

LA PRESCRIPCIÓN EN EL VISTO BUENO LABORAL EN ECUADOR: RIESGOS, DESAFÍOS Y BUENAS PRÁCTICAS.

Abg. Estefanía Sigcha



Dentro del régimen laboral ecuatoriano, el visto bueno constituye uno de los mecanismos más importantes para que empleadores y trabajadores puedan terminar una relación laboral cuando existen incumplimientos graves previstos en la ley. Sin embargo, más allá de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, uno de los aspectos más delicados y menos comprendidos en la práctica es la prescripción del

visto bueno.

La prescripción puede convertirse en el principal obstáculo para un empleador, incluso cuando los hechos son graves y plenamente demostrables. En otras palabras, no basta con tener la razón; también es indispensable actuar oportunamente. En la práctica laboral ecuatoriana, muchos procesos se debilitan no porque la falta no exista, sino porque el empleador demoró demasiado en actuar o no logró justificar adecuadamente el tiempo transcurrido entre el hecho y la notificación del trámite.

A diferencia de otros procesos laborales, el visto bueno tiene una lógica de inmediatez. Tanto la autoridad laboral como los jueces suelen analizar si el empleador actuó de manera diligente y coherente frente a la conducta denunciada. Cuando existe una demora excesiva, puede interpretarse que hubo tolerancia o falta de gravedad en la infracción.

En este contexto, el Código del Trabajo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 y la jurisprudencia ecuatoriana han desarrollado reglas específicas que permiten comprender cómo funciona la prescripción en distintas causales de visto bueno. A continuación, se resume el esquema actualmente aplicable:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL VISTO BUENO LABORAL EN ECUADOR: RIESGOS, DESAFÍOS Y BUENAS PRÁCTICAS.

Abg. Estefanía Sigcha



TIPO / ESCENARIO	FUNDAMENTO LEGAL	PLAZO	DESDE CUÁNDO SE CUENTA	PARTICULARIDADES / CRITERIO APLICABLE
Regla general de prescripción en visto bueno	Art. 636 del Código del Trabajo + Resolución obligatoria Corte Suprema de Justicia citada en Reglamento MDT-2024-041	1 mes	Desde que ocurrieron los hechos que motivan el visto bueno	Es la regla aplicable para la mayoría de causales de los arts. 172 del Código de Trabajo.
Regla especial de prescripción en visto bueno: Falta de probidad y conducta inmoral. (Art. 172 numeral 3 CT)	Art. 172 num. 3 CT + Resolución obligatoria Corte Suprema de Justicia	1 mes	Desde que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos	Excepción importante a la regla general. Esta excepción únicamente aplica para la causal 3era del art. 172 del Código del Trabajo y el empleador deberá probar cuándo tomó conocimiento efectivo del hecho.
Abordado en el Acuerdo Ministerial Nro.: MDT-2024-041. Acoso laboral / acoso sexual / acoso por razón de género (Art. 172 numeral 8 CT)	Reglamento General a la Ley de Economía Violeta + AM: MDT-2024-041	1 mes	Desde que la máxima autoridad o representante del empleador tuvo conocimiento del acto	Criterio expreso.
Abordado en el Acuerdo Ministerial Nro.: MDT-2024-041. Abandono del trabajo	Art. 172 CT +AM: MDT-2024-041	1 mes	Desde que el abandono se configura plenamente o desde el último día de ausencia injustificada	Criterio expreso.

Nota: Para las prescripciones se consideran plazos, es decir días calendario.

LA PRESCRIPCIÓN EN EL VISTO BUENO LABORAL EN ECUADOR: RIESGOS, DESAFÍOS Y BUENAS PRÁCTICAS.

Abg. Estefanía Sigcha



Uno de los aspectos más relevantes es que la prescripción del visto bueno no siempre se calcula de manera automática. Aunque, por regla general, el plazo inicia desde que ocurrieron los hechos, existen supuestos especiales - como la falta de probidad o conducta inmoral- en los cuales el tiempo comienza a correr únicamente desde que el empleador tuvo conocimiento efectivo de la conducta. Este criterio resulta especialmente importante en auditorías, investigaciones internas, fraudes corporativos o manejo indebido de información confidencial, donde muchas veces los hechos son descubiertos tiempo después.

Asimismo, la ex Corte Suprema de Justicia y la Corte Nacional de Justicia han sostenido reiteradamente que la sola presentación de la solicitud de visto bueno no basta para interrumpir la prescripción. De acuerdo con la jurisprudencia, la interrupción se perfecciona únicamente cuando el trabajador es legalmente notificado dentro del plazo previsto por la norma. Esto significa que no basta con ingresar oportunamente la acción ante el Ministerio del Trabajo; además, la notificación debe concretarse dentro del mes establecido por la ley.

Este escenario genera importantes dificultades prácticas para los empleadores, pues la oportunidad del trámite no depende únicamente de su actuación, sino también de factores administrativos y operativos, pues en la práctica son frecuentes las demoras relacionadas con cargas de trabajo de las Inspectorías, retrasos injustificados en despachos, dificultades para realizar notificaciones, tiempos internos administrativos o distintos criterios respecto de la aplicación de normas expresas, normas supletorias y principios de “sana crítica”. Como consecuencia, aun cuando el empleador haya presentado la acción con antelación, el proceso podría verse cuestionado por el tiempo transcurrido hasta la efectiva notificación del trabajador.

A esto se suma que muchas empresas deben cumplir procesos internos antes de presentar un visto bueno. En varias organizaciones, este tipo de decisiones requiere revisiones de gerencia, asesoría legal

LA PRESCRIPCIÓN EN EL VISTO BUENO LABORAL EN ECUADOR: RIESGOS, DESAFÍOS Y BUENAS PRÁCTICAS.

Abg. Estefanía Sigcha



auditorías internas, áreas de cumplimiento o validaciones corporativas. Aunque estos procedimientos forman parte de una gestión responsable, también pueden generar demoras que, si no son adecuadamente justificadas y documentadas, podrían afectar la oportunidad del trámite.

Otro problema frecuente ocurre cuando la empresa desarrolla investigaciones internas extensas antes de iniciar el proceso. En muchos casos, el empleador necesita recopilar pruebas, revisar accesos, analizar correos corporativos o validar información técnica; sin embargo, si no se documenta correctamente el momento exacto en que se tuvo conocimiento de los hechos, podría interpretarse que el empleador dejó transcurrir el plazo legal.

Asimismo, existen dificultades relacionadas con las solicitudes de suspensión de la relación laboral dentro del trámite de visto bueno. Esto a pesar de que el Código de Trabajo no establece un momento exacto para solicitar esta medida, se ha generado distintos criterios en la práctica por parte de las autoridades. En algunos casos suelen considerar que la suspensión únicamente puede solicitarse al presentar el visto bueno; en otros, la resolución puede demorarse o requerirse elementos adicionales no previstos expresamente en la ley o simplemente la procedencia de esta medida puede depender del criterio aplicado por la autoridad administrativa. Esto puede afectar la estrategia de la empresa, especialmente cuando el trabajador continúa prestando servicios en escenarios de pérdida de confianza, manejo de información sensible o riesgos internos relevantes.

Por ello, desde una perspectiva preventiva, las empresas deben comprender que el éxito de un visto bueno no depende únicamente de la gravedad de la conducta denunciada, sino también de la rapidez y coherencia con la que se actúe, pues resulta fundamental iniciar investigaciones de manera inmediata, documentar cuándo se conocieron los hechos, justificar adecuadamente los tiempos internos de análisis e impulsar activamente las notificaciones.

En la práctica, pueden existir casos en los que la conducta del trabajador

LA PRESCRIPCIÓN EN EL VISTO BUENO LABORAL EN ECUADOR: RIESGOS, DESAFÍOS Y BUENAS PRÁCTICAS.

Abg. Estefanía Sigcha
estefania.sigcha@fexlaw.com - 593 98 046 1601



encaje plenamente en una causal legal e incluso haya generado perjuicios reales para el empleador, pero que el proceso termine debilitándose o perdiéndose únicamente por el transcurso del tiempo o por cuestionamientos relacionados con la oportunidad del trámite.

En definitiva, la prescripción del visto bueno se ha convertido en uno de los temas más sensibles y estratégicos del derecho laboral ecuatoriano. La combinación entre normas expresas, criterios jurisprudenciales, principios de inmediatez y problemas operativos obliga a los empleadores a actuar con especial cuidado.