

EL VISTO BUENO

Es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley

La petición de visto bueno solicitada por el empleador debe ser justificada o motivada en los hechos previstos como causal, en el Art. 172 del Código del Trabajo:

“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, 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 las obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
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, la prescripciones y dictámenes médicos.

El efecto jurídico del visto bueno solicitado por el empleador, es que concedido este por parte del Inspector del Trabajo, el empleador puede dar por terminada la relación laboral, sin lugar a indemnización alguna, salvo los demás derechos que por ley le correspondan al trabajador.

La acción de visto bueno solicitada por el empleador, tal como prescribe el Art. 636 del Código del Trabajo prescribe en un mes. El cómputo del plazo para que opere la prescripción, debe hacerse por regla general a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.

En los casos del numeral tercero del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo debe computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de los hechos. En estos casos corresponde al empleador o a su representante probar que se enteró de los hechos, con posterioridad a la fecha en que ocurrieron.

En los casos de visto bueno el Inspector del Trabajo podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, tal como lo determina el Art. 622 del Código del Trabajo.

El trabajador al igual que el empleador puede dar por terminada la relación laboral mediante visto bueno siempre que lo fundamente en una de las causales del Art. 173 del Código de Trabajo.

“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueden 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 trabajador, su cónyuge, 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 del Código de Trabajo.
2. Por disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir al empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52 del Código de Trabajo, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”

El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, previa la calificación de la misma y tal como lo determina el Art. 621 del cuerpo legal antes invocado, debe notificar al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno.

El Inspector del Trabajo deberá hacer constar los datos y motivos en que se funde la resolución.

En los casos de que el Inspector del trabajo conceda el visto bueno solicitado por el trabajador, éste adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente.