleado, asegurando que se mantengan intactos en el curso de las relaciones laborales. A pesar de varias opiniones, se puede decir que en la mayoría de los casos se manifiesta su perspectiva legal y administrativa, pero no se manifiesta el tiempo de duración del visto bueno.

MÉTODO

Para la metodología del presente estudio está enmarcado en un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, utilizando la metodología jurídico-documental. La presente investigación se centra en el análisis del artículo 621 del Código de Trabajo en Ecuador, el cual regula el procedimiento del visto bueno en las relaciones laborales. El objetivo del presente artículo es demostrar la necesidad de modificar este artículo para instaurar un plazo definido en la resolución del visto bueno para fortalecer la eficacia jurídica y salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores.

Para la recolección de información, se empleó la técnica de revisión bibliográfica, recopilando una amplia variedad de fuentes que constituyen la muestra cualitativa. Entre ellas se mencionan leyes, reglamentos, jurisprudencia, tesis, revistas jurídicas y documentos administrativos. Además, se recurrió al método analítico-sintético, el cual consiste en descomponer el objeto de estudio en sus elementos para analizarlos individualmente y luego sintetizarlos en una comprensión integral. Este enfoque analítico fue fundamental para examinar críticamente la literatura judicial, administrativa y jurídica existente relacionada con el tema de investigación, permitiendo identificar y analizar los precedentes judiciales, las normativas administrativas y las interpretaciones legales relevantes.

Los resultados obtenidos a través del procesamiento y análisis de la información recopilada permitirán identificar las deficiencias en la normativa actual y fundamentar la necesidad de modificar el artículo en cuestión. De esta manera, se espera contribuir al fortalecimiento de la eficacia jurídica y la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio se presentan en un contexto que refleja la evolución del procedimiento del visto bueno en el derecho laboral ecuatoriano, así como las implicaciones de su regulación en la práctica laboral. A partir de un análisis exhaustivo de la normativa vigente y la jurisprudencia relacionada, se busca ofrecer una visión crítica sobre las deficiencias actuales en el marco normativo que rige este procedimiento:

Evolución y desafíos del procedimiento de Visto Bueno en el Derecho Laboral Ecuatoriano

Desde la promulgación del Código de Trabajo en 1938, se establecieron disposiciones relacionadas con la terminación de contratos laborales, aunque el procedimiento específico del "Visto Bueno" fue instituido posteriormente. A lo largo de las décadas, el país ha enfrentado diversos desafíos en materia laboral, como la protección de los derechos de los trabajadores y la regulación de las relaciones laborales, lo que ha llevado a la necesidad de desarrollar mecanismos efectivos para resolver conflictos entre empleadores y empleados.

En el contexto del derecho laboral ecuatoriano, el procedimiento del visto bueno ha experimentado una notable evolución a lo largo del tiempo. En los primeros códigos de trabajo, como el de 1938, se establecía el visto bueno como un requisito para la terminación de la relación laboral por causas justificadas, pero sin detallar un plazo específico para su resolución. Esta falta de especificidad generaba ambigüedad en la práctica, ya que no había un marco claro sobre el tiempo en el que debía ser resuelto el trámite.

Con la promulgación del Código de Trabajo de 1971, se introdujeron procedimientos más estructurados para el visto bueno, como se especifica en el artículo 621. Sin embargo, este código también omite un plazo definido para la resolución del visto bueno, dejando un vacío que ha sido objeto de interpretación y debate. En los últimos años, a pesar de reformas que han buscado mejorar la claridad del proceso administrativo, la falta de un plazo específico para la resolución del visto bueno sigue siendo un problema persistente.

La prescripción y la gestión de los plazos han sido temas cruciales en la evolución del visto bueno. Originalmente, la regulación de la prescripción era más general y no estaba claramente vinculada al procedimiento del visto bueno. La falta de una normativa explícita sobre plazos para la resolución del visto bueno llevó a las Cortes Suprema y Nacional de Justicia a intervenir, estableciendo a través de su jurisprudencia que el plazo máximo para resolver el visto bueno es de 30 días desde su presentación. Esta interpretación se basa en la relación con el artículo 636 del Código de Trabajo, que establece un mes para la resolución de acciones de despido, y en la necesidad de proteger al trabajador durante el período de suspensión, como se indica en el artículo 622.

La jurisprudencia ha reforzado esta interpretación al dictar que las resoluciones del visto bueno que excedan el plazo de 30 días pierden eficacia jurídica, aplicando principios de prescripción y protección laboral. Este vacío normativo y la consiguiente intervención judicial han resaltado los desafíos prácticos que enfrentan tanto empleadores como trabajadores, así como la necesidad de una regulación más clara. Los conflictos derivados de la falta de plazos definidos han contribuido a un aumento en las impugnaciones y a un desgaste judicial, subrayando la importancia de establecer plazos específicos en la normativa para garantizar la eficacia del procedimiento y la equidad en la administración de justicia laboral.

Causales del Visto Bueno

La terminación del contrato laboral, avalada por el visto bueno, encuentra sustento en diversas causales que respaldan tanto al empleador como al trabajador. Estas razones, enmarcadas dentro del ordenamiento legal, abarcan desde faltas de puntualidad y asistencia hasta conductas inmorales o casos de acoso laboral. La apertura de una conciliación, presidida por la autoridad laboral competente, se erige como un paso previo indispensable para evaluar las circunstancias y garantizar la justicia en cada situación particular.

Estas causales están expuestas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, lo que significa que no podrá aplicarse por otras causales. En el caso de presentar otras causales, automáticamente será considerado como despido intempestivo, y el empleado gozará de los derechos atribuidos a la terminación de contrato bajo esta denominación.

Si por cualquiera de las causales un empleador o empleado desea presentar una solicitud de visto bueno, esta será realizada en cualquier oficina del Ministerio de Trabajo, bajo las causales, y artículos que respalden este accionar. Visualizar a continuación, la Tabla 1.

Tabla 1. Artículos 172 y 173 sobre las causales del Visto Bueno.

Artículo	Causales para dar por terminado el contrato	Procedimiento para solicitud del visto bueno
Artículo 172	<p>Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo.</p> <p>Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos</p> <p>Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador</p> <p>Injurias graves al empleador o sus familiares</p> <p>Ineptitud manifiesta del trabajador</p> <p>Denuncia injustificada contra el empleador en el Seguro Social</p> <p>No acatar medidas de seguridad e higiene o contravenir dictámenes médicos.</p>	<p>Apertura de conciliación presidida por autoridad laboral</p> <p>Audiencia con representantes de trabajadores y empleador</p>
Artículo 173	<p>Acoso laboral hacia compañeros, empleador o subordinados.</p> <p>Injurias graves inferidas por el empleador o sus representantes.</p> <p>Falta de pago o puntualidad en la remuneración</p> <p>Ejecución de labor distinta a la convenida</p> <p>Acoso laboral sufrido por el trabajador</p>	<p>Solicitud del visto bueno.</p>

Fuente: Código de trabajo.

El contenido de la tabla 1, revela un marco normativo que busca equilibrar los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de los trabajadores. Las causales establecidas reflejan un enfoque en la conducta y el cumplimiento de las normas laborales, por otro lado, el procedimiento para solicitar el visto bueno enfatiza la importancia de la conciliación y el diálogo en la resolución de conflictos laborales. Este análisis es fundamental para entender las dinámicas laborales y la necesidad de una regulación clara y equitativa en el ámbito del derecho laboral ecuatoriano.

El Visto Bueno como instrumento de finalización de las relaciones laborales

La regulación del "Visto Bueno" encuentra su fundamento en el marco legal establecido por el Código de Trabajo, en este sentido, el Artículo 172 de dicho código establece las causas por las cuales un empleador puede dar por terminado un contrato laboral, mientras que el Artículo 173 detalla las causales bajo las cuales un empleado puede solicitar la terminación del contrato. Estas disposiciones legales proporcionan el marco normativo dentro del cual se lleva a cabo el proceso del "Visto Bueno", en el cual se evalúan las condiciones y circunstancias específicas relacionadas con la finalización de la relación laboral.

Por su parte, Rodríguez et. al. (2020) destacan que el "Visto Bueno" es un procedimiento de naturaleza administrativa que posibilita la finalización de un contrato laboral, tanto para empleadores como para empleados. Sin embargo, subrayan la importancia de que este proceso garantice tanto la seguridad jurídica como el debido proceso, con el propósito de asegurar la integridad y validez de las decisiones posteriores emitidas por la autoridad competente.

Es decisivo señalar que, a pesar de su propósito protector, el procedimiento del "Visto Bueno" frecuentemente no cumple con los estándares de derechos y garantías establecidos en la Constitución (2008). Esta deficiencia se atribuye a la falta de puesta en práctica de un procedimiento uniforme, lo que conlleva a la aplicación de diferentes criterios en las distintas inspectorías de trabajo. Por ejemplo, algunas ciudades pueden regirse por las disposiciones del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), mientras que otras aplican lo estipulado en el Código del Trabajo (CDT), e incluso otras optan por criterios considerados más apropiados según su interpretación. Esta disparidad de enfoques genera incertidumbre y falta de coherencia en la aplicación del "Visto Bueno", lo que compromete su eficacia y la protección de los derechos laborales de las partes involucradas.

Por su parte, Bejarano et. al. (2023) argumentan que el "Visto Bueno" es un mecanismo legal establecido para obtener la aprobación de una autoridad y poner fin a un contrato laboral. Es utilizado específicamente en situaciones donde existe discrepancia entre las partes involucradas. La responsabilidad de tomar la decisión recae en un ente administrativo designado, usualmente un inspector laboral, cuya tarea es validar si la causa alegada no infringe ningún derecho legalmente establecido. En consecuencia, la legalidad del "Visto Bueno" se aplica con el objetivo de resolver conflictos laborales de manera justa y equitativa, sin comprometer los derechos de ninguna de las partes implicadas.

Cuando los administrados acuden a la administración pública en busca de resolver sus conflictos, este proceso adquiere características casi jurisdiccionales al iniciar un procedimiento trilateral. En el caso del "Visto Bueno", el Ministerio de Trabajo, a través de su autoridad competente, realiza un análisis exhaustivo del caso para determinar si la solicitud cumple con los requisitos legales y respeta las garantías procesales, así como los derechos de los trabajadores. Tras evaluar cuidadosamente las pruebas presentadas, si la autoridad laboral concluye que la petición está debidamente fundamentada, otorgará el "Visto Bueno", autorizando así la acción propuesta para su ejecución, que posteriormente después de 24 horas deberá notificar a las partes (Congreso Nacional, 2017).

Legalidad del Visto Bueno

La normativa técnica, busca complementar y especificar las disposiciones del Código de Trabajo, también aborda el procedimiento del visto bueno. El artículo 13 de esta normativa técnica, por ejemplo, describe el proceso para llevar a cabo la diligencia de investigación y la emisión de la resolución, indicando un plazo de tres días para convocar a las partes tras la recepción de la solicitud. Sin embargo, tampoco establece un plazo definitivo para la resolución del visto bueno, lo cual deja un área gris en la regulación de este proceso.

De igual forma, el Código de Trabajo es el marco legal que regula las relaciones laborales en el país, y en sus Artículos 172 y 173 se detallan las causales tanto para empleadores como para empleados que justifican la solicitud del visto bueno. Estas causales representan situaciones específicas en las cuales una de las partes puede solicitar la terminación del contrato laboral, previa obtención del visto bueno correspondiente (Amagua, 2014). Es importante resaltar que el visto bueno no es un trámite arbitrario, sino que está directamente relacionado con circunstancias graves que afectan la relación

laboral y que requieren de una evaluación rigurosa por parte de la autoridad competente, más allá de la determinación administrativa, su finalidad es que no se vulneren los derechos de las partes afectadas, especialmente la de los trabajadores.

Por otro lado, el artículo 621 del Código de Trabajo establece los requisitos y procedimientos para solicitar el visto bueno, en este artículo se detallan los datos que deben incluirse en la solicitud, como la identificación de las partes involucradas, la descripción detallada de los hechos que fundamentan la solicitud y cualquier otro dato relevante para el proceso. Lo único que no detalla este artículo es el plazo para la tramitación de la solicitud, dejando un vacío que muchas veces es aprovechado por los empleadores.

El Código Orgánico General de Procesos (COGEP) interviene en el proceso del visto bueno en el ámbito laboral al proporcionar un marco legal para regular los procedimientos relacionados con la solicitud, tramitación y resolución de este trámite. Aunque el COGEP no se centra específicamente en cuestiones laborales, establece principios generales y procedimientos aplicables a todo tipo de procesos administrativos y judiciales, incluidos aquellos relacionados con el empleo y las relaciones laborales. El visto bueno al ser un proceso administrativo el COGEP garantizará que se ejecute bajo el debido proceso sin que se vulneren sus derechos. El trámite empieza con la respectiva solicitud ante la inspectoría de trabajo Art. 142 y 151 del COGEP (2015), luego el inspector de trabajo recibirá esta solicitud de acuerdo al Art. 621 del CT, finalmente se debería enmarcar en la norma técnica MDT-2021-219 con fin el de resolver esta solicitud.

Varios autores (Bejarano, Páliz, Rodríguez, y Cáceres, 2023; Bósquez, Campaña y Chica, 2021; Cantuña Adriano, 2021) mencionan que más que un proceso administrativo su aplicabilidad y legitimidad están sujetas a la seguridad jurídica y el debido proceso lo que hace que este procedimiento administrativo no cumpla y pierda su validez pasada los 30 días. Dentro del marco legal vigente, el visto bueno se reconoce como un trámite de carácter administrativo. Por lo tanto, los inspectores de trabajo están legalmente facultados para resolver los casos relacionados con el visto bueno. En caso de que la resolución del visto bueno favorezca al empleado, este tendrá derecho a recibir la compensación correspondiente por ley. Sin embargo, si la resolución favorece a la empresa, el empleado no podrá percibir la indemnización que le correspondería en caso contrario.

El artículo 621 especifica el procedimiento para solicitar el visto bueno en casos de terminación de contrato por las causales antes mencionadas, este artículo establece que el inspector del trabajo debe notificar al interesado dentro de las veinticuatro horas de recibir la solicitud, concediéndole dos días

para responder. Posteriormente, el inspector debe investigar el fundamento de la solicitud y emitir una resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno, con constancia de los datos y motivos en que se basa.

A pesar de la existencia de este procedimiento, es evidente que la falta de plazos claros y definidos para resolver el visto bueno genera incertidumbre y desigualdad en las relaciones laborales. La ausencia de un tiempo máximo estipulado para la resolución puede prolongar innecesariamente la incertidumbre tanto para el trabajador como para el empleador, afectando la estabilidad laboral y generando un ambiente de tensión y desconfianza. Además, la falta de un marco normativo preciso puede propiciar interpretaciones arbitrarias y discrepancias en la aplicación de la ley, lo que a su vez puede dar lugar a conflictos laborales y litigiosidad.

Ahora bien, la normativa técnica que regula el proceso del Visto Bueno establece directrices precisas y un plazo determinado para su ejecución, en la práctica encontramos una brecha significativa entre lo dispuesto en la norma y su aplicación efectiva. A pesar de contar con un marco normativo detallado, la falta de mecanismos de control y supervisión adecuados, así como la discrecionalidad en su interpretación, han sido causa de demoras injustificadas, así como la vulneración de los derechos de los trabajadores. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer no solo la normativa, sino también los mecanismos de control y seguimiento para garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos establecidos y la protección de los derechos laborales. A continuación, en la figura 1, el proceso de Visto Bueno:



Figura 1. Proceso del Visto Bueno.

De acuerdo a la Figura 1, el proceso del visto bueno inicia con la presentación de la solicitud, la cual debe ser notificada a las partes involucradas en un plazo máximo de 24 horas. Posteriormente, el Inspector del Trabajo se rige por lo establecido en la norma técnica y tiene un máximo de dos días para emitir una respuesta a la solicitud. En caso de no poder ubicar a la empresa o al empleado, el Inspector dispone de hasta 20 días, con la posibilidad de realizar una única publicación en un medio de mayor relevancia para notificar el proceso.

En cuanto al esclarecimiento de los hechos o la recopilación de pruebas, no se establece un plazo específico en el cual el Inspector deba llevar a cabo estas diligencias. Una vez completada esta fase, se abre la oportunidad para que ambas partes lleguen a un acuerdo. Sin embargo, en caso de no lograr un consenso, se procede con la audiencia investigativa, la cual solo puede ser aplazada por motivo de caso fortuito, al finalizar la etapa de investigación, el Inspector del Trabajo tiene un plazo de tres días para emitir una resolución, ya sea aprobando o rechazando la solicitud de visto bueno.

Más allá de las fronteras: El Visto Bueno a la luz de las prácticas internacionales

En el marco de la legislación comparada, el presente caso puede ser analizado a la luz de prácticas y normativas similares en otros países. Este análisis es crucial para entender cómo diferentes sistemas legales abordan la necesidad de celeridad en la resolución de procedimientos laborales y cómo tales enfoques podrían informar y justificar reformas en el contexto ecuatoriano.

En España, el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores establece un plazo de 30 días para la resolución de procedimientos administrativos laborales. Esta disposición busca evitar retrasos injustificados en la resolución de conflictos y garantizar que los trabajadores y empleadores obtengan una respuesta dentro de un tiempo razonable. La normativa española refleja una práctica común en muchos países que buscan equilibrar la eficiencia administrativa con la protección de los derechos laborales. La similitud con la propuesta de reforma ecuatoriana subraya la importancia de un plazo concreto para la resolución de solicitudes de visto bueno, promoviendo una administración más eficiente y predecible.

En Colombia, aunque el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo no establecen un plazo uniforme para todos los procedimientos laborales, la legislación colombiana promueve la resolución oportuna de disputas laborales. Por ejemplo, la Ley 1562 de 2012 y otras normativas buscan

mejorar la eficiencia del sistema judicial laboral. La falta de un plazo específico similar al propuesto en Ecuador sugiere una brecha en la normativa colombiana que podría beneficiarse de una reforma similar, alineando así las prácticas con estándares internacionales que enfatizan la celeridad en la administración de justicia laboral.

En México, la Ley Federal del Trabajo exige que los procedimientos se resuelvan de manera expedita, aunque no establece un plazo fijo como el propuesto en Ecuador. La intención de la legislación mexicana es evitar demoras excesivas en la resolución de conflictos laborales, lo cual es congruente con la filosofía de establecer un plazo claro para la resolución de solicitudes de visto bueno. La existencia de mecanismos para asegurar la rapidez en la administración de justicia laboral en México respalda la propuesta ecuatoriana, evidenciando cómo la fijación de plazos específicos puede mejorar la efectividad y la equidad del sistema.

El análisis comparado de estas normativas revela una tendencia común hacia la imposición de plazos para la resolución de procedimientos laborales, buscando asegurar la eficacia administrativa y la protección de los derechos de las partes involucradas. La propuesta de reforma del artículo 621 en Ecuador, al incorporar un plazo máximo de 30 días, no solo alinea la normativa con prácticas internacionales, sino que también aborda la necesidad de mayor claridad y eficiencia en la administración de justicia laboral. Este enfoque refuerza la legitimidad y la aplicabilidad de la reforma, promoviendo un sistema más justo y predecible para la resolución de solicitudes de visto bueno.

El visto bueno en la jurisprudencia ecuatoriana

Ante lo anterior, La Corte Suprema y la actual Corte Nacional de Justicia del Ecuador han emitido abundante jurisprudencia en la que han dejado establecido que el plazo máximo en el que debe ser resuelto el trámite administrativo es de 30 DÍAS desde su presentación, haciendo relación a la norma legal que de acuerdo con el artículo 636 “...Prescriben en un mes estas acciones: b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador.. (Código de Trabajo, 2020)”, como también con lo estatuido en el artículo 622 del Código de trabajo que establece que en los casos de visto bueno con suspensión, estos deben hacerse sobre la consignación que debe de ser el valor de la remuneración equivalente a un mes, con esa remuneración se protege al trabajador que está en suspensión del empleador, por lo que si se resuelve fuera de este plazo la resolución pierde su eficacia jurídica y con ello opera la prescripción.

Ante la falta de un plazo claro y específico en el que debe ser resuelto el visto bueno se genera un desgaste judicial innecesario (Rojas y Herrera, 2020). La indefinición temporal permite que las resoluciones emitidas fuera del término sean impugnadas, alegando prescripción o falta de eficacia jurídica, lo que conlleva a la impugnación de estos casos, por lo que existen abundantes razonamiento jurisprudenciales y que han sido acogidos en sentencia de las unidades judiciales de primer nivel, en las Cortes Provinciales, como también en sentencias dictadas por la Corte Nacional que disponen, que la autoridad laboral administrativa debe resolver hasta un plazo máximo de 30 días, caso contrario, su resolución carecerá de eficacia jurídica, violentando la protección que brinda el Código de Trabajo en su Art. 5, jurisprudencias que me permito transcribir:

De acuerdo con Cevallos (2017):

“Quinto: 5.1) Ahora bien, abundante jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha determinado que el plazo máximo que tiene el inspector del trabajo para resolver sobre la petición de visto bueno es de un mes, pues, por lógica jurídica y al amparo de la ley, si se exige para la suspensión de las relaciones laborales la cantidad equivalente a un mes de remuneración es obvio, que la resolución de Visto Bueno que excede ese plazo pierde eficacia y efecto jurídico”. Existe pues, un vacío legal que a criterio de la Sala debe llenarse a base de lo dispuesto en la regla 7o. del art. 18 del Código Civil, norma supletoria del Código del Trabajo aplicable por mandato del art. 6 de este último. Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. No. 8. Pág. 2338 (Quito, 8 de mayo de 1990)”.

De acuerdo con lo expuesto por Ayluardo (2012):

“4.3.a.2 Valor probatorio a la resolución dictada dentro del trámite de visto bueno. - Por otra parte, es obligación de la autoridad laboral administrativa resolver hasta un plazo máximo de 30 días, caso contrario, su resolución carecerá de eficacia jurídica, pues así lo señalan varias resoluciones de la Corte Suprema de Justicia constante en el Prontuario de resoluciones de la Corte Suprema de Justicia, Gaceta Judicial No 3 página 345, L.90.100”.

Gaceta Judicial No. 3 página 345, L.90.100 que, entre otras cosas, prescribe que: “...vencido el plazo garantizado por la consignación patronal para suspender la relación laboral al iniciar el trámite de visto bueno la resolución del inspector del trabajo carece de eficacia”

De acuerdo con lo expuesto por Aguirre Suárez (2012):

Que, como dispone el Art. 145 Inciso 2do del Código de Trabajo, el visto bueno concedido por el Inspector del Trabajo, solo tendrá el valor de informe; además indica que existe violación directa por parte de la Corte Provincial de Justicia de Riobamba de la resolución dictada por la H. Corte Suprema de Justicia promulgada en el R.O. No. 367 de 21 de julio de 1998, por cuanto al no considerar que, “el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador, debe hacerse por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto Bueno. En los casos del numeral 3 del Art. 172 del Código de Trabajo, el tiempo deberá computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos...”

Discusión

Es esencial considerar cómo los precedentes jurisprudenciales fundamentan esta necesidad y cómo su incorporación en la norma puede transformar la práctica jurídica y administrativa, los precedentes jurisprudenciales han sido claros al establecer que el plazo para resolver sobre las solicitudes de visto bueno debe ser de 30 días.

Según los hallazgos de la investigación, la jurisprudencia ecuatoriana, especialmente de la Corte Suprema y la Corte Nacional de Justicia, ha establecido de manera consistente que el plazo máximo para resolver un trámite de visto bueno es de 30 días. Este criterio se fundamenta en el artículo 636 del Código de Trabajo, que establece un plazo de prescripción de un mes para las acciones de despido, y en el artículo 622, que vincula el valor de la consignación a un mes de remuneración. Este resultado coincide con Martínez (2019) donde se recalca la interpretación jurisprudencial y destaca la importancia de contar con una disposición normativa que refleje esta realidad y asegure su aplicación efectiva. La autora argumenta que el plazo de 30 días no solo es necesario para garantizar la eficiencia de los procedimientos, sino también para proteger los derechos laborales de los trabajadores.

En otro aspecto, la reforma propuesta busca precisamente esto: incorporar el plazo de 30 días en el texto normativo del artículo 621, estableciendo de manera explícita que el proceso completo, desde la solicitud hasta la resolución, no deberá exceder este período. Esta integración de la jurisprudencia en la norma no solo ofrece claridad y certeza jurídica, sino que también alinea el Código de Trabajo con la práctica judicial establecida, eliminando ambigüedades y garantizando que todos los actores del sistema laboral conozcan y cumplan con los plazos establecidos.

Los hallazgos revelan que, la inclusión de un plazo máximo en la norma tiene varias implicaciones importantes. En primer lugar, proporciona una mayor seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores. La falta de un plazo específico ha llevado a incertidumbre y retrasos que afectan negativamente los derechos de las partes involucradas. Al establecer un plazo claro, la reforma asegura que las solicitudes de visto bueno sean resueltas en un tiempo razonable, reduciendo el riesgo de abusos y promoviendo una mayor confianza en el sistema laboral.

Además, la reforma mejora la eficiencia administrativa al imponer un plazo concreto que las autoridades laborales deben cumplir. Esto puede contribuir a una gestión más ágil de los casos y a la reducción de la carga de trabajo acumulada, beneficiando a todas las partes involucradas. La propuesta también refuerza la responsabilidad de las autoridades al establecer que, en caso de incumplimiento del plazo, se impondrán sanciones correspondientes. Esto asegura que el incumplimiento tenga consecuencias y motiva a las autoridades a cumplir con sus deberes de manera oportuna.

Sin embargo, la reforma debe ser considerada en el contexto de su impacto en la práctica judicial y administrativa. La introducción de un plazo específico puede reducir las impugnaciones y litigios relacionados con el incumplimiento de plazos, promoviendo una resolución más rápida de los casos. No obstante, es importante evaluar cómo esta reforma afectará la carga de trabajo de los inspectores y el sistema en general, y asegurar que se dispongan los recursos necesarios para cumplir con el nuevo plazo establecido sin causar sobrecarga adicional.

Por lo que queda claro que, la propuesta de reforma del artículo 621 busca integrar los principios establecidos por la jurisprudencia en el texto normativo, proporcionando un plazo máximo de 30 días para la resolución de las solicitudes de visto bueno. Esta reforma no solo alinea la legislación con la interpretación judicial establecida, sino que también mejora la seguridad jurídica, la eficiencia administrativa y la protección de los derechos laborales. La discusión debe considerar estos aspectos para asegurar una implementación efectiva y beneficiosa para todas las partes involucradas.

Y es aquí donde radica la importancia de la jurisprudencia, y la necesidad de reformar, en varios aspectos clave:

Clarificación de la Norma: La jurisprudencia ayuda a clarificar y precisar el contenido y el alcance de las leyes laborales, incluyendo el artículo 621 del Código de Trabajo. Al analizar casos específicos, los tribunales pueden identificar lagunas o ambigüedades en la legislación que no están claramente

resueltas en el texto legal. Por ejemplo, en el caso del "Visto Bueno", la jurisprudencia puede ofrecer una interpretación sobre el tiempo razonable en que debe resolverse este proceso, basándose en precedentes judiciales y en principios de equidad y justicia laboral.

Precedentes Vinculantes: Las decisiones judiciales establecen precedentes que pueden ser vinculantes o persuasivos en casos futuros. Esto es particularmente relevante cuando se busca reformar una ley, ya que los legisladores pueden basarse en estos precedentes para ajustar o modificar las normativas vigentes. En el caso del artículo 621, la jurisprudencia puede destacar la necesidad de especificar plazos claros y mecanismos de protección para los trabajadores, basándose en casos donde la indefinición temporal haya llevado a abusos o injusticias.

Reducción del Desgaste Judicial: La existencia de jurisprudencia clara evita la impugnación frecuente de resoluciones laborales debido a la falta de eficacia jurídica por retrasos. Al establecer precedentes sobre la necesidad de cumplir con un plazo específico, se reducen los conflictos y el desgaste judicial, lo que contribuye a una administración más eficiente y justa de los trámites laborales. Esto también ayuda a mantener la coherencia en la aplicación de la ley y evita decisiones arbitrarias por parte de las autoridades laborales.

En conclusión, la jurisprudencia es un componente esencial para la interpretación y aplicación efectiva del artículo 621 del Código de Trabajo. Proporciona una base sólida para argumentar la necesidad de reformas que clarifiquen y fortalezcan la protección de los derechos laborales, asegurando un equilibrio justo entre los intereses de empleadores y empleados.

Por lo que se hace patente la imperiosa necesidad de reformar el Artículo 621 del Código de Trabajo. Es fundamental establecer de manera clara y precisa el plazo en el que debe resolverse el visto bueno, con el fin de asegurar la protección de los derechos laborales y el debido proceso para todas las partes involucradas. La falta de especificidad en dicho artículo conduce a una ejecución deficiente del proceso del visto bueno, lo cual inevitablemente conlleva a la vulneración de los derechos de los empleados.

CONCLUSIONES

La revisión exhaustiva del marco legal y administrativo relacionado con el artículo 621 del Código del Trabajo en cuanto a la falta de claridad en los plazos para resolver el visto bueno laboral, genera

incertidumbre y desigualdad para los trabajadores. Esta situación compromete la eficacia jurídica del proceso y pone en riesgo los derechos laborales de los empleados al prolongar innecesariamente la suspensión laboral y dificultar la toma de decisiones claras respecto a su futuro laboral.

Primero, al alinear el artículo 621 con los artículos 622 y 636 del Código de Trabajo, la reforma garantiza la coherencia normativa en el ámbito laboral. Los artículos 622 y 636 establecen plazos y requisitos específicos para la resolución de asuntos laborales, incluyendo la compensación equivalente a un mes de remuneración en casos de suspensión. Incorporar un plazo de 30 días en el artículo 621 asegura que el procedimiento del visto bueno esté en consonancia con estos plazos, facilitando la aplicación uniforme de la ley y evitando contradicciones que podrían surgir de la falta de un plazo específico.

En segundo lugar, la propuesta se basa en una sólida base jurisprudencial que ha establecido que el plazo máximo para la resolución del visto bueno debe ser de un mes. La jurisprudencia ha determinado que cualquier resolución que exceda este plazo pierde eficacia y efecto jurídico, lo que subraya la necesidad de reflejar esta interpretación en el texto normativo. Al incorporar este plazo en el artículo 621, se proporciona una mayor certeza jurídica, protegiendo así los derechos de los trabajadores y evitando abusos que podrían surgir debido a la ambigüedad temporal actual.

Finalmente, establecer un plazo máximo de 30 días para la resolución de las solicitudes de visto bueno tiene implicaciones prácticas significativas. No solo promueve una administración más eficiente y oportuna de los trámites laborales, sino que también refuerza la responsabilidad de las autoridades laborales al imponer sanciones en caso de incumplimiento del plazo. Esta medida asegura que las resoluciones sean tomadas en un tiempo razonable, reduciendo la incertidumbre y los retrasos que afectan tanto a empleadores como a trabajadores. La reforma, por lo tanto, contribuye a una mayor eficacia en la gestión de los procedimientos laborales y a una protección más robusta de los derechos laborales

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Amagua, L. (2014). El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral. Universidad Central del Ecuador. <https://tinyurl.com/2cap3u6e>
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. <https://acortar.link/KTgFc>
- Bejarano, J., Páliz, S., Rodríguez, W y Cáceres, N. (2023). Visto Bueno en el Ecuador: ¿acto administrativo o proceso cuasi Jurisdiccional? Desafíos al Principio de Unidad Jurisdiccional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 7236-7254. <https://acortar.link/z4WgIO>
- Bósquez, J., Campaña, L y Chica, L. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-22. <https://tinyurl.com/2aqkbolo>
- Cantuña, A. (2021). El Visto Bueo y el procedimiento judicial. *Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES*. <https://tinyurl.com/22hev5dm>
- Capa, D., Mejía, J y Peña, G. (2023). Vulneración de la Relación Laboral Mediante la vía Administrativa a través del Visto Bueno. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6578-6597. <https://acortar.link/qd8YoE>
- Código de Trabajo Ecuador (2020) <https://acortar.link/Vt0gUK>
- Código Orgánico General de Procesos (COGEP). (2015). Registro Oficial Suplemento 506. <https://tinyurl.com/2569bsuv>
- Congreso Nacional. (2017). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. <https://acortar.link/udzXjY>
- Gallardo, A y Dambrocio, D. (2022). Incumplimiento del deber de motivar las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha Ecuador. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(3-2), 418-430. <https://acortar.link/RfSfs0>
- Iglesias, J y Ushca, D. (2022) Visto bueno, terminación, relación laboral, visto, despido intempestivo, pro – operario. <https://acortar.link/O5LxvC>
- Intriago, A. (2019). La vulneración de los derechos procesales en el trámite administrativo de visto bueno. Universidad Internacional SEK ECUADOR. <https://acortar.link/yb02ZN>
- Cevallos, L. (2017). Juicio No. 09352-2013-1018. *Procedimiento Oral*. Provincia del Guayas: unidad judicial de trabajo con sede en el cantón Guayaquil. <https://acortar.link/pCDzFP>
- Aguirre Suárez (2012). 340-2009- ex 1ra. Sala. Quito: Corte Nacional de Justicia (, Paulina). <https://acortar.link/JLIAOv>
- Ayluardo, J (2012). Juicio No. 870-10. Corte Nacional de Justicia. <https://acortar.link/WLU61s>
- Martínez, E. (2019). El procedimiento actual del visto bueno vulnera la seguridad jurídica. *Universidaad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES*. <https://tinyurl.com/28fjzxcS>
- Ministerio de Trabajo. (2021). Normativa Técnica que regula el procedimiento del Visto Bueno. Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219. <https://tinyurl.com/23yzhh6q>
- Ministerio de Trabajo. (2024). Capítulo Iv De La Prescripción . Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041. <https://tinyurl.com/2apwm348>
- Poveda, L. (2023). El visto bueno del empleador y la prescripción en el procedimiento laboral establecido en el Art. 636 del Código del Trabajo. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. <https://tinyurl.com/2xr9jolx>
- Quinde S y Castro S., (2020). Análisis del procedimiento y resolución del trámite de visto bueno y su inclusión en el Código Orgánico General de Procesos. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://tinyurl.com/28qlxh1b>
- Rodríguez, I., Erazo, J., Borja, C y Narváez, C. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, V(1), 208-230. <https://acortar.link/3IEc7w>

Rodríguez, M. (2020) terminación de la relación laboral mediante el visto bueno, por las causales Nº 4 del Art. 172 Y Nº 1 del ART. 173 del Código del Trabajo. <https://acortar.link/3IEc7w>

Rojas, G y Herrera, M. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo*. <https://tinyurl.com/28zt8q3c>

Valverde, Y., Andrade, O., Saltos, M y Eras, J. (2023). El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-16. <https://acortar.link/UrHMlc>