

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría en Derechos Humanos

Mención en Exigibilidad Estratégica

**La protección del derecho humano al trabajo por las autoridades
administrativas**

**Análisis de las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría Provincial de Trabajo
del Guayas**

Marighela Cleopatra Bazante Pita

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2022



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Marighela Cleopatra Bazante Pita, autora de la tesis intitulada “La protección del derecho humano al trabajo por las autoridades administrativas: análisis de las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría Provincial de Trabajo del Guayas”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derechos Humanos, Mención Exigibilidad Estratégica en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

11 de julio de 2022

Firma: _____

Resumen

En este trabajo de investigación se analiza principalmente la argumentación de la Inspectoría del Trabajo del Guayas en torno a las problemáticas más recurrentes que se trataron en las resoluciones de visto bueno expedidas en el año 2016, así como se realiza una breve aproximación a escenarios constantes en una muestra de resoluciones del año 2021. Dicho examen se compone de dos partes, por un lado, determina los escenarios más comunes -conceptuales y probatorios-, a los que se enfrentan inspectores, abogados y usuarios del sistema, cuando se discute la terminación de la relación laboral con un trabajador previo visto bueno; y, por otro lado, evidencia en gran medida –sobre la base de un esquema argumentativo pragmático-, los discrepantes argumentos en los que generalmente incurre la Inspectoría al decidir autorizar la terminación de la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Además, se detallan las fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales que los inspectores del Trabajo utilizaron en sus resoluciones y que sirven como fundamento o respaldo argumentativo. También, se describen los estándares de la protección del derecho humano al trabajo en sede administrativa, esto es, cuando se desarrolla el trámite de visto bueno y cuando se emite la correspondiente resolución.

Palabras clave: visto bueno, Inspectoría del Trabajo, terminación contrato de trabajo, derechos humanos laborales, argumentación, escenarios visto bueno, motivación resoluciones visto bueno

A mis padres y hermanos, pilares fundamentales para mis logros.

Agradecimientos

A mi tutora, doctora Elisa Lanas Medina, por instruir acertadamente en la presente investigación.

Al Programa Andino de Derechos Humanos, por la permanente difusión, orientación y enseñanza de los Derechos Humanos.

A la Universidad Andina Simón Bolívar, por llevar el nombre del gestor de la independencia de varios países latinoamericanos.

Tabla de contenidos

Figuras y tablas	13
Introducción.....	15
Capítulo primero: El derecho humano al trabajo y el visto bueno	19
1. Alcance conceptual del derecho al trabajo.....	19
2. La estabilidad laboral y el visto bueno	24
3. Estándares de protección del derecho humano al trabajo en el visto bueno ¿Qué se protege con el visto bueno?.....	27
3.1. Estándares de protección con respecto a la tramitación del visto bueno	29
3.2. Estándares de protección con respecto a la resolución del visto bueno.....	32
4. Adecuación de la normativa nacional a los estándares internacionales.....	36
Capítulo segundo: La protección del derecho humano al trabajo en sede administrativa	37
1. Datos y análisis	37
2. La aplicación de la ley laboral en la Inspectoría del Trabajo	38
2.1. Causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo. “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.”	39
2.2. Cuando fallan a favor de la parte empleadora	40
2.2.1. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad	40
2.2.2. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo	45
2.2.3. Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa	50
2.2.4. Todas las subcausales de la causal 1.....	56
3. La otra cara de la moneda: cuando los inspectores niegan vistos buenos solicitados por los empleadores.....	59
3.1. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad	59
3.2. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo	60
3.3. Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa	60
3.4. Todas las subcausales de la causal 1	62

4. Escenarios en 2021.....	66
Capítulo tercero: La motivación de las resoluciones de los inspectores de trabajo y los derechos humanos.....	71
1. La validez de los argumentos de las resoluciones de visto bueno	71
2. Esquema de la causal faltas repetidas e injustificadas de puntualidad	73
3. Esquema de la causal faltas repetidas e injustificadas de asistencia	77
4. Esquema de la causal de abandono del trabajo	84
5. Esquema de todas las subcausales de la causal 1	86
6. El esquema de la otra cara de la moneda: cuando los inspectores niegan vistos buenos solicitados por los empleadores	88
6.1. Esquema abandono del trabajo.....	89
6.2. Esquema todas las subcausales de la causal 1.....	91
6.3. Propuesta de argumentación que permita resolver los trámites de visto bueno con menor arbitrariedad y mayor racionalidad.....	93
Conclusiones.....	97
Bibliografía.....	101

Figuras y tablas

Figura 1. Esquema de la argumentación de Stephen Toulmin aplicado a la presente investigación	73
Figura 2. Caso: 1 Primera resolución concedido visto bueno: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Puntualidad	74
Figura 3. Caso 1: Nueva resolución negado visto bueno: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Puntualidad	77
Figura 4. Caso 2: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Asistencia.....	79
Figura 5. Caso 3: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Asistencia con condiciones de refutación (condiciones hipotéticas inspiradas en la revisión de escenarios de resoluciones de visto bueno)	81
Figura 6. Caso 4: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Asistencia con condiciones de refutación	83
Figura 7. Caso 5: Esquema argumentativo Subcausal Abandono con condiciones de refutación	85
Figura 8. Caso 6: Esquema argumentativo de todas las subcausales de la causal 1 alegadas conjuntamente en misma solicitud con condiciones de refutación	87
Figura 9. Caso 7: Esquema argumentativo de todas las subcausales de la causal 1 alegadas conjuntamente en misma solicitud con condiciones de refutación	88
Figura 10. Caso 8: Esquema argumentativo de Subcausal Abandono con condiciones de refutación	90
Figura 11. Caso 9: Esquema argumentativo de Subcausal Abandono con condiciones de refutación	91
Figura 12. Caso 10: Esquema argumentativo de todas las subcausales de la causal 1 con condiciones de refutación	92
Figura 13. Esquema de la argumentación de Stephen Toulmin con aportaciones de propuesta de argumentación garantista que permita resolver los trámites de visto bueno	95
Tabla 1. Clasificación de resoluciones de vistos buenos.....	37
Tabla 2. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad.....	44
Tabla 3. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad.....	44

Tabla 4. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.....	49
Tabla 5. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.....	50
Tabla 6. Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa.....	55
Tabla 7. Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa.....	55
Tabla 8. Todas las subcausales de la causal 1.....	58
Tabla 9. Todas las subcausales de la causal 1.....	59
Tabla 10. Todas las subcausales de la causal 1.....	65
Tabla 11. Todas las subcausales de la causal 1.....	66

Introducción

El visto bueno es una institución del derecho laboral por la que, tanto la persona trabajadora como la parte empleadora, de incurrir en alguna causal prevista en la ley, puedan dar por terminada la relación laboral. Si el visto bueno es solicitado por la empleadora y de ser concedido, el trabajador perderá su empleo sin indemnización alguna; y, de ser solicitado por el trabajador y de ser concedido, éste se retirará de su empleo con una indemnización a la que se debe adicionar el rubro del despido intempestivo.

La institución del visto bueno tiene el carácter de mero informe.¹ Preliminarmente, se debe considerar que el visto bueno tiene una naturaleza administrativa especial debido a que si bien es un acto emitido por un funcionario administrativo (inspector del trabajo), esa decisión tiene efectos inmediatos con relación a la pérdida del trabajo si fue solicitado por empleadores o trabajadores.

Sin embargo, la pérdida de estabilidad laboral no es abordable *sólo* desde el plano jurídico, podría estudiarse también desde los planos sociológico y antropológico. Así por ejemplo, Ana Rivas considera que se viven tiempos en los que se abandonan las “situaciones adquiridas”, en los que el término “para siempre” ha sido sustituido por la expresión “hasta otra”,² y en los que, por tanto, la estabilidad en las relaciones laborales es influenciada por los valores de un capitalismo que elimina la solidaridad en las relaciones sociales.

El “ideal” de autonomía de un trabajador con respecto a la dependencia económica por parte de los empleadores, escenario común en la antropología, por ejemplo, choca de frente con la dura realidad, esto es, con escenarios en los que, cada día, la mano de obra pierde campo frente a la tecnología,³ y en el que la pérdida del empleo (con causa justa o no) implica restricciones en el ámbito económico personal y familiar, con las consecuentes limitaciones a derechos, sean económicos, sociales o culturales. Y no es

¹ Ximena Moreno, “Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano”, *Foro: Revista de derecho* 19 (2013): 84, <http://hdl.handle.net/10644/3952>.

² Ana Rivas, “El empleo o la vida: Perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿de qué conciliación hablamos?”, *Revista de Antropología Iberoamericana* 1, n.º 3 (2006): 365-6, <http://www.redalyc.org/pdf/623/62310302.pdf>.

³ Rosa Jiménez Cano, “Uber estrena su coche sin conductor en San Francisco”, *El País*, 14 de diciembre de 2016, https://elpais.com/tecnologia/2016/12/14/actualidad/1481680772_942809.html. Un ejemplo reciente, es que la compañía Uber ya está utilizando autos sin conductores en San Francisco.

para menos, en 2016, año en el que existe información contrastable acerca del número de procesos tramitados, la Inspectoría Provincial de Trabajo del Guayas gestionó 3070 trámites de visto bueno,⁴ esto significa que solo en Guayas, una provincia con más de 3 millones de habitantes, y en un solo año, se tramitaron más de 3 mil solicitudes de visto bueno para dar por terminada una relación laboral.

Si bien en el plano sociológico ello despierta varias interrogantes, así por ejemplo, los efectos del desempleo en la familia; en el campo jurídico también tiene relevancia si se tiene en cuenta que la terminación de la relación laboral solo puede ser autorizada por un inspector del trabajo, de incurrirse en alguna de las causales previstas en el ordenamiento jurídico.

En este sentido, la pérdida de trabajo por visto bueno cuando es solicitada por la parte empleadora debería ser la excepción, en la medida en que las limitantes de la legislación y convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, implican garantías para los trabajadores con respecto a la disposición arbitraria de su empleo.

Pero, las autoridades administrativas, esto es, los inspectores de trabajo, en quienes está la responsabilidad de dejar a una persona sin empleo no siempre son acertadas. De ello daba cuenta, la anterior Corte Suprema de Justicia, que ha señalado que los inspectores conceden vistos buenos que no debían conceder.⁵

Este aspecto es importante por al menos un motivo y es que las decisiones de los inspectores del trabajo, en el campo jurídico solo son auditadas o revisadas si se quiere, cuando se judicializan los actos o resoluciones que ellos emiten. Esto implica que, de concederse un visto bueno a favor de la parte empleadora, el trabajador deberá primero acceder al sistema de justicia ecuatoriano y esperar, de tener méritos para ello, una sentencia que establezca la ilegalidad en la concesión del visto bueno.

La importancia, además, radica en que los estudios empíricos de análisis de resoluciones se concentran en altas cortes, olvidándose que la ciudadanía solo si tiene los medios económicos consiga llegar a esas instancias. Y los números no mienten. Como se señaló anteriormente, solo en el año 2016 se tramitaron más de 3000 peticiones de visto bueno.

⁴ Ecuador Ministerio del Trabajo, “Rendición de cuentas 2016 -Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil - Fase 3 - Inspectoría Informe”, *Ministerio del Trabajo*, accedido 14 de enero de 2018, <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/1.-INSPECTORIA-INFORME.pdf>.

⁵ Ecuador Corte Suprema de Justicia Segunda Sala de lo Laboral y Social, “Sentencia”, en *Gaceta Judicial* 5, serie 18, de 10 de enero de 2008.

De allí que sea necesario realizar una lectura de cómo se tutela el derecho al trabajo a personas que no necesariamente agotan los recursos que plantea el ordenamiento jurídico para defender sus intereses por parte de las autoridades administrativas con jurisdicción en la provincia del Guayas. Es decir, se pretende ver y evaluar la corrección de los argumentos utilizados para conceder o negar las solicitudes tendientes a dar por terminada una relación laboral en la medida en que de ello se deriva una afectación importante al derecho humano al trabajo de los trabajadores. Desprendiéndose que esta investigación también sirve para responder a la pregunta guía: ¿En qué medida, las resoluciones de los inspectores de trabajo protegen el derecho humano al trabajo de los trabajadores, teniendo en cuenta entre otros aspectos, ello depende de la correcta argumentación de sus resoluciones?

Para ello, a continuación, se aborda esta problemática en tres ejes. En el primer capítulo se hace un repaso general en torno a los alcances del trabajo como derecho y su relación con el visto bueno; posteriormente, en el capítulo segundo, se determina el rol de las autoridades administrativas en la protección del derecho al trabajo, así como se determina, sobre la base de un análisis empírico, cuáles fueron los escenarios más comunes y qué doctrina o jurisprudencia utilizaron para dar por terminada una relación laboral; después, en el tercer capítulo, se encuentra una crítica en torno a la validez de los argumentos utilizados en las resoluciones de visto bueno, para lo cual se utiliza un esquema argumentativo que dé cuenta de la estructura de los argumentos y de las contradicciones existentes. Si bien cumplir con dicho esquema garantizaría por sí mismo mejores decisiones, aquí se presentará una breve adaptación relacionada con la temática laboral desarrollada teniendo en cuenta el enfoque de derechos humanos.

Tanto el análisis empírico como la crítica tendrán como materia prima el 10 por ciento de las resoluciones expedidas por la Inspectoría de Trabajo del Guayas en trámites de visto bueno del año 2016. Se incluye también una muestra de 7 resoluciones expedidas en el año 2021 por la misma inspectoría. Esto implicó clasificar, en un primer momento, las 307 resoluciones del año 2016 que fueron aceptadas y negadas por cada causal constante en el Código del Trabajo, para después concentrarse en analizar aquellas que eran más representativas en número y principalmente en categorías de análisis, las cuales se explicitan en el capítulo 2. En este punto, y para evitar sesgos, se analizaron las 98 resoluciones que aceptaron y negaron las peticiones de visto bueno por la causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo, que contiene a su vez un importante catálogo de subcausales. Se debe aclarar que se adicionó en el análisis una resolución de otra causal

para explicitar las contradicciones existentes en la toma de decisiones, del mismo modo en la interpretación de disposiciones legales.

En torno a la muestra de resoluciones del año 2021, hay que tener en cuenta que el objeto de su inclusión en este trabajo es tener una breve aproximación comparativa entre los escenarios contruidos en los periodos analizados. Es decir, es una muestra exploratoria y no determinante que contrasta el análisis de las resoluciones de visto bueno expedidas en 2016 con las vigentes en 2021. Las resoluciones fueron proporcionadas por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil ante la correspondiente petición de resoluciones que se refieran a la causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo. Al final de este trabajo se encuentran las conclusiones.

Capítulo primero

El derecho humano al trabajo y el visto bueno

En el presente capítulo se analizan los alcances conceptuales del derecho al trabajo, por un lado, y, por otro, en qué medida la estabilidad laboral se ve en riesgo cuando es concedido un visto bueno a favor de la parte empleadora. Después, se apreciarán los estándares de protección internacional y nacional del derecho humano al trabajo cuando se tramitan solicitudes de visto bueno; y, finalmente, los estándares de protección que permitirán determinar qué es lo que se protege con el visto bueno.

1. Alcance conceptual del derecho al trabajo

El trabajo puede ser apreciado desde varios enfoques. Por un lado, como una actividad, en el sentido afirmativo de que solo el ser humano trabaja y como oposición al trabajo inhumano.⁶ Por otro, como objeto, en la medida en que es el trabajador, sujeto de derecho, quien convierte una actividad en producto. Sin embargo, la calificación del trabajo como objeto sería imprecisa por al menos un factor, y es que no se toma en cuenta que el trabajo se realiza por cuenta y bajo dependencia de otra persona.⁷

Catalogar al trabajo como objeto, sin embargo, tiene algunas consecuencias negativas. Así, se crea una división de roles artificial debido a que se separa al trabajo y al trabajador sin tener en cuenta que la “actividad” laboral sólo es realizada por un trabajador y dicha actividad es inexistente sin el talento de la persona humana. Si no se toma en cuenta este aspecto, se legitiman posiciones que hacen que el trabajador sea un objeto, y por tal, se explote o esclavice a un sujeto-objeto, solo considerándolo como un dato financiero.

Más allá de las nociones que consideran el trabajo como objeto o como actividad, existen otras que lo aprecian como libertad, en la medida en que su ejercicio resulta de la

⁶ Mario Ackerman, “El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo”, en *Derecho Laboral: Doctrinas esenciales*, dir. Juan Fernández (Buenos Aires: La Ley, 2010), 40. Este autor considera que definir al trabajo como actividad humana es un neologismo porque el trabajo solo puede ser realizado por seres humanos. De allí que decir que el trabajo es humano, implique una reiteración sin sentido, a menos que se lo quiera oponer al trabajo inhumano.

⁷ *Ibíd.*

libertad del ser humano para elegirlo.⁸ Pero, esta noción, solo sería plausible si en el mundo real los seres humanos pudieran escoger realizar un trabajo, sin verse obligados por las necesidades materiales derivadas de las condiciones de existencia de las personas.

En el campo jurídico, el concepto del trabajo se traduce en la necesidad de proteger, con herramientas jurídicas, los tratos derivados de la superioridad del empleador en cuanto al poder que tienen de incidir en las necesidades económicas del trabajador. De allí la necesidad de límites a dicha superioridad, así como a la “libertad” resignada del trabajador.⁹

Como se señaló anteriormente, el trabajo no debe ser concebido como una actividad porque ello implicaría reconocer que es un objeto del mercado, separado del trabajador, por un lado, y, por otro, tratarlo como un objeto camuflado, ya que es un elemento inseparable de aquel.

Ello es relevante si se tiene en cuenta que la subordinación del trabajador es una cuestión fáctica que no es posible desconocer y que su libertad de elección está directamente relacionada con la satisfacción de sus necesidades materiales. Si el trabajador solo es dueño de su fuerza de trabajo, el empleador, que es dueño de los medios de producción puede imponer las condiciones de una libertad de grupo en la que no tienen relevancia las necesidades de los trabajadores, lo cual estuvo profundamente arraigado hasta el surgimiento del derecho del trabajo en los inicios de la industrialización.¹⁰

En este escenario el derecho tiene un papel importante porque regula las relaciones laborales en un momento en que imperaba el principio del Estado abstencionista.¹¹ La regulación del trabajo posibilita no solo relaciones dignas entre empleadores y trabajadores, sino que con ella se reconocen las desigualdades sociales imperantes.

El derecho al trabajo tiene un significado especial en circunstancias en las que la permanencia en un puesto de trabajo es incierta y dependiente de la voluntad del empleador. Si solo con el trabajo es posible cubrir las necesidades básicas del hombre, ello implicaría considerarlo como fundamental en la medida en que de su ejercicio depende su supervivencia y la realización de otros derechos.

⁸ *Ibíd.*, 45.

⁹ *Ibíd.*, 53.

¹⁰ Jaqueline Richter, “El trabajo en el derecho del trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 16 (2013): 181.

¹¹ M. L. Deveali, “Derecho del trabajo, previsión social y derecho social”, en *Derecho Laboral: Doctrinas esenciales*, dir. Juan Fernández (Buenos Aires: La Ley, 2010), 40.

Su carácter fundamental implicaría, al menos, una garantía en cuanto a su acceso por parte de las personas, lo que se traduce en obligaciones positivas del Estado para fomentar circunstancias propicias para generar empleos.¹² Pero, más allá del debate tradicional que consiste en resaltar los elementos del acceso al trabajo, y destacar el contenido del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es conveniente destacar otros elementos normativos que precisan el contenido mínimo de este derecho.

En efecto, el Comité de Derechos Económicos y Culturales de las Naciones Unidas, a través de la Observación General No. 18 al artículo 6 del referido pacto, aprobada el 24 de noviembre de 2005, señaló que el ejercicio del derecho al trabajo implica la disponibilidad, la accesibilidad, y la aceptabilidad y calidad.¹³

En cuanto a la disponibilidad, los Estados Partes deben contar con servicios especializados para ayudar a identificar empleos disponibles. La accesibilidad, según el instrumento jurídico mencionado tiene tres dimensiones: i) la proscripción de toda discriminación en el acceso por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud, orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza; ii) la accesibilidad física para las personas con discapacidad; y, iii) la accesibilidad en cuanto al derecho a procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo. Finalmente, la aceptabilidad y calidad implican condiciones justas y favorables de trabajo, así como el derecho a constituir sindicatos y elegir y aceptar libremente empleos.¹⁴

Si bien estos elementos no debieran considerarse exhaustivos, sirven como parámetros para determinar el cumplimiento del derecho al trabajo en cuanto a la promoción de su acceso por parte de los estados, de su permanencia en condiciones dignas, y, de acceso físico para personas con discapacidad. Sin embargo, el carácter fundamental de este derecho, al menos en la dimensión de la disponibilidad, es cuestionable. En efecto, si la obligación estatal se traduce en ayudar a identificar empleos

¹² México Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo* (México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016), 7, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>.

¹³ ONU Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general N. 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 6 de febrero de 2006, párr. 12, E/C.12/GC/18.

¹⁴ *Ibíd.*

disponibles, no es exigible el ejercicio del trabajo *per se*, por lo que la obligación en cuanto a la satisfacción del derecho al trabajo no es directa, sino que responde a las coyunturas económicas o de mercado de cada sociedad.

En relación con la accesibilidad entendida como proscripción de elementos discriminatorios para acceder al trabajo es considerable fundamental por cuanto de verificarse que los empleadores incurran en algún criterio diferenciador que sea arbitrario ameritaría ser justiciable. El acceso en este sentido implica la obligación estatal de castigar o sancionar conductas discriminatorias y no responde a las coyunturas de mercado que sí tiene el primer elemento. En idéntico sentido, se puede evaluar la disposición de que los espacios físicos sean accesibles para personas con discapacidad. Por otra parte, el derecho a obtener y difundir información como parte de la accesibilidad al trabajo puede considerarse fundamental en la medida en que es obligación del Estado satisfacer las necesidades de mano de obra mediante políticas sustentadas en la libertad para escoger el empleo, así como, garantizar, de acuerdo a las posibilidades, las medidas y disposiciones para su consecución, conforme se expresa en los artículos 1 y 2 del Convenio 122 de la OIT.¹⁵ Inclusive, implica, según el párrafo 16 de la Recomendación 169 de la misma OIT, el establecimiento de programas especiales para emplear jóvenes y conseguir, entre otros, un primer empleo.¹⁶

En lo que respecta a la aceptabilidad y a la calidad del trabajo podría considerarse fundamental en sentido amplio, si el trabajador pudiera escoger entre diversas opciones y no tenga la necesidad de escoger un empleo para satisfacer las condiciones materiales de existencia. En un sentido restringido, esto es, en cuanto a las condiciones justas en el trabajo, que se relacionan con un “contrato de duración indeterminada, a tiempo completo, en un lugar identificado y estable, con posibilidades de promoción, con los riesgos sociales cubiertos y presencia sindical en el lugar de trabajo”,¹⁷ el carácter fundamental es relativo, debido a que depende en gran medida de que la legislación local establezca sanciones por su inobservancia y que se reconozcan tales derechos. Ello no quiere decir que la exigencia de aceptabilidad y calidad del empleo no tenga asidero en

¹⁵ OIT, *Convenio sobre la política del empleo*, 1964 (núm. 122), arts. 1-2, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122.

¹⁶ OIT, *Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)*, 1984 (núm. 169), párr. 16, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312507.

¹⁷ Rivas, “El empleo o la vida”, 364.

el plano internacional y que esa exigencia no sea vinculante para el Ecuador,¹⁸ sino que desde un punto de vista pragmático, es al menos dificultosa, si se tiene en cuenta la cultura legalista de países como el Ecuador.

En el caso ecuatoriano, constan en el Código del Trabajo ciertas garantías que se deben observar en el ejercicio del derecho al trabajo, como la duración indeterminada, en un lugar identificado y estable, con los riesgos sociales cubiertos. Otras, como la presencia sindical o las posibilidades de promoción, son exigibles en virtud del Convenio 87 de la OIT que establece la obligación de poner en práctica disposiciones como la constante en su artículo 2, que señala el derecho de constituir organizaciones, tanto para trabajadores como para empleadores.¹⁹ Aunque este punto, en la práctica se vea limitado por el número elevado de trabajadores que necesita tener una empresa para formar un sindicato.

En lo que respecta a la elección y aceptación libre de empleos, su ejercicio resulta problemático, no solo por su carácter artificial, debido a que la necesidad es la que obliga a aceptar un empleo, y su permanencia depende en gran medida, no solo de la voluntad del trabajador, sino de la satisfacción de sus necesidades básicas a través de la remuneración, así como de la voluntad del empleador acerca de la necesidad de su estabilidad y de la flexibilidad laboral de estos tiempos.

La estabilidad laboral tiene una contrapartida con la flexibilidad laboral requerida por el mundo empresarial, por las exigencias del capital. En efecto, el objetivo de la flexibilidad laboral, como señala Ana Rivas, “es ajustar y adaptar la producción, los productores y los proveedores a las fluctuaciones del mercado, trasladando sobre los asalariados, contratistas, subcontratistas y otros prestadores de servicios el peso de las incertidumbres del mercado”.²⁰

En este escenario, la estabilidad laboral, como elemento integrante del derecho al trabajo, no solo que es susceptible de ser modificado de acuerdo a las condiciones del mercado, sino que reduce su espectro fundamental, en la medida en que, si bien puede ser

¹⁸ Al respecto pueden verse los siguientes instrumentos que señalan puntos específicos en torno a las negociaciones sobre mejoras de condiciones laborales:

OIT, *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*, 1978 (núm. 151), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296.

OIT, *Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*, 1978 (núm. 159). http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R159.

¹⁹ OIT, *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm. 87), art. 2, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232.

²⁰ Rivas, “El empleo o la vida”, 364.

exigible o justiciable, la terminación de la relación laboral podría producirse de manera legal por parte del empleador.

A continuación, se verá de qué manera se afecta la estabilidad laboral a través del visto bueno.

2. La estabilidad laboral y el visto bueno

La estabilidad laboral implica la confianza del trabajador de permanecer en el empleo.²¹ Si bien esta noción tradicional tiene en cuenta principalmente la necesidad de control del cuerpo del trabajador en la medida en que tiene como prioridad el vínculo del trabajador con el espacio de trabajo, la flexibilidad laboral va por otro camino. Ana Rivas considera que la flexibilidad laboral repercute en la jornada laboral, redistribuyéndola de acuerdo a las necesidades de la empresa, lo que tiene como consecuencia una reorganización del tiempo de los trabajadores. En efecto “[l]as diversas formas de flexibilidad laboral, más que reducir y facilitar la jornada de trabajo, la redistribuye de acuerdo a las necesidades de la empresa, lo que normalmente significa una organización del tiempo que repercute negativamente en la vida de las personas, especialmente de las mujeres.”²²

La estabilidad laboral está sujeta entonces a las necesidades empresariales, lo cual está de acuerdo con las lógicas del capital, en la medida en que buscan el lucro y se oponen al bienestar de la vida humana y a la conciliación laboral y familiar.²³ Pese a ello, y a que el ideal del capital de un “obrero flexible”²⁴ incide en la arquitectura legal y social del empleo, la pérdida de estabilidad es una realidad no desconocida.

No obstante, la estabilidad laboral en el derecho del trabajo puede considerarse como un *derecho* en la medida en que supone la permanencia en el empleo por el tiempo que se requieran los servicios del trabajador.²⁵ De ello se deducen algunas consecuencias. Carlos de Buen Unna señala, entre otras, que de no preverse un plazo o condición

²¹ Karina Trejo Sánchez, “Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana”, *El Cotidiano*, n.º 170 (2011): 79, <https://www.redalyc.org/pdf/325/32520935009.pdf>.

²² Rivas, “El empleo o la vida”, 362.

²³ *Ibíd.*, 362-3.

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ Carlos de Buen Unna, “La extinción de la relación de trabajo”, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, coord. Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela (México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / Universidad Nacional Autónoma de México / Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1997), 505, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/32.pdf>.

resolutoria el contrato debe ser indefinido, o que si desaparece la necesidad del empleador de recibir los servicios del trabajador, la relación pueda concluir.²⁶

Catalogar como derecho a la estabilidad tendría riesgos conceptuales que es necesario aclarar. Se podría pensar que la estabilidad debe contener garantías de permanencia indefinida en el empleo, o que de ella se derivan deberes estatales con respecto a su aseguramiento *per se*.

Pero, las garantías estatales y judiciales de la estabilidad no tienen relación con una permanencia *per se* en el trabajo, sino que se refieren al tutelaje de los conflictos derivados del rompimiento de la regla de estabilidad, estableciendo causales *justas* para la terminación de la relación laboral de parte y parte. De allí, que la estabilidad pueda considerarse como un componente de la relación laboral en la medida en que las actividades desempeñadas por el trabajador sean indefinidas o por un plazo determinado y que tendrán consecuencias jurídicas si la forma de terminarla es contraria a las causales previstas en la ley.

En resumen, la estabilidad es parte integrante del derecho humano al trabajo, y en virtud de ella el empleador está impedido de despedir al trabajador una vez superado el tiempo de prueba previsto en la ley y siempre que no haya causa justa para ello.

En este escenario, una de las formas legales de dar por terminada la relación laboral, y, en consecuencia, romper con la regla de la estabilidad laboral, consiste en utilizar el llamado “visto bueno”, una institución jurídica por la que tanto empleador como trabajador optan dar por terminada la relación laboral. En efecto, los artículos 172²⁷ y

²⁶ *Ibíd.*

²⁷ Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 172. “Art 172. - Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- 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”.

173²⁸ del Código del Trabajo de Ecuador establecen las causas por las que cada uno solicitaría dar por terminada la relación laboral de forma legal siempre y cuando medie el *visto bueno*. Al mediar entre diversas pretensiones, este trámite se convierte en una garantía de que se obtendrá una decisión conforme a derecho sobre la problemática en disputa.

Más allá de la evidente amplitud de causales para dar por terminada la relación laboral por parte de empleadores en contra de las más reducidas posibilidades de los trabajadores, el visto bueno constituye una garantía de que un funcionario estatal examine la legalidad de las causales invocadas por empleadores y trabajadores y determine motivadamente la procedencia o improcedencia de sus pretensiones.

El visto bueno, entonces posibilita que un funcionario estatal denominado inspector/a del Trabajo, quien tiene prohibido tener algún interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su supervisión,²⁹ evalúe y decida en derecho si la estabilidad laboral puede ser afectada legalmente, en caso de los vistos buenos solicitados por los empleadores.

El visto bueno es trascendental en la vida laboral de los trabajadores porque su estabilidad depende de que un servidor público de la Inspectoría del Trabajo evalúe y decida sobre la legalidad de la causal invocada por el empleador para dar por terminada la relación sin indemnización alguna.

²⁸ Ecuador, *Código del Trabajo*, art.173. “Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 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”.

²⁹ OIT Oficina Internacional del Trabajo, *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los trabajadores* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo), accedido 10 de septiembre de 2021, 21, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf.

Si es posible dar por terminada una relación laboral por visto bueno, entonces es relevante conocer qué deben tener en cuenta los inspectores del Trabajo para fallar en un caso determinado, esto es, a más de la estructura lógica de una resolución, la normativa que sustente su accionar.

3. Estándares de protección del derecho humano al trabajo en el visto bueno ¿Qué se protege con el visto bueno?

Los estándares relacionados con la protección de derecho al trabajo se encuentran principalmente en las normas que garantizan la libertad de trabajo, la prohibición de esclavitud y de la servidumbre, la protección contra el despido, entre otros derechos laborales que se han incluido tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en los pactos internacionales de 1966, y que agrupados pueden denominarse como derechos *humanos* laborales, conforme señala Miguel Canessa.³⁰

El status de estos derechos humanos laborales podría resultar confuso, debido a la amplia variedad de derechos que se incluirían en el acápite derechos humanos laborales, por un lado, y, por otro, porque su cumplimiento no necesariamente es inmediato, pues, generalmente se arguye, desde una visión tradicional, que varios de esos derechos humanos tienen un carácter prestacional, atributo o rasgo definidor que se imputa a los derechos sociales.³¹ Esa visión tradicional, sin embargo, debe ser rechazada porque todos los derechos demandan obligaciones prestacionales o de abstención, en mayor o menor medida. De allí que la naturaleza de los derechos humanos laborales sea mixta, es decir, derechos con expectativas negativas y positivas, con prohibiciones de lesión para unos, y, con obligaciones de prestación para otros.³²

En este sentido, y más allá del debate en torno al carácter de estos derechos del trabajador, requieren ser protegidos, como señala Canessa, no solo por su propia debilidad sino porque el empresario representa un centro de atención de poder en la relación laboral debido a la subordinación del trabajador y al condicionamiento de su autonomía de la voluntad.³³

³⁰ Miguel Canessa Montejo “Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional”, *Derecho PUCP Revista de la Facultad de Derecho*, n.º 63 (2009): 350-1, https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_063.html.

³¹ *Ibíd.*, 354.

³² *Ibíd.*

³³ *Ibíd.*, 355.

Sin embargo, a través del visto bueno, la Inspectoría del Trabajo está limitada a conocer y analizar, sobre la base de los elementos aportados en el trámite y de los que resulten de la investigación,³⁴ los fundamentos de la petición y posterior a ello resolver sobre sus méritos, es decir, sobre su procedencia, mas no sobre el tipo o características de los derechos de los trabajadores. Se puede decir, en el visto bueno se debate la validez de la terminación unilateral del contrato de trabajo, no sus orígenes o alcances; se constituye en una garantía de que se decidirá sobre la base de los méritos del proceso administrativo.

Así también, las atribuciones de la Inspectoría del Trabajo varían en Latinoamérica, y responden a un modelo *mixto* que van desde el aumento de la capacidad de sanción, hasta el otorgamiento de márgenes amplios de discrecionalidad a los inspectores.³⁵ En todo caso, la región se ha nutrido de un documento base para la organización de la Inspectoría del Trabajo, el cual es el Convenio No. 81 sobre la Inspección del Trabajo de la OIT y está en vigor desde 1950.

Dicho documento señala, entre otras, las funciones de la Inspección del Trabajo, como la que “establece que el sistema de Inspección del Trabajo está encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”.³⁶

En esta medida, el establecimiento de un trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, coincide con la exigencia del referido convenio de que la Inspectoría del Trabajo haga cumplir las disposiciones legales existentes, aunque en el caso ecuatoriano, el visto bueno tiene otros antecedentes.

En efecto, como lo ha hecho notar Ximena Moreno, el visto bueno en Ecuador fue incorporado en el ordenamiento jurídico en 1936, pero recién en el año 1971, el visto bueno es mencionado como requisito previo para la procedencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo.³⁷ De ello se derivan importantes reglas al día de hoy, como la obligación de investigar por parte de la Inspectoría del Trabajo, sin embargo, la esencia de la institución se mantiene como fue concebida inicialmente, tal como señala la autora referida.³⁸

³⁴ Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 621. Esta disposición normativa señala que el Inspector del Trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud de visto bueno para dictar su resolución.

³⁵ Graciela Bensusán, “La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias”, *Estudios Sociológicos* 27, n.º 81 (2009): 1013, <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>.

³⁶ OIT, *Convenio sobre la inspección del trabajo*, 1947 (núm. 81), art. 3, numeral 1, literal a).

³⁷ Moreno, “Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal”, 82-4.

³⁸ *Ibíd.*, 84.

La experiencia comparada también es relevante debido a que, en la región, el rol de la Inspectoría del Trabajo puede variar. Así por ejemplo, en Chile, ante un despido que se considere injustificado, indebido o improcedente, la Inspectoría está obligada a *mediar* en el litigio.³⁹ Su legislación no prevé ningún requisito previo a la terminación de la relación laboral, por lo que los empleadores tienen plena libertad de actuar como consideren.⁴⁰

Similar situación sucede en Venezuela, en donde la “Ley Orgánica del Trabajo no contempla la posibilidad de conceder a un trabajador despedido por motivos relacionados con su conducta [...], la oportunidad de defenderse frente a las alegaciones efectuadas”.⁴¹

Si se tienen en cuenta estos antecedentes, se puede señalar que el visto bueno, tal como es concebido en el Ecuador, no es el resultado de la aplicación de una disposición expresa de los convenios de la OIT, sino que su “naturaleza”, objeto y procedimiento han sido concebidos y desarrollados por el derecho interno como se verá más adelante.

En medio de la difusa red de normas nacionales e internacionales que se relacionan con la protección del derecho al trabajo y la regulación de la terminación de la relación laboral, la tramitación del visto bueno, como su procedencia y resolución, tienen importantes cuestiones que a la fecha siguen tratándose, no solo en el derecho laboral e internacional, sino también en el constitucional y que se analizan a continuación.

3.1. Estándares de protección con respecto a la tramitación del visto bueno

Para terminar la relación laboral de forma unilateral, amparándose en una causal específica, se deben distinguir dos fases o etapas. Por un lado, el trámite de visto bueno y, por otro, la resolución del visto bueno. El trámite, como es conocido, implica una serie de pasos que deben seguir bien empleadores o trabajadores, para conseguir, luego de la investigación que debe realizar la Inspectoría del Trabajo, una resolución que conceda o niegue la petición de visto bueno.

El trámite es una garantía en la medida en que se *tutela* al trabajador y al empleador a través del visto bueno para que éste siga el cauce previamente establecido en la ley y la jurisprudencia, hasta llegar a la resolución que lo conceda o lo rechace.

³⁹ Código del Trabajo de Chile, art. 168, citado en OIT, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, *Instrumentos sobre el despido* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2011), párr. 102.

⁴⁰ OIT, *Instrumentos sobre el despido*, párr. 101.

⁴¹ *Ibíd.*, párr. 217.

La noción de garantía está extendida, tanto en la doctrina, como en la jurisprudencia. En efecto, hay evidencia de que en el año 1938 en un voto salvado dado en la entonces Corte Suprema, se consideraba al visto bueno como una garantía porque era legalmente indispensable contar con él para formalizar el despido por abandono.⁴² Sin la existencia del visto bueno emitido por la Inspectoría del Trabajo, no podían legalizarse los despidos de trabajadores.

En este sentido, también se consideró al trámite de visto bueno como una necesidad que se debe cumplir para exigir los beneficios establecidos en la ley, cuando el trabajador lo solicita. De allí que ese trámite incluya que "se notifique con ella a la otra parte para que la conteste o se declare rebelde, que se investigue el fundamento de la solicitud y que se dicte la resolución correspondiente, calificando los motivos, y concediendo o negando el visto bueno".⁴³

La concepción de la institución es reglamentarista en la medida en que establece reglas o condiciones que se deben configurar para que el visto bueno cumpla con su objetivo, esto es, servir de instrumento jurídico para dar por terminada la relación de manera legal. Se aprecian las bases de la institución y del "trámite" en un sentido de garantía para que operen las consecuencias previstas en la ley. Si no se cumplen los pasos, el visto bueno no se perfecciona.

Posteriormente, el trámite entre el inicio y el fin del visto bueno había adquirido otros matices. En los procesos se argüía que la demora en la tramitación del visto bueno era imputable al trabajador y podía ser considerada como abandono del trabajo. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, señaló que no es posible hacer responsable al trabajador por la negligencia o el retardo de las autoridades.⁴⁴

También se señaló que los contratos colectivos tienen incidencia en las facultades de los empleadores de solicitar el visto bueno a los trabajadores. En efecto, podía considerarse una falla a la tutela efectiva y en consecuencia ser objeto de casación, el

⁴² Ecuador Corte Suprema de Justicia, *Gaceta Judicial* 156, serie 5, 19 de agosto de 1938, Tercera instancia - Voto Salvado, 3828. Se debe señalar que el voto de mayoría también ordenó cancelar remuneraciones a favor del trabajador; sin embargo, en el voto salvado se establecieron varios rubros más y se analizó el rol del visto bueno para formalizar el despido por abandono, como un elemento indispensable en esta materia.

⁴³ Ecuador Corte Suprema de Justicia, *Gaceta Judicial* 7, serie 8, 12 de enero de 1953, Tercera instancia, 667.

⁴⁴ Ecuador Corte Suprema de Justicia, *Gaceta Judicial* 7, serie 15, 17 de octubre de 1989, Tercera instancia, 1870.

iniciar un visto bueno por un conflicto laboral si es que previamente no se agotan los términos y procesos previstos en el contrato colectivo para resolverlo.⁴⁵

Este aspecto es llamativo porque se reconoce que un contrato colectivo podía contener regulaciones con respecto a términos y otras gestiones que debían tomarse en cuenta y que no constaban en la ley para que el trámite del visto bueno se considere válido. Si no se tomaban en cuenta esos aspectos, el visto bueno podía fracasar, como en efecto sucedió en la sentencia de casación referida.

Otras regulaciones al *trámite* de visto bueno han sido construidas con la jurisprudencia de altas cortes. Así, por ejemplo, existían disposiciones en contratos colectivos que establecían que el Comité Obrero Patronal debía autorizar el inicio del visto bueno ante indicios de responsabilidad de un trabajador. Si el referido comité concedía la referida autorización de forma extemporánea, es decir, por fuera del término establecido en la ley, el visto bueno no debía prosperar porque ya no tiene validez,⁴⁶ de allí que, el cómputo del plazo para que opere la prescripción de la acción de visto bueno del empleador, debía hacerse a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de los hechos.⁴⁷

También, se establecía casuísticamente que la sola presentación de una renuncia no implicaba la posibilidad de ausentarse del trabajo, porque ello incurría en una causal de visto bueno. En efecto, en un caso conocido por la entonces Corte Suprema de Justicia, el trabajador consideró que después de haber presentado su renuncia podía dejar de asistir a su lugar de trabajo; sin embargo, la parte empleadora presentó una petición de visto bueno por abandono de trabajo, la cual fue concedida y validada en casación por la Sala de lo Laboral correspondiente.⁴⁸

En los diversos trámites de visto bueno, la Corte Suprema de Justicia llamó severamente la atención a inspectores del trabajo por las simples apreciaciones realizadas en el trámite de este procedimiento. En efecto, el alto tribunal llamó la atención de jueces

⁴⁵ Ecuador Corte Suprema de Justicia Sala de lo Laboral (Casación), *Gaceta Judicial* 2, serie 18, 23 de febrero de 2006, 614. Al respecto: “Pese a lo establecido en las disposiciones transcritas del Contrato Colectivo que, al enmarcarse dentro de lo lícito y legal, son ley para los contratantes por consiguiente de cumplimiento obligatorio, la parte empleadora, sin esperar que transcurran los quince días de plazo en el que debía agotarse el trámite, pide el Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral. El Inspector del Trabajo, sin percatarse de la inobservancia de esas disposiciones, concede el Visto Bueno”.

⁴⁶ Ecuador, Expediente de casación No. 15-98, Registro Oficial 138, 1 de marzo de 1999, Ediciones Legales, 1998 II, 395-6.

⁴⁷ Ecuador, Registro Oficial. 365, 21 de junio de 1998, Resolución, citada en Registro Oficial 138, 1 de marzo de 1999, Expediente de casación No. 15-98, Ediciones Legales, 1998 II, 395-6.

⁴⁸ Ecuador, Expediente No. 122-98, Registro Oficial 53, 23 de octubre de 1998, Ediciones Legales, 1988 II, 247.

e inspectores del trabajo que dieron valor a afirmaciones de forjamiento de actas sin el debido respaldo, como declaraciones de testigos, o sin tomar en cuenta que debe mediar inclusive una especie de prejudicialidad.⁴⁹

En ese caso, la Inspectoría concedió el visto bueno por falta de probidad, pese a que varias organizaciones validaban como cierto el contenido de las actas, o a que no tenía competencia para pronunciarse sobre la ilicitud del supuesto forjamiento de documentos. La Corte recordó que la falta de probidad se circunscribe exclusivamente a la conducta observada en el desarrollo de la relación laboral.⁵⁰

Con estas disposiciones jurisprudenciales se construyeron los estándares jurisprudenciales que al día de hoy se siguen aplicando en las inspectorías del trabajo del Guayas. No es raro encontrar invocaciones a jurisprudencia en la que se aclaran, por ejemplo, el valor de testimonios, el alcance de la prescripción de la acción de visto bueno, entre otros.

3.2. Estándares de protección con respecto a la resolución del visto bueno

La resolución de visto bueno, esto es, el documento por el que la Inspectoría del Trabajo determina que es procedente que un trabajador sea separado de su lugar de trabajo, también tiene parámetros que debe cumplir por sí sola. Si bien es el punto culminante del trámite, los errores que allí se cometan pueden provocar consecuencias adversas para las partes contendientes.

Así por ejemplo, la sala casacional en materia laboral de la entonces Corte Suprema de Justicia, en el año 2007, había señalado que los errores de apreciación de la Inspectoría del Trabajo con respecto a la causal aplicable para conceder un visto bueno, no incide en su validez.⁵¹ Es decir, el error de subsunción de los hechos a la norma no necesariamente afecta o nulita la resolución del inspector siempre que se hayan alegado otras causales en las que incurrió el trabajador.⁵²

⁴⁹ Ecuador, Expediente de casación No. 7-98, Registro Oficial 212, 15 de junio de 1999, Ediciones Legales, 1999 I, 271-5.

⁵⁰ *Ibíd.*

⁵¹ Ecuador, Expediente de casación No. 45-05, Registro Oficial 34, Edición Especial, 24 de marzo de 2008, 15.

⁵² *Ibíd.*, “Al respecto, la Sala opina que es errado el criterio del fallo de mayoría del Tribunal ad-quem, puesto que se debió considerar que el visto bueno fue solicitado por la parte empleadora, por las causales 2da, 3era, y 5ta. del Art. 172 del Código del Trabajo, y que en el trámite del mismo se justificó ampliamente la existencia de la causal 5ta., existiendo por parte del Inspector del Trabajo un error de apreciación ya que para conceder el visto bueno estima que se ha justificado la 2da. causal, considerando que ha existido un acto de indisciplina del empleado, como lo manifiesta en su resolución que obra de fojas

Si bien este parámetro puede ser problemático debido a las posibilidades de interpretación diferente que tendría una norma con respecto a determinados hechos, existen otros criterios más formales que deben tener en cuenta los inspectores del trabajo al redactar una resolución de visto bueno.

Ahora, es necesario resaltar que la resolución de visto bueno tiene el carácter de un acto autónomo, que ha sido reconocido por la jurisprudencia laboral⁵³ como un acto diferente de aquellos otros que se dan en el trámite del visto bueno, a saber, la denuncia o solicitud de visto bueno, la notificación del inspector con el inicio del trámite de visto bueno, y, la resolución en sí misma.⁵⁴

Y precisamente, al ser la resolución de visto bueno un acto de la administración pública, uno de los requisitos o parámetros formales que debe contener es la motivación.⁵⁵ A esta exigencia constitucional, se le debe agregar que la resolución de visto bueno debe ser emitida dentro de un plazo razonable,⁵⁶ es decir, podría ser emitida aún después de los términos constantes en el Código del Trabajo.⁵⁷ Hay que dejar constancia que, posterior al año en el que se emitieron las resoluciones objeto de estudio, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-2019, en el que se regula el procedimiento de visto bueno desde los requisitos de la petición o solicitud, los documentos que es necesario adjuntar, la forma que debe tener la contestación, hasta cómo se debe desarrollar la diligencia de investigación.⁵⁸

Con respecto a la motivación de la resolución del visto bueno, es necesario tener en cuenta que es una garantía de los derechos consagrados en la Constitución de la República, y su inobservancia implica que puedan considerarse nulas las resoluciones no motivadas constitucionalmente. La motivación ha tenido, sin embargo, algunos desarrollos que es conveniente revisar.

535 a la 537 de los autos; error de apreciación que desde luego no incide en la validez del visto bueno concedido”.

⁵³ Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia”, en *Juicio No. 17731-2016-2519*, 26 de junio de 2019, 8.

⁵⁴ *Ibíd.*

⁵⁵ *Ibíd.*, 8-9

⁵⁶ *Ibíd.*, 11.

⁵⁷ *Ibíd.*, “el término para la resolución del trámite administrativo, debe responder al principio del derecho procesal denominado plazo razonable; el exceso para emitir la resolución deberá ser analizada por la autoridad jurisdiccional atendiendo la complejidad del asunto, así como la carga de causas que soporte la autoridad de trabajo, y la actividad de las partes interesadas. En todo caso, no puede darse el evento de resoluciones administrativas por fuera de un plazo razonable”.

⁵⁸ Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219*, Registro Oficial 526, 31 de agosto de 2021, https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/AM_MDT_EXPEDIR_LA_NORMATIVA_TECNICA_QUE_REGULA_EL_PROCEDIMIENTO.pdf?x42051.

En un momento, la jurisprudencia constitucional la definió como una garantía que contiene tres parámetros que debe tener todo acto de la administración pública, a saber, razonabilidad, lógica y comprensibilidad. Sin embargo, la reciente jurisprudencia la ha delineado como una exigencia de *mínimos*, es decir, como un requisito constitucional que no exige altos estándares de argumentación jurídica.⁵⁹

No obstante, la misma Corte Constitucional ha señalado que la garantía de motivación constitucional no debe confundirse con el *deber de motivar* correctamente las decisiones por parte de los órganos judiciales⁶⁰ o de la “obligación de las autoridades públicas de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones”.⁶¹ Este punto puede considerarse genérico, es decir, que la obligación de motivar implica, observar el mínimo constitucional, en unos casos, y, en otros, una obligación fuerte de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones.⁶²

En este sentido, la obligación de motivar la resolución de visto bueno, al menos con la nueva jurisprudencia podría tener solo un carácter mínimo, o bien, una obligación fuerte de explicar los fundamentos de su decisión. La jurisprudencia laboral, por su parte, ha considerado a la resolución de visto bueno como un *informe*, lo cual, sin embargo, no menoscaba su valor de prueba, por ser emitido por una autoridad administrativa del trabajo, mediante un trámite investigativo y valorativo, que debe ser, necesariamente valorado en relación con las demás pruebas constantes del proceso.⁶³

Como se aprecia, el requisito de motivar la resolución de visto bueno, al menos desde la nueva jurisprudencia constitucional, resultaría conflictivo si se tiene en cuenta que el carácter mínimo de la motivación sería insuficiente para un informe o acto autónomo que determina la terminación de la relación laboral, y que en materia laboral implica un aspecto valorativo importante.

⁵⁹ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 1320-13-EP/20”, en *Caso No: 1320-13-EP*, 27 de mayo de 2020, párr. 39, http://sacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidiYWMwOGRkZC02M2FmLTRiZDgtYWZjYy0zODViZjc4N2RhZDkucGRmJ30=.

⁶⁰ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 1906-13-EP/20”, en *Caso No: 1906-13-EP*, 05 de agosto de 2020, párr. 39, http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOicxZGY5OGM0ZC0yMGQ3LTQ0M2MtYjY5NC01Y2NmN2RmMWMxYjEucGRmJ30=.

⁶¹ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 1442-13-EP/20”, en *Caso No: 1442-13-EP*, 24 de junio de 2020, párr. 19.2, http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOiczYjgyZjJjZS1hYWY1LTRI0DMtOGIxNi03OWQ5ZWU1YjM1ZjgucGRmJ30=.

⁶² Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 1320-13-EP/20”, párr. 39.

⁶³ Ecuador Corte Suprema de Justicia del Ecuador Segunda Sala de lo Laboral, “Resolución No. 343-2005”, Registro Oficial 83, Edición Especial, 5 de noviembre de 2010.

En todo caso, debemos tener en cuenta que la motivación es uno de los requisitos que debe contener la resolución de visto bueno por mandato constitucional. De ello se ha visto un reciente interés por parte de la jurisprudencia constitucional al determinar, por ejemplo, situaciones en las que podrían ser procedentes acciones de protección en contra de resoluciones de visto bueno,⁶⁴ lo cual dependerá de los hechos específicos de cada caso y de elementos que justifiquen la intervención de la justicia constitucional.⁶⁵

Observándose que, en el plano constitucional la resolución de visto bueno puede ser objeto de una acción de protección en situaciones aún no determinadas exactamente, pero que, genéricamente implican “situaciones de discriminación, esclavitud o trabajo forzado, afectaciones al derecho a la integridad personal de los trabajadores” o “cuando los hechos demuestren que las actuaciones de los empleadores han afectado otros derechos más allá de los laborales”.⁶⁶

Estas generalizaciones sin embargo son problemáticas. Los derechos “más allá de los laborales” son todos los derechos establecidos en la Constitución. Solo la motivación de la resolución de visto bueno resulta problemática en la medida en que se superponen los ámbitos de protección ordinaria y constitucional al examinar la resolución de la Inspectoría del Trabajo.

La misma Corte Constitucional se ha visto obligada a tratar de precisar dichas generalizaciones, aunque sin éxito. En efecto, se percató que el diseño de la acción de protección afecta el derecho a la defensa del empleador,⁶⁷ por cuanto no le permite participar en calidad de parte procesal en dicho proceso constitucional. Además, consideró que la acción de protección no se estableció para casos en los que se impugne un visto bueno porque habría prescrito la “acción”⁶⁸ (sic) para solicitarlo, sino para violaciones directas de derechos fundamentales.⁶⁹ Pese a ello, la jurisdicción constitucional dispuso que se habilite la vía laboral por excepción para que se impugne el

⁶⁴ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia 1679-12-EP/20”, en *Caso No: 1679-12-EP*, 15 de enero de 2020, párr. 78, [http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/4dbf7287-74c7-4f63-bffd-6b9edf562208/1679-12-EP-20\(1679-12-EP\).pdf](http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/4dbf7287-74c7-4f63-bffd-6b9edf562208/1679-12-EP-20(1679-12-EP).pdf).

⁶⁵ *Ibíd.*, párr. 81.

⁶⁶ *Ibíd.*, párr. 68.

⁶⁷ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 253-16-EP/21”, en *Caso No: 253-16-EP*, 03 de marzo de 2021, párr. 38, http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYWIpdGUnLCB1dWlkOidjNDhkYTJhOS05MWM3LTRhY2ItOTFmZi01YzViYTBjODI5ZmMucGRmJ30=.

⁶⁸ *Ibíd.*, Se hace referencia al término que el empleador tiene para pedir el visto bueno ante la Inspectoría del Trabajo.

⁶⁹ *Ibíd.*

visto bueno en la vía laboral,⁷⁰ lo que conlleva una vulneración al principio de igualdad en la aplicación del derecho.

La motivación es, en consecuencia, uno de los requisitos formales problemáticos que debe cumplir una resolución de visto bueno. Los otros parámetros que se han esbozado en este espacio derivan de la actividad propia de quien tiene a cargo determinar la terminación de una relación laboral, esto es, determinar los hechos y las normas aplicables a cada caso, así como argumentar las especificidades de las instituciones jurídicas relacionadas, entre las que se han visto, la prescripción del término para solicitar el visto bueno, el valor probatorio de los elementos aportados al proceso administrativo, los términos para resolver, entre otros.

En el próximo capítulo se muestran qué estándares o parámetros han tenido los inspectores del trabajo para resolver los trámites de visto bueno a su cargo en el año 2016. Ello implica conocer los escenarios más comunes, pero también los criterios con los que suelen resolverse al aceptar o negar las mencionadas peticiones. Es decir, sobre la base de un análisis empírico, se evidenciará qué tienen en cuenta los inspectores provinciales para dar por terminada una relación laboral por visto bueno.

4. Adecuación de la normativa nacional a los estándares internacionales

En torno a la adecuación de la normativa nacional a los estándares internacionales, se observa que en gran medida las disposiciones de los convenios de la OIT y de los pactos internacionales examinados, se encuentran recogidas en la legislación ecuatoriana.

Sin embargo, el principal problema no radica en ver qué disposición o disposiciones internacionales tienen su réplica en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, sino en la forma en que esas disposiciones son entendidas por las autoridades administrativas y judiciales que evalúan y declaran la procedencia o improcedencia de los vistos buenos solicitados por los empleadores.

En los próximos capítulos se abordará cómo las autoridades administrativas aplican esas disposiciones.

⁷⁰ *Ibíd.*, párr. 54.

Capítulo segundo

La protección del derecho humano al trabajo en sede administrativa

En el capítulo anterior se vieron los alcances del derecho al trabajo y cómo a través del visto bueno es posible dar por terminado el contrato de trabajo de forma legal amparándose previamente en una causal establecida en el Código del Trabajo. Sin embargo, se ha constatado que tanto el trámite de ese visto bueno y la resolución *per se*, tienen características problemáticas que deben ser consideradas. De ello han dado cuenta pronunciamientos de la anterior Corte Suprema de Justicia, como la actual Corte Nacional de Justicia. Inclusive, se ha observado una incipiente intervención de la jurisdicción constitucional en el debate laboral.

A continuación, se aprecia con detalle cómo se protege el derecho al trabajo en sede administrativa, es decir, se constata los argumentos usados por los inspectores del trabajo del Guayas en sus resoluciones y se verifica los escenarios más comunes contruidos administrativamente en el año 2016, y, se analiza brevemente y con un carácter exploratorio, los escenarios que se presentan en una muestra de resoluciones del año 2021. Ello también evidencia la motivación de este tipo de decisiones y qué es lo que deciden cuando encuentran un conflicto en esta materia. Hay que tener en cuenta que todos los inspectores provinciales del Guayas laboran en la ciudad de Guayaquil, lugar desde el cual resuelven todos los trámites que les son presentados.

1. Datos y análisis

Como se señaló anteriormente, se estudiaron un total de 307 resoluciones de visto bueno que se referían a las causales constantes en el Código del Trabajo. Una vez clasificadas en torno al tipo de decisión, a la causal alegada y al motivo de su aceptación o rechazo, se analizaron aquellas que representaban el mayor número de trámites ingresados, esto es aquellas que se referían a la causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo.⁷¹ Esta causal es quizás la más importante y comúnmente litigada en el ámbito

⁷¹ Tabla 1 Clasificación de resoluciones de vistos buenos, elaborado por la investigadora, <https://bit.ly/3MbfdLc>. Debido a su extensión por su amplia clasificación la referida tabla no puede incorporarse de manera física como anexo a la presente investigación, pero se accede a su visualización en el enlace señalado.

administrativo porque contiene tres tipos de subcausales que pueden ser alegadas de forma individual o en conjunto.

El total de resoluciones analizadas por esta causal es de 98. Cabe aclarar este número representa la totalidad de resoluciones emitidas dentro de la muestra de esta investigación. A este número se debe adicionar el análisis de una resolución que corresponde a otra causal de visto bueno para explicitar las contradicciones en la toma de decisiones y en la interpretación de disposiciones legales que se refieren a derechos humanos. Posteriormente, se separaron los datos constantes de las mencionadas resoluciones en varios ítems, entre ellos, el tipo de subcausal y decisión, las normas utilizadas, doctrina y jurisprudencia invocadas, el motivo o razón para decidir, así como los medios de prueba utilizados.

Estos datos sirvieron para determinar los escenarios más comunes por los que se decide aceptar o negar una petición de visto bueno en la Inspectoría del Trabajo del Guayas, así como para determinar si las resoluciones estaban o no motivadas, esto es, si cumplían o no con estándares mínimos de argumentación conforme al esquema de Toulmin, que se ve más adelante.

Las formas o escenarios por los que se acepta o niega una petición de visto bueno, son importantes porque en este trabajo no responden a criterios de una u otra doctrina jurídica y mucho menos se respaldan en opiniones de juristas, sino que reflejan la evidencia encontrada en las resoluciones emitidas por la autoridad administrativa competente, expresándose el pensamiento real de quienes conforman la Inspectoría del Trabajo del Guayas.

Como se mencionó anteriormente, aquí también se incluye un breve análisis de resoluciones emitidas en el año 2021, las cuales deben tenerse con un carácter exploratorio y no determinante. Esta muestra contiene 7 resoluciones de visto bueno que trataron la causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo. Al igual que se realizó con las resoluciones del año 2016, se separaron los datos constantes en cada documento en ítems como el tipo de subcausal y decisión, las normas utilizadas, doctrina y jurisprudencia invocadas, entre otras.

2. La aplicación de la ley laboral en la Inspectoría del Trabajo

Como se señaló previamente, la Inspectoría del Trabajo conoce, entre otros trámites, las solicitudes de visto bueno de empleadores o trabajadores para dar por

terminada la relación laboral amparándose en alguna de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

En este sentido, la Inspectoría del Trabajo, cuando conoce solicitudes de visto bueno por parte de los empleadores, debe aplicar fundamentalmente el artículo 172 del Código del Trabajo y establecer si el trabajador incurrió en alguna o algunas de las causales que allí se establecen.

Una de esas causales tiene que ver con las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días. A continuación, se apreciará cómo se aplican y cómo se motivan las decisiones de los inspectores laborales cuando se solicita la aplicación de la causal 1 del artículo 172 del referido Código, por parte de los empleadores.

2.1. Causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo. “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.”⁷²

Existen dos posibilidades cuando se solicita un visto bueno para dar por terminada la relación laboral: que sea concedido o que sea negado. Los inspectores del trabajo cuando deciden conceder una solicitud de visto bueno a la parte empleadora, tienden a señalar, o más precisamente, *constatar* las faltas de puntualidad, de asistencia, o abandono del trabajo.

Esto quiere decir que no existen argumentos contruidos en un sentido interpretativo amplio de las disposiciones normativas en juego. Ello es razonable si se tiene en cuenta que la disposición normativa aplicable es una regla y ello implica que se deba en principio verificar los hechos expuestos en la solicitud para subsumirlos en la disposición normativa.

Si bien este no es el espacio para establecer los alcances de la interpretación de reglas y de disposiciones normativas más abiertas, se constata que la operación de los inspectores al verificar los hechos y su correspondencia con la causal alegada, tiende a “confirmar” o destacar el “reflejo” de los hechos probados con respecto a la causal.

⁷² Ecuador, *Código del Trabajo*, art.172, num. 1.

Seguidamente, se observará puntualmente qué decidieron los inspectores del trabajo en sus resoluciones con respecto a las “subcausales” específicas establecidas en el Código del Trabajo.

2.2. Cuando fallan a favor de la parte empleadora

2.2.1. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad

En este acápite se mostrará qué consideraron en la Inspectoría del Trabajo del Guayas, como faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, esto es, los criterios específicos que sirvieron de sustento a la decisión y el material normativo que se usó para fallar.

Pues bien, como se señaló anteriormente, el artículo 172 del Código del Trabajo establece que es una causal para que la parte empleadora pueda dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, las faltas repetidas e injustificadas de *puntualidad* de un trabajador a su puesto de trabajo.⁷³ Uno de los primeros aspectos para determinar la existencia de esta causal consiste en saber cuándo se incurre en dichas faltas.

En la evidencia analizada se puede observar que del total (7)⁷⁴ de resoluciones de visto bueno conocidas por los inspectores del trabajo por esta “subcausal”, en una de ellas⁷⁵ se señala que los atrasos al lugar del trabajo no necesariamente deben ser consecutivos, es decir, solo son necesarios los atrasos dentro del periodo mensual de labor.

Si bien este pronunciamiento expreso consta en una sola resolución, en las demás se sigue este criterio, pese a que no se le mencione dentro de las resoluciones examinadas. En efecto, en casi todas ellas, menos en una,⁷⁶ los hechos daban cuenta de atrasos no necesariamente consecutivos, pero sí repetitivos. El tiempo de atraso tampoco fue relevante al momento de resolver, ya que en todas las decisiones existían atrasos desde 2

⁷³ *Ibíd.*

⁷⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254000-2016*, 03 de enero de 2017, notificada el 05 de enero de 2017; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245729-2016*, 25 de abril de 2016, notificada el 25 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*, 10 de junio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248510-2016*, 09 de agosto de 2016, notificada el 09 de agosto de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254412-2016*, 26 de enero de 2017, notificada el 30 de enero de 2017; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*, 28 de noviembre de 2016, notificada el 29 de noviembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243982-2016*, 03 de mayo de 2016, notificada el 03 de mayo de 2016.

⁷⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245729-2016*.

⁷⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*.

hasta 45 minutos, excepto en aquella que la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil la nulitó, pues en dicha resolución, muy cuestionable además por otros factores que se detallarán más adelante, se examinó la “proporcionalidad” de los minutos de atraso para resolver la procedencia del visto bueno por falta de puntualidad.⁷⁷

Por otra parte, en la mayoría de las resoluciones de visto bueno, se pretendía determinar si existió o no falta de puntualidad al momento de llegar al trabajo (6)⁷⁸. Solo en un caso se consideró que la falta de puntualidad también implica salir del lugar del trabajo antes de que termine la jornada laboral.⁷⁹

En todas las resoluciones se consideró fundamental la documentación que confirmó que el trabajador llegó tarde o se fue del trabajo antes del horario de trabajo. Si bien la documentación consistía en el informe del departamento de Talento Humano, en un caso se le dio valor probatorio a fotografías en las que se apreciaba la hora en la que llegaba atrasado el trabajador, “las fotografías de las cámaras de seguridad demuestran el atraso de la trabajadora”⁸⁰.

Estos fueron los temas decididos cuando se aceptaban las pretensiones de los empleadores para dar por terminada la relación laboral por falta de puntualidad. Ellos dan cuenta de escenarios comunes de la Inspectoría del Trabajo en la subcausal señalada. Sin embargo, también es posible auditar las decisiones examinadas por la *lógica* formal que ellas poseen, o más precisamente, desde su ámbito pragmático, así como por los criterios legales, jurisprudenciales, probatorios o doctrinales que emplean en sus decisiones. Ahora se hará referencia a este segundo aspecto.

La totalidad de las resoluciones invocan el artículo 172 del Código del Trabajo, constituyéndose en un aspecto rutinario en todas ellas. Además, se puede apreciar un patrón en torno a que esta subcausal implica la necesidad de invocar, en todas ellas, el artículo 545 del mismo cuerpo legal, así como otras normas relacionadas con la competencia de los inspectores del trabajo para resolver la controversia.

⁷⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243982-2016*.

⁷⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243982-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254000-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245729-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248510-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*.

⁷⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254412-2016*.

⁸⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245729-2016*, 1080.

Existen otras normas que se invocan en los casos analizados, particularmente, la Constitución de la República del Ecuador. De ellas, en 4⁸¹ se hace referencia a la motivación de las decisiones que afecten a las personas. En menor medida se invocan normas relacionadas con el debido proceso (2 de 7).⁸² Si bien las invocaciones de estas normas no son relevantes para la decisión de aceptar o no la solicitud de visto bueno, sí dan cuenta de que su revisión pretende legitimar esa decisión.

En esa medida, los inspectores del trabajo también invocaron jurisprudencia para legitimar sus decisiones. Esto ocurrió en 3 de las 7 de las resoluciones analizadas.⁸³ Los conceptos utilizados o transcritos de la jurisprudencia de la entonces Corte Suprema de Justicia hacen referencia a la posibilidad de que los testimonios de compañeros del trabajador puedan ser considerados como idóneos por la Inspectoría del Trabajo al momento de resolver. Solo en un caso, se citó jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como se citó jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana.⁸⁴

En la mayoría de resoluciones se citó doctrina (5 de 7),⁸⁵ la cuales hacían referencia de forma conceptual a la sana crítica o a la doctrina de la prueba. Solo en un caso se señaló a los autores de lo que se invocaba, al menos de manera referencial al diccionario de Guillermo Cabanellas, y, a la doctrina de la sana crítica de Couture.⁸⁶ También se citó en 1 caso a la Real Academia de la Lengua,⁸⁷ y en otro caso, se invocó a la sana crítica pero sin señalar al autor.⁸⁸ En 1 caso se citó doctrina acerca de que lo accesorio sigue a lo principal “lo accesorio sigue la suerte de lo principal”⁸⁹ y, finalmente, en otro caso, se invocó un informe de la CEPAL y a una autora de nombre Nela Martínez,⁹⁰ aunque estas citas no se relacionaban con la temática de la resolución.

⁸¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254000-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245729-2016*.

⁸² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248510-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254412-2016*.

⁸³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254000-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243982-2016*.

⁸⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243982-2016*. Si bien este ejercicio puede ser visto como idóneo a primera vista, en ese caso sirvió para legitimar una arbitrariedad e ilegalidad en la resolución de visto bueno, la cual se tratará en el siguiente capítulo.

⁸⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254000-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254412-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243982-2016*.

⁸⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254000-2016*.

⁸⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254412-2016*.

⁸⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*.

⁸⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*, 1037 reverso.

⁹⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243982-2016*.

En otros aspectos relacionados con las pruebas que consideraron los inspectores para resolver, se observa que en todos los casos se hacía referencia a documentos o reportes de marcaciones en registro biométricos o registros de entrada y salida, en bitácoras o en fotos.

La evidencia muestra, además, que en todos los casos se hacía referencia a lo señalado por la parte empleadora, bien sea con parafraseo, o bien con la transcripción de su solicitud. En cambio, en menor medida (3)⁹¹ se transcribía aquello que alegó o contestó el trabajador.

Como se aprecia, las faltas de puntualidad en el trabajo, que excedan de 3 días en un mes, son una causal de visto bueno para dar por terminada la relación laboral. En esta medida es muy probable, de constatarse la falta de puntualidad, que la solicitud de visto bueno sea concedida. Ello sucedió en la mayoría de los casos (6 de 7)⁹²

Una vez mostrada la evidencia, los inspectores del trabajo en Guayas deciden mayoritariamente conceder los vistos buenos por falta de puntualidad del trabajador. Así también, se ha constatado que los escenarios jurídicos derivados de la falta de puntualidad de los trabajadores se relacionan con la frecuencia de los atrasos al lugar del trabajo, así como con los momentos en que puede ocurrir la falta de puntualidad.

Finalmente, se presentan las normas jurídicas que se usan en este tipo de resoluciones de visto bueno, la clase de doctrina que se utiliza, la jurisprudencia de la que se nutren, y, en cierta medida como fallan los inspectores en las temáticas señaladas. En las tablas que se registran a continuación se sintetizan los aspectos más importantes relatados en esta subcausal.

⁹¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254412-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*.

⁹² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254000-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245729-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248510-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254412-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*.

Tabla 2
Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad

Falta de puntualidad Número de casos 7	
Al llegar al trabajo	Al salir del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • • • • • • 	<ul style="list-style-type: none"> •
Repetitivas	Repetitivas y consecutivas
<ul style="list-style-type: none"> • • • • • • 	<ul style="list-style-type: none"> •

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 254000-2016, 245729-2016, 247222-2016, 248510-2016, 254412-2016, 253163-2016, 243982-2016.
Elaboración propia

Tabla 3
Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad

Falta de puntualidad Número de casos 7	
Invocan jurisprudencia	No jurisprudencia
<ul style="list-style-type: none"> • • • 	<ul style="list-style-type: none"> • • • •
Invocan doctrina	No doctrina
<ul style="list-style-type: none"> • • • • • 	<ul style="list-style-type: none"> • •

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 254000-2016, 245729-2016, 247222-2016, 248510-2016, 254412-2016, 253163-2016, 243982-2016.
Elaboración propia

2.2.2. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo

En este respecto se mostrará qué consideraron en la Inspectoría del Trabajo del Guayas, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, esto es, los criterios específicos que sirvieron de sustento a la decisión y el material normativo que se usó para resolver.

Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo por más de tres días consecutivos dentro de un periodo mensual de labor, como causal de visto bueno para dar por terminada la relación laboral ha sido usada en 10 casos.⁹³ En todos ellos, se resolvió conceder la petición realizada y, en consecuencia, dar por terminado el contrato de trabajo entre empleador y trabajador.

La evidencia muestra que los inspectores del Trabajo consideran que los más de tres días de faltas injustificadas exigidos por el Código del Trabajo no necesariamente deben ser consecutivos en un sentido de uno-tras-otro, sino que las faltas pueden ocurrir indistintamente dentro de un periodo mensual de labor. El periodo mensual de labor es contado desde que se produjo la primera falta injustificada, es decir, si la primera falta ocurrió un 11 de enero, el periodo mensual de labor se contará hasta el 10 de febrero siguiente.

En este sentido, las resoluciones de los inspectores son uniformes en considerar, aunque sin señalarlo expresamente, que “los más de tres días consecutivos” se dan indistintamente dentro de un mismo periodo mensual de labor, el cual, a su vez, se empieza a contar desde el día en que ocurrió la primera falta injustificada. Esto explica que, aunque las faltas ocurrieran en dos meses distintos, la inspectoría resuelva conceder la solicitud de visto bueno.

Los escenarios con respecto a esta subcausal también se refieren a la justificación de las faltas. La Inspectoría del Trabajo del Guayas consideró que las faltas de asistencia

⁹³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*, 11 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*, 04 de marzo de 2016, notificada el 07 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250972-2016*, 21 de septiembre de 2016, notificada el 22 de septiembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250866-2016*, 21 de septiembre de 2016, notificada el 22 de septiembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243060-2016*, 26 de febrero de 2016, notificada el 04 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243537-2016*, 16 de marzo de 2016, notificada el 16 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245126-2016*, 15 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*, 31 de octubre de 2016, notificada el 07 de noviembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248742-2016*, 21 de julio de 2016, notificada el 22 de julio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245591-2016*, 29 de abril de 2016, notificada el 29 de abril de 2016.

al trabajo no se justificaban con una petición de vacaciones previa del trabajador, debido a que no fue aprobada conforme el reglamento interno por el inmediato superior o el jefe zonal del departamento de Talento Humano.⁹⁴

También se observa que, ante alegaciones de justificación de las faltas, éstas no serán consideradas si no se prueba que se comunicó documentadamente al empleador y éste dio su consentimiento para faltar al trabajo. En uno de los casos analizados el trabajador alegó que había sido asaltado y sufrido lesiones, y que el empleador le dijo que se dirigiera a su residencia.⁹⁵ El inspector consideró que ello no era suficiente para justificar las faltas porque, además, no se había aportado documentos que dieran cuenta de las lesiones alegadas, “no adjunta ninguna prueba que demuestre lo alegado, así mismo no consta dentro del proceso algún documento emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o médico particular”.⁹⁶

En los demás casos, se observa que los inspectores del Trabajo del Guayas concentran su análisis en determinar los días en que ocurrieron las faltas injustificadas para conceder las peticiones de visto bueno a favor de los empleadores.⁹⁷

La forma de las decisiones coincide con lo analizado anteriormente, ya que en todas las resoluciones se cita el artículo 172 del Código del Trabajo. Ello es una consecuencia de que allí consta la causal para dar por terminada la relación laboral. De igual manera se invocan en todas éstas el artículo 545. Otras disposiciones de ese cuerpo legal se citan en menor medida, como el artículo 45 en 5 ocasiones⁹⁸ y el artículo 46 en 5 oportunidades.⁹⁹ En dos resoluciones solo se citó el artículo 177 de la ley laboral.¹⁰⁰

Cuando se invocan otras disposiciones sobresale la Constitución de la República, la cual fue citada en 6 ocasiones.¹⁰¹ La disposición constitucional más invocada es la

⁹⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*.

⁹⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250866-2016*.

⁹⁶ *Ibíd.*, 618 reverso.

⁹⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250972-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243060-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243537-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245126-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248742-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245591-2016*.

⁹⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245126-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245591-2016*.

⁹⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243537-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245591-2016*.

¹⁰⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250866-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245126-2016*.

¹⁰¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250866-2016*; Ecuador MDT,

garantía de la motivación constante en el artículo 76 numeral 7 literal l) de la norma suprema. En menor medida se citan de forma genérica el debido proceso y la defensa.

En lo que a doctrina se refiere, en 5 resoluciones se hace referencia a doctrina proveniente de un mismo autor, el cual es Guillermo Cabanellas.¹⁰² Las citas en 4 de esas resoluciones se refieren a la “prueba procesal” en sentido amplio.¹⁰³ En una ocasión se citó a Guillermo Cabanellas para complementar otra cita del autor “Couture” para referirse al concepto de “sana crítica”, “frente a la absoluta libertad del juzgador para apreciar y valorar las pruebas”¹⁰⁴.

Por otra parte, la jurisprudencia de casación fue utilizada en una ocasión para fundamentar la necesidad de que el trabajador debe justificar por escrito ante empleador las faltas al lugar de trabajo.¹⁰⁵

En la mayoría de resoluciones, es decir, en 7 casos, las pruebas que sirvieron de base para la decisión la constituía el registro biométrico o el registro de asistencia al trabajo.¹⁰⁶ En 1 caso se hacía referencia al horario de trabajo de los trabajadores;¹⁰⁷ en cambio, en otros, se señalaba la existencia de reglamentos internos de trabajo.¹⁰⁸

En 9 de las 10 resoluciones se determinaron los días en que faltó el trabajador a su lugar de trabajo, los cuales iban desde los 4 hasta los 9 días.¹⁰⁹ En un caso se resolvió

Resolución de visto bueno No. 243537-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 245126-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 251898-2016.

¹⁰² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243406-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 245126-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 251898-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 245591-2016.*

¹⁰³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243406-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 245126-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 245591-2016.*

¹⁰⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*, 240.

¹⁰⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245126-2016*. La cita de jurisprudencia es la constante en el fallo de casación 16-IV-97, expediente No. 69-97, Primera Sala, R.O. 130, 14-VIII-97).

¹⁰⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243406-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250972-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243060-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243537-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 248742-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 245591-2016.*

¹⁰⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250972-2016*.

¹⁰⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250972-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 248742-2016.*

¹⁰⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243406-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250972-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250866-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243060-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243537-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 245126-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 248742-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 245591-2016.*

conceder el visto bueno, pese a que en la resolución no se determinó con claridad los días de ausencia del lugar de trabajo.¹¹⁰

Finalmente, en las 10 resoluciones se invocaba al artículo 88 de la Ley de Seguridad Social. Con ella se hacía referencia al certificado de obligaciones patronales que debe presentar la parte empleadora.¹¹¹ En 6 casos se citó el desaparecido Código de Procedimiento Civil;¹¹² y, en 4 casos se invocaba al Código Orgánico General de Procesos.¹¹³ Estas citas hacían referencia a la necesidad de probar los hechos alegados.

En las tablas siguientes se sintetizan los aspectos más relevantes de esta subcausal. Se debe tener en cuenta que se detallará el número de ocasiones en el que se hacía referencia a los parámetros que se expresan en la tabla y que representan “escenarios” en sentido amplio.

¹¹⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*.

¹¹¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250972-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250866-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243060-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243537-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245126-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248742-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245591-2016*. El cumplimiento de obligaciones patronales ante el IESS es requisito indispensable para ejercer los derechos que el Código del Trabajo le otorga respecto de sus trabajadores: “Art. 88: CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES.- Para que el empleador pueda hacer uso de los derechos que el Código del Trabajo le confiere respecto de sus trabajadores, deberá probar mediante certificación del IESS que no se halla en mora en el pago de sus obligaciones patronales. La certificación a que se refiere este artículo deberá concederla la Dirección Provincial del IESS en el plazo perentorio de quince (15) días contados desde la fecha de presentación de la respectiva solicitud, y tendrá validez por un máximo de treinta (30) días.”*

*Ecuador, *Ley de Seguridad Social*, Registro Oficial 465, Suplemento, 30 de noviembre de 2001, art. 88.

¹¹² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243060-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243537-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245126-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245591-2016*.

¹¹³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250972-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250866-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248742-2016*.

Tabla 4
Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo

Falta de asistencia Número de casos 10	
Se justifica con petición de vacaciones	No se justifica con petición de vacaciones
	•
Consecutivas dentro de un periodo mensual de labores	No consecutivas dentro de un periodo mensual de labores
<ul style="list-style-type: none"> • • • • • • • • • • 	

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 244538-2016, 243406-2016, 250972-2016, 250866-2016, 243060-2016, 243537-2016, 245126-2016, 251898-2016, 248742-2016, 245591-2016.
 Elaboración propia

Tabla 5
Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo

Falta de asistencia Número de casos 10	
Invocan jurisprudencia	No jurisprudencia
•	Los restantes
Invocan doctrina	No doctrina
• • • • •	Los restantes
Prueba relevante: Registros de asistencia o biométricos	
• • • • • • •	

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 244538-2016, 243406-2016, 250972-2016, 250866-2016, 243060-2016, 243537-2016, 245126-2016, 251898-2016, 248742-2016, 245591-2016.
 Elaboración propia

2.2.3. Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa

En este acápite se mostrará qué consideraron en la Inspectoría del Trabajo del Guayas, como abandono del trabajo por un tiempo mayor a tres días consecutivos sin causa justa, esto es, los criterios específicos que sirvieron de sustento a la decisión y el material normativo que se usó para decidir.

El abandono del trabajo implica, como señala Carlos de Buen Unna, “no solamente una ausencia prolongada del trabajador, sino la concurrencia de circunstancias que hacen suponer o abiertamente muestran su intención de no volver” al empleo.¹¹⁴ El número de solicitudes de visto bueno porque los trabajadores abandonaron su trabajo es

¹¹⁴ Carlos de Buen Unna, “La extinción de la relación de trabajo”, 513.

de 32.¹¹⁵ Esta causal señala que la ausencia del trabajo debe ser superior a los 3 días y éstos deben ser consecutivos. Ahora se observará cómo se ha interpretado esta disposición y principalmente, cómo han decidido los inspectores del trabajo, para conocer los escenarios en torno a esta subcausal.

La Inspectoría del Trabajo del Guayas consideró que solo debe verificar si existió o no la ausencia del trabajador en su lugar de trabajo para que proceda el visto bueno. Ello debido a que, conforme se aprecia en los casos analizados (1),¹¹⁶ no es causa de justificación el que, al día siguiente del presunto abandono, el trabajador haya presentado una denuncia por despido intempestivo.

Esto es al menos lo que considera la Inspectoría del Trabajo del Guayas, por cuanto, desechó el argumento de que se había denunciado el despido intempestivo porque consideraba que el referido despido puede tratarse en un juzgado laboral. Este argumento

¹¹⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250799-2016*, 03 de octubre de 2016, notificada el 10 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252689-2016*, 09 de diciembre de 2016, notificada el 09 de diciembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250066-2016*, 27 de enero de 2017, notificada el 27 de enero de 2017; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247254-2016*, 02 de junio de 2016, notificada el 02 de junio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244791-2016*, 14 de abril de 2016, notificada el 14 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244017-2016*, 29 de abril de 2016, notificada el 29 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 241911-2016*, 04 de febrero de 2016, notificada el 16 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243368-2016*, 15 de marzo de 2016, notificada el 16 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250463-2016*, 27 de septiembre de 2016, notificada el 03 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252678-2016*, 23 de noviembre de 2016, notificada el 25 de noviembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251052-2016*, 17 de octubre de 2016, notificada el 17 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251843-2016*, 21 de octubre de 2016, notificada el 24 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251597-2016*, 27 de octubre de 2016, notificada el 28 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 241921-2016*, 05 de febrero de 2016, notificada el 05 de febrero de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242237-2016*, 02 de febrero de 2016, notificada el 03 de febrero de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248972-2016*, 22 de agosto de 2016, notificada el 23 de agosto de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249452-2016*, 25 de agosto de 2016, notificada el 25 de agosto de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243422-2016*, 18 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245047-2016*, 21 de abril de 2016, notificada el 22 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247151-2016*, 13 de junio de 2016, notificada el 20 de junio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248166-2016*, 26 de septiembre de 2016, notificada el 27 de septiembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252363-2016*, 21 de noviembre de 2016, notificada el 22 de noviembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252198-2016*, 09 de noviembre de 2016, notificada el 10 de noviembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250884-2016*, 06 de octubre de 2016, notificada el 06 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249476-2016*, 22 de agosto de 2016, notificada el 26 de agosto de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249297-2016*, 15 de septiembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247422-2016*, 14 de julio de 2016, notificada el 18 de julio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248064-2016*, 16 de agosto de 2016, notificada el 22 de agosto de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248721-2016*, 18 de julio de 2016, notificada el 21 de julio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245994-2016*, 20 de junio de 2016, notificada el 20 de junio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246374-2016*, 25 de mayo de 2016, notificada el 26 de mayo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245428-2016*, 26 de mayo de 2016, notificada el 30 de mayo de 2016.

¹¹⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250799-2016*.

es cuestionable, y se lo tratará con detalle en el siguiente capítulo, sin embargo, es un escenario manejado en no pocas ocasiones por los inspectores del trabajo del Guayas (4 de 32).¹¹⁷

En otros escenarios, los inspectores del trabajo concedieron el visto bueno a los empleadores, al considerar que una persona que se encuentra en prisión no es justificación del abandono (1);¹¹⁸ o que para que opere la prescripción del abandono, el trabajador debía regresar a su lugar de trabajo (1), “para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno, el trabajador debe haber regresado a su lugar de trabajo y solamente desde aquella fecha se contará el plazo respectivo”.¹¹⁹

En los demás casos existe cierta regularidad, es decir, basta determinar el abandono por parte del trabajador por un tiempo que va desde los 4 días, aunque en otros casos, no se determina en la resolución cuántos días son necesarios para que opere el abandono del lugar del trabajo.

Sin embargo, las resoluciones examinadas determinan, después de relatar las pruebas aportadas por las partes, que se han “configurado” los presupuestos para que opere el abandono. En su mayoría señalan que no medió una justificación con respecto al abandono del trabajo, aunque también existen resoluciones en las que después de las transcripciones de las pruebas se pasa a la conclusión de “estar incurso en la causal” alegada. Este último aspecto es problemático porque la transcripción de pruebas no demuestra precisamente un análisis de aquello que se debe valorar. La pequeña diferencia entre “confirmar” y pasar de la transcripción a la conclusión puede mostrar diferencias en los grados de análisis.

A continuación, se examinará la forma de las decisiones, es decir, se observará qué es lo que toman en cuenta los inspectores del trabajo para determinar que operó el abandono injustificado del trabajo por parte del trabajador.

En primer lugar, se aprecia que siempre utilizan o transcriben normas del Código del Trabajo, en especial, el artículo 172 de dicho cuerpo legal. En todas las resoluciones, se invocó esa norma legal en conjunto con otras normas laborales. También se aprecia similar tendencia cuando se trata del artículo 76 de la Constitución, en especial cuando se

¹¹⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250799-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248972-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250884-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247422-2016*.

¹¹⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250463-2016*.

¹¹⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252678-2016*, 710 reverso.

invoca la motivación de las resoluciones de los poderes públicos. Se citó en todas las decisiones, menos en 3.¹²⁰

Otras normas legales como el Código Orgánico General de Procesos COGEP, la Ley de Seguridad Social, o el derogado Código de Procedimiento Civil fueron invocadas indistintamente en todas las resoluciones. Se utilizaban esas normas no para fallar sobre el fondo del asunto, sino para fundamentar la competencia.

Por otro lado, la doctrina fue relevante en las resoluciones que concedían el visto bueno por esta subcausal. En 10 resoluciones se invocaba la sana crítica,¹²¹ y en parte de ellas (2), el autor de referencia obligatoria para complementar dicha invocación era Guillermo Cabanellas y su famoso diccionario jurídico.¹²² En una ocasión se citó al autor uruguayo Couture confluyendo con Cabanellas¹²³ y en las otras (9), no se señalaba la fuente.¹²⁴ Ciertamente, de la invocación no se pasaba, de allí que el elemento doctrinario constituye un mero casillero en la resolución para rellenar. Sin embargo, en las demás decisiones no se invocó doctrina alguna.

En lo que a jurisprudencia se refiere, en las resoluciones de visto bueno, los inspectores invocaron jurisprudencia en 16 ocasiones, y dentro de ellas, casi siempre se hacía referencia al proceso del cual se obtuvo el razonamiento citado.¹²⁵ La jurisprudencia

¹²⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243368-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246374-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245428-2016*.

¹²¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250799-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252689-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247254-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244791-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250463-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252678-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251052-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249476-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248064-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248721-2016*.

¹²² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252689-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248064-2016*.

¹²³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250463-2016*.

¹²⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250799-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252689-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247254-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244791-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252678-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251052-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249476-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248064-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248721-2016*.

¹²⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252689-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247254-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244017-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250463-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251843-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251597-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 241921-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242237-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245047-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247151-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248166-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252363-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252198-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250884-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249297-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245994-2016*.

es importante en prácticamente la mitad de las resoluciones emitidas por la subcausal de abandono injustificado.

Pero, la citación de jurisprudencia no fue relevante para la decisión. Mayoritariamente, los textos citados hacían referencia a las mismas sentencias (11), los cuales incluían las mismas citas. En torno al contenido de las citas, se referían generalmente a la calidad de los testigos.¹²⁶ En algunos casos (2) solo se hacía referencia a que los fallos de casación mencionan el deber de lealtad del trabajador o la obligación de probar los hechos.¹²⁷

En lo que respecta a las pruebas, en todos los casos, excepto en 1,¹²⁸ se hacía mención de los reportes de asistencia o registros biométricos para sustentar el abandono del lugar del trabajo. Dentro de estos, en algunos (13) se señalaban los contratos de trabajo, reglamentos internos, las versiones de testigos, entre otros.¹²⁹ Se aprecia que en las resoluciones la mención de las pruebas es importante por su mayoritaria incorporación en las resoluciones de visto bueno.

En las tablas siguientes se sintetizan los aspectos más relevantes de esta subcausal. Se debe tener en cuenta que se detallará el número de ocasiones en el que se hacía referencia a los parámetros que se expresan en la tabla y que representan “escenarios” en sentido amplio.

¹²⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250463-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251843-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251597-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 241921-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242237-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245047-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247151-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252363-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252198-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250884-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249297-2016*.

¹²⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244017-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252689-2016*.

¹²⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246374-2016*.

¹²⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252689-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 241911-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243368-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250463-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251052-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251597-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243422-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245047-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250884-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249476-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249297-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248064-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248721-2016*.

Tabla 6
Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa

Abandono Número de casos 32	
Influye la alegación de despido intempestivo	No influye la alegación de despido intempestivo
	•
Influye la alegación de estar en prisión	No influye la alegación de estar en prisión
	•

Fuente: Resoluciones de visto bueno No. 250799-2016, 252689-2016, 250066-2016, 247254-2016, 244791-2016, 244017-2016, 241911-2016, 243368-2016, 250463-2016, 252678-2016, 251052-2016, 251843-2016, 251597-2016, 241921-2016, 242237-2016, 248972-2016, 249452-2016, 243422-2016, 245047-2016, 247151-2016, 248166-2016, 252363-2016, 252198-2016, 250884-2016, 249476-2016, 249297-2016, 247422-2016, 248064-2016, 248721-2016, 245994-2016, 246374-2016, 245428-2016.

Elaboración propia

Tabla 7
Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa

Abandono Número de casos 32	
Invocan jurisprudencia	No jurisprudencia
•• •• •• •• •• •• •• ••	Los restantes
Invocan doctrina	No doctrina
•• •• •• •• ••	Los restantes
Prueba relevante: Reportes de asistencia o biométricos	
No	Si
•	Los restantes

Fuente: Resoluciones de visto bueno No. 250799-2016, 252689-2016, 250066-2016, 247254-2016, 244791-2016, 244017-2016, 241911-2016, 243368-2016, 250463-2016, 252678-2016,

251052-2016, 251843-2016, 251597-2016, 241921-2016, 242237-2016, 248972-2016, 249452-2016, 243422-2016, 245047-2016, 247151-2016, 248166-2016, 252363-2016, 252198-2016, 250884-2016, 249476-2016, 249297-2016, 247422-2016, 248064-2016, 248721-2016, 245994-2016, 246374-2016, 245428-2016.

Elaboración propia

2.2.4. Todas las subcausales de la causal 1

Como se aprecia, en este acápite confluyen todas las subcausales que se han tratado antes de forma independiente. Las peticiones de visto bueno no siempre tienen determinada una subcausal para su resolución. Los empleadores pueden alegar en una sola petición faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, de asistencia, o el abandono del trabajo. A continuación, se muestra cómo han decidido los inspectores del trabajo del Guayas cuando han conocido este tipo de peticiones y han resuelto conceder el visto bueno en contra de los trabajadores.

Los escenarios encontrados en este grupo de casos son similares a los vistos anteriormente. Así por ejemplo, se consideró no justificable la alegación de enfermedad cuando no ha sido comunicada al empleador;¹³⁰ que los inspectores se declararon incompetentes para pronunciarse sobre el despido del que habría sido objeto el trabajador, pese a que fue la alegación para que se deseche el trámite;¹³¹ o que se considere un “indicio en contra del demandado” el no haber contestado ni comparecido a la diligencia de investigación.¹³²

En otros casos se encuentran arbitrariedades, como que el decir que se falla de acuerdo a la sana crítica haya sido suficiente para ni siquiera mencionar las pruebas que se practicaron en el trámite de visto bueno.¹³³

El total de resoluciones en que los inspectores del trabajo decidieron conceder el visto bueno a favor de los empleadores en este grupo de casos (todas las subcausales de la causal 1) es de 25.¹³⁴ En todas ellas, se invocaba el artículo 172 del Código del Trabajo,

¹³⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244323-2016*, 09 de junio de 2016, notificada el 13 de junio de 2016.

¹³¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248440-2016*, 15 de agosto de 2016, notificada el 16 de agosto de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250715-2016*, 17 de octubre de 2016, notificada el 19 de octubre de 2016.

¹³² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245509-2016*, 05 de mayo de 2016, notificada el 05 de mayo de 2016.

¹³³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244419-2016*, 04 de abril de 2016, notificada el 15 de abril de 2016.

¹³⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252337-2016*, 06 de diciembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252508-2016*, 29 de noviembre de 2016, notificada el 29 de noviembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251880-2016*, 29 de noviembre de 2016,

así como otros artículos de ese cuerpo legal. La Constitución también fue citada, en las resoluciones estudiadas y se hacía referencia principalmente al debido proceso en un sentido amplio y en menor medida a la garantía de la motivación de las resoluciones de los poderes públicos, excepto en una.¹³⁵

Normas de cuerpos jurídicos como el COGEP, el derogado Código de Procedimiento Civil, o la Ley de Seguridad Social fueron invocadas indistintamente en todas las decisiones. Su trascendencia se limita a fijar límites de competencia u otras análogas como cumplimiento de obligaciones sociales.

La referencia a doctrina fue escasa. Solo en dos ocasiones se invocó doctrina relacionada con la sana crítica.¹³⁶ En una de ellas se mencionaba como fuente al autor Guillermo Cabanellas.¹³⁷

En idéntico sentido lo fue la jurisprudencia, ya que únicamente en 5 ocasiones se citaron razonamientos de sentencias de casación.¹³⁸ Sin embargo, los temas tratados por ellas se relacionaban con cómo se debe computar el plazo para que opere la prescripción, así como a la forma en que se debe apreciar la prueba.

Cuando se hace referencia a las pruebas en que se basaron para tomar la decisión, en la mayoría de las resoluciones se toma en cuenta los reportes de marcaciones, los

notificada el 29 de noviembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245995-2016*, 13 de mayo de 2016, notificada el 13 de mayo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253495-2016*, 15 de diciembre de 2016, notificada el 15 de diciembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243536-2016*, 09 de marzo de 2016, notificada el 14 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244323-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243735-2016*, 05 de abril de 2016, notificada el 07 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244485-2016*, 07 de abril de 2016, notificada el 15 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244419-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 241992-2016*, 03 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242042-2016*, 23 de febrero de 2016, notificada el 25 de febrero de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242473-2016*, 25 de febrero de 2016, notificada el 29 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248440-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249374-2016*, 11 de agosto de 2016, notificada el 15 de agosto de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249589-2016*, 18 de agosto de 2016, notificada el 19 de agosto de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244065-2016*, 18 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250715-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250063-2016*, 27 de septiembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249892-2016*, 17 de octubre de 2016, notificada el 17 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248780-2016*, 27 de julio de 2016, notificada el 28 de julio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246796-2016*, 23 de junio de 2016, notificada el 24 de junio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245989-2016*, 17 de marzo de 2016, notificada el 13 de mayo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245539-2016*, 06 de mayo de 2016, notificada el 06 de mayo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245509-2016*.

¹³⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244323-2016*.

¹³⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252508-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249892-2016*.

¹³⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249892-2016*.

¹³⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252337-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242473-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248440-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250063-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249892-2016*,

informes de faltas, el reglamento interno, entre otros. En 1 caso no se hizo referencia a prueba alguna,¹³⁹ y en dos, solo aquello que dijeron los informantes en la diligencia de investigación.¹⁴⁰

En las tablas siguientes se sintetizan los aspectos más relevantes de esta causal. Se debe tener en cuenta que se detallará el número de ocasiones en el que se hacía referencia a los parámetros que se expresan en la tabla y que representan “escenarios” en sentido amplio.

Tabla 8
Todas las subcausales de la causal 1

Todas las subcausales Número de casos 25	
Influye la alegación de enfermedad	No influye la alegación de enfermedad
-----	•
Influye la alegación de despido intempestivo	No influye la alegación de despido intempestivo
-----	• •

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 252337-2016, 252508-2016, 251880-2016, 245995-2016, 253495-2016, 243536-2016, 244323-2016, 243735-2016, 244485-2016, 244419-2016, 241992-2016, 242042-2016, 242473-2016, 248440-2016, 249374-2016, 249589-2016, 244065-2016, 250715-2016, 250063-2016, 249892-2016, 248780-2016, 246796-2016, 245989-2016, 245539-2016, 245509-2016.

Elaboración propia

¹³⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244419-2016*.

¹⁴⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252337-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248440-2016*.

Tabla 9
Todas las subcausales de la causal 1

Todas las subcausales Número de casos 25	
Invocan jurisprudencia	No jurisprudencia
• • • • •	Los restantes
Invocan doctrina	No doctrina
• •	Los restantes
Referencia a pruebas	
No	Si
•	Los restantes

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 252337-2016, 252508-2016, 251880-2016, 245995-2016, 253495-2016, 243536-2016, 244323-2016, 243735-2016, 244485-2016, 244419-2016, 241992-2016, 242042-2016, 242473-2016, 248440-2016, 249374-2016, 249589-2016, 244065-2016, 250715-2016, 250063-2016, 249892-2016, 248780-2016, 246796-2016, 245989-2016, 245539-2016, 245509-2016.

Elaboración propia

3. La otra cara de la moneda: cuando los inspectores niegan vistos buenos solicitados por los empleadores

En las siguientes líneas se estudiarán los casos en los que las peticiones de visto bueno de los empleadores fueron negadas por los inspectores del Trabajo del Guayas. Si bien es un número considerablemente inferior, se apreciará qué toman en cuenta cuando deciden no conceder las peticiones referidas.

3.1. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad

En esta subcausal, solo existió un caso en el periodo estudiado.¹⁴¹ Básicamente, se negó la petición porque el empleador no probó los hechos contenidos en su petición. Ello pese a que, según se aprecia en la resolución, sirvieron como pruebas los reportes biométricos, memorando sobre nuevos horarios de trabajo. Se estableció principalmente

¹⁴¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251034-2016*, 14 de noviembre de 2016, notificada el 18 de noviembre de 2016.

que no existía prueba del horario de trabajo del trabajador como el contrato de trabajo o reglamento interno.

En lo formal, se citó el artículo 172 del Código del Trabajo, así como el artículo 76 de la Constitución. También se citó el COGEP y la Ley de Seguridad Social en idéntico sentido que en los casos anteriores.

3.2. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo

En esta subcausal se negó la única petición existente del empleador por falta de pruebas, ya que no existían pruebas contundentes que demuestren con claridad que el trabajador haya incurrido en las faltas repetidas e injustificadas de asistencia.¹⁴² Entre las pruebas que constan en la resolución están los reportes de asistencia, el rol de pagos, acción de personal y las copias de un contrato colectivo.

En lo medular, la Inspectoría del Trabajo consideró que la alegación en torno a que el trabajador no registraba marcaciones a la salida de su trabajo no es suficiente por cuanto sí registraba marcaciones de entrada, por lo que concurría a su lugar de trabajo. Además, el empleador no presentó informantes acerca de la falta cometida.

En cuanto a la citación de jurisprudencia, ésta hacía referencia a la sana crítica. La norma citada del Código del Trabajo fue principalmente el artículo 172; y, se mencionó también al COGEP y a la Ley de Seguridad Social.

3.3. Abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa

Seis causas fueron negadas a los empleadores cuando alegaron que un trabajador abandonó su lugar del trabajo.¹⁴³ Como ha sido una constante, en todas ellas se citó el

¹⁴² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253207-2016*, 23 de diciembre de 2016, notificada el 23 de diciembre de 2016.

¹⁴³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246416-2016*, 01 de junio de 2016, notificada el 02 de junio de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245167-2016*, 05 de mayo de 2016, notificada el 05 de mayo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245442-2016*, 19 de abril de 2016, notificada el 19 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243233-2016*, 28 de marzo de 2016, notificada el 28 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244612-2016*, 10 de abril de 2016, notificada el 12 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245648-2016*, 24 de junio de 2016, notificada el 27 de junio de 2016.

artículo 172 del Código del Trabajo, así como el 76 de la Constitución excepto en una de ellas.¹⁴⁴

Otras normas del derogado Código de Procedimiento Civil fueron invocadas en todas las resoluciones. Lo mismo ocurrió con el artículo 88 de la Ley de Seguridad Social. En dos ocasiones se citó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.¹⁴⁵ En torno a la doctrina utilizada, en tres resoluciones se mencionó a la sana crítica.¹⁴⁶ En dos de ellas se citó a Guillermo Cabanellas para referirse a la “prueba procesal”.¹⁴⁷

La jurisprudencia fue invocada en una resolución. El contenido de dicho precedente hacía referencia a que “una vez presentado su reclamo por parte del trabajador alegando ser sujeto de despido intempestivo y aceptado éste, el empleador no puede solicitar Visto Bueno”.¹⁴⁸ Dicho razonamiento se desprende de una sentencia de 30 de octubre de 1996, de la Primera Sala de Laboral de la antigua Corte Suprema de Justicia.

En todos los casos se hizo referencia a pruebas constantes en el proceso como registros de asistencia, informes de faltas o denuncias realizadas a la Inspectoría del Trabajo.

Los escenarios que se resolvieron en torno a la negativa de la solicitud de visto bueno por abandono del trabajo se relacionan con la falta de pruebas para demostrar el abandono, o porque ante dudas interpretativas se debía aplicar la interpretación que más favorezca al trabajador.

En efecto, la Inspectoría del Trabajo consideró que la prueba documental debe estar respaldada con testimonios y que un documento elaborado por el departamento de Talento Humano no es un registro de entrada y salida (1).¹⁴⁹ En otro caso consideró que se debe negar el trámite porque en el registro de entradas y salidas no consta firma de responsabilidad alguna.¹⁵⁰ Esto sirvió de fundamento para dudar en torno al abandono del trabajo, por lo que la Inspectoría decidió negar la solicitud de visto bueno presentada por

¹⁴⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243233-2016*.

¹⁴⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245167-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245648-2016*.

¹⁴⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245167-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244612-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245648-2016*.

¹⁴⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245167-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245648-2016*.

¹⁴⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243233-2016*.

¹⁴⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245167-2016*.

¹⁵⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246416-2016*.

el empleador. En otro se señaló que no se demostró lo invocado en la solicitud de visto bueno y que por ello se debe aplicar el principio pro operario.¹⁵¹

En otro caso se negó la solicitud de visto bueno porque el trabajador había presentado una denuncia por despido intempestivo, pero, señala que también lo niega por no incurrir en la causal alegada.¹⁵² Finalmente, en una ocasión se aceptó la excepción de prescripción y se negó la petición de visto bueno por no confirmarse los hechos alegados.¹⁵³

En otras resoluciones se puede apreciar que ante alegaciones del trabajador relacionadas con que no se lo dejó ingresar a las instalaciones de la empresa o, que se encontraba privado de libertad, la Inspectoría no las examina y en consecuencia, no determina su relevancia positiva o negativa en la decisión del visto bueno.

3.4. Todas las subcausales de la causal 1

Fueron 16 las solicitudes de visto bueno que se negaron a los empleadores cuando alegaron la causal constante en el numeral 1 del artículo 172 del Código del Trabajo, sin determinar una subcausal específica.¹⁵⁴ El artículo del Código del Trabajo que se citó en todas las resoluciones fue el 172. Lo mismo ocurrió con el artículo 76 de la Constitución, aunque con dos excepciones.¹⁵⁵ En 13 de las 16 resoluciones se citó el COGEP,¹⁵⁶ y en 1

¹⁵¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245442-2016*.

¹⁵² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243233-2016*.

¹⁵³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244612-2016*.

¹⁵⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252684-2016*, 16 de diciembre de 2016, notificada el 16 de diciembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254865-2016*, 23 de enero de 2017, notificada el 24 de enero de 2017; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250104-2016*, 02 de septiembre de 2016, notificada el 12 de septiembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252935-2016*, 05 de diciembre de 2016, notificada el 05 de diciembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252543-2016*, 13 de diciembre de 2016, notificada el 14 de diciembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243458-2016*, 03 de marzo de 2016, notificada el 04 de marzo de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252220-2016*, 19 de enero de 2017; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250664-2016*, 14 de octubre de 2016, notificada el 17 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250203-2016*, 14 de octubre de 2016, notificada el 20 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254623-2016*, 23 de enero de 2017; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244619-2016*, 14 de abril de 2016, notificada el 15 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244568-2016*, 08 de abril de 2016, notificada el 08 de abril de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251004-2016*, 03 de octubre de 2016, notificada el 03 de octubre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250059-2016*, 28 de septiembre de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242016-2016*, 15 de febrero de 2016, notificada el 15 de febrero de 2016; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246011-2016*, 16 de mayo de 2016, notificada el 19 de mayo de 2016.

¹⁵⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243458-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242016-2016*.

¹⁵⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252684-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254865-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250104-2016*; Ecuador MDT,

no se hizo referencia alguna al cumplimiento de obligaciones patronales ante el IESS o la Ley de Seguridad Social.¹⁵⁷ El desaparecido CPC también fue citado en 3 resoluciones.¹⁵⁸

La doctrina se encuentra en 6 resoluciones y hace alusión a la sana crítica,¹⁵⁹ aunque solo en una de ellas se señala como fuente al Diccionario de Ciencias Jurídicas de Guillermo Cabanellas además de Couture.¹⁶⁰ Se aprecia el uso de jurisprudencia en 3 ocasiones.¹⁶¹ En 2 resoluciones se utilizó la misma jurisprudencia que se refiere al cómputo del plazo para que opere “la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador”.¹⁶² En otro caso se citó jurisprudencia que señalaba que la prueba está sujeta a la sana crítica, “En materia laboral, la apreciación de la prueba se sujeta a las reglas de la sana crítica, siendo menester que la resolución del juez se pueda sustentar racionalmente”.¹⁶³

En 15 de los 16 casos se hacía referencia a las pruebas que las partes aportaron al proceso, como reportes de marcaciones, informantes, contratos de trabajo, registros de asistencia, o reglamentos internos.¹⁶⁴ En la resolución restante no se hace mención de prueba alguna agregada por las partes, sin embargo la autoridad de trabajo hace constar una revisión realizada al Sistema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social donde ha

Resolución de visto bueno No. 252935-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 252543-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 252220-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250664-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250203-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 254623-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 244619-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 244568-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 251004-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250059-2016.

¹⁵⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250059-2016*.

¹⁵⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244619-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 244568-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 246011-2016.*

¹⁵⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254865-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250104-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 252220-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250664-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 254623-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 251004-2016.*

¹⁶⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251004-2016.*

¹⁶¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252684-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 244568-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250059-2016.*

¹⁶² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252684-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 244568-2016.*

¹⁶³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250059-2016*, 219.

¹⁶⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252684-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 254865-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250104-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 252935-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 252543-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243458-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 252220-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250664-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250203-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 254623-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 244619-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 244568-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 251004-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250059-2016; Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 246011-2016.*

verificado mediante Certificado de Afiliación al IESS, que el empleador ha cesado la relación laboral que lo vinculaba con el accionado.¹⁶⁵

Los escenarios más comunes que conocieron los inspectores del trabajo tienen relación con la calidad de las pruebas que aportaron los empleadores, aunque hay otros que merecen una breve revisión. En efecto, en varios casos se señaló que el listado de marcaciones no es idóneo;¹⁶⁶ que no hay constancia de las inasistencias al trabajo;¹⁶⁷ que no hay sellos o firmas de responsabilidad en los registros de asistencia;¹⁶⁸ o, que la programación de horarios no consta en el proceso.¹⁶⁹

Así mismo se negaron los trámites de visto bueno solicitados por los empleadores porque los testigos se equivocaban,¹⁷⁰ o porque sus dichos se contradecían con los documentos.¹⁷¹ Otro motivo fue la declaratoria de prescripción, porque consideraron que después de los 30 días en que ocurrieron los hechos, la acción estaba prescrita.¹⁷² Por último, también se negó una petición de visto bueno porque el trabajador se encontraba cesante.¹⁷³

En las tablas siguientes se sintetizan los aspectos más relevantes de esta causal. Se debe tener en cuenta que se detallará el número de ocasiones en el que se hacía referencia a los parámetros que se expresan en la tabla y que representan “escenarios” en sentido amplio.

¹⁶⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242016-2016*.

¹⁶⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252684-2016*.

¹⁶⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252935-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246011-2016*.

¹⁶⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243458-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252220-2016*.

¹⁶⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250059-2016*.

¹⁷⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252684-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243458-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 254623-2016*.

¹⁷¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252220-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244619-2016*.

¹⁷² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250203-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244568-2016*.

¹⁷³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242016-2016*.

Tabla 10
Todas las subcausales de la causal 1

Todas las subcausales	
Número de casos 16	
Relevancia de la no constancia de inasistencia como motivo para negar la petición de visto bueno	
No	Si
	• •
Relevancia de considerar no idóneo el listado de marcaciones como motivo para negar la petición de visto bueno	
No	Si
	•
Relevancia de considerar la prescripción como motivo para negar la petición de visto bueno	
No	Si
	• •
Relevancia de considerar la no existencia de firmas de responsabilidad en los registros de asistencia como motivo para negar la petición de visto bueno	
No	Si
	• •
Relevancia de considerar la contradicción o la equivocación de los testigos como motivo para negar la petición de visto bueno	
No	Si
	• • •

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 252684-2016, 254865-2016, 250104-2016, 252935-2016, 252543-2016, 243458-2016, 252220-2016, 250664-2016, 250203-2016, 254623-2016, 244619-2016, 244568-2016, 251004-2016, 250059-2016, 242016-2016, 246011-2016.

Elaboración propia

Tabla 11
Todas las subcausales de la causal 1

Todas las subcausales Número de casos 16	
Invocan jurisprudencia	No jurisprudencia
• • •	Los restantes
Invocan doctrina	No doctrina
• • • • • •	Los restantes
Referencia a pruebas aportadas por las partes	
No	Si
•	Los restantes

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 252684-2016, 254865-2016, 250104-2016, 252935-2016, 252543-2016, 243458-2016, 252220-2016, 250664-2016, 250203-2016, 254623-2016, 244619-2016, 244568-2016, 251004-2016, 250059-2016, 242016-2016, 246011-2016.

Elaboración propia.

4. Escenarios en 2021

En este acápite se analiza una muestra de las decisiones tomadas por la Inspectoría del Trabajo del Guayas en los trámites de visto bueno resueltos en 2021. En total son 7 resoluciones que se refieren a las solicitudes de parte de empleadores de terminar la relación laboral por la causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo. Como se señaló anteriormente, la causal 1 contempla 3 subcausales, que pueden ser alegadas de forma individual o en conjunto, consecuentemente la muestra aquí examinada contempla 4 resoluciones que se refieren a la causal 1 sin determinar subcausal específica,¹⁷⁴ y una resolución que se refiere a la subcausal 3.¹⁷⁵ En total, 5 solicitudes fueron aceptadas y otras 2 fueron negadas.

Reiterando que el análisis de una pequeña muestra de resoluciones del año 2021 tiene un carácter exploratorio y no determinante, y responde a la necesidad de contrastar

¹⁷⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 300169-2021*, 15 de abril de 2021, notificada el 16 de abril de 2021; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 305100-2021*, 09 de diciembre de 2021; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 300606-2021*, 28 de junio de 2021, notificada el 28 de junio de 2021; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 302858-2021*, 28 de septiembre de 2021.

¹⁷⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 305619-2021*, 19 de enero de 2021.

con el análisis más completo que se realizó de las resoluciones de visto bueno del año 2016. Los criterios de esta muestra son idénticos a los analizados anteriormente, esto es, son resoluciones emitidas ante solicitudes de visto bueno por parte de empleadores por la causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo, tal como se menciona en el párrafo anterior.

Para la obtención de las resoluciones se realizó la petición escrita de las mismas a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, la cual otorgó las 7 resoluciones que aquí se analizan. Entre las dificultades para su obtención se puede mencionar el cada vez mayor tiempo de espera (con relación al acceso a las resoluciones de 2016) para acceder a este tipo de documentos que son públicos.

En lo que respecta al análisis de las resoluciones señaladas, hay motivos por los que se autorizó dar por terminada la relación laboral, conforme consta en las resoluciones analizadas; por ejemplo, se observa que toma especial consideración en la Inspectoría como prueba de las faltas de asistencia, el no haber realizado las marcaciones correspondientes en el registro biométrico debido al abandono del trabajo por parte del trabajador.¹⁷⁶ El mismo criterio, aunque con señalamiento expreso de los días de abandono se aplicó en otros casos.¹⁷⁷ Cuando el trabajador alegó la presentación de una carta de renuncia enviada por correo electrónico al empleador, no fue considerada por la Inspectoría debido a que, según señala, no existía dicha carta, sino una notificación de desahucio que no produce el efecto de terminación de la relación laboral sin transcurrir el plazo para su cese definitivo, por lo que se concedió el visto bueno a la parte empleadora que solicitó expresamente la autorización de dar por terminada la relación de trabajo por abandono.¹⁷⁸

En todas las resoluciones analizadas de 2021 se invocaron normas constitucionales como legales para legitimar las decisiones. Se hizo referencia a los artículos 172 numeral 1 y 621 del Código del Trabajo, así como al artículo 76 numeral 7, literal 1) de la Constitución que se refiere a la motivación de las resoluciones de los poderes públicos, aunque esto último con excepción de una resolución.¹⁷⁹ Otras normas legales se citaron en las resoluciones de visto bueno, especialmente el COGEP y la Ley de Seguridad Social.

¹⁷⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 300169-2021*.

¹⁷⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 305100-2021*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 300606-2021*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 302858-2021*.

¹⁷⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 305619-2021*.

¹⁷⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 302858-2021*.

En lo que respecta a doctrina, se invocó en gran medida a la sana crítica para fundamentar las decisiones. Siempre que ocurría ello, los autores canónicos eran Eduardo Couture y el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas.¹⁸⁰ Solo en una resolución no se invocó doctrina,¹⁸¹ y en otra, se hacía referencia a la motivación, aunque sin señalar el autor, o se citaba a Santiago Sentis o Díaz de León para referirse a la prueba.¹⁸²

En todas las decisiones, con excepción de una,¹⁸³ se citó también jurisprudencia. En tres de ellas, se recurrió a sentencias de casación que se referían al carácter de los testimonios. Dichos fallos según las citas, fueron expedidos en 1958 y 1971.¹⁸⁴ En otra decisión, la cita de jurisprudencia tenía relación con la sana crítica y la configuración de la renuncia del trabajador, las cuales eran de los años 1997 y 2003.¹⁸⁵

Cuando se hace referencia a las pruebas que sirvieron de base para la toma de las decisiones, en todas ellas se hacían referencia a pruebas documentales, como registros biométricos y contratos de trabajo. También se valoraron los testimonios de los informantes, con excepción de un caso que no presentaron.¹⁸⁶

En otros dos casos de 2021, las peticiones de visto bueno de empleadores fueron negadas. Se aprecia en el primero, uno de los motivos para negar dichas solicitudes consistía en no haber presentado o demostrado documentadamente ni por medio de testimonios que el trabajador abandonó su puesto de trabajo, ello pese a que la parte accionada no compareció al proceso;¹⁸⁷ y, en el segundo, la Inspectoría del Trabajo del Guayas negó la petición de la parte empleadora por no haber demostrado la existencia de un vínculo laboral, señalando además que no es competente para conocer sobre las alegaciones de despido intempestivo.¹⁸⁸

En las dos resoluciones se citó al artículo 76 numeral 7, literal l) de la Constitución de la República, que se refiere a la garantía de la motivación de las resoluciones de los poderes públicos; también se invocó normas del Código del Trabajo que se refieren al

¹⁸⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 300169-2021*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 305100-2021*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 300606-2021*.

¹⁸¹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 302858-2021*.

¹⁸² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 305619-2021*.

¹⁸³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 302858-2021*.

¹⁸⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 300169-2021*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 305100-2021*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 300606-2021*.

¹⁸⁵ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 305619-2021*.

¹⁸⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 302858-2021*.

¹⁸⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 301776-2021*, 02 de julio de 2021, notificada el 02 de julio de 2021.

¹⁸⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 299835-2021*, 16 de julio de 2021. Se debe tener en cuenta que la resolución en cuestión es una segunda decisión tomada después de que un juez, a través de una acción de protección, declarara la nulidad de la primera.

visto bueno, así como varias disposiciones del COGEP. En las dos decisiones se hace referencia a doctrina, en especial a la sana crítica, aunque no se cita el autor de la misma; en una de ellas se hace referencia al concepto “retrotraer”, para lo cual se vale del Diccionario de la Real Academia Española.¹⁸⁹ En lo que respecta a jurisprudencia, en una resolución se cita sentencias de casación de los años 1958 y 1971 que se refieren al carácter de los testimonios.¹⁹⁰

Como se ha evidenciado en esta muestra de resoluciones de visto bueno de 2021, la Inspectoría del Trabajo del Guayas mantiene escenarios, citas de doctrina, normativa y jurisprudencia que se corresponden con los analizados en este trabajo y que develan una práctica que se mantiene.

En este capítulo se han apreciado varios de los escenarios más comunes que son resueltos en la Inspectoría del Trabajo del Guayas, bien para aceptar o para negar las solicitudes de visto bueno de la parte empleadora. Son escenarios que dan cuenta de hechos específicos que pueden considerarse relevantes en la práctica jurídica cotidiana en sede administrativa, aunque su racionalidad o motivación pueda ser cuestionada, como se verá en el siguiente capítulo.

Sin embargo, estos mismos escenarios revelan que su formación es más accidentada que planificada. Las resoluciones han mostrado que la relevancia de una justificación, de las disposiciones normativas, de la doctrina o jurisprudencia, se aprecian solo en la medida en que se acumulan una sobre otra, haciendo que la garantía del visto bueno sea de mero trámite y que el derecho humano al trabajo transite por el azar de las interpretaciones en el mejor de los casos.

Ciertamente, la exigibilidad del derecho humano al trabajo, no puede quedarse anclada en la mera contemplación de resoluciones cuya virtud consiste en acumular citas de diverso tipo, sin embargo, este estudio constituye un diagnóstico que sirve precisamente para verificar que las grandes construcciones teóricas no necesariamente tienen recepción práctica en las instituciones donde más se necesitan. Pese a ello, es también pertinente saber que desde los derechos humanos es posible fundamentar instituciones como el visto bueno, en la medida que constituyen una garantía para la tutela o exigibilidad de derechos sustantivos como el derecho humano al trabajo.

¹⁸⁹ *Ibíd.*

¹⁹⁰ *Ibíd.*

Capítulo tercero

La motivación de las resoluciones de los inspectores de trabajo y los derechos humanos

En el capítulo anterior se observó cómo se protegía el derecho humano al trabajo en sede administrativa, apreciándose diversos escenarios tanto para aceptar una petición de visto bueno, como para negarla, cuando se fundamentaba en la causal 1 del artículo 172 del Código del Trabajo.

Este capítulo es una crítica acerca de la validez de los argumentos utilizados en las resoluciones de visto bueno por parte de la Inspectoría del Trabajo del Guayas, cuyos escenarios se analizaron anteriormente. Audita las razones utilizadas por la Inspectoría sobre la base del modelo argumentativo de Toulmin, y, propone una adaptación del mismo teniendo en cuenta el enfoque derechos humanos

1. La validez de los argumentos de las resoluciones de visto bueno

En este apartado se examina la validez de las resoluciones de los inspectores del Trabajo del Guayas. Para ello, se estudiarán a profundidad las decisiones más representativas que se dieron dentro de los escenarios comunes que vimos en el capítulo anterior.

La validez o corrección de un argumento depende de varios factores, entre los que se deben resaltar, la existencia y seguimiento de precedentes, la construcción de premisas relacionadas con la conclusión. Estos son aspectos formales de la argumentación y difieren de los aspectos materiales, los cuales tienen como característica principal su contenido de verdad y corrección.¹⁹¹ Así por ejemplo, no interesa propiamente la premisa de que el que mate a otro será castigado con una pena de 20 años, sino, que lo que allí se dice, en los hechos, sea verdadero.¹⁹²

En el campo del derecho laboral se puede establecer una similitud con respecto a la premisa: se autoriza la terminación del contrato de trabajo por faltas repetidas e injustificadas. Interesa que efectivamente en los hechos,¹⁹³ existan las faltas repetidas y

¹⁹¹ Manuel Atienza, *Curso de Argumentación Jurídica* (Madrid: Trotta, 2013), 275.

¹⁹² *Ibíd.*

¹⁹³ *Ibíd.*, 13.

que ellas sean injustificadas para que la conclusión de dar por terminado el contrato sea materialmente correcta.

En el campo formal, como señalamos anteriormente, son importantes las premisas y la conclusión, pero haciendo abstracción del contenido de verdad.¹⁹⁴ Es decir, es posible analizar formalmente una decisión por la utilización de las premisas y la conclusión, sin que en la práctica o en los hechos, su contenido sea materialmente verdadero.

Atienza señala que en este punto es importante el concepto de inferencia. No interesa propiamente cómo se argumenta, sino las condiciones que tienen que respetarse para que el razonamiento pueda considerarse válido.¹⁹⁵ Si la premisa de las faltas repetidas e injustificadas es correcta, entonces se puede pasar de la premisa a la conclusión infiriendo que es razonable concluir que opera la terminación del contrato de trabajo.

El autor referido, sin embargo, señala otro modelo de argumentar denominado pragmático que ha sido de enorme importancia y que se seguirá en adelante para analizar las resoluciones de los inspectores del Trabajo en esta investigación. Este enfoque presupone un desdoblamiento en dos agentes razonadores y su éxito depende de la persuasión del otro respetando ciertas reglas.¹⁹⁶

Ese enfoque pragmático es el de Stephen Toulmin, por el cual, cualquier argumento debe cumplir con al menos los siguientes elementos: pretensión, razones, garantía y respaldo.¹⁹⁷ Esto implica que se considere *pretensión* cuando la parte empleadora quiere dar por terminado el contrato de trabajo por faltas repetidas e injustificadas, lo cual presupone a su vez, que el trabajador pueda cuestionar dicha pretensión. En ese escenario, el empleador podría dar *razones* a favor de esa pretensión, aportando pruebas de las faltas, ante lo cual, el trabajador podrá discutir nuevamente los hechos.¹⁹⁸ Pese a esto, no es suficiente la pretensión y las razones, sino que éstas deben tener una *garantía*, que consiste en reglas que autoricen el paso de un enunciado a otro, que en este caso lo constituye la regla del Código del Trabajo que autoriza dar por terminada la relación laboral. Pero, esa regla se debe respaldar en este caso, en un artículo de origen legal, lo cual garantiza que la pretensión-conclusión no sea arbitraria y que exista seguridad jurídica.

¹⁹⁴ *Ibíd.*, 110.

¹⁹⁵ *Ibíd.*

¹⁹⁶ *Ibíd.*, 111.

¹⁹⁷ *Ibíd.*

¹⁹⁸ La explicación está basada en los ejemplos de Atienza sobre el modelo planteado.

A lo anterior hay que agregar la existencia de condiciones de refutación en el paso de la pretensión a la conclusión; y de cualificadores modales en este mismo espacio que hacen “presumible” dicho paso, como se aprecia en la siguiente figura.

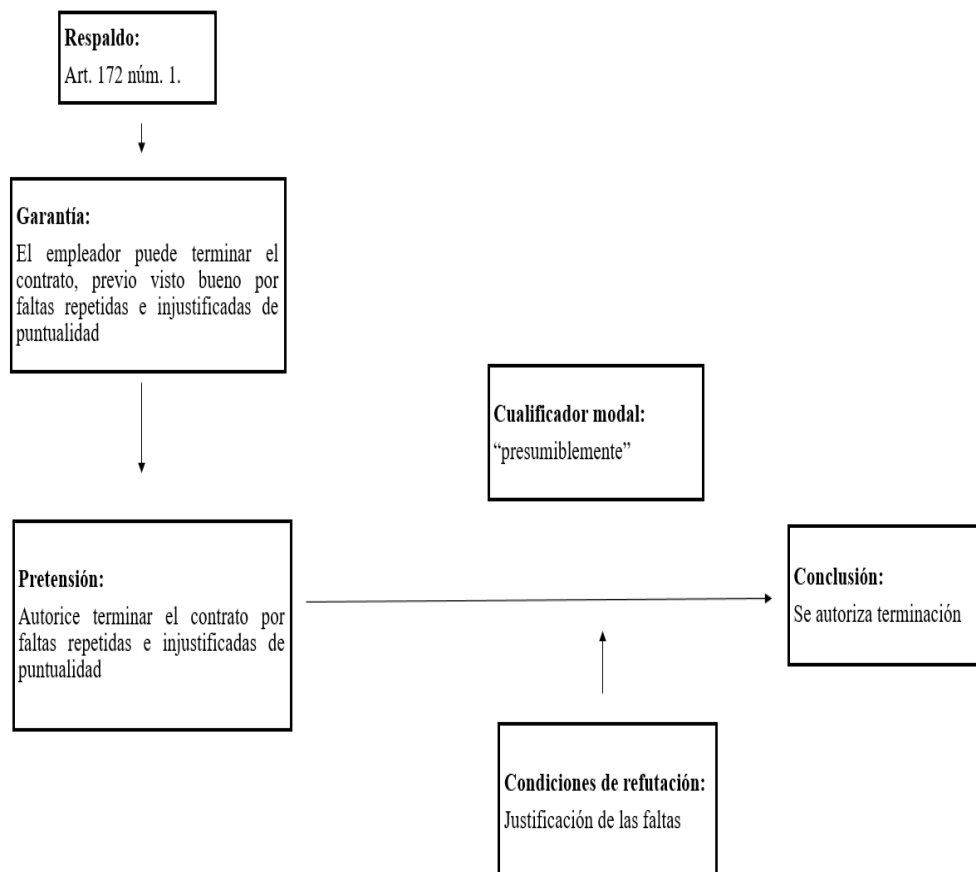


Figura 1. Esquema de la argumentación de Stephen Toulmin aplicado a la presente investigación
Fuente: Manuel Atienza (2013) y Código del Trabajo, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 172.
Elaboración propia

2. Esquema de la causal faltas repetidas e injustificadas de puntualidad

Como se señaló en el anterior capítulo, los escenarios en torno a la concesión de vistos buenos solicitados por los empleadores son múltiples. A continuación, se verá si esas decisiones se enmarcan dentro de un modelo formal de argumentación pragmático, y por tanto, si pueden o no considerarse argumentadas.

Uno de esos casos es el que se aprecia en el trámite número 243982-2016.¹⁹⁹ En él, se resolvió aceptar una solicitud de visto bueno al empleador porque la trabajadora

¹⁹⁹ Ecuador MDT, *Resolución de Visto Bueno No. 243982-2016*, 22 de marzo de 2016, notificada el 24 de marzo del 2016. Este trámite de visto bueno consta de dos resoluciones emitidas por diferentes

acudió a su trabajo con varios minutos de retraso durante varios días. La defensa de la trabajadora argumentó que estaba embarazada “anexando” al proceso exámenes y citas médicas. La Inspectoría del Trabajo no consideró esos documentos porque no se referían a los atrasos materia de la controversia. El esquema de esa resolución es como se muestra en la Figura 2.

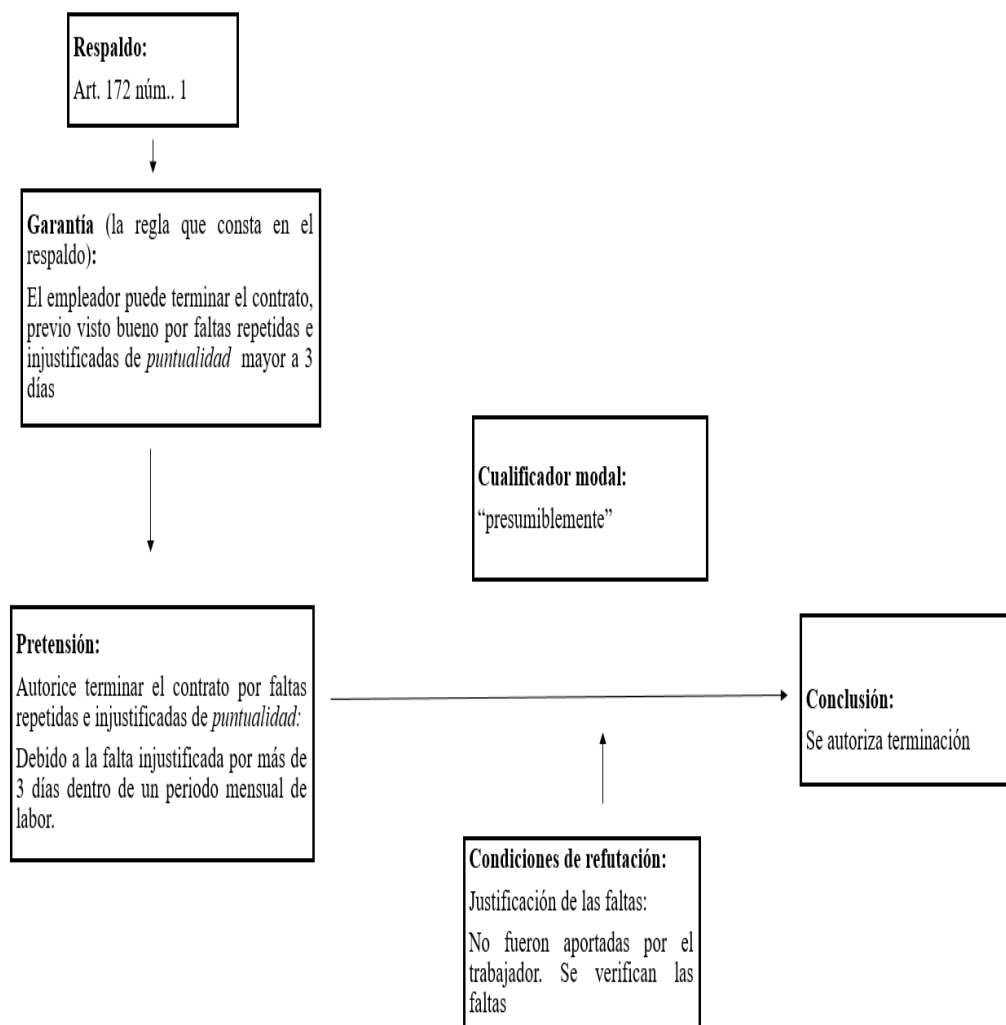


Figura 2. Caso 1 Primera resolución concedido visto bueno: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Puntualidad

inspectores de trabajo del guayas, quienes han resultado sobre los mismos hechos, pruebas y partes intervinientes; el motivo se debe a que una vez dada la primera resolución de visto bueno con resultado concedido, la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, de oficio emite resolución en fecha 26 de abril del 2016, declarando la nulidad de pleno derecho del acto administrativo emitido por el Inspector que conoció y resolvió el trámite administrativo, disponiendo el resorteo de la causa a fin de retrotraer sus efectos jurídicos al momento procesal de dictar resolución dentro del referido trámite. Consecuentemente dicho expediente es resorteado a otra autoridad de trabajo, quien emite la nueva resolución del caso en fecha 03 de mayo del 2016, siendo el resultado el rechazo (niega) del visto bueno solicitado.

Fuente: Resolución de Visto Bueno No. 243982-2016, 22 de marzo del 2016, notificada el 24 de marzo del 2016 (resolución posteriormente nulitada de oficio por la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil).

Elaboración propia

Una vez dictada esta resolución, el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil decidió avocar conocimiento de ese caso, y de oficio, declarar su nulidad, para que se analice “la verdad procesal” y si resultaría aplicable “el principio de protección especial de estabilidad laboral de las mujeres embarazadas”.

El caso fue conocido por otro inspector del Trabajo, el cual resolvió no aceptar la petición de visto bueno porque la trabajadora merece una protección reforzada debido a su estado de embarazo.²⁰⁰ Llegó a esa conclusión porque “el criterio de puntualidad tiene que ceder frente al criterio de tiempo prudencial para llegar a su lugar de trabajo”.

Debido a que esta última resolución es la que causa efecto en la situación jurídica de las partes procesales, aplicaremos a ella el esquema propuesto para determinar si fue o no razonable, no conceder el visto bueno solicitado. Se puede, sin embargo, cuestionar la extraña decisión de declarar de oficio la nulidad de una resolución cuando no se tiene competencia para ello,²⁰¹ así como paradójicamente que no se hayan declarado esas mismas nulidades en otro caso, pese a que han sido solicitadas expresamente.²⁰²

²⁰⁰ Ecuador MDT, *Resolución de Visto Bueno No. 243982-2016*, 03 de mayo de 2016, notificada 03 de mayo de 2016.

²⁰¹ Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 183, inc.2. Art. 183, inc. 2.- “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.” Así también la jurisprudencia se ha referido a la figura de revisión de visto bueno estableciendo que “Concedido el visto bueno, éste puede ser impugnado ante el Juez de Trabajo, para reclamar las indemnizaciones correspondientes al despido ilegal ya que únicamente tiene el valor de informe. Además es de anotar que la figura de revisión de visto bueno es inexistente en nuestro sistema legal, pues no contempla tal recurso jerárquico.”*

*Ecuador Segunda Sala de lo Laboral y Social, “*Sentencia 21-ene-1997*”, en Rep. Jur. T.XLIII, 1997, 136.

²⁰² Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249488-2016*, 22 de agosto de 2016, notificada el 24 de agosto de 2016. Resolución de visto bueno fue negada, posteriormente consta solicitud de apelación y también que se deje sin efecto dicha resolución considerada inmotivada por el solicitante, alegando que toda resolución carente de motivación será nula, dicho requerimiento fue atendido por la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil en fecha 23 de septiembre del 2016, manifestando entre otros: “Del estudio de la solicitud como de la revisión de las piezas procesales se determina que el solicitante ha invocado en su solicitud el artículo 344 del Código del Trabajo, para discutir asuntos inherentes a un trámite de visto bueno, que en su momento fueron analizados, discutidos y evacuados por el Inspector del Trabajo, no pudiendo la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, interferir en las atribuciones que la ley ha conferido a los Inspectores de trabajo, debiendo obedecer su actuación al principio de legalidad. Se observa de igual manera que le solicitante olvida que la resolución del inspector, ya sea negado o concedido el visto bueno, solo tiene el valor de informe, por lo que al no tener carácter de sentencia y por lo mismo al no causar ejecutoria, no es susceptible de apelación, ante el Director Regional del Trabajo, lo que no afecta el derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, [...] en aplicación de lo dispuesto en el artículo 183, 545, 621 del Código del Trabajo y artículo 226 de la Constitución de la República, en mi Calidad de Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, en uso de las atribuciones constitucionales y legales, RESUELVO inadmitir el recurso de

La resolución analizada se enfrenta al dilema de si debe o no aceptar la pretensión del empleador de dar por terminada la relación laboral porque la parte trabajadora ha faltado a la puntualidad de manera reiterada. Las condiciones de refutación que deberían tenerse en cuenta consisten en si dichas faltas están o no justificadas.

En la resolución se aprecia que la Inspectoría del Trabajo tiene conciencia de que existe normativa que señala que el estado de embarazo no exime de la posibilidad de que sea objeto de una petición de visto bueno, porque cita el artículo 154 del Código del Trabajo que señala de manera expresa que puede ser objeto de un visto bueno, aunque la trabajadora esté embarazada.

Sin embargo, la resolución analizada no se refiere a las condiciones de refutación que bloquearían la pretensión de dar por terminada la relación laboral vía visto bueno. Las únicas condiciones de refutación exigidas por el Código del Trabajo se refieren a la justificación de las faltas de puntualidad. La Inspectoría del Trabajo del Guayas evade esta cuestión y únicamente hace referencia a la necesidad de las mujeres embarazadas de gozar de una protección especial, pese a que la misma legislación de forma expresa veta esa justificación.

Ante la ausencia de condiciones de refutación y verificados los hechos alegados por el empleador, se debía concluir que se autorizaba la terminación de la relación laboral. Pero, al contrario, se decidió por mera autoridad, esto es, sin importar el contenido de las disposiciones legales, no conceder el visto bueno solicitado.

apelación interpuesto por [...] debido a que la vía legal para la impugnación de la resolución del trámite de visto bueno es la establecida en el inciso segundo del Artículo 183 del Código del Trabajo...”

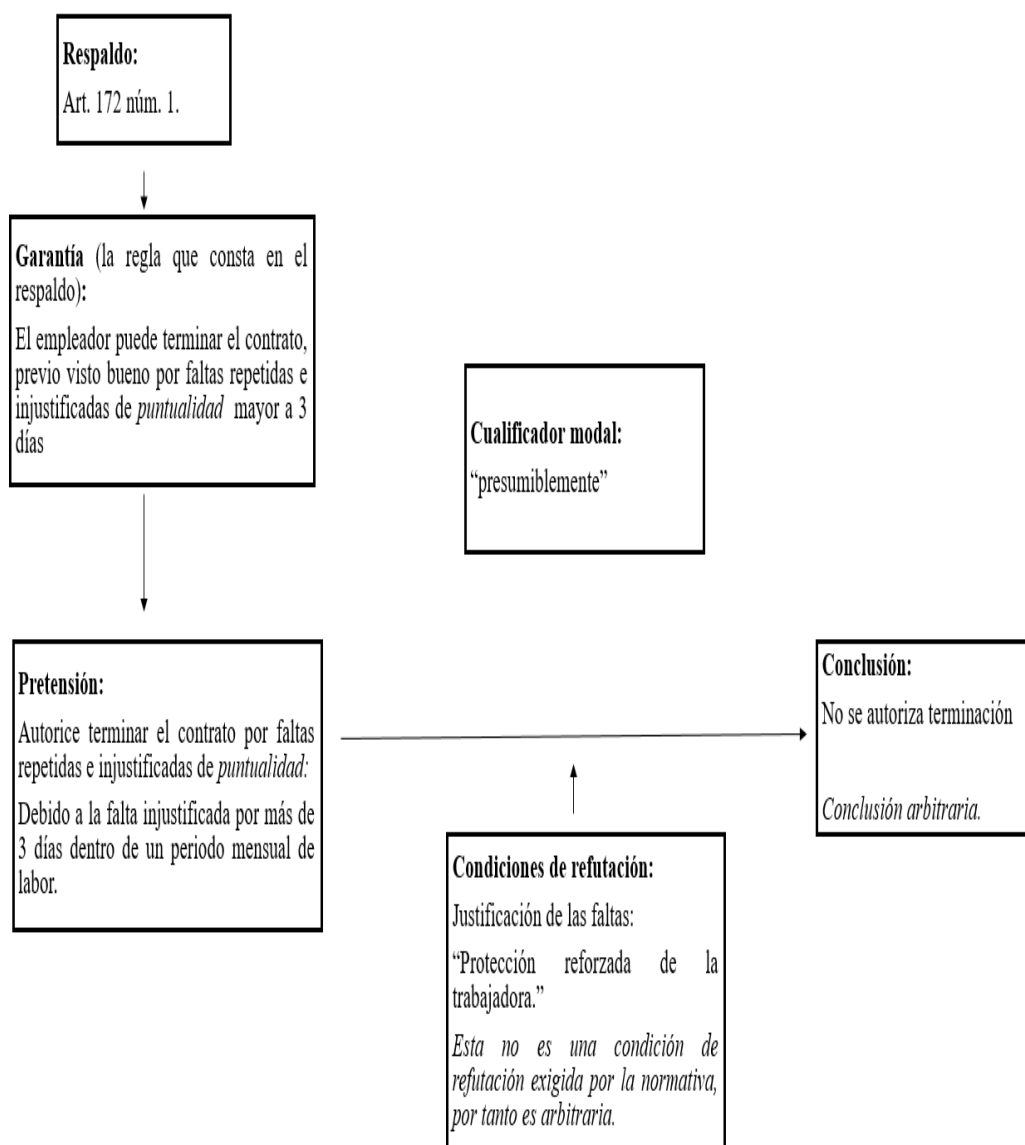


Figura 3. Caso 1 Nueva resolución negado visto bueno: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Puntualidad

Fuente: Resolución de Visto Bueno No. 243982-2016, 03 de mayo de 2016, notificada 3 de mayo de 2016.

Elaboración propia

3. Esquema de la causal faltas repetidas e injustificadas de asistencia

Este esquema ideal puede replicarse en cada caso y en cada causal para determinar si las decisiones cumplen al menos con la carga de argumentar sus decisiones conforme a un modelo ampliamente difundido en el campo de la argumentación jurídica. Ello implica motivar las decisiones y descubrir las razones por las que se concedió o negó una petición de visto bueno.

En el caso número 244538-2016,²⁰³ la Inspectoría del Trabajo del Guayas resolvió conceder el visto bueno solicitado por la parte empleadora y en consecuencia autorizar dar por terminada la relación laboral que mantenía con el trabajador. En la resolución se aprecia que se alegó por parte del empleador la falta de asistencia al trabajo los días 18 y 24 de febrero y los días 02 y 03 de marzo de 2016. En este escenario sería posible establecer las faltas al trabajo por más de tres días dentro de un periodo mensual de labores, si se lo cuenta desde que se produjo la primera falta.

El respaldo lo constituye el artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo, y la garantía, la regla constante en este mismo artículo. La pretensión es una especie de conclusión anticipada, porque, de aceptarse los motivos allí expuestos por parte de la contraparte, o porque no existen condiciones de refutación fuertes en su contra, esa pretensión pasaría a ser una conclusión en sentido estricto.

El escenario que se presenta a continuación en este caso suele también ser el más usual en las decisiones de la Inspectoría Provincial del Guayas cuando decidieron sobre peticiones de visto bueno por faltas repetidas e injustificadas de asistencia por parte del trabajador.

Se debe poner especial énfasis en las posibles condiciones de refutación. En casos no controvertidos, es fácil pasar de la pretensión a la conclusión, pero, cuando existen tales condiciones de refutación, el esfuerzo por argumentar debe ser mayor. Así por ejemplo, existen casos en los que se señaló la existencia de una solicitud de vacaciones que no fue aprobada, o que no se han presentado documentos sobre lesiones que habría sufrido un trabajador en un asalto, o que ésta no se haya comunicado por escrito.

Estas son condiciones de refutación que deben ser superadas por la pretensión con argumentos, si se quiere pasar a la conclusión. Si una de esas condiciones de refutación es más fuerte que la pretensión, entonces el paso a la conclusión está cerrado y no será posible la autorización de dar por terminada la relación laboral a través del visto bueno. La evidencia muestra que estas condiciones de refutación no fueron lo suficientemente fuertes para que sean consideradas por los inspectores del Trabajo del Guayas como para no dar paso a la referida terminación del contrato de trabajo, al menos desde la óptica de los inspectores del Trabajo del Guayas en 2016.

²⁰³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*.

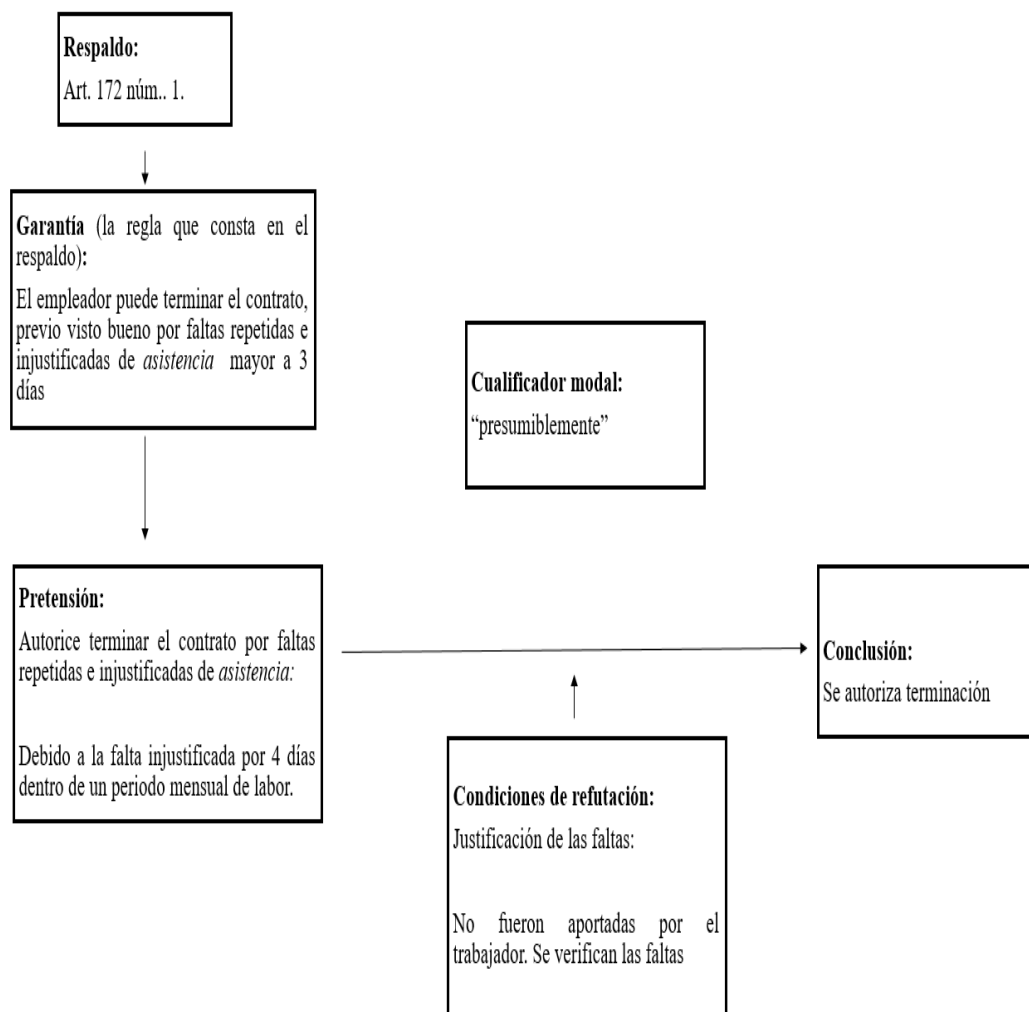


Figura 4. Caso 2: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Asistencia
Fuente: Resolución de Visto Bueno No. 244538-2016.
Elaboración propia

Si bien ese es el escenario ideal en torno al paso de la pretensión a la conclusión, se debe examinar con más detenimiento las denominadas condiciones de refutación, esto es, argumentos o contrargumentos que podrían vencer a la pretensión. Es decir, si se pretende dar por terminado un contrato de trabajo por faltas *injustificadas*, una condición de refutación con rango fuerte debería ser la existencia de esas faltas o que éstas estén justificadas.

En las resoluciones analizadas se observa la presencia de condiciones de refutación como haber dirigido una solicitud de vacaciones que no habría sido aprobada,²⁰⁴ y, haber sido asaltado, tener lesiones y recibir la orden de dirigirse a su domicilio.²⁰⁵ Estas condiciones, como se vio en el capítulo anterior, no fueron suficientes

²⁰⁴ Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 243406-2016.

²⁰⁵ Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250866-2016.

para los inspectores del Trabajo que autorizaron dar por terminada la relación laboral, pese a lo cual, a continuación, nos cuestionaremos en qué medida estos argumentos debían ser o no relevantes para dar o no paso a la conclusión de autorizar la terminación de la relación laboral.

Una de las primeras refutaciones a la pretensión de que se autorice la terminación de la relación laboral es la existencia de la solicitud de vacaciones que no habría sido aprobada, conforme a las normas internas del departamento de Talento Humano de la parte empleadora.²⁰⁶ Esto sirvió para que la Inspectoría del Trabajo autorice la terminación del referido contrato.

Si asumimos que las normas internas de un empleador determinan la necesidad de contar con una autorización para gozar de vacaciones, podríamos también cuestionarnos si esas normas son válidas o no, si fueron aprobadas por una autoridad competente, si fueron no conocidas por el trabajador, o si revisten la categoría de un reglamento interno para los trabajadores.

En este sentido, las normas internas de un departamento no necesariamente tienen que ser conocidas por quienes no trabajan directamente en dicha dependencia. Inclusive, se debería saber si en el contrato de trabajo se establece o no el periodo de vacaciones que debería gozar el trabajador, conforme el artículo 73 del Código del Trabajo.

Estas anotaciones nos sirven para observar que la pretensión de la parte empleadora puede no necesariamente pasar a la conclusión libremente. Si la ausencia del lugar del trabajo está justificada por la petición de vacaciones y por su ejercicio derivado, no se debería autorizar dar por terminada la relación laboral. Si, por ejemplo, el trabajador presentó la solicitud de vacaciones y no se le dio una respuesta, es posible preguntar si el empleador omitió comunicar la suspensión de vacaciones conforme el artículo 74 del Código del Trabajo.

En la resolución no se tocan aspectos relacionados con el alcance de las normas internas, si recibió o no respuesta a la petición de vacaciones el trabajador, o si el periodo en que cabía ejercerlas constaba o no en el contrato de trabajo. Si se tomaban en cuenta estas posibilidades, la decisión pudo ser otra porque se justificaría la ausencia del lugar del trabajo del trabajador, conforme se aprecia en la siguiente figura.

²⁰⁶ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*.

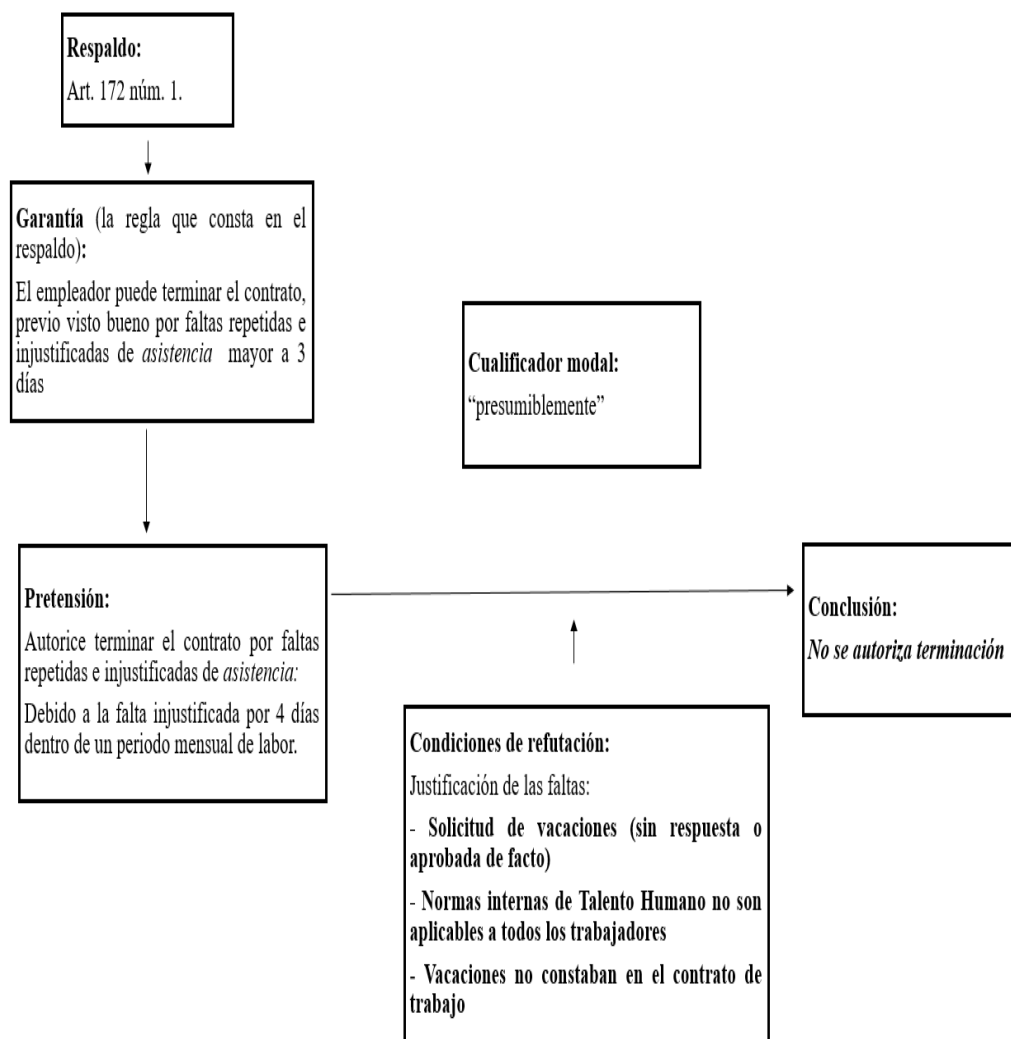


Figura 5. Caso 3: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Asistencia con condiciones de refutación (condiciones hipotéticas inspiradas en la revisión de escenarios de resoluciones de visto bueno)

Fuente: Inspiración de escenarios varios de resoluciones de Visto Bueno.
Elaboración propia

El solo hecho de considerar la existencia de condiciones de refutación y su problematización dan cuenta de la fragilidad de las conclusiones que se emiten en la Inspectoría del Trabajo. En este caso, existían argumentos o condiciones de refutación que hacían que la pretensión del empleador tenga serios obstáculos en su tránsito a la conclusión de autorizar la terminación de la relación laboral por visto bueno. El no considerarlos de forma suficiente provocó que se autorice la terminación de la relación laboral pese a que, por lo menos, existían dudas en torno a la interpretación y aplicación de la causal en referencia.

En torno a otro escenario señalado en los casos resueltos por faltas repetidas de asistencia, se observa que se autorizó terminar la relación laboral, pese a que se había

alegado haber sido asaltado y que el empleador le habría dado la orden al trabajador de dirigirse a su domicilio. La inspectora del Trabajo que conoció el caso número 250866-2016,²⁰⁷ autorizó la terminación del contrato de trabajo señalando que no se presentaron los documentos de las lesiones que habría sufrido el trabajador, por lo que consideró necesario “presumir” las faltas.

Como se aprecia, la pretensión en este caso consistía en que se autorice la terminación del contrato de trabajo por las faltas repetidas e injustificadas, y la conclusión fue que aquella procedía porque no existían documentos de las lesiones sufridas. El punto relevante aquí consiste en verificar si las condiciones de refutación eran fuertes como para no dar paso a la conclusión, o si por el contrario eran débiles como para dar paso a la conclusión.

Las condiciones de refutación que se deben tener en cuenta se relacionan con si es necesario considerar como suficientes las afirmaciones del trabajador en cuanto a las lesiones sufridas por el asalto del que habría sido objeto, así como de la comunicación que habría dado al empleador y la “orden” de que se dirigiera a su residencia.

Ciertamente, estamos ante un escenario probatorio, pero también de “presunciones” como se afirma en la resolución analizada. De allí que sea necesario determinar si existe una presunción de las faltas de asistencia, así como si aquella es suficiente para autorizar la terminación de la relación laboral.

La presunción consta en el artículo 177 del Código del Trabajo y establece que se debe comunicar por escrito al empleador la enfermedad sufrida y dentro de los tres días, ya que, de lo contrario, se presumirá que no existe tal enfermedad. Ante una disposición clara que se vincula con la necesidad de una comunicación escrita por parte del trabajador de las lesiones sufridas, las condiciones de refutación se vuelven débiles y, por tanto, no son suficientes para detener el paso a la conclusión.

²⁰⁷ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250866-2016*.

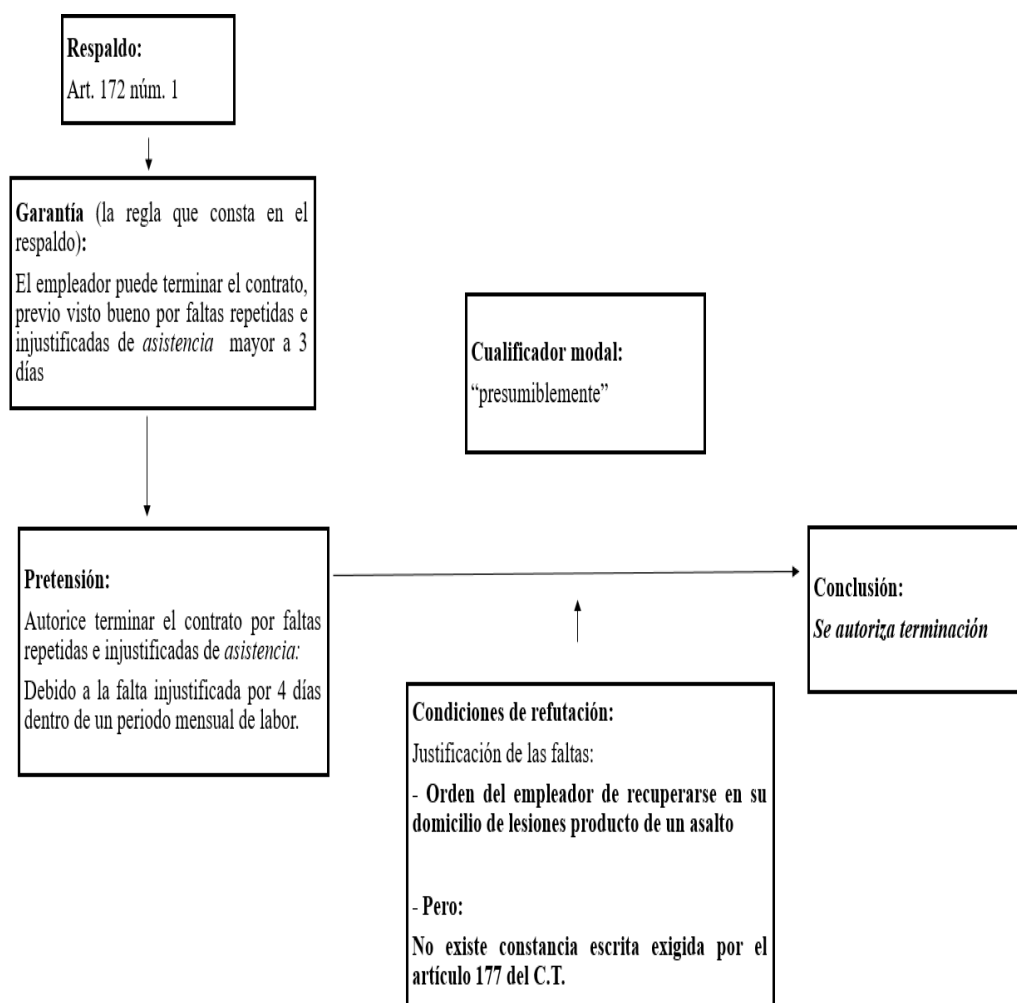


Figura 6. Caso 4: Esquema argumentativo Subcausal Falta de Asistencia con condiciones de refutación

Fuente: Resolución de Visto Bueno No. 250866-2016.

Elaboración propia

Se aprecia que las condiciones de refutación son débiles, por tanto, no se puede frenar la pretensión del empleador. Pero, ello no quiere decir, porque no se aprecia de la lectura de la resolución, que efectivamente la parte empleadora dijera al trabajador que se dirigiera a su domicilio o que éste tuviera lesiones. Es más, no existen criterios jurisprudenciales que traten este escenario en la jurisprudencia de casación.

De existir criterios de cierre en torno a esta problemática, las conclusiones podrían variar porque concretarían las posibilidades de decisión sobre escenarios más precisos, o al menos, con criterios de similitud para resolver.

4. Esquema de la causal de abandono del trabajo

En el capítulo anterior se señaló que, cuando los inspectores del Trabajo del Guayas conocían peticiones de visto bueno por esta causal por parte de los empleadores, tendían a aceptarlas. Si bien los trabajadores alegaron en varias ocasiones que fueron despedidos de su trabajo, los inspectores del trabajo señalaron que el despido debe tratarse en un juzgado laboral.

A continuación, se procede a verificar, siguiendo el esquema propuesto, si ese argumento resiste las condiciones de refutación que señalaron los trabajadores o, si por el contrario, es muestra de la arbitrariedad en la toma de este tipo de decisiones.

En principio, la conclusión a la que se arribaría es nada dificultosa, ya que, si se abandona el trabajo por más de tres días consecutivos, la consecuencia será que se concede el visto bueno. Pero, si hay una causa de justificación que frene esa posibilidad, la solicitud debe ser negada. Es decir, lo fundamental en el tránsito de la pretensión a la conclusión es, la existencia de condiciones de refutación y su análisis de relevancia.

Una vez verificada la ausencia o el abandono del trabajador de su lugar de trabajo, los argumentos se concentraron en la existencia de un motivo para la ausencia del lugar del trabajo, entre las que se destacan: el despido del trabajador, el no dejar ingresar al trabajador en la empresa o, que se encontraba en prisión.

Si se consideran a estos motivos lo suficientemente relevantes para justificar la ausencia del puesto de trabajo para que opere el abandono, las solicitudes de visto bueno debían ser negadas. Así por ejemplo, si se considera relevante la alegación en torno al despido intempestivo o al impedimento de ingreso a la empresa en donde labora el trabajador, la conclusión a la que llegaron los inspectores cambiaría: si existió el despido intempestivo, no existió el abandono del trabajo porque la voluntad del empleador ya se expresó; si no se permitió el ingreso al trabajo del trabajador, la voluntad del empleador consistía en prescindir de sus servicios.

Ciertamente, estas son solo algunas de las posibilidades existentes en torno a su consideración. En los hechos, los inspectores consideraron que ante la alegación del despido intempestivo y pese a las evidencias que aportaban los trabajadores se aceptaba el visto bueno porque la determinación del despido intempestivo le correspondía a un

juez. Si bien ese es un argumento refutable, fue utilizado por los inspectores del trabajo en la causal del abandono en 4 de los 32 casos que conocieron.²⁰⁸

Podría cuestionarse el rol probatorio de las alegaciones o condiciones de refutación. Así, por ejemplo, se podría exigir una denuncia del despido intempestivo, para que sea valorado por la Inspectoría, así como la denuncia del no ingreso al lugar del trabajo, o que la privación de la libertad sea de carácter provisorio. Estas cuestiones debían ser tratadas, pero no se lo hizo, lo que las vuelve defectuosas.

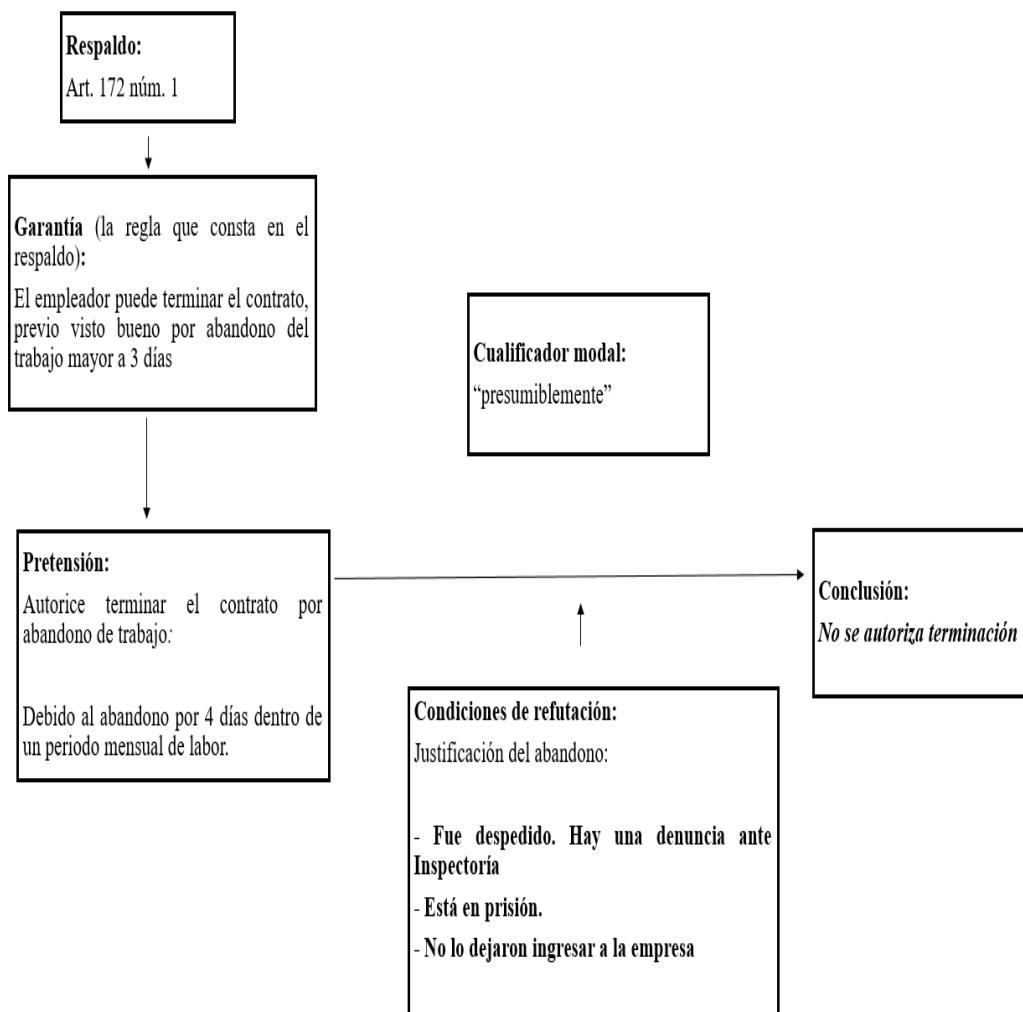


Figura 7. Caso 5: Esquema argumentativo Subcausal Abandono con condiciones de refutación
Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 250799-2016, 242237-2016, 248972-2016, 247422-2016, 250463-2016.²⁰⁹

Elaboración propia

²⁰⁸ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250799-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242237-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248972-2016*. Trabajador alegaba además que no lo dejaban ingresar a la empresa. Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 247422-2016*.

²⁰⁹ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No.250463-2016*. En este trámite se señala que el trabajador se encontraba en prisión.

Las condiciones de refutación señaladas eran relevantes para evaluar si procedían o no las pretensiones de los empleadores. Su falta de análisis derivó en arbitrariedad en la toma de decisiones pues, de ellas dependía la posibilidad de no autorizar la terminación de la relación laboral.

5. Esquema de todas las subcausales de la causal 1

Como se vio en el capítulo anterior, los empleadores pueden alegar en una sola petición faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, de asistencia, o el abandono del trabajo. Muchos de estos casos tienen similitud con los analizados en anteriores esquemas. Así por ejemplo, se hallan justificaciones que se relacionan con que los trabajadores fueron obligados a renunciar, que fueron despedidos o que se encontraban con alguna enfermedad.

El esquema normal que comprende esta “causal” implica considerar, al igual que los anteriores modelos, a la pretensión como equivalente de la autorización para dar por terminada la relación laboral. Las condiciones de refutación o justificaciones son las ya señaladas anteriormente, aunque no fueron tomadas en cuenta en ninguno de los 25 casos que la inspectoría conoció, pues todos fueron favorables al empleador.²¹⁰ El referido esquema normal (sin considerar relevantes a las condiciones de refutación) es el siguiente.

²¹⁰ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252337-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 252508-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 251880-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245995-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 253495-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243536-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244323-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243735-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244485-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244419-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 241992-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242042-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 242473-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248440-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249374-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249589-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244065-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250715-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 250063-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 249892-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 248780-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246796-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245989-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245539-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245509-2016*.

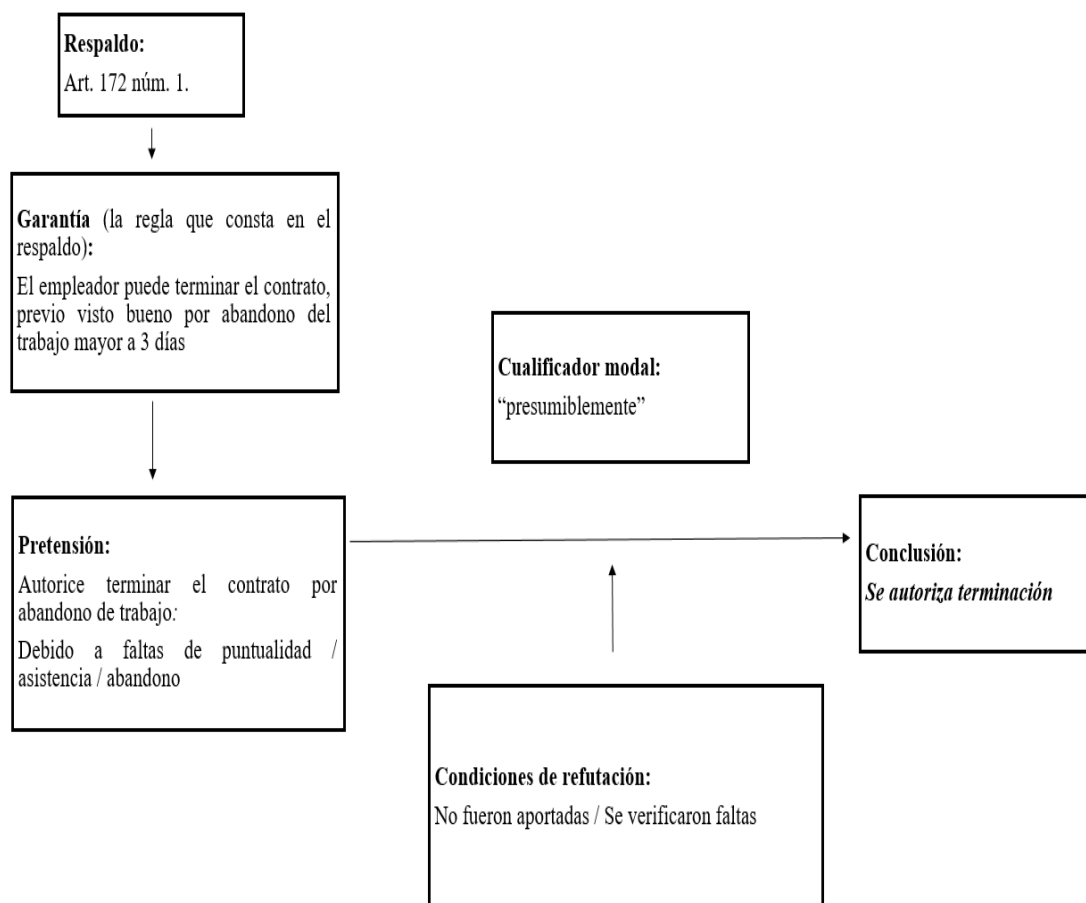


Figura 8. Caso 6: Esquema argumentativo de todas las subcausales de la causal 1 alegadas conjuntamente en misma solicitud con condiciones de refutación.

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 252337-2016, 252508-2016, 251880-2016, 245995-2016, 253495-2016, 243536-2016, 244323-2016, 243735-2016, 244485-2016, 244419-2016, 241992-2016, 242042-2016, 242473-2016, 248440-2016, 249374-2016, 249589-2016, 244065-2016, 250715-2016, 250063-2016, 249892-2016, 248780-2016, 246796-2016, 245989-2016, 245539-2016, 245509-2016.

Elaboración propia

Sin embargo, de haber considerado relevantes a las condiciones de refutación, las consecuencias o conclusiones habrían sido otras. Lamentablemente, la evidencia muestra que en unos casos se decidió en menos de una página (Caso No. 252337),²¹¹ o no se hizo referencia a pruebas ni se analizó la causal (Caso No. 244419).²¹²

En otros casos, las condiciones de refutación tan solo fueron nombradas y no se las analizó a profundidad. Tal como se mostró en el anterior apartado, eran relevantes para evaluar si procedían o no las pretensiones de los empleadores. Su falta de análisis derivó en arbitrariedad en la toma de decisiones pues, de ellas dependía la posibilidad de no autorizar la terminación de la relación laboral.

²¹¹ Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 252337-2016.

²¹² Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 244419-2016.

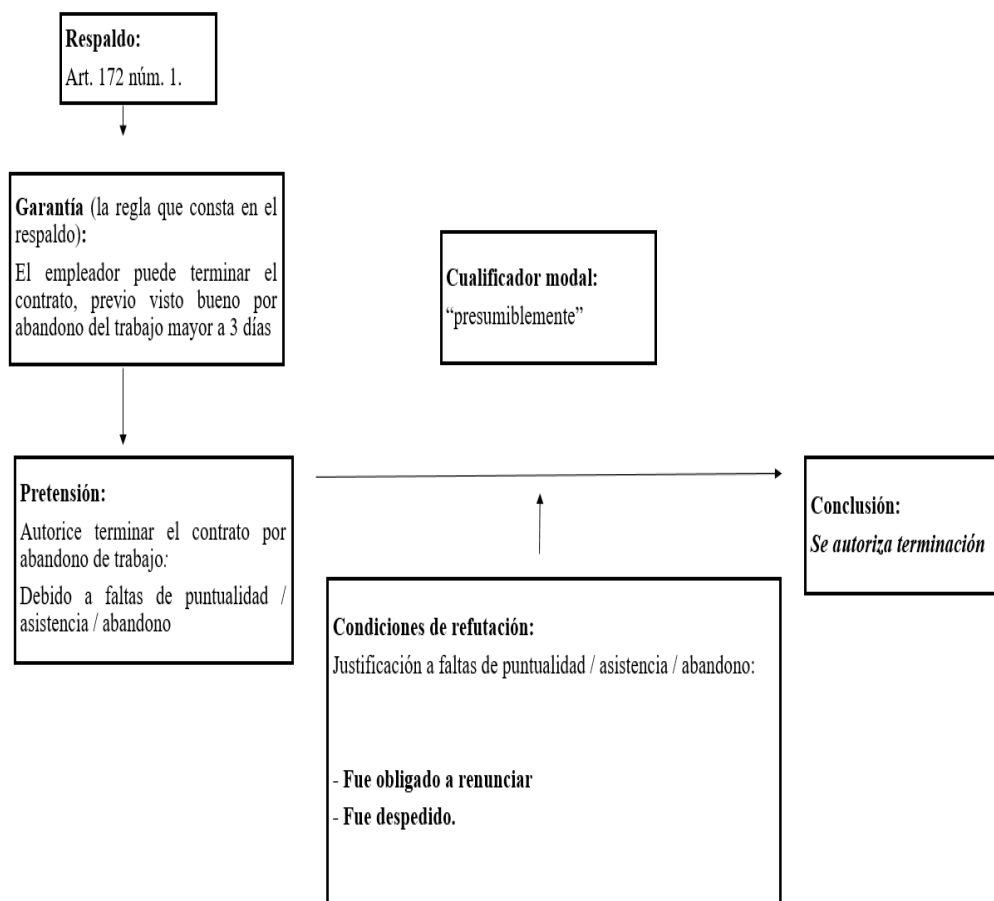


Figura 9. Caso 7: Esquema argumentativo de todas las subcausales de la causal 1 alegadas conjuntamente en misma solicitud con condiciones de refutación

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 252508-2016, 248440-2016.

Elaboración propia

6. El esquema de la otra cara de la moneda: cuando los inspectores niegan vistos buenos solicitados por los empleadores

Este apartado es importante porque nos permite conocer cómo es que los inspectores del Trabajo del Guayas consideraron que existían causas de justificación o condiciones de refutación como para no autorizar a dar terminada la relación laboral a través del visto bueno.

Si bien la cantidad de casos es mínima, a continuación, se verá cómo la Inspectoría del Trabajo se contradice en sus criterios, principalmente en lo que respecta a la consideración de la alegación por parte de los trabajadores de que fueron despedidos. Seguidamente concentrándose en ese aspecto que se relaciona con la subcausal de abandono del trabajo, porque en los casos de las otras subcausales (falta de puntualidad y

de asistencia) las peticiones del empleador fueron negadas ya que no se probó aquello que se alegó.

6.1. Esquema abandono del trabajo

En total se negaron 6 peticiones de visto bueno cuando se alegaba el abandono del trabajo.²¹³ En uno de ellos (Caso No. 243233)²¹⁴ la parte empleadora solicitaba se conceda el visto bueno porque el trabajador no habría asistido a su lugar de trabajo por varios días. Sin embargo, el trabajador presentó una denuncia en la que informaba sobre el despido del que fue objeto.

El inspector que conoció este caso citó el artículo 568 del Código del Trabajo que señala que “los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo”. También citó jurisprudencia de la Sala de lo Laboral de la anterior Corte Suprema de Justicia (*Repertorio de Jurisprudencia*, t. 18, 120) que señala que “una vez presentado el reclamo por parte del trabajador alegando ser sujeto de despido intempestivo y aceptado este, el empleador no puede solicitar visto bueno”.

Como se aprecia, la misma norma jurídica en unos casos sirvió para autorizar la terminación de las relaciones laborales sin indemnización, y, en este caso, sirvió para detener la pretensión de la parte empleadora, apoyándose además en jurisprudencia laboral de la antigua Corte Suprema de Justicia.

No es un asunto sujeto a mayor interpretación porque estas disposiciones jurídicas son reglas de fácil lectura. Mucho más la jurisprudencia de la entonces más alta Corte que deben conocer quienes se dedican diariamente a resolver este tipo de problemas jurídicos. Obsérvese en el esquema propuesto cómo influyen las condiciones de refutación cuando se las considera relevantes.

²¹³ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 246416-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245167-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No.245442-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 244612-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243233-2016*; Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 245648-2016*.

²¹⁴ Ecuador MDT, *Resolución de visto bueno No. 243233-2016*.

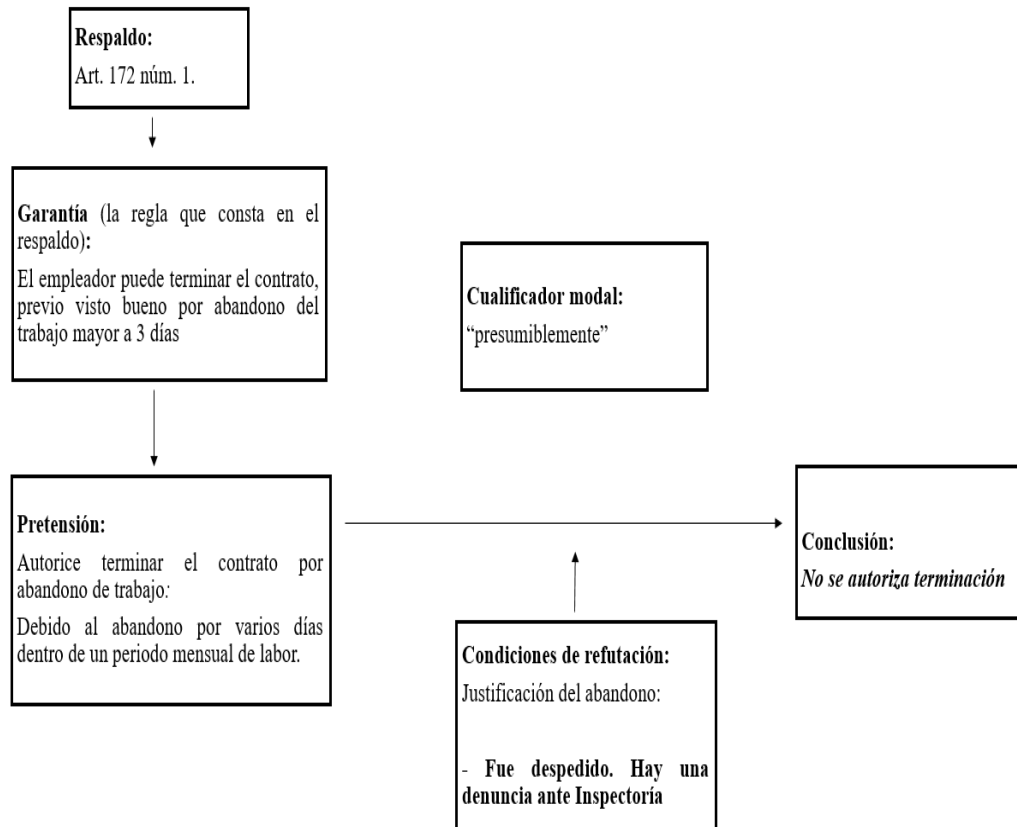


Figura 10. Caso 8: Esquema argumentativo de Subcausal Abandono con condiciones de refutación

Fuente: Resolución de Visto Bueno No. 243233-2016.

Elaboración propia

También se puede agregar otras condiciones de refutación que encontramos en los otros casos. Así, por ejemplo, los inspectores consideraron, la falta de firmas de responsabilidad en los registros de entrada y salida, la necesidad de que la prueba documental esté respaldada por testimonios ya que si no las hay carece de eficacia. Al darle valor a las condiciones de refutación las decisiones fueron otras.

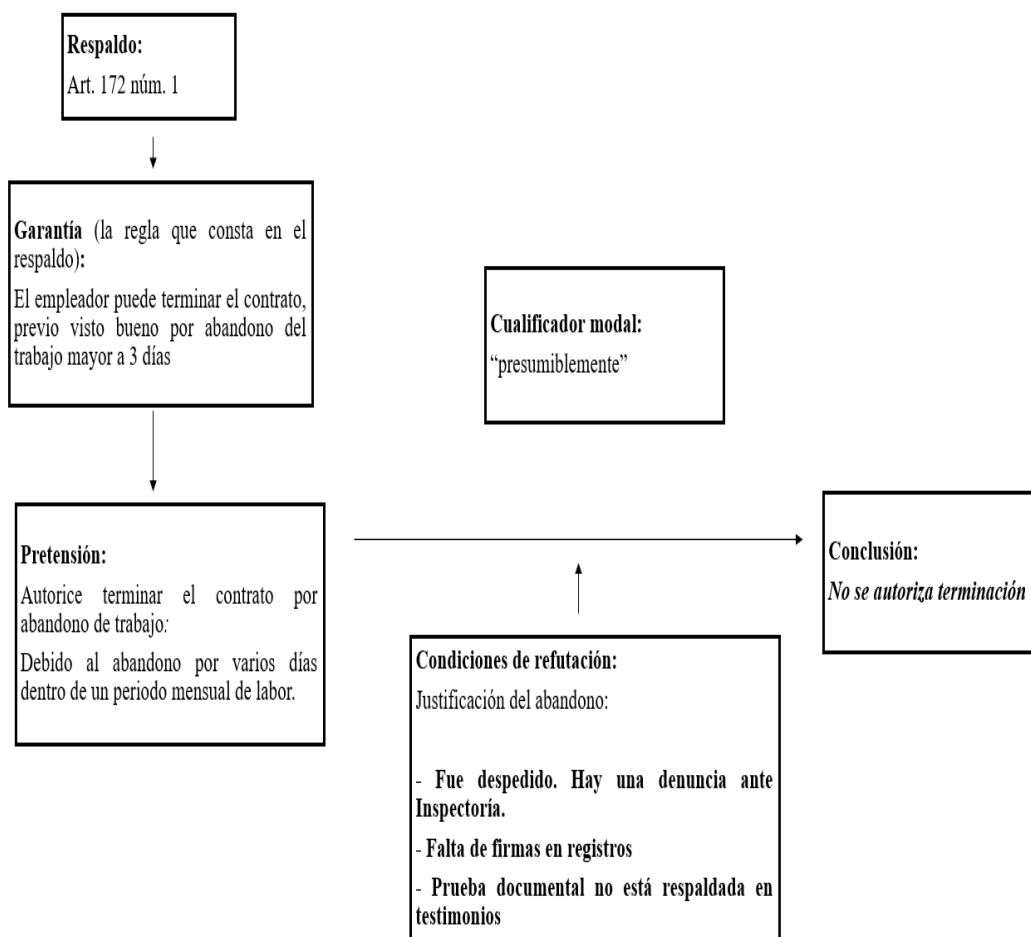


Figura 11. Caso 9: Esquema argumentativo de Subcausal Abandono con condiciones de refutación

Fuente: Resolución de Visto Bueno No. 245167-2016, 243233-2016, 246416-2016.

Elaboración propia

6.2. Esquema todas las subcausales de la causal 1

Lo mismo ocurrió cuando los empleadores alegaban en una solicitud la existencia de todas las causales (falta de puntualidad/asistencia/abandono). En estos casos se consideraron como condiciones de refutación la no existencia de firmas de responsabilidad en los registros de asistencia,²¹⁵ que los testigos contradecían los documentos,²¹⁶ que no existía en el proceso la programación de los horarios.²¹⁷

²¹⁵ Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 252220-2016.

²¹⁶ Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No.254623-2016.

²¹⁷ Ecuador MDT, Resolución de visto bueno No. 250059-2016.

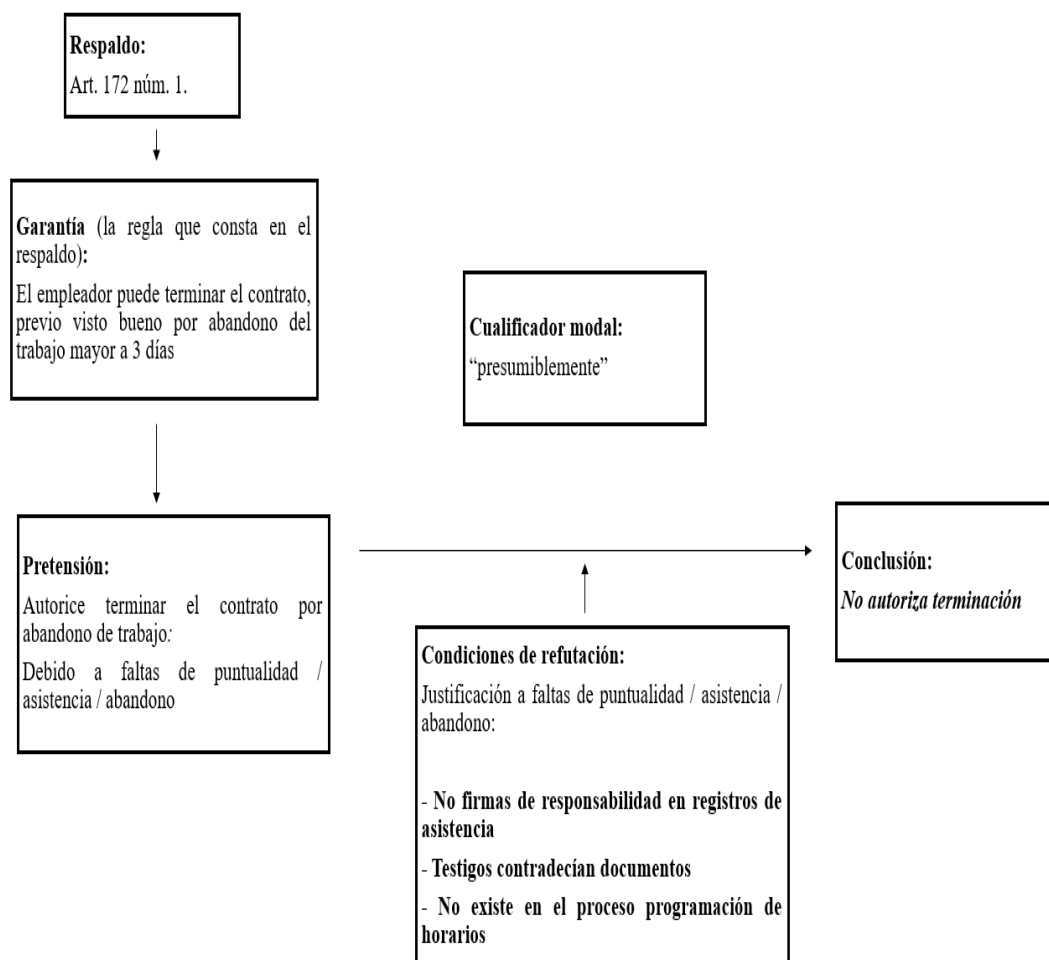


Figura 12. Caso 10: Esquema argumentativo de todas las subcausales de la causal 1 con condiciones de refutación

Fuente: Resoluciones de Visto Bueno No. 252220-2016, 254623-2016, 250059-2016.

Elaboración propia

Como se aprecia, al considerar de otra forma las justificaciones de los trabajadores, la decisión fue otra. La utilidad de este esquema permite evidenciar esos cambios, así como la estructura que tienen los argumentos en materia laboral cuando son tratados en sede administrativa. Además, permite observar los múltiples sesgos interpretativos en que pueden incurrir los inspectores del trabajo con respecto al significado de las instituciones jurídicas laborales, así como, las múltiples falencias en su estructura argumentativa.

Por otra parte, los escenarios o problemáticas más comunes tratadas por la Inspectoría del Trabajo del Guayas, demuestran que el derecho humano al trabajo está garantizado en el papel, se lo intenta adornar con citas que se repiten en una y otra resolución, pero que en la realidad, en el día a día, está sujeto al azar de interpretaciones

que se concentran en acumular o transcribir tanto disposiciones legales, como doctrina y en ocasiones jurisprudencia.

A lo anterior, se suma que muchas de las decisiones analizadas no pasan el filtro de las condiciones de refutación expresadas en este trabajo. Si una causa de terminación del contrato de trabajo previo visto bueno es el abandono del trabajo, se debe señalar no solo en qué consiste el abandono y la conducta requerida para ello, sino que, además, se debe enfatizar en las causas de justificación del trabajador dentro de los múltiples escenarios que se han visto en esta investigación. Si ello no ocurre con regularidad, la garantía del derecho humano al trabajo en sede administrativa es objeto del azar y no de la racionalidad.

6.3. Propuesta de argumentación que permita resolver los trámites de visto bueno con menor arbitrariedad y mayor racionalidad

Los frenos a la arbitrariedad en la toma de decisiones se expresan normativamente. Cuando el Código del Trabajo establece que se podrá autorizar la terminación del contrato laboral previo visto bueno, quiere decir que se deben verificar los motivos que allí se expresan, las faltas de puntualidad, de asistencia o el abandono del trabajo. En todas ellas se necesita, además, que se hayan producido en el tiempo determinado, que no obedezcan a una causa justa, y que se produzcan en un periodo mensual de labores.

Son limitaciones relevantes para disminuir la arbitrariedad, aunque no por ello dejan de tener interpretaciones relacionadas con los parámetros, por ejemplo, de la causa justa o de lo que constituye el periodo mensual de labor. Más allá de que estas cuestiones han sido ya tratadas en diversos ámbitos del Derecho, en los párrafos anteriores hemos visto cómo se consideran diversos tópicos cuando se solicita la autorización para dar por terminada una relación laboral, así mismo la forma en que se toman esas decisiones.

Este último punto es importante, por el modo que se apreció en este trabajo, las resoluciones de la Inspectoría del Trabajo del Guayas en su totalidad no pasaban el filtro de las denominadas condiciones de refutación. Si una persona ha abandonado el trabajo por más de tres días consecutivos dentro de un periodo mensual de labor, la parte empleadora podrá solicitar el visto bueno, pero, para llegar a esa conclusión deberá necesariamente señalar que no existe causa de justificación, es decir, que esa mencionada causa no justifica la ausencia del trabajo.

Si bien este modelo fue analizado, se debe reiterar y añadir algunos otros aspectos que podrán contribuir a reducir la arbitrariedad y en consecuencia, tutelar de mejor forma el derecho humano al trabajo. Una primera exigencia, bien sea desde el campo normativo o jurisprudencial, consistiría en establecer con carácter necesario, que se decida en todos los casos sobre la existencia y la relevancia de las condiciones de refutación o causas de justificación.

Una breve tipología al respecto constituye la evidencia que se ha mostrado en esta investigación. El objetivo es universalizar tanto la forma en que se plantean las condiciones de refutación en las resoluciones, como los contenidos de las mismas. Si se acuerda que en todos los casos debe analizarse la existencia de condiciones de refutación y que después se verifique su relevancia, se institucionalizará la posibilidad real de considerar y no ocultar o pasar por alto los hechos que no se expresan en la petición de visto bueno.

Dicha herramienta es un límite a la arbitrariedad y constituye una forma de garantizar la vigencia y exigibilidad del derecho humano al trabajo, cuando se debate la autorización para terminar la relación laboral sin indemnización. Si el abandono del trabajo es superior a tres días consecutivos, el primer aspecto en este sentido que debe investigar la Inspectoría es la existencia o no de una causa de justificación; de existir dicha causa de justificación, deberá analizar su relevancia, es decir, deberá preguntarse cuál es esa causa con la correspondiente problematización; y, al final, se deberá señalar si encuentra un respaldo fáctico que sirva para verificarla. Por ejemplo, si la imposibilidad de asistir se debe a causa de fuerza mayor respaldada por *hechos*, la solicitud de dar por terminada la relación laboral debería ser rechazada. Al contrario, si esa causa de justificación no encuentra un respaldo fáctico, la solicitud de visto bueno deberá prosperar.

El colocar en *exhibición* la obligatoriedad de encontrar y analizar las condiciones de refutación en cada una de las resoluciones que emita la Inspectoría del Trabajo del Guayas, cuando resuelva trámites de visto bueno por sí misma, contribuye a transparentar el ejercicio de autorizar o no la terminación de una relación laboral y así garantizar el derecho humano al trabajo. A continuación, se presenta uno de los casos resueltos en la Inspectoría del Trabajo del Guayas, en el que se incorporan algunas condiciones de refutación. El esquema de Toulmin con las aportaciones aquí señaladas sería el siguiente:

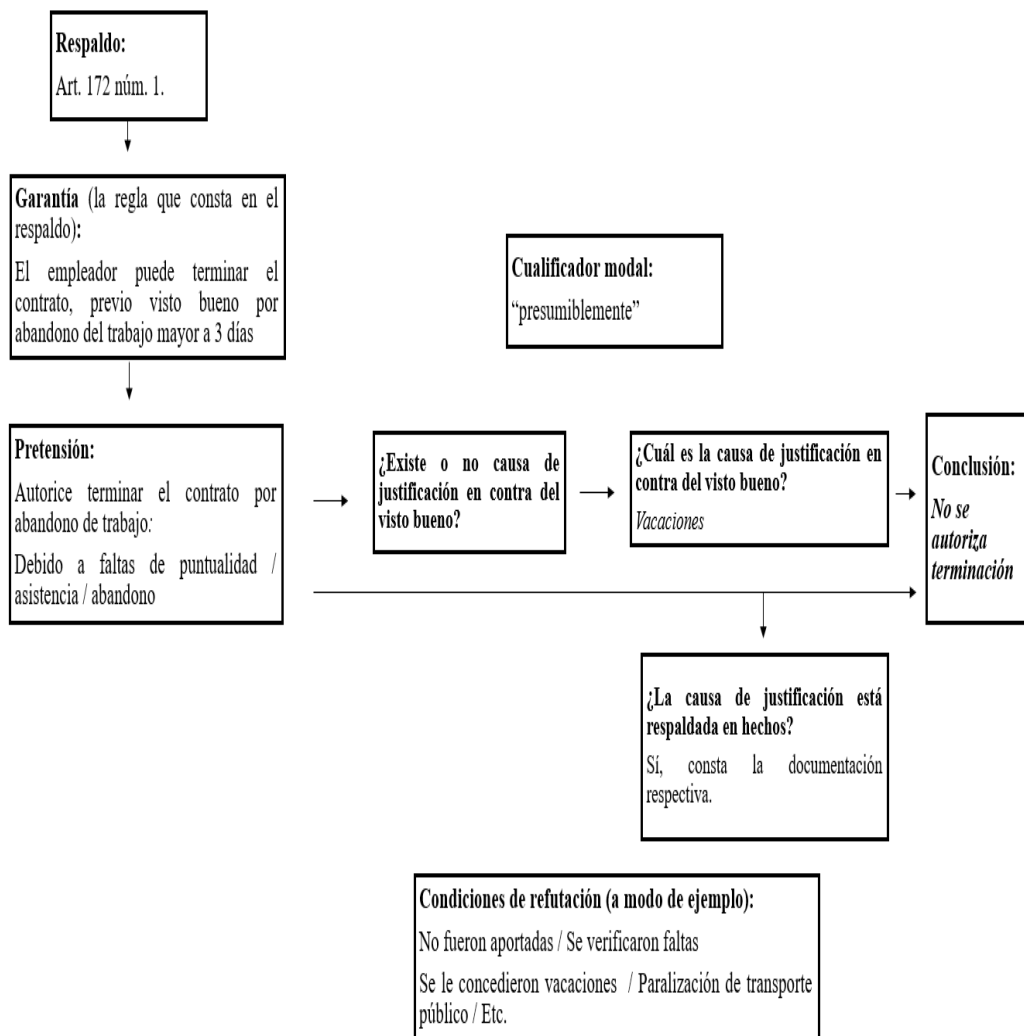


Figura 13. Esquema de la argumentación de Stephen Toulmin con aportaciones de propuesta de argumentación garantista que permita resolver los trámites de visto bueno.

Fuente: Manuel Atienza (2013), Código del Trabajo, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 172, y Resoluciones de Visto Bueno analizadas en la presente investigación.

Elaboración propia

Al visibilizar las tres operaciones relacionadas con las condiciones de refutación o causas de justificación, se crea un estímulo para que las inspectorías del Trabajo procesen los puntos gravitacionales que la defensa de trabajadores pueda argüir. La aportación de visibilidad de los argumentos y sus contradicciones, contribuye a garantizar el derecho humano al trabajo en la medida en que la resolución de visto bueno opera como una garantía de racionalidad en la toma de una decisión que puede implicar terminar con la estabilidad laboral de trabajadores en general.

Conclusiones

En este trabajo se evidenció las formas, las arbitrariedades y los aciertos de la Inspectoría del Trabajo del Guayas cuando conocía solicitudes de visto bueno en el año 2016. Y no solo ello, también apreciamos los principales escenarios o casos más comunes que fueron tratados en ese año teniendo como referencia normativa las causales de visto bueno, esto es, los motivos por los cuales tanto empleador como trabajador pueden dar por terminada la relación laboral de forma legal. Obviamente, ello implica, en el caso del empleador, que se libere de pagar indemnizaciones por despido intempestivo; y, en el caso del trabajador, que se le indemnice con ese rubro.

En esta tesis se estableció que el trabajo es un derecho humano constitucionalizado, lo cual implica que tiene una protección especial en el sentido de que el ordenamiento jurídico prevé una serie de garantías judiciales para tutelar los conflictos derivados del rompimiento de la *estabilidad* en el trabajo. Esas garantías operan estableciendo motivos o causales justas para dar por terminada la relación laboral. Como es conocido, en caso de que el visto bueno presentado por la parte empleadora sea aceptado, se libera de pagar las indemnizaciones por despido intempestivo.

La garantía la constituye no solo la norma, sino también el control que la Inspectoría del Trabajo hace en estos casos, esto es, verificar si procede el visto bueno sobre la base de las causales alegadas, así como verificar si existen o no justificaciones por parte del trabajador que hagan que no proceda el visto bueno solicitado. Es decir, las alegaciones y justificaciones deben ser investigadas, pues de esa labor derivará la conclusión de autorizar o no la terminación de la relación laboral.

El visto bueno considerado como garantía implica tener en cuenta el amplio conjunto de disposiciones que la inspiran y regulan, en la medida en que de ello se deriva la necesidad de cumplir con varias condiciones para romper la estabilidad del derecho humano al trabajo de trabajadores en general cuando se vean sometidos a un trámite por estas razones. Su exigibilidad se traduce en el cumplimiento de reglas o condiciones que, si bien pueden estar sujetas a interpretaciones, su observancia deviene per se, en una garantía administrativa fuerte que debe observarse siempre.

Por otra parte, se detallaron los escenarios más comunes conocidos por la Inspectoría del Trabajo del Guayas en 2016. Se observó que las causales más alegadas por los empleadores se referían a las faltas de puntualidad, de asistencia o abandono del

trabajo por el tiempo señalado en la ley. Así por ejemplo, cuando se solicitaba un visto bueno alegando la falta de puntualidad, se establecía la frecuencia de los atrasos al lugar del trabajo, así como los momentos en que ella puede ocurrir; cuando se decidía sobre la faltas de asistencia al trabajo, se señalaba que las faltas deben ser repetitivas y no necesariamente consecutivas, además de considerar que no se justifica la ausencia del lugar del trabajo cuando solo ha existido una petición de vacaciones; cuando se alegaba el abandono, pese a que los trabajadores se justificaban en que fueron despedidos, los inspectores señalaron que no era un asunto que ellos debían considerar.

Un aspecto importante de este diagnóstico, consistió en ver qué doctrina, jurisprudencia o conceptos utilizan los inspectores del trabajo para resolver. La cita casi obligatoria en todos ellos era el diccionario de Derecho de Guillermo Cabanellas cuando se refería a la “sana crítica”. Las disposiciones normativas y jurisprudencia se repetían constantemente en muchas de las resoluciones analizadas. Además, se aprecian las pruebas que consideraban válidas y el rol o peso que tenían en la decisión final.

En este trabajo se presentó una crítica a las decisiones de la Inspectoría del Trabajo del Guayas mostrando un modelo formal pragmático de argumentación y la falta de análisis de un punto relevante en la decisión administrativa que consiste en las condiciones de refutación o causas de justificación.

Allí también se evidenció, utilizando el modelo de Toulmin, las contradicciones en que incurren los inspectores cuando sus argumentos se someten al escrutinio del referido esquema argumentativo, y la consecuente arbitrariedad en la toma de decisiones en ese ámbito.

Frente a ello, se propuso un modelo que evidencie o exhiba de forma más precisa ciertas cuestiones gravitantes cuando se resuelve un visto bueno. Su base es el modelo de Toulmin e incluye, o más precisamente, *exhibe* tres cuestiones fundamentales que se deben tener en cuenta cuando se analizan las causas de justificación o condiciones de refutación.

En el modelo de Toulmin, entre la pretensión y la conclusión se debe pasar por las llamadas condiciones de refutación. Lo que se propone aquí es que en esas condiciones de refutación se precisen al menos tres elementos de forma visual, es decir, reservar un espacio o acápite para señalar la existencia o no de causas de justificación; de existir, señalar si esa causa es relevante, esto es, analizar la causa de justificación en sí misma; y, finalmente, determinar si esa causa tiene un respaldo fáctico, esto es, si es posible verificar en la realidad dicha condición de refutación. *Vistas* estas tres condiciones de forma

explícita en el modelo de Toulmin, será mayor la confianza en cuanto a que la problemática de cada caso sea abordada de forma completa a través de un visto bueno, lo cual garantizará y hará exigible en gran medida el derecho humano al trabajo, pues las estructuras argumentativas de las decisiones administrativas se harán visibles para todos.

Entre los obstáculos que tuvo esta investigación se deben señalar las limitaciones que representan el elevado número de casos tratados por la Inspectoría del Trabajo del Guayas. Como se señaló en este texto, solo en 2016 se registraron más de 3000 casos, y aunque se examinaron todos los casos relacionados con la causal 1 (con tres subcausales o su alegación global o conjunta) del artículo 172 del Código del Trabajo, es una tarea pendiente para otras investigaciones, auditar el amplio conjunto total de trámites, no solo de visto bueno que se han presentado y se presentan en esa jurisdicción administrativa. A lo anterior se suma que, para obtener la muestra de 7 resoluciones del año 2021, los problemas señalados se mantienen en la referida inspectoría, lo cual incluye una mayor demora en procesar pedidos.

Auditar el total de trámites implica sortear obstáculos propios derivados del inabarcable manejo documental en la referida inspectoría como, la ausencia de un expediente electrónico/virtual en vivo, el escaso personal y la sobrecarga laboral de servidores públicos. Si bien el personal prestó las facilidades para acceder a las resoluciones analizadas en este trabajo, especialmente las del año 2016, el tiempo que pueden dedicarle a una tarea de ese tipo es escaso y abrumador por las condiciones laborales de esos servidores.

En ese escenario, un análisis que incluyera otro tipo de trámites demandaría de tiempo y recursos que la investigación no disponía y que las instituciones universitarias rara vez financian. Pese al escenario descrito, una vez que los datos fueron procesados y analizados, conforme se observó a lo largo de este trabajo, fue posible evidenciar los escenarios contruados y determinada arbitrariedad en la toma de decisiones en la Inspectoría del Trabajo del Guayas en 2016, así como realizar un breve contraste con aquello que resolvieron los inspectores en 2021.

El contraste es importante porque se evidenció que en 2021, la Inspectoría del Trabajo del Guayas mantuvo escenarios, citas de doctrina, de normativa y de jurisprudencia, tal como lo hacía en las resoluciones expedidas en 2016. Es decir, el estilo, los formatos, los conceptos citados de sana crítica, los autores como Couture o Cabanellas por ejemplo, perviven en el actuar de quienes conforman la inspectoría, pese al evidente transcurso del tiempo.

Quedan temas relevantes para posteriores investigaciones. Algunos de ellos se relacionarían en la medida que los criterios o argumentaciones por los que fallaba la Inspectoría del Trabajo del Guayas en 2016 y 2021, puedan mantenerse o variar con el paso del tiempo.

Incluso, habrían análisis que podrían derivarse desde enfoques no necesariamente relacionados con este trabajo, así por ejemplo, estudios que se refieran a la opinión de abogados, inspectores y usuarios en general acerca de la forma en que se resuelven los conflictos en torno al derecho humano al trabajo. En definitiva, hay varias líneas investigativas que pueden redundar en una comprensión y solución más expectantes de los problemas aquí señalados.

Bibliografía

- Ackerman, Mario. “El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo”. En *Derecho Laboral: Doctrinas esenciales*, dirigida por Juan Fernández, 39-68. Buenos Aires: La Ley, 2010.
- Atienza, Manuel. *Curso de Argumentación Jurídica*. Madrid: Trotta, 2013.
- Bensusán, Graciela. “La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias”. *Estudios Sociológicos* 27, n.º 81 (2009): 989-1040. <https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>.
- Canessa Montejo, Miguel. “Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional”. *Derecho PUCP Revista de la Facultad de Derecho*, n.º 63 (2009): 349-73. https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_063.html.
- De Buen Unna, Carlos. “La extinción de la relación de trabajo”. En *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, coordinadores Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela, 501-33. México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / Universidad Nacional Autónoma de México / Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1997. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/32.pdf>.
- Deveali, M. L. “Derecho del trabajo, previsión social y derecho social”. En *Derecho Laboral: Doctrinas esenciales*, director Juan Fernández, 39-68. Buenos Aires: La Ley, 2010.
- Ecuador Ministerio del Trabajo. “Rendición de cuentas 2016 - Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil - Fase 3 - Inspectoría Informe”. *Ministerio del Trabajo*. Accedido 14 de enero de 2018. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/1.-INSPECTORIA-INFORME.pdf>.
- Ecuador MDT. *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219*. Registro Oficial 526, 31 de agosto de 2021. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/AM_MDT_EXPEDIR_LA_NORMATIVA_TECNICA_QUE_REGULA_EL_PROCEDIMIENTO.pdf?x42051.
- Ecuador Corte Suprema de Justicia Segunda Sala de lo Laboral y Social. “Sentencia”. En *Gaceta Judicial* 5, serie 18. 10 de enero de 2008.

Ecuador. *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

Ecuador Corte Suprema de Justicia. *Gaceta Judicial* 156, serie 5, 19 de agosto de 1938. Tercera instancia - Voto Salvado.

Ecuador Corte Suprema de Justicia. *Gaceta Judicial* 7, serie 8, 12 de enero de 1953. Tercera instancia.

Ecuador Corte Suprema de Justicia. *Gaceta Judicial* 7, serie 15, 17 de octubre de 1989. Tercera instancia.

Ecuador Corte Suprema de Justicia Sala de lo Laboral (Casación). *Gaceta Judicial* 2, serie 18, 23 de febrero de 2006.

Ecuador. Expediente de casación No. 15-98. Registro Oficial 138, 1 de marzo de 1999. Ediciones Legales, 1998 II.

Ecuador. Expediente No. 122-98. Registro Oficial 53, 23 de octubre de 1998. Ediciones Legales, 1988 II.

Ecuador. Expediente de casación No. 7-98. Registro Oficial 212, 15 de junio de 1999. Ediciones Legales, 1999 I.

Ecuador. Expediente de casación No. 45-05. Registro Oficial 34, Edición Especial, 24 de marzo de 2008.

Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral. “Sentencia”. En *Juicio No. 17731-2016-2519*. 26 de junio de 2019.

Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia No. 1320-13-EP/20”. En *Caso No: 1320-13-EP*. 27 de mayo de 2020. http://sacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidiYWMwOGRkZC02M2FmLTRiZDgtYWZjYy0zODViZjc4N2RhZDkucGRmJ30=.

Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia No. 1906-13-EP/20”. En *Caso No: 1906-13-EP*. 5 de agosto de 2020. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxZGY5OGM0ZC0yMGQ3LTQ0M2MtYjY5NC01Y2NmN2RmMWMxYjEucGRmJ30=.

Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia No. 1442-13-EP/20”. En *Caso No: 1442-13-EP*. 24 de junio de 2020. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOiczYjgyZjJjZS1hYWY1LTRiODMtOGIxNi03OWQ5ZWU1YjM1ZjgucGRmJ30=.

- Ecuador Corte Suprema de Justicia del Ecuador Segunda Sala de lo Laboral. *Resolución No. 343-2005*. Registro Oficial 83, Edición Especial, 5 de noviembre de 2010.
- Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia 1679-12-EP/20”. En *Caso No: 1679-12-EP*. 15 de enero de 2020. [http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/4dbf7287-74c7-4f63-bffd-6b9edf562208/1679-12-EP-20\(1679-12-EP\).pdf](http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/4dbf7287-74c7-4f63-bffd-6b9edf562208/1679-12-EP-20(1679-12-EP).pdf).
- Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia No. 253-16-EP/21”. En *Caso No: 253-16-EP*. 3 de marzo de 2021. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidjNDhkYTJhOS05MWM3LTRhY2ItOTFmZi01YzViYTBjODI5ZmMucGRmJ30=.
- Ecuador Segunda Sala de lo Laboral y Social. “Sentencia 21-ene-1997”. En Rep. Jur. T.XLIII, 1997.
- Ecuador. *Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial 465, Suplemento, 30 de noviembre de 2001.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 254000-2016*. 3 de enero de 2017, notificada el 5 de enero de 2017.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245729-2016*. 25 de abril de 2016, notificada el 25 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 247222-2016*. 10 de junio de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 248510-2016*. 9 de agosto de 2016, notificada el 9 de agosto de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 254412-2016*. 26 de enero de 2017, notificada el 30 de enero de 2017.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 253163-2016*. 28 de noviembre de 2016, notificada el 29 de noviembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243982-2016*. 3 de mayo de 2016, notificada el 3 de mayo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244538-2016*. 11 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243406-2016*. 04 de marzo de 2016, notificada el 7 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250972-2016*. 21 de septiembre de 2016, notificada el 22 de septiembre de 2016.

- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250866-2016*. 21 de septiembre de 2016, notificada el 22 de septiembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243060-2016*. 26 de febrero de 2016, notificada el 04 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243537-2016*. 16 de marzo de 2016, notificada el 16 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245126-2016*. 15 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 251898-2016*. 31 de octubre de 2016, notificada el 7 de noviembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 248742-2016*. 21 de julio de 2016, notificada el 22 de julio de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245591-2016*. 29 de abril de 2016, notificada el 29 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250799-2016*. 3 de octubre de 2016, notificada el 10 de octubre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252689-2016*. 9 de diciembre de 2016, notificada el 9 de diciembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250066-2016*. 27 de enero de 2017, notificada el 27 de enero de 2017.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 247254-2016*. 2 de junio de 2016, notificada el 2 de junio de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244791-2016*. 14 de abril de 2016, notificada el 14 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244017-2016*. 29 de abril de 2016, notificada el 29 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 241911-2016*. 4 de febrero de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243368-2016*. 15 de marzo de 2016, notificada el 16 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250463-2016*. 27 de septiembre de 2016, notificada el 03 de octubre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252678-2016*. 23 de noviembre de 2016, notificada el 25 de noviembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 251052-2016*. 17 de octubre de 2016, notificada el 17 de octubre de 2016.

- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 251843-2016*. 21 de octubre de 2016, notificada el 24 de octubre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 251597-2016*. 27 de octubre de 2016, notificada el 28 de octubre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 241921-2016*. 5 de febrero de 2016, notificada el 5 de febrero de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 242237-2016*. 2 de febrero de 2016, notificada el 3 de febrero de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 248972-2016*. 22 de agosto de 2016, notificada el 23 de agosto de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 249452-2016*. 25 de agosto de 2016, notificada el 25 de agosto de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243422-2016*. 18 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245047-2016*. 21 de abril de 2016, notificada el 22 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 247151-2016*. 13 de junio de 2016, notificada el 20 de junio de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 248166-2016*. 26 de septiembre de 2016, notificada el 27 de septiembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252363-2016*. 21 de noviembre de 2016, notificada el 22 de noviembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252198-2016*. 9 de noviembre de 2016, notificada el 10 de noviembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250884-2016*. 06 de octubre de 2016, notificada el 6 de octubre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 249476-2016*. 22 de agosto de 2016, notificada el 26 de agosto de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 249297-2016*. 15 de septiembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 247422-2016*. 14 de julio de 2016, notificada el 18 de julio de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 248064-2016*. 16 de agosto de 2016, notificada el 22 de agosto de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 248721-2016*. 18 de julio de 2016, notificada el 21 de julio de 2016.

- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245994-2016*. 20 de junio de 2016, notificada el 20 de junio de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 246374-2016*. 25 de mayo de 2016, notificada el 26 de mayo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245428-2016*. 26 de mayo de 2016, notificada el 30 de mayo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252337-2016*. 6 de diciembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252508-2016*. 29 de noviembre de 2016, notificada el 29 de noviembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 251880-2016*. 29 de noviembre de 2016, notificada el 29 de noviembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245995-2016*. 13 de mayo de 2016, notificada el 13 de mayo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 253495-2016*. 15 de diciembre de 2016, notificada el 15 de diciembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243536-2016*. 9 de marzo de 2016, notificada el 14 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244323-2016*. 9 de junio de 2016, notificada el 13 de junio de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243735-2016*. 5 de abril de 2016, notificada el 7 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244485-2016*. 7 de abril de 2016, notificada el 15 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244419-2016*. 4 de abril de 2016, notificada el 15 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 241992-2016*. 03 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 242042-2016*. 23 de febrero de 2016, notificada el 25 de febrero de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 242473-2016*. 25 de febrero de 2016, notificada el 29 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 248440-2016*. 15 de agosto de 2016, notificada el 16 de agosto de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 249374-2016*. 11 de agosto de 2016, notificada el 15 de agosto de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 249589-2016*. 18 de agosto de 2016, notificada el 19 de agosto de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244065-2016*. 18 de marzo de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250715-2016*. 17 de octubre de 2016, notificada el 19 de octubre de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250063-2016*. 27 de septiembre de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 249892-2016*. 17 de octubre de 2016, notificada el 17 de octubre de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 248780-2016*. 27 de julio de 2016, notificada el 28 de julio de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 246796-2016*. 23 de junio de 2016, notificada el 24 de junio de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245989-2016*. 17 de marzo de 2016, notificada el 13 de mayo de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245539-2016*. 6 de mayo de 2016, notificada el 06 de mayo de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245509-2016*. 5 de mayo de 2016, notificada el 5 de mayo de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 251034-2016*. 14 de noviembre de 2016, notificada el 18 de noviembre de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 253207-2016*. 23 de diciembre de 2016, notificada el 23 de diciembre de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 246416-2016*. 1 de junio de 2016, notificada el 02 de junio de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245167-2016*. 5 de mayo de 2016, notificada el 05 de mayo de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245442-2016*. 19 de abril de 2016, notificada el 19 de abril de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243233-2016*. 28 de marzo de 2016, notificada el 28 de marzo de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244612-2016*. 10 de abril de 2016, notificada el 12 de abril de 2016.

Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 245648-2016*. 24 de junio de 2016, notificada el 27 de junio de 2016.

- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252684-2016*. 16 de diciembre de 2016, notificada el 16 de diciembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 254865-2016*. 23 de enero de 2017, notificada el 24 de enero de 2017.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250104-2016*. 02 de septiembre de 2016, notificada el 12 de septiembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252935-2016*. 5 de diciembre de 2016, notificada el 5 de diciembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252543-2016*. 13 de diciembre de 2016, notificada el 14 de diciembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 243458-2016*. 3 de marzo de 2016, notificada el 4 de marzo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 252220-2016*. 19 de enero de 2017.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250664-2016*. 14 de octubre de 2016, notificada el 17 de octubre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250203-2016*. 14 de octubre de 2016, notificada el 20 de octubre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 254623-2016*. 23 de enero de 2017.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244619-2016*. 14 de abril de 2016, notificada el 15 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 244568-2016*. 8 de abril de 2016, notificada el 8 de abril de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 251004-2016*. 3 de octubre de 2016, notificada el 3 de octubre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 250059-2016*. 28 de septiembre de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 242016-2016*. 15 de febrero de 2016, notificada el 15 de febrero de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 246011-2016*. 16 de mayo de 2016, notificada el 19 de mayo de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 249488-2016*. 22 de agosto de 2016, notificada el 24 de agosto de 2016.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 300169-2021*. 15 de abril de 2021, notificada el 16 de abril de 2021.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 305100-2021*. 09 de diciembre de 2021.

- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 300606-2021*. 28 de junio de 2021, notificada el 28 de junio de 2021.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 302858-2021*. 28 de septiembre de 2021.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 305619-2021*. 19 de enero de 2021.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 301776-2021*. 02 de julio de 2021, notificada el 02 de julio de 2021.
- Ecuador MDT. *Resolución de visto bueno No. 299835-2021*. 16 de julio de 2021.
- Jiménez Cano, Rosa. “Uber estrena su coche sin conductor en San Francisco”. *El País*. 14 de diciembre de 2016. https://elpais.com/tecnologia/2016/12/14/actualidad/1481680772_942809.html.
- Moreno Echeverría, Ximena. “Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano”. *Foro: Revista de derecho* 19 (2013): 79-95. <http://hdl.handle.net/10644/3952>.
- México Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>.
- ONU Consejo Económico y Social. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación general N. 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. 6 de febrero de 2006. E/C.12/GC/18.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los trabajadores*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Accedido 10 de septiembre de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf.
- . *Convenio sobre la inspección del trabajo*. 1947 (núm. 81).
- . *Convenio sobre la política del empleo*. 1964 (núm. 122). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122.
- . *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*. 1978 (núm. 151). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296.
- . *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232.

- . *Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)*. 1984 (núm. 169). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312507.
- . *Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*. 1978 (núm. 159). http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R159.
- . Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. *Instrumentos sobre el despido*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2011.
- Rivas, Ana. “El empleo o la vida: Perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿de qué conciliación hablamos?”. *Revista de Antropología Iberoamericana* 1, n.º 3 (2006): 361-368. <http://www.redalyc.org/pdf/623/62310302.pdf>.
- Richter, Jaqueline. “El trabajo en el derecho del trabajo”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 16 (2013): 179-215.
- Trejo Sánchez, Karina. “Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana”. *El Cotidiano*, n.º 170 (2011): 79-87. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32520935009.pdf>.