

## CONSULTA LABORAL:

### EL VISTO BUENO

#### Aspectos generales

El Visto Bueno es una institución incorporada a la legislación laboral en virtud de lo cual se confiere al Inspector del Trabajo o a la autoridad que lo sustituya, atribuciones suficientes para conocer y tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentadas por empleadores y trabajadores y resolverlas.

Al efecto el Art. 169 del Código del Trabajo prescribe que en los casos de los artículos 172 y 173 las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector, quien concederá o negará el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento. Estas normas son escuetas y simples, sin que se haya indicado las formalidades que debe contener la petición. Tal parece que el legislador quiso reducir al mínimo las condiciones de forma y de fondo de que está saturada la tramitación procesal y que contribuye hacer más engorrosas sus resoluciones. Se entenderá, desde luego, y la misma ley lo dice (Art. 621), que la solicitud deberá mencionar los motivos por los cuales se solicita el visto bueno y todos los datos y fundamentos en que se basa el pedido, a fin de que la autoridad pueda examinarlos clara y fácilmente.

En todo caso, el inspector debe motivar su decisión indicando los fundamentos de hecho y de derecho, sobre todo si se considera que tal decisión es inapelable, no obstante tener superiores jerárquicos, a los que se podría recurrir.

Recibida por el Inspector de Trabajo o por la autoridad que haga sus veces, la solicitud, se abrirá un expediente y por primera providencia, notificará al interesado dentro de veinte y cuatro horas de haberla recibido, concediéndole dos días para que conteste. Esta diligencia es importante y tiene por objeto hacer saber a la otra parte la acusación presentada, a fin de que la conteste y se defienda.

Con la contestación o en rebeldía, la autoridad procederá a investigar el fundamento de la solicitud, para lo cual goza de una potestad discrecional, pudiendo recurrir a todos los medios legales que le permitan descubrir la verdad. En este intervalo las partes pueden presentar pruebas y documentos que consideren útiles para defender sus respectivos puntos de vista. Por cierto, la ley (artículo 621) ha establecido el período de tres días para las investigaciones y para la prueba, al término del cual deberá dictar la resolución. En esta resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.

Esta resolución, cuando es favorable el pedido de una de las partes, da por terminado el contrato de trabajo, pero este efecto está supeditado a la aceptación de la parte contra quien se ha dictado. Si esta no la acepta porque la considera injusta e ilegal, puede acudir ante el Juez del Trabajo, pues, la resolución del inspector, la ley (Art. 183, inciso segundo) solo tendrá valor de informe que

el juez lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio, o simplemente no la aceptará o la ignorará, como a menudo ocurre en la práctica.

Como se observará la institución de visto bueno no tiene el valor de un imperativo categórico para dar por terminado legalmente el contrato de trabajo a pedido de una de las partes. Lo anotado ha dado lugar a que se considere sobre quien debería recaer la competencia de este trámite, y algunos consideran que mejor sería que se encargue de esta especial modalidad de tramitación exclusivamente a los jueces del trabajo, retirándole de la inspección del Trabajo.

## **Normas Técnicas para Regular el Procedimiento**

De hecho, en la práctica la tramitación del Visto Bueno ha generado una serie de dudas entre las partes, por lo que el Ministro del Trabajo, mediante Acuerdo No. 2021-189, de 19 de mayo de 2021, expidió unas Normas Técnicas para Regular el Procedimiento del Visto Bueno que entre sus generalidades hace referencia al ámbito de aplicación, las partes procesales, la comparecencia, la competencia, la excusa y/o recusación y la naturaleza del proceso.

Respecto al procedimiento para la solicitud de visto bueno, se determina los requisitos de la solicitud, los documentos que se debe acompañar a la petición y como se debe proceder en caso de la acumulación de varias solicitudes de visto bueno entre el mismo empleador y trabajador. Se establecen varias reglas para la notificación, ya sea de manera personal, por boleta o a través de publicaciones en medios de comunicación.

Posterior a la notificación y contestación a la solicitud de visto bueno, contrario al principio de celeridad que el legislador le dio a este trámite, en estas normas se establece una fase de conciliación y en caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes una audiencia investigativa a cargo de un inspector diferente al que conoció la conciliación. Durante ésta audiencia las partes deberán practicar las pruebas solicitadas y, en apego al derecho de contradicción; cada parte podrá pronunciarse respecto a las pruebas de la contraparte, posterior a lo cual los comparecientes podrán presentar sus alegaciones finales.

Concluidos los alegatos, el inspector de trabajo calificará la causal y resolverá el trámite de Visto Bueno, aceptando o negando la petición de forma oral en la misma audiencia. La resolución escrita y motivada será notificada por escrito a las partes dentro de los siguientes tres (3) días.

Si bien, las Normas Técnicas para Regular el Procedimiento del Visto Bueno pueden tener la finalidad de regular de mejor manera el trámite de petición de visto bueno, al establecer una fase de conciliación y una audiencia de investigación, contradice el sentido de agilidad que el legislador le quiso dar al mismo, no olvidemos que la relación laboral está vigente o si acaso suspendida cuando el empleador solicita la suspensión de labores del trabajador (Art. 622).

Lo anotado, en la práctica va a dilatar más aún estos trámites y va a causar mayor confusión al momento de aplicarla, por lo que el Inspector del Trabajo que asume la competencia de una solicitud de Visto Bueno debería no solamente procurar la conciliación entre las partes sino también resolverla acorde a lo establecido en la Ley.

**FUENTES:**

- Código del Trabajo;
- Acuerdo Ministerial No. 2021-189, de 19 de mayo de 2021.