

**Incumplimiento del deber de motivar las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha Ecuador**

**Failure to comply with the duty to motivate approval resolutions in the Labor Inspectorate of Pichincha Ecuador**

**Arturo Fabián Gallardo-Barreno<sup>1</sup>**  
Universidad Tecnológica Indoamerica - Ecuador  
drargal123@@hotmail.com

**Diana Gabriela Dambrocio-Camacho<sup>2</sup>**  
Universidad Tecnológica Indoamerica - Ecuador  
gabrieladambrocio@gmail.com

**[doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1164](https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1164)**

V7-N3-2 (jun) 2022, pp. 418-430 | Recibido: 25 de abril de 2022 - Aceptado: 17 de junio de 2022 (2 ronda rev.)  
Edición especial

---

1 Maestrante en el programa de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Tecnológica Indoamérica  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5953-7158>

2 Docente en el programa de Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Indoamérica.

Descargar para Mendeley y Zotero

## RESUMEN

El trámite de visto bueno implementado en el Ecuador como mecanismo para solicitar al Inspector del Trabajo autorice la terminación la relación laboral, ocasiona una serie de inconvenientes de orden económico, laboral y social, tanto para la parte trabajadora, como para la empleadora. El objetivo central del artículo es analizar las resoluciones emitidas por la inspectoría de trabajo, en las que no se motiva adecuadamente su decisión, ya que se dejan de lado los elementos aportados como medios probatorios en la audiencia por los intervinientes. Existe una incorrecta subsunción de la valoración de los aportes probatorios en la norma objetiva, lo que implica falta de motivación en las resoluciones de visto bueno, teme nuclear del presente trabajo. El método de investigación utilizado fue el cualitativo, mediante el análisis de resoluciones de visto bueno emitidas por los Inspectores de Trabajo de Pichincha, en la garantía de la motivación. Los cambios introducidos a partir del 2021 en el procedimiento de visto bueno, no han viabilizado un cambio efectivo para el respeto de los derechos de trabajadores y empleadores.

**Palabras clave:** debido proceso, motivación, visto bueno, inspectoría del trabajo

## ABSTRACT

The approval process implemented in Ecuador as a mechanism to request the Labor Inspector to authorize the termination of the employment relationship, causes a series of economic, labor and social inconveniences, both for the worker and for the employer. The central objective of the article is to analyze the resolutions issued by the labor inspectorate, in which its decision is not adequately motivated, since the elements provided as evidence at the hearing by the interveners are left aside. There is an incorrect subsumption of the evaluation of the evidentiary contributions in the objective norm, which implies a lack of motivation in the resolutions of approval, a nuclear fear of the present work. The research method used was qualitative, through the analysis of approval resolutions issued by the Labor Inspectors of Pichincha, in the guarantee of motivation. The changes introduced as of 2021 in the approval procedure have not made an effective change possible for the respect of the rights of workers and employers.

**Key words:** due process, motivation ciproval, labor inspection

## Introducción

A nivel mundial las relaciones de trabajo constituyen el factor fundamental del sistema productivo, mediante el cual, el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

Desde este momento, las diferencias entre los trabajadores y los empleadores se acentuaron a lo largo tiempo.

Con la Revolución Industrial en el siglo XIX en las incipientes fábricas se evidenciaba gran polarización en la relación entre trabajador y empleador; e inclusive en el costo de la mano de obra masculina y femenina.

La evolución de la relación de trabajo con el decurso de los años determinó que aparecieran grandes coaliciones de trabajadores que buscaban mejorar sus condiciones de vida.

Se sumaron a estos, movimientos obreros el apareamiento de organizaciones internacionales que propendieron a la defensa de sus derechos.

La Organización Internacional del Trabajo, se creó en 1919, con la convicción de que para alcanzar una paz universal y permanente, se debía garantizar la justicia social, y para el efecto adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que regulaban: horas de trabajo, jornada nocturna de mujeres y menores de edad, protección de la maternidad, el desempleo y edad mínima para el trabajo. A partir de este hito histórico se ha desarrollado el reconocimiento y las garantías de los derechos de la clase trabajadora.

Los trabajadores a medida que conocieron sus derechos, comenzaron a exigirlos ya sea por vía administrativa o mediante un proceso judicial.

En Ecuador, específicamente en el siglo XX el derecho del trabajo se posiciona como norma adjetiva y constitucional. Durante este proceso surge la figura legal de visto bueno.

Este trámite administrativo permite al trabajador o al empleador, acudir ante el Inspector del Trabajo, y solicitar se autorice la terminación de la relación laboral fundamentándose en alguna de las causales establecidas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, respectivamente.

El procedimiento debe observar lo previsto en la normativa legal, constitucional y desarrollarse según el procedimiento preestablecido por el Ministerio del Trabajo.

El procedimiento administrativo finaliza con la resolución del trámite administrativo de visto bueno, emitida por el Inspector del Trabajo, la misma que de conformidad con lo dispuesto en la Norma Suprema debe ser motivada.

El deber de motivación implica, la justificación en derecho, en función de los hechos, las pruebas y las alegaciones realizadas por los interesados.

El desconocimiento de los Inspectores del Trabajo de los elementos que forman parte del test de motivación, no garantiza una resolución adecuada para solventar el caso concreto, en atención a la causal invocada por los interesados.

El incumplimiento de la garantía de motivación en la resolución del trámite de visto bueno, al no enunciar las normas o principios jurídicos en los que se basa la decisión, vulnera los derechos de los interesados, en lo concerniente a la seguridad jurídica, debido proceso y tutela administrativa (Constitución del Ecuador, 2008).

La falta de un análisis pormenorizado, en función del marco normativo, en relación con los hechos, pruebas y alegaciones aportados al proceso durante la investigación, determina que no exista una adecuada motivación en la resolución.

Los Inspectores de Trabajo, están obligados a cumplir con la norma técnica emitida por el Ministerio de Trabajo, que regula el procedimiento de visto bueno, constante en el Acuerdo Ministerial MDT 2021-219, de 13 de agosto del 2021.

En la práctica la norma técnica es escasamente observada, situación genera gran problemática, ya que al utilizar las normas supletorias del Código Orgánico General de Procesos, confunde la calificación y la admisibilidad de prueba, dejando por fuera del trámite administrativo, elementos fundamentales que deben ser considerados al momento de resolver motivadamente.

En la admisión y calificación de la prueba, los inspectores del trabajo, no tienen criterio jurídico para determinar la utilidad, pertinencia y conducencia de las pruebas solicitadas por el empleador o trabajador.

Esto se manifiesta al momento de valorar cada una de las pruebas presentadas por los involucrados, ya sea que justifiquen la pretensión o que la rechacen, cuestión de trascendental importancia, para determinar si procede o no la autorización de la terminación de la relación laboral, al amparo de una de las causales previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, y la emisión subsecuente de la resolución debidamente motivada, es decir que ofrezca una argumentación o razonamiento suficiente, con el cual la autoridad administrativa justifique su actuación.

El no considerar los hechos, pruebas y alegaciones realizadas por las partes en la diligencia de investigación desemboca irremediablemente en insuficiente, inadecuada o ausente motivación de la resolución.

La importancia de este artículo radica, en evidenciar la necesidad de que se adopten medidas encaminadas a lograr que las resoluciones dictadas por los Inspectores de Trabajo cuenten con una argumentación y razonamiento suficiente, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores y empleadores a obtener una decisión motivada .

## **Desarrollo**

### **Consideraciones jurídicas del procedimiento de visto bueno**

El trámite de visto bueno en nuestro ordenamiento jurídico está desarrollado en el Código del Trabajo, así el artículo 169 al tratar las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, contempla entre otros, la voluntad del empleador en los casos del artículo 172 *ibidem*; o, del trabajador en los presupuestos del artículo 173 *ut supra*, que regulan las causales de visto bueno.

Respecto a la forma en que se tramita el visto bueno, el Ministerio del Trabajo en la resolución MDT 2021-219, de 13 de agosto del 2021, emite las normas técnicas que regulan el procedimiento de visto bueno.

Las referidas normas, establecen que la diligencia de investigación se desarrollará en dos fases: a) La primera de saneamiento, en la que se tratarán las excepciones previas, fijación de los puntos en debate y conciliación. b) La segunda fase, comprende la prueba y los alegatos; sin determinar normas o criterios a ser aplicados en cada una de aquellas.

Esto desemboca irremediablemente en efectos adversos para trabajadores y empleadores, pues el Inspector del Trabajo al desconocer las normas que regulan cada una de estas fases, incurre en falta de motivación al no poder subsumir los hechos a la norma, debido a la incipiente admisión de medios probatorio y deficiente valoración de estos, como de las alegaciones realizadas por las partes.

La inexistencia de una norma procesal clara que le permita al inspector del trabajo realizar una adecuada valoración, admisión y evacuación de la prueba en la diligencia de investigación, da lugar a vulneración de derechos.

El visto bueno, al ser un procedimiento mediante el cual el empleador o el trabajador, obtienen la autorización para dar por finalizada la relación laboral, requiere necesariamente de una fase probatoria, en la que se determine la procedencia o no de lo peticionado, es decir, el Inspector del Trabajo, resolverá aceptando o negando el visto bueno. (Rodríguez-Sarmiento et al., 2020).

El procedimiento de visto bueno inicia con la solicitud o petición, acompañada de los documentos habilitantes; luego de lo cual se procede al sorteo; una vez asignada la causa a un Inspector del Trabajo, éste deberá avocar conocimiento y verificar si cumple con los requisitos determinados en el acuerdo Ministerial y de ser así ordenará su notificación al accionado.

Una vez admitido a trámite, se notifica al accionado (empleador o trabajador) la solicitud de suspensión de la relación laboral si el interesado lo solicita de acuerdo con lo establecido en el artículo 622 del Código del Trabajo (CT).

Luego se fijará día y hora para la realización de la diligencia de investigación; se instará a las partes para que de ser posible lleguen a una conciliación.

En la audiencia de investigación los interesados relatarán los hechos, presentarán las pruebas y sus alegaciones.

Una vez finalizada la misma, el Inspector del Trabajo emitirá su resolución motivada de manera oral aceptando o negando al petición de visto bueno ( resolución MDT 2021-219 de fecha 13 de agosto del 2021).

El visto bueno incluye una serie de actos procedimentales tendientes a determinar si la petición es procedente o no, de conformidad con la causal invocada.

Para ello, se sustenta en las resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo en concordancia con lo determinado en las normas del Código Orgánico General de Procesos y el Código del Trabajo (Disposición reformativa sexta del COGEP numeral 6).

La terminación de la relación de trabajo mediante el procedimiento de visto bueno, se genera por incumplimiento de las obligaciones, ya sea por parte del trabajador o por parte del empleador, según la causal invocada y que se enumeran en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo (Bósquez Remache et al., 2021).

La resolución que acepta el visto bueno peticionado, debe ser debidamente motivada, de tal forma que se legitime la actuación del Inspector del Trabajo y al mismo tiempo, se garanticen los derechos de los interesados.

Este procedimiento debe resolverse garantizando el respeto a lo establecido en la norma legal y constitucional, particularmente en lo que se refiere a la motivación, presupuesto del debido proceso en la garantía del derecho a la defensa de los intervinientes. Una La adecuada motivación del acto administrativo que es la resolución de visto bueno, genera como efecto jurídico, el respeto de los derechos del empleador y del trabajador.

El Inspector del Trabajo es el responsable de garantizar los derechos de los intervinientes, a través de la observancia del debido proceso, particularmente en la garantía de la motivación de la resolución, potestad que se le ha entregado conforme a la Ley y la Constitución.

La petición de Visto Bueno laboral es la resolución que emite el inspector del trabajo a través de la que dictamina, si se ha justificado la procedencia de la causal señalada por el empleador o el trabajador para dar por finalizada la relación laboral (Rodríguez-Sarmiento et al., 2020).

La resolución del procedimiento de visto bueno no causa ejecutoria, debido a que se lo considera un informe administrativo, que puede ser impugnado en vía judicial ante el Juez de Trabajo.

El Doctor Trujillo, Cesar (1973) al referirse a la resolución del visto indica que: “La resolución, aunque no es sentencia, debe reunir formalmente los requisitos de ella, así, pues, comenzará con la narración sucinta de los hechos, luego determinará las circunstancias del caso y su valoración jurídica, y, por último, terminará con la resolución que se concretará a conceder o negar el visto bueno solicitado” (p.121).

Al respecto la Doctora Barzallo, María A (2012) dice que:



Esta resolución si bien es cierto no es una sentencia, debe reunir los requisitos necesarios exigidos en este tipo de documento, pues en esta deberá de manera obligatoria hacer constar los datos sobre la pretensión de la solicitud de visto bueno, la contestación o la ausencia de esta, las pruebas de cada parte, el desarrollo y se fundamentará esta resolución aplicando las normas en derecho.

La resolución del Inspector del Trabajo tiene como efecto, autorizar a quien solicitó el visto bueno a dar por terminada la relación laboral, si este fue concedido; caso contrario la negativa de visto bueno constituye la continuidad de la relación laboral.

Al momento procesal de la prueba los inspectores del trabajo desconocen los criterios jurídicos para calificar la utilidad, pertinencia y conducencia de los medios probatorios anunciados por los intervinientes, para determinar su admisibilidad y posterior análisis, que servirá de sustento a la decisión.

Esto se manifiesta en el proceso de valorar las pruebas y sustentar o motivar la resolución en los hechos probados, al tenor del marco normativo aplicable al caso concreto; no obstante, la no valoración o inadecuada valoración de los distintos medios probatorios, impide realizar un análisis en conjunto de acuerdo con las reglas de la lógica, que permitan justificar de manera fundamentada la decisión arribada.

Los empleadores y los trabajadores son los que han sufrido las consecuencias de la falta de motivación en las resoluciones del trámite de visto bueno en la Inspectoría del Trabajo de Pichincha, lo cual impide una cabal comprensión de lo resuelto, obstaculiza su derecho a la defensa y afecta los derechos ya sea del empleador o del trabajador,

Lo relevante es que las decisiones emitidas por la autoridad administrativa, inclusive aquellas que adolecen de falta de motivación, pueden ocasionar perjuicio económico a las partes intervinientes.

En el artículo de la Declaración de los Derechos Humanos establece que las resoluciones deben ser debidamente motivadas, caso contrario serian decisiones arbitrarias y atentatorias afectando a los intervinientes en cualquier procedimiento administrativo, civil o penal.

### **Definición de visto bueno**

El Visto Bueno no se encuentra definido específicamente en el Código del Trabajo, ya que en los artículos 172 y 173 únicamente se enumeran las causales a través de las que se puede dar por finalizada la relación laboral mediante la terminación del contrato de trabajo.

Esta figura legal, permite la terminación del contrato individual del trabajo, sea por pedido del empleador o del trabajador, mediante la intervención del Inspector del Trabajo.

Según Guillermo Cabanellas define al término Visto Bueno de la siguiente manera:

Es fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. / En general, lo mismo que aprobación, autorización o ratificación (Cabanellas, 1979, p. 390).

Para (Valverde, 2019): “El visto bueno es la resolución de la Autoridad del Trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento” (Valverde et al., 2019).

Ximena Moreno, en su artículo el visto bueno y la jubilación patronal, la define como: “La resolución del Inspector del Trabajo de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial por la que se declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato”. (Ximena Moreno Echeverría, s. f.).

Vásquez López nos dice “El visto bueno o despido legal es un trámite administrativo que se lo efectúa con el patrocinio de un Abogado, ante el inspector del trabajo, fundamentándose en las causales establecidas en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo” (Vásquez Lopez, 2013, p.131).

### Consideraciones doctrinarias

En este apartado se considera la opinión de juristas que desarrollan su actividad en el ámbito laboral y que por su experiencia permiten analizar el trámite administrativo en el Ecuador.

Montoya y Vásquez al referirse al procedimiento de visto bueno consideran:

La importancia que tienen los sistemas de administración de justicia laboral, ya sea en el ámbito administrativo como en el judicial, debido a que tienen la obligación de resolver adecuadamente las causas laborales sometidas a su conocimiento” (Montoya & Vásquez, s. f.).

El Inspector del Trabajo no está capacitado para resolver adecuadamente los procedimientos sometidos a su conocimiento, particularmente el de visto bueno, al no contar con una normativa procesal específica.

Al motivar sus resoluciones, se ve forzado a adaptar normas del COGEP, que no son propias del procedimiento administrativo mediante el cual se tramita el visto bueno.

Para Vásquez López “Los trámites prejudiciales, son de larga data ... el refrán que dice que la justicia no sólo debe ser justa sino oportuna, justicia a destiempo, justicia tardía, no es oportuna, ni es justicia” (Vásquez, 2013, p. 18)

Entre las acciones prejudiciales se encuentra el visto bueno, mecanismo mediante el cual tanto trabajadores como empleadores pueden solicitar la terminación de la relación laboral, por alguna de las causales previstas en la Ley.

La intervención del inspector del trabajo permite realizar una investigación mediante la que resolverá si existe o no la causal invocada, dando por terminada o no la relación laboral.

### La motivación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

Todo estado de derecho, como en el caso de Ecuador, se rige y organiza en base a un ordenamiento jurídico, claro, definido contenido en la norma infra constitucional como en la norma constitucional, inclusive en el bloque de constitucionalidad que deben ser de obligatorio cumplimiento. (Constitución del Ecuador, 2008).

En las controversias entre trabajadores y empleadores sometidas al conocimiento de la Inspectoría del Trabajo, esta tiene la potestad de decidir y hacer cumplir sus resoluciones debidamente motivadas según lo establece la Constitución y el Código del Trabajo.

Para controlar el poder de la Inspectoría del Trabajo y para evitar la arbitrariedad de los servidores públicos que laboran en la referida institución, se ha establecido la obligación de motivar sus resoluciones y en caso de hacerlo, el efecto es la nulidad (Constitución del Ecuador, 2008).

La motivación es la parte medular de la resolución de visto bueno, es decir se debe mantener el proceso lógico análisis de hechos, pruebas y su adecuada aplicación al caso planteado ya sea por el trabajador o el empleador, en el análisis jurídico relacionado con la causal en discusión.

Los tipos básicos de deficiencia motivacional, son: a) Inexistencia de argumentación jurídica, cuando una decisión carece de fundamentación normativa y fáctica; y, b) Insuficiencia de la argumentación jurídica, esto es, existe alguna fundamentación normativa y fáctica, pero aquella es insuficiente porque no cumple el correspondiente estándar de suficiencia.

Los tipos de vicio motivacional son:  
a) Incoherencia por contradicción entre la

premisa mayor, premisa menor y conclusión, denominada incoherencia lógica; e incoherencia entre la conclusión y la decisión, llamada también incoherencia decisional. b) Inatención, fundamentos fácticos o jurídicos que no tienen relación con el punto controvertido o el alcance de éste es equivocado. c) Incongruencia, que a su vez puede ser respecto de las partes, cuando no se ha contestado algún argumento relevante presentado por aquellas; o, incongruencia frente al derecho, cuando no se ha abordado alguna cuestión que el sistema jurídico -sea la ley o la jurisprudencia- imponen abordar en la resolución de los problemas jurídicos. d) Hay incomprensibilidad cuando la fundamentación normativa y fáctica de la argumentación jurídica, en algún párrafo no es razonablemente inteligible para un profesional del derecho. (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 1158-17-EP/21, p. 23-29).

La autoridad administrativa, debe respetar la obligación de motivar sus resoluciones porque así lo expresa la Constitución de la República del Ecuador, que marca esta exigencia como una garantía del derecho a la defensa, que a su vez es parte del derecho al debido proceso.

Se considera que no habrá motivación si en la resolución, no se enuncia las normas o principios jurídicos en que se funda en concordancia con la pertinencia en función de los hechos, pruebas y alegaciones.

Según (Vásquez, 2013, p. 18):

Motivar un acto administrativo es reconducir la decisión que en el mismo se contiene, a una regla de derecho que autoriza tal decisión o de cuya aplicación surge. Por ello, motivar un acto obliga a fijar, en primer término, los hechos de cuya consideración se parte y a incluir tales hechos en el supuesto de una norma jurídica, y, en segundo lugar, a razonar como tal norma jurídica lo impone la resolución que se adopta en la parte dispositiva del acto (p.145).

La motivación es parte fundamental de un proceso administrativo, la decisión sobre derechos de las personas obliga al resolutor respetar la normativa legal y constitucional aplicable al caso en discusión.

La motivación es el factor que materializa el acto administrativo no es un requisito de forma, es sustancial al momento de resolver el procedimiento de visto bueno.

La doctrina explica que: “(...) La motivación de derecho involucrada en toda sentencia, se relaciona con la aplicación de los preceptos legales y los principios doctrinarios atinentes, a los hechos establecidos en la causa, con base en las pruebas aportadas por las partes. Por lo tanto, lo que caracteriza esta etapa de la labor del juez es, precisamente aquel trabajo de subsunción de los hechos alegados y aprobados en el juicio, en las normas jurídicas que los prevea, a través del enlace lógico de una situación particular, específica y concreta, con la prevención abstracta, genérica e hipotética contenida en la ley. Tal enlace lógico entre los hechos que el juez ha establecido como resultado del examen de las pruebas y las previsiones abstractas de la ley, se resuelve en lo que Satto llamó la valoración jurídica del hecho, esto es, la transcendencia que jurisdiccionalmente se atribuye al hecho, para justificar el dispositivo de la decisión y a este respecto, es clara la obligación que tiene el juez de expresar en su fallo las consideraciones demostrativas de aquéllas valoraciones, y justificativa del partido que toma el juez al aplicar los preceptos legales correspondientes, como única vía para que el fallo demuestre aquel enlace lógico hecho-norma que viene a ser el punto crucial de la motivación en la cuestión de derecho; pues a través del examen de esas consideraciones, es como podrá efectuarse la determinación de si el juez erró o acertó en la aplicación de la ley”.

La Constitución del Ecuador, determina que las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas, no existirá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso.



La falta de motivación y de aplicación de la norma constitucional en referencia, ocasiona la nulidad de la resolución. (Constitución del Ecuador, 2008, art 76 numeral 7 literal I)

Generalmente se confunde los términos fundamentar y motivar, mucho más en el ámbito administrativo laboral.

El Inspector del Trabajo puede realizar una adecuada fundamentación, sin embargo, puede incurrir en falta de motivación al no referirse adecuadamente a los principios, hechos, pruebas y alegaciones como un todo armónico que permite sustentar la decisión.

La primera se refiere al derecho aplicable invocado, es decir, a los artículos concretos de una ley que se utilizan para el caso que se pretende fundar.

Es necesario referirse a las normas de derecho positivo que sirven de apoyo al fallo, respetando la fundamentación legal y formal.

La fundamentación es la explicación que emite el Inspector del Trabajo de cómo se aplica la norma legal según la causal denunciada por el trabajador o por el empleador.

Consiste en la apreciación de los hechos, pruebas y alegaciones subsumidas en la norma adjetiva y sustantiva laboral (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012).

La motivación de la resolución administrativa se basa en el análisis del Inspector del Trabajo con relación a los elementos presentados por las partes en la investigación dentro del procedimiento de visto bueno.

Esta resolución debe ser desarrollada en base a principios constitucionales en concordancia con la normativa legal aplicable a la causal denunciada, de tal forma que abarque todos los aspectos y resuelva las cuestiones planteadas en su totalidad. (Vásquez, 2013, p.132)

Para motivar la resolución del procedimiento de visto bueno, el Inspector del Trabajo debe considerar los hechos, valoración de la prueba y alegaciones según lo determinado en el COGEP (Título II, Capítulo I).

Si estos elementos no fueron considerados adecuadamente por el Inspector del Trabajo, se puede acudir al Juez del Trabajo a fin de que se lo declare nulo y sus efectos no perjudiquen al vencido.

No es posible que el Inspector del Trabajo desconozca en su resolución, los hechos, las pruebas, las alegaciones, los principios laborales, la normativa aplicable dentro del proceso de abstracción que debe realizar para fundir todos estos elementos en la motivación al resolver el caso planteado.

Es necesario precisar que la Corte Constitucional del Ecuador determinó que es necesario “(...) que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla. Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible (...)” (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 227-12-SEP-CC, Caso No. 1212-11-EP, 2012). No obstante, este test de motivación, fue reemplazado por la sentencia de la Corte Constitucional en el año 2021 a través del Dr. Ali Lozada, mediante la que se desarrolló una nueva forma de motivación de resoluciones y sentencias, que fue analizado en líneas precedentes (Sentencia No. 1158-17-EP/21).

### **El visto bueno durante la pandemia**

Antes de la pandemia por COVID-19, las resoluciones de visto bueno emitidas por los Inspectores de Trabajo, no cumplían con el estándar para motivación. Pero, durante la pandemia la situación se agravó.

Las innumerables denuncias tanto de trabajadores como de empleadores colapso el sistema de atención de la Inspección de Trabajo, tornando a las resoluciones en escasa o nulamente motivadas.

Las principales causales denunciadas para la terminación de la relación laboral denunciada por parte de los trabajadores, fue la disminución y la falta de puntualidad del pago de las remuneraciones.

En todos los casos la Inspectoría de Trabajo aceptó la causal invocada finalizando el contrato de trabajo. Sin embargo, no se motivó adecuadamente sus resoluciones, no se aplicó la normativa laboral y lo acuerdos emitidos por el Ministerio de Trabajo.

Esto no constituyo medio eficaz para exigir el respeto de los derechos del trabajador; pues la concesión del visto bueno, en estos casos, no constituyó el medio adecuado para cobrar los valores por haberes laborales adeudados. Por el contrario, se convirtió en elemento para incrementar el desempleo.

La segunda causal peticionada por parte de los trabajadores fue la reducción de la jornada laboral sin su consentimiento.

La inspectoría del trabajo resolvió en favor de los trabajadores sin considerar los Acuerdos Ministeriales MDT-2020-077 y MDT-2020-089, mediante los cuales el Ministerio del ramo reguló la disminución de la remuneración y la jornada de trabajo vigentes en aquel momento.

En estos ejemplos podemos determinar que las resoluciones presentan inexistencia de motivación según la establecido en la sentencia número 1158-17-EP/21 emitida por el Pleno de la Corte Constitucional.

Las causales más frecuentes esgrimidas por los empleadores al peticionar el visto bueno, fueron las establecidas en el artículo 172 numerales 1, 2 y 7 del Código del Trabajo. En tales casos la Inspectoría del Trabajo, al resolver, acepta la causal invocada en cada caso, sin motivar su decisión.

Existe insuficiente motivación, menciona normas jurídicas, pero no subsume los hechos en ellas. No hace un análisis, ni se pronuncia sobre la situación social que genera la pandemia y como esta afecta la relación laboral.

En cada caso dio por terminada la relación laboral, con efecto económico negativo para el trabajador.

Los inspectores de trabajo al desconocer las nuevas pautas jurisprudenciales determinadas por la Corte Constitucional ocasionaron graves conflictos sociales, económicos en unos casos para el empleador y en otros para el trabajador.

No aplicaron los pronunciamientos vertidos por la Corte en la sentencia 1158-17-EP/21 en la que se configuran los elementos para que sus resoluciones se consideren motivadas.

## **Metodología**

La metodología para utilizada en este artículo es el cualitativa ya que se limita al análisis de las resoluciones de treinta procedimientos de visto bueno en la parte de la motivación, emitidos por la inspectoría de Pichincha. La técnica utilizada es la analítica, descriptiva.

Del análisis cualitativo, descriptivo de resoluciones de visto bueno realizadas por los inspectores de Pichincha encontramos que un alto porcentaje carecen completamente de motivación.

## **Conclusiones**

El Inspector del Trabajo es el responsable de que el procedimiento de sustancie de acuerdo con los establecido en la ley, en el acuerdo MDT-2021-189 emitido por el Ministerio del Trabajo y la constitución.

La insuficiente preparación de los inspectores de trabajo ocasiona vulneración de derechos a las partes en los procedimientos de visto bueno.

La dispersión normativa para su trámite, agravada con la falta de capacitación de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo, tanto en lo relacionado con el anterior test de motivación, como con la nueva forma de motivar las resoluciones, determina que aquellas incurran en deficiencias o vicios motivacionales.

Se ha constatado que el incumplimiento del deber de motivar se relaciona directamente con el desconocimiento de los inspectores de trabajo al admitir, calificar y evacuar la prueba en la diligencia de investigación.

Del análisis de las resoluciones de los Inspectores de trabajo de Pichincha, Quito, se puede colegir que no cumplen con el análisis de hechos, pruebas y alegaciones en su tramitación dando como resultado decisiones con deficiencia motivacional por inexistencia o insuficiencia de argumentación jurídica; o, con vicios motivacionales como: incoherentes, inatención, incongruencia o incomprensibilidad.

Los Inspectores de Trabajo de Pichincha, en los procedimientos de visto bueno, no realizan una adecuada calificación de la prueba, ya que no determinan adecuadamente la pertinencia, utilidad y conducencia de la prueba aportada por las partes.

Por lo tanto, sus resoluciones presentan deficiencia o vicios motivacionales, al no realizar una adecuada valoración de los medios probatorios presentados por las partes, según lo establecido por la Corte Constitucional en su Sentencia No. 1158-17-EP/21.

La motivación de las resoluciones no puede quedar reservada a la conciencia de los Inspectores de Trabajo, debe ser el resultado de un proceso de subsunción de hechos pruebas y alegatos en la norma jurídica y constitucional, cuya elaboración total permita proclamar si la causal invocada por el trabajador o empleador existe o no y por consecuencia lógica se garanticen los derechos del accionante.

En las resoluciones de la Inspectoría de Trabajo analizadas, se evidenció la deficiencia motivacional y los vicios de motivación contemplados en la resolución de la Corte Constitucional del Ecuador, vulnerando el derecho a la seguridad jurídica, debido proceso y tutela administrativa de los usuarios.

Las resoluciones de la inspectoría de trabajo en los procedimientos de visto bueno, ni siquiera se rigieron por la lógica y racionalidad.

La obligación de motivar la resolución ignorada por el funcionario público decisor, desconoció la obligación de resolver en función de los elementos facticos, probatorios y jurídicos que exige la Constitución en su artículo 76 numeral 7 literal 1.

La motivación fue el un punto débil en las resoluciones de visto bueno, en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha ya que existen graves falencias en cuanto a la admisibilidad y valoración de la prueba, lo que desembocó en que la resolución adolezca de yerros motivacionales.

En las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría de Pichincha, no se evidencia una argumentación conforme a derecho, pues no resuelve adecuadamente el fondo del asunto planteado, por la inaplicación de los principios del derecho del trabajo, inadecuada concordancia entre hechos, pruebas y alegaciones, incurriendo en los vicios de motivación determinados por la Corte Constitucional del Ecuador.

La Inspectoría del Trabajo de Pichincha únicamente realiza una fundamentación superficial y se limitan a la enunciación de normas que ni siquiera puede considerarse fundamentación jurídica para la resolución de la causal invocada por el trabajador o por el empleador (inatención).

De acuerdo con las nuevas pautas jurisprudenciales que guían el razonamiento en cuanto a la motivación de las decisiones emanadas de los poderes públicos, las resoluciones de los inspectores de trabajo son carentes de argumentación jurídica; en otros casos adolecen de insuficiente argumentación jurídica; y se verifican todos los vicios motivacionales: incoherencia, inatención, incongruencia e incomprensibilidad.

La Inspectoría del Trabajo de Pichincha, al resolver las peticiones de visto bueno incurren en el vicio de incoherencia, no existe una correcta relación entre premisas y la conclusión.

Las resoluciones presentan el vicio de incongruencia, la decisión no considera la

alegación realizada por las partes, por lo tanto, no se puede adecuar la causal en la norma jurídica.

La Inspectoría del Trabajo de Pichincha, al resolver las peticiones de visto bueno se enmarcan en la inatinencia debido a que las resoluciones de visto bueno en estos casos se evidencia la ausencia de relación entre las razones y los puntos de discusión y son incomprensibles porque las resoluciones son de difícil comprensión.

Las resoluciones de la Inspectoría de Trabajo son una mera descripción normativa sin sustento fáctico y jurídico, cuyo resultado no se puede entender a la luz de la nueva forma de motivación desarrollada por la Corte Constitucional del Ecuador.

La abstracción realizada por el inspector del trabajo en cada caso va más allá de lo estrictamente permitido para que la resolución sea por lo menos suficiente en cuanto a la motivación.

En los procedimientos de visto bueno resueltos por los inspectores de trabajo se evidencia que de algún modo se respeta la coherencia, sin embargo se tornan inatinentes por lo tanto existe insuficiente motivación al no subsumir los hechos, pruebas, alegaciones en la norma adjetiva en función de la causal invocada por las partes.

Durante la pandemia los procedimientos de visto bueno no observaron el debido proceso lo que derivó en resoluciones con yerros motivacionales. Los inspectores de trabajo fueron superados por difícil situación social que significó la terrible epidemia por Covid-19.

Se permitieron abusos por parte de los empleadores que dieron por finalizado el contrato de trabajo con el simple hecho de poner en conocimiento de la autoridad de trabajo.

La inspectoría de trabajo, al amparo del visto bueno, finalizó los contratos de trabajo, mediante resoluciones carentes de motivación.

## Referencias bibliográficas

- Aguilar, L. (año 2011). *Derecho Laboral, Teórico y Práctico jurisprudencia.*, Quito Ecuador: Editorial Corporación de estudios y publicaciones. Primera Edición. El texto hace referencia a la legislación ecuatoriana desde el punto de vista adjetivo u sustantivo con análisis jurisprudencial de casos de visto bueno.
- Andrade, A. (2012). Consejo de la Judicatura., Quito Ecuador., Editorial: Escuela de la Función Judicial. Este informe permite comprender las nuevas perspectivas del derecho en general y del derecho laboral en particular en las aplicaciones desde el Consejo de la Judicatura.
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>
- Cámara de Comercio de Quito. (2017). El Visto Bueno. *Boletín Jurídico*.
- Cevallos, María. (1998.). *Legislación Laboral*; Loja-Ecuador., Editorial: UTPL; Tercera Edición. Desarrolla un análisis histórico del derecho del trabajo en Ecuador, hace referencia al derecho individual y colectivo del trabajo y el conflicto de trabajo.
- Chávez, N. (1985). *La falta de probidad*. Quito: Ed. Universitaria.
- Chávez, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Editorial Universitaria. La autora aborda los conceptos de trabajo, trabajador, empleador, despido intempestivo, visto bueno y sus causales, procedimiento e impugnación.
- Chávez, N. (1990). *Manual de derecho laboral para trabajadores social*. Quito. La autora revisa y comenta Efectos

jurídicos de los contratos individuales de trabajo: obligaciones y prohibiciones para empleadores y trabajadores, como terminan los contratos individuales de trabajo. Asociaciones de empleados. El contrato colectivo. Los conflictos colectivos

Constitución de la República del Ecuador, (2008)., Quito – Ecuador Corporación de Estudio y Publicaciones. La norma suprema garantiza los derechos de los trabajadores en los capítulos referentes a trabajo y seguridad social.

Montoya, G. L. R., & Vázquez, M. A. H. (s. f.). *Terminación de la relación laboral: La figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador*. 23.

Rodríguez-Sarmiento, I. T., Erazo-Álvarez, J. C., Borja-Pozo, C. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno: Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(1), 208. <https://doi.org/10.35381/racji.v5i1.609>

Vásquez, J. (2013). *Derecho laboral práctico*. Cevallos.

Ximena Moreno Echeverría. (s. f.). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *FORO. Revista de Derecho*.

Yanhet Lucía Valverde Torres, Oswaldo Líber Andrade Salazar, Marco Fernando Saltos Salgado, & Jorge Alfredo Eras Diaz. (2019). El visto bueno: Análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1192>.