

## INFORME APORTES CIUDADANOS 2025

### 1. Antecedentes

1.1. *“¿Por qué, ante un despido intempestivo, luego de solicitar el visto bueno y al no presentarse el empleador a la audiencia, este se niega a pagar la liquidación y el Ministerio no actúa frente a una situación flagrante? En lugar de ello, se obliga al trabajador a contratar un abogado, aun sabiendo que se trata de una persona de 58 años que no puede conseguir trabajo y que la Defensoría Pública no siempre resulta efectiva. En estas condiciones, la trabajadora queda sin sustento, ya que según la ley el proceso puede durar hasta tres años, periodo en el cual debe endeudarse para subsistir.”*

### 1. Fundamentos jurídicos

- **Constitución de la República del Ecuador**

El artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*

- **Código del Trabajo**

El artículo 169 del Código del Trabajo dispone: *“Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Por desahucio presentado por el trabajador.”*

El artículo 188 del Código del Trabajo dispone: *“Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será*

*condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año deservicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.”*

- **Acuerdos Ministeriales MDT-2024-041 y su reforma mediante Acuerdo Ministerial MDT-2025-043, que regulan el procedimiento del trámite de visto bueno.**

## 2. Desarrollo

En atención a su consulta, es importante precisar que dentro de la normativa laboral ecuatoriana existen diferentes formas de terminación de la relación laboral, cada una con procedimientos y efectos jurídicos distintos. Entre estas se encuentran la renuncia o desahucio del trabajador, el despido intempestivo, el acuerdo entre las partes, la terminación del contrato por cumplimiento del plazo o de la obra, y el visto bueno, conforme lo establece el artículo 169 del Código del Trabajo, que regula las formas de terminación del contrato individual de trabajo.

En este contexto, es necesario diferenciar entre el despido intempestivo y el procedimiento de visto bueno, ya que se trata de figuras jurídicas distintas dentro del régimen laboral.

### 1. Despido intempestivo

El despido intempestivo ocurre cuando el empleador da por terminada la relación laboral sin que exista una causa legal que lo justifique. En estos casos, el trabajador tiene derecho a recibir los valores correspondientes a su liquidación, así como las indemnizaciones previstas en la ley.

El artículo 188 del Código del Trabajo establece que, cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, deberá pagar las indemnizaciones correspondientes en función del tiempo de servicio, además de los demás derechos laborales que se encuentren pendientes.

Cuando el empleador no reconoce o no cancela estos valores, el trabajador puede presentar una denuncia por despido intempestivo ante la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público o la Delegación Provincial del Ministerio del Trabajo competente, generándose una boleta única signada con el número correspondiente para el caso respectivo.

Este procedimiento administrativo tiene carácter conciliatorio, por lo que:

- No es obligatorio contar con patrocinio de abogado para presentar la denuncia.
- El trabajador debe llenar el formulario correspondiente, consignando los datos del trabajador, del empleador, el motivo de la denuncia, dirección del empleador y correos electrónicos para efectos de notificación.
- La denuncia se registra en el sistema institucional del Ministerio del Trabajo, generándose una Boleta Única con un número de trámite asignado.
- Esta boleta es notificada al empleador, a fin de poner en su conocimiento el proceso iniciado y convocar a las partes a una audiencia de conciliación, señalando el día y la hora para su realización.

Durante esta audiencia, la autoridad laboral procura que las partes lleguen a un acuerdo respecto al pago de los valores correspondientes, garantizando el respeto de los derechos laborales del trabajador.

En caso de alcanzarse un acuerdo, se suscribe un acta de audiencia, en la cual se establecen los valores a pagar y la forma de pago acordada, ya sea en un solo pago o mediante un cronograma de pagos. Este documento constituye respaldo para ambas partes, en el cual el empleador se compromete al pago y el trabajador al reconocimiento de los valores acordados.

No obstante, en caso de no existir algún acuerdo entre las partes, de igual manera se genera un acta de audiencia con la imposibilidad de acuerdo entre las partes, considerando que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 238 del Código Orgánico de la Función Judicial es categórico al atribuir de manera exclusiva que en los casos de controversias en las relaciones laborales dicha competencia corresponde a las juezas y jueces del trabajo dentro de sus atribuciones y deberes.

En términos administrativos, cuando existe comparecencia de las partes, estos trámites no suelen exceder aproximadamente los treinta (30) días para su sustanciación dentro de las Direcciones Regionales del Trabajo.

## 2. Procedimiento de visto bueno

El visto bueno es un procedimiento administrativo mediante el cual el empleador o el trabajador solicitan a la autoridad laboral la terminación de la relación laboral por una causa legal específica, conforme a lo establecido en el Código del Trabajo y bajo el procedimiento señalado en los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2024-041 de 26 de marzo de 2024, y su reforma mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-043 de 19 de marzo de 2025. Las causales de visto bueno solicitadas por el empleador se encuentran previstas en el artículo 172 del Código del Trabajo, mientras que las

causales que puede invocar el trabajador se encuentran determinadas en el artículo 173 del mismo cuerpo legal.

Este procedimiento se tramita ante el Inspector del Trabajo, quien garantiza durante su sustanciación los principios de debido proceso, seguridad jurídica y derecho a la defensa de ambas partes.

Dentro del procedimiento de visto bueno:

- Sí es obligatorio contar con patrocinio de un abogado, debido a la naturaleza jurídica del trámite.
- Se convoca a una audiencia en la cual las partes pueden presentar sus argumentos, descargos y pruebas.
- Posteriormente, la autoridad laboral emite una resolución concediendo o negando el visto bueno, según corresponda.

Si el visto bueno es concedido a favor del trabajador, el empleador deberá proceder al pago de los valores correspondientes conforme a la normativa laboral, incluyendo la liquidación y las indemnizaciones que correspondan según el caso.

Por el contrario, si el visto bueno es concedido a favor del empleador, la relación laboral se da por terminada conforme a las causales establecidas en la ley.

Cabe señalar que las resoluciones emitidas dentro del procedimiento de visto bueno emitidas por el Inspector de Trabajo pueden ser apeladas ante el Director Regional de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-043 de 19 de marzo de 2025 o a su vez impugnadas ante la vía judicial laboral, en caso de que alguna de las partes considere que la decisión adoptada no es conforme en derecho corresponde.

En la práctica administrativa, cuando el procedimiento se sustancia con la contestación de las partes después de su respectiva citación y la realización de la audiencia correspondiente, este tipo de trámites no suele superar aproximadamente los sesenta (60) días plazos para su resolución en las Direcciones Regionales del Trabajo.

### 3. Conclusión

En mérito de lo expuesto, se evidencia que el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano establece mecanismos diferenciados y claramente estructurados para la terminación de la relación laboral, así como para la resolución de controversias derivadas de la misma, garantizando en todo momento el respeto a los derechos de las partes y la observancia del debido proceso.

En este contexto, tanto el despido intempestivo como el procedimiento de visto bueno constituyen figuras jurídicas con naturaleza, efectos y procedimientos distintos, cuya correcta aplicación permite canalizar de manera adecuada los conflictos laborales, ya sea a través de mecanismos conciliatorios en sede administrativa o mediante resoluciones emitidas por la autoridad competente.

Bajo esta línea, el Ministerio del Trabajo, en su calidad de ente rector de la política laboral, asegura la implementación de procedimientos ágiles, técnicos y garantistas, orientados a brindar a la ciudadanía vías claras y efectivas para la defensa de sus derechos, promoviendo soluciones oportunas y evitando la dilación innecesaria de los conflictos.

De esta manera, se reafirma el compromiso institucional de esta Cartera de Estado con la tutela efectiva de los derechos laborales, el fortalecimiento de la seguridad jurídica y la consolidación de un sistema laboral basado en el cumplimiento de la ley, el equilibrio entre las partes y el acceso real a la justicia laboral.

#### 4. Firmas de responsabilidad.

Acción	Nombre y Apellido / Cargo	Firma
Elaborado	Michael André Játiva Terán <b>Inspector de Trabajo</b>	
Revisado y aprobado	Daniela Alejandra Sagñay Ponce <b>Directora Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito.</b>	