

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS CONTRATOS INDEFINIDOS: ¿OPTIMIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO O RESTRICCIÓN DE DERECHOS LABORALES?

JOB PERFORMANCE EVALUATION IN PERMANENT CONTRACTS: ¿OPTIMISATION OF HUMAN CAPITAL OR RESTRICTION OF LABOUR RIGHTS?

Autores: ¹Esteban Andrés Valencia Paredes y ²Francisco David Villacís Mogrovejo.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-1414-466X>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-7302-1634>

¹E-mail de contacto: estebanvalenciaap@hotmail.com

²E-mail de contacto: franciscovillacis@uti.edu.ec

Afiliación: ¹*Universidad Tecnológica Indoamérica, (Ecuador).

Artículo recibido: 16 de Enero del 2026

Artículo revisado: 20 de Enero del 2026

Artículo aprobado: 24 de Enero del 2026

¹Abogado, egresado de la Universidad Indoamérica (Ecuador). Maestrante de la Maestría en Derecho de los Negocios y la Empresa en la Universidad Indoamérica (Ecuador).

²Abogado, egresado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato (Ecuador). Magíster en Derecho con mención en Argumentación Jurídica y Litigación Oral, egresado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato (Ecuador).

Resumen

Este artículo analiza la posible incorporación de la evaluación del desempeño como causal autónoma de visto bueno para la terminación de contratos indefinidos en Ecuador, un debate que afecta directamente a la estabilidad laboral, pilar del derecho ecuatoriano. El objetivo de la investigación es analizar la constitucionalidad y legalidad de reconocer la evaluación del desempeño como causal de visto bueno en el ámbito laboral privado, considerando sus implicaciones en la estabilidad y los derechos de los trabajadores. A través de un enfoque cualitativo y documental, se examinó tanto la normativa constitucional, el Código del Trabajo (2020), así como la doctrina especializada, concluyendo que la evaluación del desempeño, en su configuración actual, carece de regulación legal capaz de garantizar objetividad, proporcionalidad y debido proceso, lo que genera un riesgo considerable para la seguridad jurídica y vulnera el criterio jurisprudencial que exige interpretar el visto bueno de manera restrictiva. La aplicación unilateral podría derivar en despidos encubiertos, en contradicción con los estándares de la OIT junto con las advertencias de diversos autores sobre imponer límites a la voluntad unilateral del empleador, por tanto, la introducción de la insuficiencia comprobada de desempeño requiere una reforma normativa

con estrictas garantías procedimentales para equilibrar la eficiencia empresarial con la protección de los derechos del trabajador.

Palabras clave: Evaluación del desempeño, Visto bueno, Estabilidad laboral, Contrato indefinido, Derecho laboral ecuatoriano.

Abstract

This article analyses the possible incorporation of performance evaluation as an autonomous cause for approval of the termination of permanent contracts in Ecuador, a debate that directly affects job stability, a pillar of Ecuadorian law. The objective of the research is to analyse the constitutionality and legality of recognising performance evaluation as a cause for approval in the private labour sphere, considering its implications for job stability and workers' rights. Using a qualitative and documentary approach, we examined both the constitutional regulations and the Labour Code, as well as specialised doctrine, concluding that performance evaluation, in its current form, lacks legal regulation capable of guaranteeing objectivity, proportionality and due process, which generates a considerable risk to legal certainty and violates the jurisprudential criterion that requires approval to be interpreted restrictively. Unilateral application could lead to disguised dismissals, contrary to ILO standards and warnings from various authors about imposing limits on the unilateral

will of employers. Therefore, the introduction of proven performance inadequacy requires regulatory reform with strict procedural guarantees to balance business efficiency with the protection of workers' rights.

Keywords: Performance evaluation, Approval, Job security, Permanent contract, Ecuadorian labour law.

Sumário

Este artigo analisa a possível incorporação da avaliação de desempenho como causa autônoma para a rescisão de contratos por tempo indeterminado no Equador, um debate que afeta diretamente a estabilidade no emprego, pilar do direito equatoriano. O objetivo da pesquisa é analisar a constitucionalidade e a legalidade do reconhecimento da avaliação de desempenho como causa para a rescisão no âmbito do trabalho privado, considerando suas implicações na estabilidade e nos direitos dos trabalhadores. Por meio de uma abordagem qualitativa e documental, foram examinadas tanto a normativa constitucional, o Código do Trabalho, quanto a doutrina especializada, concluindo-se que a avaliação de desempenho, em sua configuração atual, carece de regulamentação legal capaz de garantir objetividade, proporcionalidade e devido processo legal, o que gera um risco considerável para a segurança jurídica e viola o critério jurisprudencial que exige interpretar a aprovação de forma restritiva. A aplicação unilateral poderia resultar em demissões dissimuladas, em contradição com as normas da OIT, juntamente com as advertências de diversos autores sobre a imposição de limites à vontade unilateral do empregador. Portanto, a introdução da insuficiência comprovada de desempenho requer uma reforma normativa com garantias processuais rigorosas para equilibrar a eficiência empresarial com a proteção dos direitos do trabalhador.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho, Aprovação, Estabilidade no emprego, Contrato por tempo indeterminado, Direito do trabalho equatoriano.

Introducción

En el Ecuador, la Constitución de 2008 reconoce al trabajo tanto como un derecho, así como un deber social, al mismo tiempo que lo concibe como un eje fundamental para la realización personal junto con la construcción de una sociedad justa (art. 33). En este marco constitucional se garantiza la estabilidad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, así como también la protección frente al despido arbitrario, estos principios se proyectan de manera directa sobre el contrato indefinido, considerado la forma más estable de contratación dentro del régimen laboral privado (Constitución de La República Del Ecuador, 2008).

A pesar de esta protección, en los últimos años se ha planteado un debate jurídico en torno a la posibilidad de que la evaluación del desempeño pueda convertirse en una causal de visto bueno para la terminación de contratos indefinidos. El “Código del Trabajo”, en su artículo 172 enumera las causales de visto bueno a favor del empleador que están vinculadas principalmente con faltas graves del trabajador como actos de indisciplina, injurias o incumplimiento de obligaciones contractuales, sin embargo, no incluye de forma expresa la evaluación del desempeño, por ende, la evidente ausencia normativa abre un espacio de debate que se enfoca en la premisa de que ¿puede interpretarse la evaluación del desempeño como una causal válida, aun cuando no está contemplada en la ley? (Código Del Trabajo, 2020).

La problemática se intensifica porque las evaluaciones de desempeño en gran parte de los casos se aplican desde la perspectiva unilateral del empleador que puede introducir márgenes significativos de subjetividad o discrecionalidad, por consiguiente, en el caso de

admitirse su incorporación como causal de visto bueno se corre el riesgo de que se comprometa el principio de estabilidad laboral con despidos disfrazados de decisiones técnicas que en la práctica responden a criterios poco transparentes o incluso arbitrarios. En definitiva, esta cuestión supera al ámbito administrativo para situarse en el punto central del derecho constitucional laboral y del equilibrio entre productividad empresarial junto con la garantía de derechos fundamentales (Espinosa, J., & Barrionuevo, J. 2023).

La importancia de investigar este tema en el contexto ecuatoriano radica en que la evaluación del desempeño la cual es utilizada como mecanismo para terminar contratos laborales indefinidos, podría incidir directamente en el derecho constitucional a la estabilidad laboral y en la protección que el ordenamiento jurídico otorga al trabajador. En un país donde el principio de continuidad laboral está reconocido como garantía tanto en la “Constitución” como en el “Código del Trabajo”, resulta necesario analizar si el uso de evaluaciones de desempeño como causal de visto bueno cumple con el debido proceso, seguridad jurídica o por el contrario facilita despidos arbitrarios que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

El dilema observado no es aislado pues dentro del derecho comparado, varias legislaciones han regulado mecanismos de evaluación laboral como condición para la continuidad del contrato, pero siempre bajo estrictos parámetros de objetividad, proporcionalidad y de debido proceso. En el caso ecuatoriano, la ausencia de una normativa específica genera un escenario propicio para el debate tanto doctrinal como jurisprudencial. Como sostiene Morales, J. (20124), “el derecho del trabajo nació

precisamente para equilibrar la relación desigual entre empleador y trabajador, imponiendo límites a la voluntad unilateral del primero” (p. 47). De ahí que la incorporación de una figura como la evaluación del desempeño en el listado de causales de visto bueno, sin una regulación adecuada, pueda alterar ese delicado equilibrio protector que caracteriza al derecho laboral (Morales, J. 2024; Arguello, G., et al. 2024).

En este contexto, el objetivo de la presente investigación es analizar la constitucionalidad y legalidad de reconocer la evaluación del desempeño como causal de visto bueno en la terminación de contratos indefinidos en el ámbito laboral privado, considerando sus implicaciones en la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo y de carácter documental y dogmático - jurídico, orientado al análisis del marco normativo, jurisprudencia y doctrinario que se relaciona con la estabilidad laboral y la terminación de contratos indefinidos en el Ecuador. En la investigación se emplea en el método deductivo, mediante el cual se parte del estudio de normas de jerarquía superior, para posterior contraste con sus implicaciones en el caso específico de la evaluación del desempeño como posible causal de visto bueno. El análisis se centra principalmente en la “Constitución de 2008”, el “Código del Trabajo” particularmente el artículo 172 sobre causales de visto bueno, así como en precedentes relevantes de la “Corte Constitucional”, que tienen relación con estabilidad y protección frente al despido; así también, de forma paralela, se acude a la doctrina especializada en derecho laboral y constitucional, tanto a nivel nacional como internacional, con el fin de identificar criterios

interpretativos sobre la tensión entre eficiencia empresarial y garantía de los derechos laborales. Es así como la metodología integra la revisión normativa, jurisprudencial y doctrinal con un enfoque comparado, a fin de ofrecer una visión crítica sobre la constitucionalidad y legalidad de reconocer la evaluación del desempeño como causal de visto bueno en contratos indefinidos (Corte Constitucional del Ecuador, 2016; Proaño, G., & Arévalo, J. 2009).

Desarrollo

La evaluación del desempeño en el ámbito laboral

La evaluación de desempeño se rige como una herramienta vital dentro de la gestión de recursos humanos, su propósito fundamental es ofrecer una visión estructurada y periódica del rendimiento laboral de una persona dentro de una organización. Con este proceso se busca medir el grado de cumplimiento de objetivos preestablecidos junto con la demostración de competencias y el apego a comportamientos esperados; más que una simple supervisión se trata de una valoración objetiva que pretende alinear los esfuerzos individuales con las metas de la entidad. Como bien señala Chiavenato, I. (2017), la evaluación de desempeño es un "proceso sistemático mediante el cual se aprecia de manera objetiva el comportamiento laboral y la contribución de un trabajador a la organización" (p. 201). La apreciación objetiva es crucial porque permite a la empresa optimizar su capital humano, detectando fortalezas y áreas de mejora, en este contexto, la evaluación se convierte en un medio para establecer programas de capacitación, diseñar planes de carrera y en general, potenciar el desarrollo profesional de los empleados. La doctrina en la materia es consistente en que su finalidad principal es la mejora continua, Santos (2010), por su parte añade que la evaluación del

desempeño "sirve para valorar, a partir de determinados criterios y estándares, la calidad junto con la eficiencia del trabajo realizado" (p. 83) (Chiavenato, I. 2017; Cuesta, A. 2006).

Aunque la evaluación de desempeño es, en principio, un instrumento de mejora, su vinculación con la terminación de la relación laboral la dota de una severidad que trasciende lo administrativo para adentrarse en el terreno de los derechos laborales. La estabilidad del empleo, consagrada en la mayoría de las legislaciones, es un principio fundamental que protege al trabajador frente a despidos arbitrarios. En este escenario, la baja calificación en una evaluación de desempeño, si bien puede ser un indicativo de un rendimiento deficiente, no puede por sí sola convertirse en la causa directa para un despido sin que se respeten las garantías procesales y sustantivas (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

La evaluación de desempeño lejos de ser trámite administrativo se configura como un instrumento jurídico de gestión de primer orden en el ámbito del talento humano, sus funciones principales orientadas a la mejora organizacional tienen profundas implicaciones en la estabilidad así como en los derechos de los trabajadores, por lo tanto, aplicada correctamente se convierte en una herramienta esencial para la gestión laboral pues permite medir el rendimiento tanto individual como colectivo con base en criterios objetivos, pertinentes que han sido previamente comunicados al trabajador. La medición de este tipo aporta soporte documental para la toma de decisiones en materia de reubicación, asignación de funciones o promoción, así como también asegura transparencia mientras previene arbitrariedades en ascensos, remuneraciones u otras decisiones empresariales, de la misma manera la

retroalimentación resultante de este proceso es un derecho esencial del trabajador porque le permitirle conocer los parámetros de calificación, identificar áreas de mejora, asimismo, en el caso de ser necesario, impugnar los resultados, la ausencia de objetividad o de comunicación puede vulnerar el debido proceso generando conflictos laborales.

En el punto de vista jurídico, la evaluación de desempeño obliga al empleador a utilizarla como una herramienta de desarrollo más no de sanción, lo cual incluye la detección de necesidades formativas junto con la provisión de capacitación adecuada, que contribuya al crecimiento profesional de los trabajadores. De acuerdo con la OIT (2012), los sistemas de evaluación son legítimos siempre que respeten los principios de objetividad, transparencia y participación del trabajador, de lo contrario su aplicación unilateral puede desnaturalizar el proceso, afectar la estabilidad laboral o vulnerar los principios de buena fe que rigen la relación de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Uno de los desafíos más representativos en la aplicación de la evaluación del desempeño reside en su inherente carácter subjetivo, aunque se presenten como herramientas objetivas, su diseño, así como ejecución en la práctica, recaen en la discrecionalidad del empleador. Es la empresa quien a través de sus representantes define los indicadores de rendimiento junto con los criterios de calificación, esta falta de estandarización legal genera el problema central de la parcialidad. Los factores de valoración pueden desviarse de la capacidad o conducta laboral del empleado para incluir elementos ajenos al desempeño como son los conflictos personales, represalias o incluso actos discriminatorios (Santander, E. 2023).

Desde la perspectiva del derecho laboral, la subjetividad no es un detalle operativo sino una vulneración potencial de derechos fundamentales, cuando la evaluación de desempeño se aplica de manera arbitraria, pierde su finalidad convirtiéndose en un instrumento para legitimar decisiones previamente tomadas, como la terminación de un contrato, lo mismo que va en contra de la esencia de la relación laboral sustentada en la buena fe, así como en la proporcionalidad de las medidas de gestión (Espinosa, J., & Barrionuevo, J. 2023).

La falta de regulación específica en la normativa laboral respecto a la evaluación del desempeño como causal de terminación de la relación de trabajo genera un vacío susceptible de ser explotado. Permitir que una evaluación deficiente sin una causa grave debidamente comprobada, fuera un motivo de despido implicaría legitimar la discrecionalidad del empleador sin un control jurídico efectivo. Un bajo rendimiento no puede convertirse en una autorización automática para la desvinculación pues para que un despido por desempeño deficiente sea considerado justificado, debe haber un incumplimiento grave así como reiterado de las obligaciones contractuales, no solo una calificación negativa.

La “Corte Constitucional del Ecuador” en la sentencia No. 050-13-SEP-CC (2013), reafirmó que la estabilidad laboral es un pilar fundamental del ordenamiento jurídico, pues en su pronunciamiento señaló que "el visto bueno debe interpretarse restrictivamente, de lo contrario supondría una vulneración del derecho a la estabilidad laboral" (p. 12); esta interpretación restrictiva busca evitar que las empresas utilicen figuras no contempladas en la ley para desvincular a sus trabajadores. Un despido sustentado en bajo rendimiento cuando

no existe una regulación expresa que lo habilite puede ser interpretado como un despido intempestivo sujeto a indemnización (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

La ausencia de un marco normativo claro sobre esta materia genera un escenario de incertidumbre, así como de posibles contingencias laborales, por lo tanto, la evaluación del desempeño debe orientarse a la mejora continua y no convertirse en un mecanismo sancionatorio. La “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), en su informe de 2012, resaltó la importancia de garantizar objetividad junto con transparencia en estos procesos, subrayando que “los sistemas de evaluación deben diseñarse y aplicarse de manera que no se conviertan en instrumentos de discriminación o represalia” (p. 25). Cuando se desvía de este propósito la evaluación se convierte en un arma de doble filo por un lado, una herramienta para mejorar la eficiencia; por el otro, un pretexto para el despido encubierto (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El contrato indefinido y la estabilidad laboral

Desde la perspectiva del jurista, el contrato indefinido se erige como el pilar central de la legislación laboral ecuatoriana. Su esencia no se limita a un acuerdo contractual; constituye la materialización de un principio fundamental que protege al trabajador de la arbitrariedad en la desvinculación. La importancia de esta figura radica en que, como lo precisa el autor Montoya, H. (2019), “estriba en la ausencia de un plazo cierto, garantizando al trabajador la continuidad de la relación laboral mientras no concurren causales legales de terminación” (p. 113) (Montoya, H. 2019).

La inexistencia de un límite temporal explícito otorga al contrato indefinido su carácter

esencialmente protector, por ende, a diferencia de las modalidades contractuales sujetas a plazo, esta figura genera una expectativa razonable, así como legítima de permanencia en el empleo., por lo tanto, la seguridad jurídica no constituye un mero formalismo, sino un derecho sustantivo que permite al trabajador y a su núcleo familiar planificar su vida, acceder a financiamiento, así como proyectar su desarrollo profesional, elementos indispensables para la dignidad humana junto con el bienestar social.

La estabilidad laboral consagrada en la “Constitución del Ecuador” y en el “Código del Trabajo”, no es un concepto etéreo, es un derecho fundamental que limita la facultad del empleador para dar por terminada la relación laboral. La finalización de un contrato indefinido solo puede ocurrir por las causales taxativamente establecidas en la ley y este principio ha sido reforzado por la jurisprudencia de la “Corte Constitucional del Ecuador”, que en la sentencia No. 004-16-SEP-CC (2016), reafirmó que el derecho a la estabilidad laboral “es una garantía constitucional que busca proteger al trabajador de despidos injustificados, precautelando su subsistencia y la de su núcleo familiar” (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

Dentro del sistema de protección laboral, los contratos temporales o eventuales no constituyen herramientas de libre utilización por parte del empleador, el “Código del Trabajo” los contempla como excepciones que solo pueden aplicarse en circunstancias extraordinarias que sean justificadas, de conformidad con los artículos 14 y 17 del cuerpo legal. La naturaleza jurídica que tienen los vincula a la satisfacción de necesidades puntuales como picos de producción o la sustitución de personal con licencia, sin que su

uso pueda desvirtuar la primacía del contrato indefinido (Código Del Trabajo, 2020).

El uso indiscriminado de contratos temporales conlleva el riesgo la precarización del empleo, ya que al transformar lo excepcional en una práctica habitual se vulnera el derecho a la estabilidad laboral y se somete al trabajador en un estado permanente de incertidumbre. La “Corte Constitucional del Ecuador” ha abordado este asunto con firmeza, reafirmando la primacía del contrato indefinido. En la sentencia No. 003-18-SIN-CC, el tribunal señaló que “la contratación temporal no puede convertirse en una regla para precarizar derechos”, este pronunciamiento ratifica el carácter excepcional de los contratos temporales mientras delimita la discrecionalidad del empleador, lo cual asegura que estas modalidades se utilicen únicamente en situaciones específicas y no como un mecanismo para evadir la estabilidad que corresponde al trabajador (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

La seguridad jurídica es un pilar primordial en el derecho del trabajo en lo que respecta a la terminación de la relación laboral, este principio exige que las causales de terminación estén taxativamente determinadas en la ley, impidiendo interpretaciones expansivas o analogías que puedan perjudicar al trabajador, por consiguiente en caso de que el empleador pudiera modificar dichas causales, la estabilidad en el empleo se vería comprometida, situando al trabajador en una condición permanente de vulnerabilidad (Ibarra, A., et al. 2021).

El imperativo está reforzado por el principio de irrenunciabilidad que tiene los derechos laborales, redactado en el artículo 34 de la constitución, el cual establece que estos

derechos no pueden ser objeto de renuncia ni transacción, dado que su finalidad es garantizar la protección del trabajador frente a la posición de asimetría que mantiene respecto del empleador. En este sentido, pretender vincular la evaluación del desempeño con la terminación de la relación laboral, sin una reforma legal expresa que lo habilite, constituye una grave vulneración de estos principios y afecta directamente el derecho fundamental a la estabilidad en el empleo (Constitución de La República Del Ecuador, 2008).

Ortega, W., & Cabrera, T. (2023) afirma que la estabilidad laboral "es la columna vertebral del derecho laboral, pues sin ella, todos los demás derechos dependerían de la voluntad del empleador" (p. 45). En concordancia, la “Corte Constitucional” ha mantenido una línea jurisprudencial firme al ratificar esta visión, interpretando las causales de despido de manera restrictiva y privilegiando la permanencia del trabajador. En definitiva, la seguridad jurídica junto con la irrenunciabilidad son las dos caras de una misma moneda, garantizando que la relación laboral se desarrolle bajo un marco de predictibilidad y justicia, preservando así la esencia protectora del derecho del trabajo (Ortega, W., & Cabrera, T. 2023).

El visto bueno como figura de terminación laboral en el “Código del Trabajo”

La evaluación de desempeño se erige como una herramienta vital de la gestión de recursos humanos, cuyo propósito primordial es ofrecer una visión estructurada como periódica del rendimiento laboral de una persona dentro de una organización, a través de este proceso se busca medir no solo el grado de cumplimiento de objetivos preestablecidos, sino también la manifestación de competencias, así como el apego a comportamientos esperados, por consiguiente, este enfoque sistemático va más

allá de una mera supervisión, en vista de que se trata de una valoración objetiva que busca alinear los esfuerzos individuales con las metas de la entidad (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Chiavenato, I. (2017), señala que la evaluación de desempeño es un "proceso sistemático mediante el cual se aprecia de manera objetiva el comportamiento laboral, así como la contribución de un trabajador a la organización" (p. 201). La apreciación objetiva es decisiva, en vista de que permite a la empresa optimizar su capital humano, detectando fortalezas, así como las áreas de mejora, por lo tanto, la evaluación se convierte en un medio para establecer programas de capacitación, diseñar planes de carrera, así como potenciar el desarrollo profesional de los empleados, asimismo, la doctrina en la materia es consistente en que su finalidad principal es la mejora continua, Cuesta, A. (2006), por su parte añade que la evaluación del desempeño "sirve para valorar, a partir de determinados criterios junto con estándares, la calidad, así como la eficiencia del trabajo realizado" (p. 83) (Chiavenato, I. 2017; Cuesta, A. 2006).

A pesar de que la evaluación de desempeño es un instrumento de mejora, su vinculación con la terminación de la relación laboral le confiere una severidad que trasciende lo administrativo para adentrarse en el área de los derechos laborales, a su vez, la estabilidad en el empleo, reconocida como un principio esencial en la mayoría de las legislaciones, protege al trabajador frente a despidos arbitrarios que garantiza un marco de seguridad jurídica, es así como una calificación baja en la evaluación de desempeño, aunque pueda señalar un rendimiento insuficiente, no puede transformarse de manera automática en una causa directa de despido.

La jurisprudencia junto con la doctrina ha debatido si un bajo rendimiento puede referirse a la ineficacia o la falta de probidad mencionadas en la ley, pero la incertidumbre jurídica persiste., por ende, la ambigüedad normativa pone al trabajador en una posición de vulnerabilidad, pues su estabilidad queda sujeta a la interpretación que la judicatura o la autoridad laboral puedan darles a los resultados de una evaluación, es aquí donde la dimensión humana del derecho laboral adquiere protagonismo, por ende, la ley debe proteger al trabajador sin permitir que mecanismos de gestión se conviertan en instrumentos de desvinculación injustificada, afectando no solo su empleo, sino también su proyecto de vida.

El artículo 172 del "Código del Trabajo" establece el marco legal que habilita a un empleador a solicitar el visto bueno para finalizar una relación laboral, no es un listado aleatorio de motivos sino un catálogo taxativo de faltas graves, diseñadas para proteger la dinámica de la relación laboral junto con la integridad de la empresa. La naturaleza de estas causales responde a incumplimientos sustanciales de las obligaciones del trabajador, que hace insostenible la continuidad del vínculo contractual (Código Del Trabajo, 2020).

Entre las causales previstas, se encuentran actos de indisciplina graves, injurias, el incumplimiento reiterado de las obligaciones contractuales, la violencia o el acoso. Cada una de estas faltas se caracteriza por su gravedad junto con el impacto directo o perjudicial que tienen en el entorno laboral, no se trata de simples errores o de un rendimiento subóptimo, sino de violaciones sustanciales de las normas que rigen la relación de trabajo. Pese a la exhaustividad del catálogo de causales, se advierte una omisión relevante pues en ningún apartado se contempla la "insuficiencia de

desempeño" como causal autónoma para el visto bueno, esta falta de mención no es un accidente legislativo, al contrario, es una decisión deliberada orientada a reforzar el principio de estabilidad laboral. Con eso el legislador busca impedir despidos basados en valoraciones subjetivas del rendimiento.

Permitir que la "insuficiencia de desempeño" se convierta en un motivo de despido sin una modificación jurídica explícita representaría un retroceso en los derechos profesionales porque daría paso a la discrecionalidad del empleador, quien podría utilizar una evaluación subjetiva para justificar desvinculaciones motivadas por razones ajenas al rendimiento. La doctrina en derecho laboral es consistente en que las causales de despido deben ser objetivas y debidamente comprobadas, como lo señala Ortega, W., & Cabrera, T. (2023), "un despido no puede basarse solo en la opinión del empleador, sino en hechos concretos y verificables que demuestren una falta grave" (p. 9) (Ortega, W., & Cabrera, T. 2023).

La falta de la insuficiencia de desempeño como causal de visto bueno refuerza la idea de que la evaluación del desempeño es una herramienta de gestión y mejora continua, más no un mecanismo de despido, frente a un rendimiento laboral deficiente, el empleador tiene la obligación de implementar acciones correctivas tales como programas de capacitación, retroalimentación junto con un plan de mejora, antes de considerar cualquier medida de desvinculación, por lo tanto, en ausencia de una norma que respalde el despido por bajo rendimiento, la terminación se configura como despido intempestivo, lo mismo que implica una indemnización obligatoria al trabajador conforme a la legislación vigente (Rivadeneira, E., et al. 2025).

En el ámbito del derecho laboral, la terminación de una relación de trabajo no es un acto homogéneo, pues existen distinciones primordiales que definen el alcance tanto de los derechos como obligaciones de las partes, por ende, entre las figuras más importantes del ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentran el visto bueno, así como el despido intempestivo, su distinción resulta esencial pues marca la frontera entre una terminación legítima con una sanción por arbitrariedad, a su vez, el despido intempestivo es una terminación unilateral arbitraria de la relación laboral, ejercida por el empleador sin que exista una causa legal para ello, es así que esta figura no se vincula con una falta grave por parte del trabajador, sino que responde a una decisión empresarial que no se ajusta a las causales taxativas del código del trabajo (2020). En tales circunstancias, la indemnización para el trabajador no es un premio, sino una compensación por el daño causado al proyecto de vida del trabajador entonces es, en esencia, una sanción para el empleador que no respetó las reglas del juego.

En contraste, el visto bueno es un procedimiento completamente diferente. No es una decisión unilateral, sino una solicitud formal y fundamentada que busca extinguir la relación laboral por una causa legalmente prevista. Este mecanismo no genera indemnización para el trabajador porque se sustenta en un incumplimiento grave de sus obligaciones. La esencia de esta figura es la legalidad de la causa pues el empleador no puede invocar cualquier motivo sino debe ceñirse a las causales taxativamente enumeradas en el artículo 172 del "Código del Trabajo", entre las que se incluyen la indisciplina grave, el incumplimiento reiterado o la injuria. La intervención por aprobación de la autoridad laboral competente es un filtro de

control que garantiza la legitimidad del proceso junto con la regularidad del procedimiento (Código Del Trabajo, 2020).

La distinción entre estas dos figuras se vuelve exclusivamente relevante cuando se considera el uso de la evaluación de desempeño como causal de despido, por consiguiente, es importante destacar que admitir evaluaciones de desempeño como causal de visto bueno sin respaldo normativo desnaturalizaría la figura, atentando contra el principio de tipicidad en materia laboral, el mismo exige que toda falta o sanción esté expresamente contemplada en la ley, por lo tanto, la incorporación de la insuficiencia de desempeño como causal de despido sin una reforma legal sería una apertura a la arbitrariedad, permitiendo que despidos intempestivos se encubran bajo la apariencia de terminaciones justificadas.

La “Corte Constitucional del Ecuador”, en la sentencia No. 050-13-SEP-CC (2013), ha sostenido de manera categórica que "el visto bueno debe interpretarse de forma restrictiva, pues lo contrario supondría una vulneración del derecho a la estabilidad laboral" (p. 12). Este criterio jurisprudencial refuerza la idea de que no se pueden crear causales de despido por vía de hecho o de reglamento interno. La ley laboral protege al trabajador y le otorga un derecho a la estabilidad que no puede ser menoscabado por la subjetividad de una evaluación de desempeño, cuyo propósito, en esencia, es la mejora, no la sanción (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

El debate en torno a la posibilidad de que la evaluación del desempeño pueda ser utilizada como una causal para la terminación de una relación laboral es sin duda uno de los más relevantes en el derecho laboral contemporáneo, debido a que desde la

perspectiva legal, esta discusión trasciende lo técnico pues involucra principios primordiales que estructuran la relación de trabajo, por lo tanto, el núcleo de la controversia radica en determinar si un rendimiento deficiente, evaluado a través de un mecanismo interno de la empresa puede subsumirse en una de las causales de visto bueno ya existentes, como el incumplimiento reiterado de obligaciones (Espinosa, J., & Barrionuevo, J. 2023).

La postura mayoritaria en la doctrina jurídica rechaza de plano esta interpretación expansiva. El derecho laboral, en su esencia, nació para proteger al trabajador, quien se encuentra en una posición de asimetría frente al poder del empleador. Como advierte el jurista Montoya, H. (2019), “el derecho del trabajo nació precisamente para equilibrar la relación desigual entre empleador y trabajador, imponiendo límites a la voluntad unilateral del primero” (p. 47). La estabilidad laboral es uno de esos límites más significativos (Montoya, H. 2019).

El intento de equiparar una baja calificación en una evaluación de desempeño con un incumplimiento reiterado de obligaciones es una analogía peligrosa. El incumplimiento de las obligaciones contractuales constituye un hecho comprobable, por el contrario, la insuficiencia en el desempeño suele carecer de la objetividad, así como de la tipificación requerida para establecer válidamente un despido. Permitir esta interpretación abriría una puerta a la inseguridad jurídica y a la arbitrariedad patronal (Rivadeneira, E., et al., 2025).

Si se permitiera esta interpretación, cualquier trabajador con una calificación desfavorable en una evaluación podría ser desvinculado, sin que se considere el debido proceso o se pruebe una

falta grave, por consiguiente, el empleador podría utilizar la evaluación como un mecanismo para eludir sus responsabilidades indemnizatorias, disfrazando un despido intempestivo como una terminación legítima por visto bueno, por ende, esta situación no solo contravendría el principio de estabilidad laboral, sino que también vulneraría la seguridad jurídica que la ley busca garantizar (Espinosa, J., & Barrionuevo, J. 2023).

En relación con lo mencionado, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara en la interpretación restrictiva de las causales de despido, pues la Sentencia No. 050-13-SEP-CC (2013) ha advertido sobre los peligros de las interpretaciones expansivas, por lo tanto, cualquier intento de utilizar la evaluación del desempeño como causal de visto bueno, sin una reforma legal expresa, sería una violación flagrante a los principios constitucionales de tipicidad, así como de estabilidad laboral, que son los cimientos que protegen la dignidad del trabajador en un Estado de derecho (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

Discusión

El análisis sobre la procedencia de la evaluación del desempeño como causal de visto bueno en la terminación de contratos indefinidos en el Ecuador exige un examen que trasciende la simple gestión administrativa para adentrarse en un debate primordial sobre los derechos del trabajo, en vista de que se trata de una tensión inherente entre la potestad del empleador de dirigir su empresa, así como optimizar la productividad, sumado a los principios de estabilidad laboral, seguridad jurídica junto al debido proceso que amparan al trabajador, por tal motivo, el experto en derecho laboral debe ponderar cuidadosamente estos intereses en conflicto para evitar que una herramienta,

diseñada en su origen para el desarrollo se transforme en un mecanismo de precarización (Espinosa, J., & Barrionuevo, J. 2023).

Desde la perspectiva constitucional, la estabilidad en el empleo ha sido concebida por la Constitución de 2008 como un derecho fundamental y un eje estructurante del orden social y económico. Los artículos 33, 34, 326 y 328 del texto constitucional reconocen al trabajo tanto como un derecho, así como un deber social, establecen la irrenunciabilidad de las garantías laborales que proscriben expresamente la precarización laboral, por lo tanto, aceptar que una calificación desfavorable en una evaluación de desempeño, carente de parámetros uniformes, así como de control legal pueda operar como causal autónoma de visto bueno, representaría un debilitamiento de este bloque de garantías, aquello. trasladaría al empleador la potestad discrecional de definir cuándo la relación laboral se torna insostenible, vulnerando la esencia de la estabilidad. En la Sentencia No. 004-16-SEP-CC (2016), la Corte Constitucional ha expresado que la estabilidad laboral no es una mera expectativa subjetiva, sino una garantía constitucional destinada a proteger la subsistencia del trabajador, así como de su núcleo familiar, por ende, su limitación solo puede producirse por causales estrictamente tipificadas (Constitución de La República Del Ecuador, 2008; Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

En el plano internacional, el debate se articula en torno a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio 158 de la OIT exige que la terminación de la relación laboral esté fundada en una causa justificada, vinculada con la conducta o capacidad del trabajador, o con necesidades objetivas de la empresa, a su vez que se respete un procedimiento que garantice el derecho de

defensa, asimismo, la recomendación 166 complementa esta exigencia, recalando que los procesos de despido deben ser justos, previamente notificados, así como sujetos a revisión, de ahí que una desvinculación sustentada exclusivamente en una evaluación de desempeño unilateral, no estandarizada podría considerarse contraria a los compromisos internacionales del Ecuador, por consiguiente, al bloque de constitucionalidad (Organización Internacional del Trabajo, 1982a).

La jurisprudencia constitucional ha interpretado de manera restrictiva las causales de visto bueno, en aplicación del principio de tipicidad, es así que en la Sentencia No. 050-13-SEP-CC (2013), la Corte precisó que el visto bueno debe aplicarse únicamente en los casos expresamente contemplados por el legislador, prohibiendo las interpretaciones extensivas que puedan erosionar la estabilidad laboral, por ende, bajo este criterio, pretender subsumir una calificación de bajo rendimiento en la causal de incumplimiento reiterado de obligaciones constituiría una analogía in malam partem, contraria al principio de seguridad jurídica, así como a la función protectora del derecho del trabajo (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

No obstante, se debe reconocer que el empleador tiene la legítima aspiración de garantizar la eficiencia de la empresa, así como de corregir las deficiencias que comprometan su productividad, por ello desde esta óptica se ha planteado que la evaluación del desempeño podría operar como un mecanismo legítimo para identificar rendimientos insatisfactorios, eventualmente justificar la desvinculación de quienes, pese a los planes de mejora implementados persistan en un bajo nivel de cumplimiento, por consiguiente, el desafío radica en evitar que este instrumento se

convierta en un mecanismo de despido arbitrario, carente de control, así como de parámetros de objetividad (Santander, E. 2023).

Una solución normativa tanto idónea como equitativa consistiría en que el legislador incorpore de manera expresa la insuficiencia comprobada de desempeño como causal de visto bueno, pero sujetándola a estrictas garantías procedimentales que blinden los derechos del trabajador, dichas garantías deberían incluir la definición legal de indicadores de desempeño, la comunicación oportuna de los parámetros, así como resultados, la implementación obligatoria de planes de mejora junto con la capacitación con un plazo razonable, sumado a la garantía de un procedimiento contradictorio en el que el trabajador pueda presentar sus descargos, así como solicitar la revisión de la evaluación ante la autoridad laboral competente (Rivadeneira, E., et al. 2025).

Solo mediante la incorporación de estas salvaguardas se evitaría que la evaluación del desempeño se transforme en un instrumento de desvinculación arbitraria, asegurando que su utilización como causal de visto bueno sea compatible con los principios de estabilidad laboral, seguridad jurídica, así como de dignidad del trabajador, de tal forma, el derecho del trabajo lograría un equilibrio justo, permitiendo la eficiencia de las empresas sin sacrificar las garantías primordiales de las personas (Ortega, W., & Cabrera, T. 2023).

Conclusiones

El meticuloso análisis de la normativa junto a la doctrina laboral en el Ecuador conduce a una conclusión contundente como la evaluación del desempeño, en su actual configuración carece de un fundamento normativo suficiente para operar como causal autónoma de visto bueno, a

su vez, su utilización como mecanismo para terminar contratos indefinidos, sin una regulación expresa que defina parámetros de objetividad, proporcionalidad sumado al debido proceso, representa un grave riesgo de vulneración a los principios constitucionales que protegen al trabajador, por lo tanto, es un postulado inquebrantable que un acto tan trascendental como la terminación del empleo, no puede quedar a la discrecionalidad de una herramienta de gestión cuyo propósito no es la sanción, sino la mejora.

La estabilidad laboral no es una mera concesión patronal, sino una garantía constitucional que, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentra en el núcleo de la protección al trabajador, asimismo, el bloque de garantías consagrado en la Constitución de 2008, exclusivamente en sus artículos 33, 34, 326 y 328, reconoce al trabajo como un derecho primordial, establece la irrenunciabilidad de las garantías laborales mientras prohíbe expresamente la precarización, por lo tanto, aceptar que una calificación desfavorable en una evaluación de desempeño, sin parámetros uniformes ni control legal pueda operar como causal autónoma de visto bueno, representaría una erosión inaceptable de este blindaje constitucional. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática al respecto, en vista de que en la Sentencia No. 004-16-SEP-CC (2016), el máximo tribunal sostuvo que la estabilidad laboral no es una expectativa subjetiva, sino una garantía destinada a proteger la subsistencia del trabajador, así como su familia, por consiguiente su limitación solo puede producirse por causales estrictamente tipificadas en la ley tal y como se menciona en la Constitución de La República Del Ecuador y la Corte Constitucional del Ecuador.

La falta de regulación legal de la evaluación de desempeño como causal de visto bueno genera una seria contravención al principio de tipicidad en materia sancionatoria que exige que toda falta o sanción esté expresamente contemplada en la norma, por lo tanto, pretender ampliar el alcance del visto bueno para incluir supuestos no previstos por el legislador equivaldría a desnaturalizar la figura, así como a abrir la puerta a despidos encubiertos, de tal modo, en la Sentencia No. 050-13-SEP-CC (2013), la Corte Constitucional del Ecuador ha reiterado que el visto bueno debe ser interpretado de forma restrictiva, impidiendo que las empresas creen causales de despido por vía de hecho o de reglamento interno.

El vacío normativo no solo afecta la seguridad jurídica, sino que también contraviene los estándares internacionales que el Ecuador ha ratificado, es así que el Convenio 158 de la OIT exige que la terminación de la relación laboral esté fundada en una causa justificada, que se respete un procedimiento que garantice el derecho de defensa del trabajador, asimismo, la recomendación 166 de la OIT complementa esta exigencia, recalando la necesidad de que los procesos de despido sean justos, así como sujetos a revisión, por consiguiente, una desvinculación sustentada exclusivamente en una evaluación de desempeño unilateral no estandarizada que se consideraría contraria a estas obligaciones internacionales, por ende, al bloque de constitucionalidad

El camino a seguir para conciliar el legítimo interés del empleador en la eficiencia, así como el derecho a la estabilidad del trabajador es una reforma normativa, por ende, se recomienda impulsar una enmienda que incorpore expresamente la insuficiencia comprobada de desempeño como causal de visto bueno, pero condicionada al cumplimiento de requisitos que

blinden el debido proceso, estas salvaguardas deberían incluir, al menos, la definición legal de indicadores de desempeño, la comunicación previa de los parámetros, la implementación obligatoria de planes de mejora, así como un procedimiento contradictorio ante la autoridad laboral competente, por consiguiente, solo mediante la adopción de estas garantías se logrará un equilibrio entre la legítima necesidad empresarial junto con la protección de la dignidad del trabajador, asegurando que la evaluación del desempeño conserve su función principal como herramienta de desarrollo mas no como mecanismo de despido arbitrario.

Referencias Bibliográficas

- Arguello, G., Carrillo, N., & Arguello, S. (2024). Las modalidades laborales contractuales entorno a la realidad empresarial. *Ciencias Sociales y Económicas*, 8(2), 48–63. <https://doi.org/10.18779/csye.v8i2.793>
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del Talento Humano* (tercera). McGraw-Hill.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). In *Registro Oficial* (Vol. 449, Issue 20). www.lexis.com.ec
- Corte Constitucional del Ecuador. (2013). *Sentencia N.º 050-13-SEP-CC*. www.corteconstitucional.gob.ec
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia N.º 004-16-SEP-CC*. www.corteconstitucional.gob.ec
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023). *Sentencia No. 1238-21-EP/23*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2018). *Sentencia No. 003-18-SIN-CC*.
- Cuesta, A. (2006). *Tecnología de gestión de recursos humanos* (Vol. 2). Félix Varela.
- Espinosa, J., & Barrionuevo, J. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 901–926. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>
- Ibarra, A., Gaspar, M., & Robles, G. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *CIENCIAMATRIA*, 7(1), 383–393. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.541>
- Código del Trabajo. (2020). www.lexis.com.ec
- Montoya, H. (2019). Derecho del trabajo en Ecuador. *Editorial Jurídica del Ecuador*.
- Morales, J. (2024). *Derecho del Trabajo y Reforma Laboral*. TIRANT LO BLANCH.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982a). *Convenio 158: sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982b). *Recomendación 166: sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *ILO policy guidelines for results-based evaluation Principles, rationale, planning and managing for evaluations* (4th ed.). www.ilo.org/publns
- Ortega, W., & Cabrera, T. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Qualitas Revista Científica*, 25(25). <https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Proaño, G., & Arévalo, J. (2009). *El Ecuador en el derecho internacional del trabajo*.
- Rivadeneira, E., Cabezas, F., & García, H. (2025). El visto bueno en el derecho procesal laboral ecuatoriano. Influencia en la estabilidad laboral. *REVISTA CIENCIA Y TECNOLOGÍA - Para El Desarrollo - UJCM*, 11(22), 52–62. <https://doi.org/10.37260/rctd.v11i22.34>
- Santander, E. (2023). Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos. *Revista Científica Zambos*, 2(1), 56–73. <https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n1/38>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Esteban Andrés Valencia Paredes, Francisco David Villacís Mogrovejo

