

EL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO EN EL ECUADOR: REGLAS, TIEMPOS Y PRESCRIPCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR



Abg. Estefanía Sigcha



El visto bueno constituye en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano un mecanismo administrativo excepcional que permite al empleador – también al trabajador– poner fin a la relación laboral cuando concurren causales legalmente previstas y debidamente probadas. Su naturaleza formal, sujeta a plazos estrictos y a reglas procedimentales específicas, exige a los empleadores una actuación técnica, oportuna y

estratégica, pues cualquier omisión puede generar contingencias laborales relevantes.

El procedimiento de visto bueno se inicia mediante la presentación de una solicitud escrita ante el Inspector del Trabajo competente, determinada por la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato o por el domicilio de la parte accionada. Esta solicitud debe incorporar una exposición clara, detallada y pormenorizada de los hechos, la invocación expresa y correcta de la causal aplicable prevista en el artículo 172 del Código del Trabajo, la identificación y aportación de los medios probatorios que la sustentan, así como una pretensión concreta. El Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 refuerza de manera expresa el estándar de rigor formal en esta etapa inicial del trámite, disponiendo que, en caso de incumplimiento de los requisitos de admisibilidad, la autoridad administrativa laboral ordenará al accionante completar, aclarar o subsanar la solicitud dentro del término de 3 días. De no cumplirse oportunamente con dicha disposición, el Inspector del Trabajo se abstendrá de continuar con la sustanciación y procederá al archivo del trámite sin pronunciamiento sobre el fondo, circunstancia que puede generar contingencias laborales relevantes y comprometer la posición jurídica del empleador.

Una vez calificada la solicitud, el Inspector del Trabajo debe notificar al trabajador dentro de las veinticuatro horas, concediéndole un plazo de dos días para contestar.

LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO

Abg. Estefanía Sigcha



Contestada la solicitud o declarada la rebeldía, el Inspector convoca, dentro del término de tres días, a la diligencia de investigación, que comprende una fase de saneamiento y conciliación y otra de práctica de prueba y alegatos. Concluida esta etapa, la autoridad administrativa cuenta con tres días adicionales para emitir una resolución debidamente motivada, concediendo o negando el visto bueno. En condiciones normales, cuando la notificación al trabajador se realiza de forma personal, el procedimiento administrativo de visto bueno no puede extenderse más de treinta días; sin embargo, si la notificación debe efectuarse mediante publicación en la prensa, el plazo se amplía.

Un aspecto de especial relevancia para los empleadores es el derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral durante la tramitación del visto bueno. Conforme al artículo 622 del Código del Trabajo y al artículo 5 numeral 8 del Acuerdo MDT-2024-041, este derecho corresponde exclusivamente al empleador, quien podrá solicitarlo de manera motivada. De concederse, deberá consignar en el plazo de cuarenta y ocho horas el valor equivalente a un mes de remuneración del trabajador. Esta figura no es automática ni obligatoria, sino una herramienta excepcional que busca proteger la operatividad empresarial cuando la permanencia del trabajador resulte incompatible con la causal invocada.

En cuanto a la prescripción, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 establece de forma clara que la acción para solicitar el visto bueno por parte del empleador prescribe en el plazo de un mes, contado, por regla general, desde la fecha en que ocurrieron los hechos que motivan la causal. Excepcionalmente, en determinadas causales —como la falta de probidad o el acoso— el cómputo inicia desde que el empleador tuvo conocimiento de los hechos, debiendo probar dicho momento de conocimiento, adicionalmente aclara que en relación a la causal primera del 172 esta se computará a partir del último día de la impuntualidad o de la ausencia al trabajo.

LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO

Abg. Estefanía Sigcha



n conclusión, el visto bueno es una herramienta legítima y necesaria para el empleador, pero su eficacia depende del estricto cumplimiento de los plazos, de la correcta estructuración probatoria y del conocimiento preciso del marco normativo vigente. Una actuación técnica, alineada al Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, permite al empleador ejercer su derecho de dirección y disciplina sin vulnerar el debido proceso ni exponerse a contingencias laborales posteriores.

Como información adicional, cabe señalar que la resolución emitida por el Inspector del Trabajo puede ser apelada por cualquiera de las partes en sede administrativa dentro del término de tres (3) días contados desde su notificación, recurso que será conocido y resuelto por el Director Regional del Trabajo y Servicio Público en un plazo máximo de un mes. A su vez, cuando la resolución es dictada en sede regional, esta puede ser nuevamente impugnada mediante recurso ante la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio rector de la política laboral, el cual deberá interponerse dentro del mismo término de 3 días que deberá ser resulta en el mismo tiempo. En todos los casos, las resoluciones administrativas de visto bueno pueden ser apeladas en sede judicial.