



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

**TRABAJO DE TITULACIÓN**



**UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE ECUADOR**

**MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGÍSTER EN DRECHO PROCESAL**

**TEMA:**

La incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 en el procedimiento de visto bueno  
versus sus efectos en el ámbito administrativo dentro de la legislación ecuatoriana

**Autor/es:**

**Ab. Luis Patricio Sánchez Gaona-Ab. María Estela Sánchez Sánchez**

**Tutor/a:**

**Ab. Angela Sandoya**

**PERIODO 2023-2025**



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### RESUMEN

El presente proyecto de investigación se centró en analizar la naturaleza jurídica del visto bueno a la luz de la expedición del Acuerdo Ministerial Nro., MDT-2024-041, que expidió el “Reglamento que regula el trámite administrativo de visto bueno”, efectuando modificaciones que afectan el interés social de empleadores y trabajadores, con especial énfasis en el recurso de apelación implementado en marzo del 2024 por primera vez en un acuerdo ministerial que aborda temas relacionados al personal amparado por el Código del Trabajo y confiriendo competencia al Director Regional de Trabajo y al Subsecretario de Trabajo para revisar las resoluciones emitidas por lo inspectores, inicialmente con un error de fondo en cuanto al ámbito de aplicación y, posteriormente, corregido a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043, agregando un tiempo adicional para su sustanciación, dejando abierto el derecho de cualquiera de las partes que se sienta afectada accionar un recurso, olvidándose de temas relevantes como su alcance, efectos, incidencia en la relación laboral, y sobre todo desconociendo la norma expresa que otorga competencia únicamente a los jueces de trabajo para conocer resoluciones de visto bueno, y modificando su naturaleza de informe intentando ascenderlo al grado de acto administrativo sujeto al principio de doble conforme inobservando la reserva de ley conferida solo a la Asamblea Nacional para modificar leyes. En este trabajo se ha utilizado el método descriptivo y documental a través de la revisión de fuentes bibliográficas y casos prácticos. De igual manera, las técnicas de investigación utilizadas son las entrevistas y análisis de casos que permitieron reafirmar el planteamiento del problema ratificando la necesidad de estudiar y aplicar la propuesta contenida



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

en este trabajo. Las conclusiones de la investigación permiten señalar que el recurso de apelación implementado presenta inconvenientes de fondo que atentan contra el ordenamiento jurídico y resultan perjudiciales para las partes intervinientes en una relación de trabajo. Finalmente, como propuesta se elaboró un modelo de demanda centrado en el debido proceso, y en torno a las atribuciones y facultades otorgadas a las instituciones y organismos del Estado.

**Palabras claves:** visto bueno, apelación, relación de laboral, inspector del trabajo



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### ABSTRACT

This research project focused on analyzing the legal nature of the approval in light of the issuance of Ministerial Agreement No. MDT-2024-041, which issued the "Regulations that regulate the administrative procedure of approval", making modifications that affect the social interest of employers and workers, with special emphasis on the appeal implemented in March 2024 for the first time in a ministerial agreement that addresses issues related to personnel covered by the Labor Code and conferring jurisdiction on the Regional Director of Labor and the Undersecretary of Labor to review the resolutions issued by the inspectors, initially with a substantive error regarding the scope of application and, subsequently, corrected through Ministerial Agreement No. MDT-2025-043, adding additional time for its substantiation, leaving open the right of any of the parties that feel affected to file an appeal, forgetting relevant issues such as its scope, effects, impact on the employment relationship, and above all ignoring the express rule that grants jurisdiction only to the Labor judges to hear approval resolutions, and modifying its nature as a report, attempting to elevate it to the status of an administrative act subject to the principle of double conformity, ignoring the legal reserve granted only to the National Assembly to amend laws. This work employs a descriptive and documentary method through the review of bibliographic sources and case studies. Similarly, the research techniques employed are interviews and case analysis, which allowed us to reaffirm the problem statement, confirming the need to study and implement the proposal contained in this work. The conclusions of the research indicate that the implemented appeal procedure presents substantive drawbacks that violate the legal system and are detrimental to the parties involved in an employment relationship.



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

Finally, a proposal was developed, focusing on due process and the powers and authorities granted to state institutions and agencies.

**Keywords:** approval, appeal, employment relationship, labor inspector



La Universidad para todos





## ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1:.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
1.1 Trámite de visto bueno.....	22
<input type="checkbox"/> Concepto y definición.....	22
<input type="checkbox"/> Origen y evolución del visto bueno.....	23
<input type="checkbox"/> Naturaleza Jurídica.....	28
<input type="checkbox"/> Competencia.....	31
<input type="checkbox"/> Causales de visto bueno.....	35
<input type="checkbox"/> Trámite.....	41
Consecuencias del visto bueno.....	43
<input type="checkbox"/> Prescripción.....	44
<input type="checkbox"/> La prescripción del visto bueno según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 ....	46
1.2 Impugnación de la resolución de visto bueno y sus efectos.....	49
<input type="checkbox"/> Naturaleza de la resolución de visto bueno.....	49
La apelación del Visto Bueno a la luz del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041.....	54





1.3 Normativa referente a la jerarquía de los acuerdos ministeriales y naturaleza de las resoluciones del MDT .....	60
CAPÍTULO II: .....	69
METODOLOGÍA.....	69
<input type="checkbox"/> Enfoque de la investigación y alcance de la investigación .....	69
<input type="checkbox"/> Declaración y justificación del tipo de investigación .....	69
Métodos de investigación .....	70
<input type="checkbox"/> Instrumentos derivados de la metodología.....	71
<input type="checkbox"/> Conceptualización y operacionalización de las variables .....	72
<input type="checkbox"/> Delimitación de la población y muestra .....	75
Análisis e interpretación de datos:.....	78
Análisis e interpretación de casos prácticos: .....	89
Capítulo III .....	96
PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	96
Tema de la Propuesta .....	96
Introducción .....	96
Objetivo de la Propuesta.....	96
Estructura de la Propuesta .....	97





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

Propuesta.....	97
Conclusiones .....	108
Recomendaciones .....	109
<b>Bibliografía.....</b>	<b>110</b>
ANEXOS .....	115



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nro. 1 .....	75
Tabla Nro. 2 .....	78
Tabla Nro. 3 .....	81
Tabla Nro. 4 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla Nro. 5 .....	86
Tabla Nro. 6 .....	89
Tabla Nro. 7 .....	90
Tabla Nro. 8 .....	91



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 .....	78
Gráfico 2 .....	81
Gráfico 3 .....	84
Gráfico 4 .....	86
Gráfico 5 .....	89



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 .....	115
---------------	-----



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### INTRODUCCIÓN

#### **Presentación y contextualización**

El visto bueno como figura jurídica propia del Derecho Laboral se encuentra recogida en el Código de la materia a partir del año 1971, cuerpo normativo que ha sufrido varias reformas, y que ha agregado causales de visto bueno en los últimos años como es el caso del acoso laboral y/o violencia en los espacios de trabajo, cuya finalidad es la declaratoria de la terminación de la relación laboral dictada por la autoridad del trabajo competente (inspector de trabajo), y que sigue el procedimiento establecido en dicho cuerpo normativo siempre que se justifique uno de los causales establecidos en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo (CT).

#### **Justificación del Problema**

La presente investigación resulta de vital importancia dado que el trámite de visto bueno como una de las formas de terminación de la relación laboral permite tanto a trabajadores como empleadores presentar su solicitud con los elementos suficientes, para que el inspector de trabajo mediante resolución administrativa declare culminado el contrato individual con los efectos que esta declaratoria implica. No obstante, la fase de impugnación que antaño radicaba directamente en los jueces de trabajo, hoy en día con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, prevé una posibilidad de efectuarla ante el Director Regional de Trabajo, sin que se encuentre señalado el procedimiento que se va a adoptar en sede administrativa.

Lo novedoso del tema de investigación radica en el poco estudio, y esto se debe en gran medida a su reciente expedición, toda vez que anteriormente no se había plasmado en ningún



La Universidad para todos



instrumento jurídico la facultad de impugnar la resolución de visto bueno en vía administrativa, que si bien es cierto el Código Orgánico Administrativo y la doctrina establecen una doble instancia en sede para la revisión de las resoluciones o decisiones de autoridades administrativas; en el presente caso, se generan más dudas más que certezas con la expedición del Acuerdo Ministerial, y especialmente respecto del procedimiento que no se establece con claridad la manera de sustanciarlo ni sus efectos propiamente, por ello, es necesario efectuar un análisis a profundidad.

La utilidad del tema deviene en la necesidad de analizar las reformas o actualizaciones que se va realizando en la normativa, así como la factibilidad o dificultades que se pueden presentar en el día a día, toda vez que todos los cambios y más aún los trascendentales como este, generan molestias, incomodidades, dudas y vacíos al momento de una efectiva aplicación por parte de las autoridades administrativas encargadas de su ejecución.

El aporte a la ciencia jurídica es valioso, puesto que, en un futuro de mantenerse estas disposiciones generará un debate amplio acerca de la validez de los procedimientos adoptados por las autoridades laborales en torno a las resoluciones de visto bueno dictadas por los inspectores de trabajo, que hasta cierto punto podrían poner en tela de duda su objetividad, imparcialidad y capacidad de decisión, así como la motivación de las resoluciones que emitan dentro de los procesos administrativos de visto bueno.

**Planteamiento del problema. –**





El Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social se ocupa de aquella relación que existe entre empleadores y trabajadores, observando sus derechos y obligaciones derivadas de la propia relación de trabajo que surge a partir de un convenio con el objeto de prestar servicios lícitos y personales bajo una relación de dependencia, percibiendo una remuneración y conforme las cláusulas establecidas.

Ahora bien, la problemática que surge en torno al Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 y su impacto en la impugnación administrativa y judicial de la resolución de visto bueno está centrada en la falta de una normativa clara que regule el procedimiento. El Código de Trabajo, en su artículo 183, establece que el visto bueno debe ser calificado por el inspector del trabajo, aunque la decisión del inspector no impide acudir a la justicia laboral, dado que solo tiene el valor de un informe que será evaluado judicialmente. Sin embargo, la derogatoria del capítulo del procedimiento dentro del mismo Código de Trabajo ha creado un vacío normativo que afecta la forma en la que se debe proceder para impugnar estas resoluciones.

Históricamente, la Corte Nacional de Justicia ha reiterado, como en la Resolución No. 0257-2013-SL, que la resolución de visto bueno es impugnable judicialmente, permitiendo al trabajador reclamar indemnizaciones cuando se declare improcedente la causa alegada para la terminación del contrato. Este marco jurisprudencial aseguraba que, aunque no existiera una normativa procesal específica, siempre existía la vía jurisdiccional para la defensa de los derechos del trabajador. Sin embargo, con la entrada en vigencia del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, se introduce un proceso de apelación administrativa que otorga al Director Regional





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

del Trabajo y, eventualmente, a la Subsecretaría de Trabajo, la potestad de resolver las impugnaciones presentadas contra la resolución del inspector del trabajo.

Este acuerdo plantea un cambio significativo al conferir al Director Regional de Trabajo y Servicio Público la facultad para conocer la impugnación de resoluciones de visto bueno en sede administrativa. De esta forma, el artículo 14 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 establece un procedimiento de apelación ante instancias administrativas antes de acudir a la vía judicial, lo que crea incertidumbre sobre la impugnación de una resolución de visto bueno en el ámbito administrativo, regulado por el Código Orgánico Administrativo (COA), lo que transforma un acto de carácter laboral en un acto administrativo a partir de esta regulación.

Además, este acuerdo mantiene la posibilidad de impugnar la resolución del visto bueno ante el juez del trabajo, pero la duda radica en si es legítimo imponer una fase administrativa previa a la impugnación judicial, sin que exista una ley que lo respalde. En ese sentido, se podría argumentar que el acuerdo ministerial vulnera la seguridad jurídica al intentar modificar, mediante una norma administrativa, un derecho que previamente era garantizado por la Constitución y la ley, lo cual pone en riesgo la eficacia del acceso a la justicia laboral en Ecuador.

Bajo estas consideraciones, el problema que se va a analizar radica en la falta de legitimidad, la falta de procedimiento y efectos de la resolución, la falta de claridad en la impugnación de las resoluciones de visto bueno en sede administrativa establecida en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, introduciendo disposiciones mediante una norma de menor jerarquía que una ley ordinaria como es el Código del Trabajo.



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### **Precisión del tema:**

El tema planteado se encuentra directamente encaminado a resolver el problema que surge a partir de la expedición del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 cuando se modifican los efectos de la resolución de visto bueno dictada por un inspector del trabajo, como autoridad administrativa y la posibilidad de acudir a un superior para que corrija o ratifique la decisión de este, pero sin establecer los efectos de su decisión tanto en su propia sede como en la vía judicial cuando el juez conozca dos resoluciones dictadas por un mismo organismo, una que por un lado acepta o niega, y otra que igualmente ratifica o contradice lo manifestado por la “primera autoridad que conoció”.

El tema se ajusta a una de las líneas de investigación del Derecho Procesal que aterrizan en el Derecho Laboral, debido a que el análisis del debido proceso y la seguridad jurídica son los ejes de este proyecto de investigación; así también, se plantea un estudio procedimental del visto bueno, especialmente en su resolución, impugnación y los efectos derivados.

### **Objeto de la investigación**

El objeto de la investigación consiste en establecer si un acuerdo ministerial puede introducir un proceso de impugnación administrativa, considerando que este aspecto no ha sido regulado mediante ley, lo que podría contravenir el principio de reserva legal establecido en la Constitución, que exige que ciertos temas, como los derechos laborales y su protección, sean regulados exclusivamente por leyes emitidas por el legislador.



La Universidad para todos



### **Objetivo General**

Analizar la legalidad de las disposiciones contenidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 y la falta de procedimiento respecto de la impugnación de la resolución de visto bueno y, sus efectos especialmente en la fase de impugnación en sede administrativa prevista en los artículos 3 y 14, y su reforma posterior contenida en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043.

### **Planteamientos hipotéticos**

El Código del Trabajo en el artículo 183 establece la posibilidad de acudir ante el juez de trabajo para solicitar la revisión de la resolución de visto bueno (impugnación), que tiene el valor de informe; sin embargo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 introduce la posibilidad de la impugnación administrativa dotándole el carácter de acto administrativo y causando un efecto distinto al de informe que le ha dado el Código como ley ordinaria, inclusive causando un vacío procedimental al no establecer el camino a seguir, sus efectos procedimentales y el alcance de las resoluciones dictadas por el Director Regional de Trabajo y Servicio Público; es por ello, que se busca resolver la naturaleza de la resolución de visto bueno, los eventuales efectos del recurso de apelación y como incide directamente en el procedimiento administrativo y judicial, llegando a resultar beneficioso o perjudicial para las partes dependiendo de la visión que se asuma.





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### **Declaración de las variables o categorías de la investigación a declarar /dimensiones**

Tema: La incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 en el procedimiento de visto bueno versus los efectos administrativos y judiciales:

**Variable independiente:** La incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 en el procedimiento de visto bueno

**Variable Dependiente:** versus los efectos administrativos y judiciales:

### **Objetivos específicos**

- Desarrollar el trámite de visto bueno conforme al Código del Trabajo y al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, determinando previamente los aspectos generales en torno su concepto y definición, origen, naturaleza jurídica, evolución, competencia y causales
- Explicar el procedimiento para la impugnación de la resolución de visto bueno conforme al Código del Trabajo, Código Orgánico General de Procesos y al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, considerando su naturaleza y la repercusión en el ámbito administrativo y judicial
- Determinar la legalidad del acuerdo ministerial con base en el análisis de las normas constitucionales, laborales y administrativas aplicables



La Universidad para todos





### Identificación de los métodos a emplear

El proyecto de investigación utiliza el **método exploratorio** debido a que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 introduce un procedimiento de visto bueno hasta la resolución y como una novedad la facultad de impugnar dicha resolución; es **explicativo** ya que se analiza el visto bueno, su concepto y definición, la evolución a través de las reformas que se han realizado al Código del Trabajo, los causales para la presentación, el trámite, los efectos de la resolución, la apelación, y su repercusión en el ámbito jurídico.

Así mismo, el **método inductivo** a partir de resoluciones dictadas por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito; y, el **método deductivo** aplicando la normativa nacional en materia laboral y administrativa.

### Declaración de la población y muestra

La población conforma por entrevistas realizadas tanto a profesionales del Derecho en libre ejercicio que se dedican a procesos laborales: e inspectores del trabajo.

De igual manera, se analizarán resoluciones dictadas por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito como ejemplo y evidenciable.





### **Declaración del tipo de investigación**

El tipo de investigación es teórico y exploratorio por cuanto se basa en doctrina, leyes y bibliografía en relación con el visto bueno. De igual manera, es descriptivo y analítico por cuanto se basa en resoluciones reales que permiten efectuar los análisis de su aplicación.

### **Descripción breve del contenido de los capítulos**

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera:

En lo referente a **Introducción** se conforma por la presentación, contextualización y planteamiento del problema; así también, la justificación, objetivos, hipótesis, declaración de las variables y dimensiones, población y muestra, principales aportes.

**En el capítulo I** se desarrollan los antecedentes investigativos, el aporte teórico doctrinario y conceptualizaciones relacionadas al visto bueno sobre su procedimiento, trámite y su impugnabilidad. Así mismo, la base normativa, constitucional y criterios que parten de los acuerdos ministeriales.

**En el capítulo II** se aborda la operacionalización de las variables, enfoque investigativo, alcance, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población y muestra, presentación y análisis de resultados.

**El capítulo III** se centra en la propuesta de declaratoria de inconstitucionalidad del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, de manera que se elimine la fase de apelación que se instauró en contra de las resoluciones de visto bueno, a través de una demanda ante la Corte Constitucional





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

por cuanto el Acuerdo Ministerial se contrapone a la seguridad jurídica por violentar normativa expresa que ya establece la manera de proceder cuando existe inconformidad con una resolución de visto bueno dentro de un proceso administrativo sustanciado en la inspectoría del Trabajo.

Las **Conclusiones** constituyen los aspectos más relevantes que se han identificado a lo largo del estudio; mientras que, las **Recomendaciones** implican sugerencias que pueden considerarse por aquellas personas que tengan acceso al presente proyecto y opten por desarrollar un enfoque más amplio o distinto.



La Universidad para todos





## CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Trámite de visto bueno

- **Concepto y definición**

El visto bueno constituye una institución jurídica propia de la legislación laboral ecuatoriana concebida como un mecanismo de revisión de la legalidad y justificación del despido de un empleador a un trabajador, o en el caso del empleado que requiera declarar la terminación de la relación laboral por incumplimientos del patrono.

Para Chávez de Barrera (2002) el visto bueno constituye: “(...) la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en causas previstas en los Artículos 172 y 173 del Código del trabajo”. (2002)

De igual manera, para Carlos Vela Monsalve al referirse al visto bueno solicitado por el empleador y por el trabajador lo define en los siguientes términos:

Las circunstancias de que en los casos de despido o abandono justificado del trabajo, del que tratan respectivamente los Arts. 172 y 173, no haya lugar al pago de indemnizaciones por parte de quien despide o abandona y lo puede hacer más bien en favor de quien abandona, ha inducido al legislador, en salvaguarda de los intereses privados y del interés social comprometido, a tomar cautelas especiales que sirvan para justificar la legalidad de la causa alegada en el despido o abandono. (Vela Monsalve, 1983)

Conforme lo expuesto, se desprende que el visto bueno surge como una necesidad de valorar si la solicitud de terminación de la relación laboral tiene la suficiente motivación para





que un tercero imparcial sea el que evalúe y resuelva aceptar o negar la acción planteada por el empleador o el trabajador.

- **Origen y evolución del visto bueno**

Para comprender a fondo la importancia del visto bueno, es relevante analizar tanto los aspectos históricos como los contextuales que han influido en su configuración dentro del marco legal. En este sentido, para Montoya y Vásquez “La evolución del derecho laboral ha estado profundamente vinculada a la necesidad de equilibrar las relaciones entre empleadores y empleados, buscando siempre proteger los derechos de ambas partes” (Montoya & Vásquez, 2020, pág. 6)7). Por lo tanto, el visto bueno emerge como un recurso que, aunque podría parecer unilateral inicialmente, en realidad busca establecer una vía formal y objetiva para evaluar las condiciones en las cuales una de las partes considera insostenible continuar con la relación laboral y es evaluado por un tercero imparcial.

Históricamente, el desarrollo del Derecho Laboral fue una respuesta a las demandas de justicia social y equidad en un mundo industrial que, en sus inicios, estuvo caracterizado por notorias desigualdades. Las leyes laborales no solo surgieron como producto de la necesidad de establecer condiciones mínimas de trabajo, sino que también introdujeron mecanismos de resolución de conflictos que ofrecieran alternativas al despido injustificado o a la renuncia precipitada (Guerrón, 2016). En este contexto, el visto bueno se constituye en una formalidad; que proporciona un procedimiento donde una autoridad imparcial, el Inspector del Trabajo, evalúa la legitimidad de los motivos alegados para terminar la relación laboral.





Desde esta perspectiva, la función del visto bueno no es simplemente sancionar una acción u omisión cometida por el trabajador o por el empleador, sino que sirve como un filtro que detecte y prevenga posibles abusos, es un proceso que se basa en el principio de la buena fe, donde tanto el empleador como el trabajador pueden exponer sus argumentos y presentar pruebas que sustenten su posición. En este proceso, el Inspector del Trabajo juega un rol crucial, su función va más allá de una simple revisión documental; se espera que tenga la capacidad de investigar a profundidad, en búsqueda de fomentar el entendimiento entre las partes y evitando posibles abusos del Derecho, antes de que las controversias deban escalar a instancias judiciales.

La dinámica del visto bueno introduce también una serie de retos tanto para las empresas como para los trabajadores. Desde el punto de vista del empleador, es esencial tener claridad respecto a las causales que pueden invocarse bajo el artículo 172 del Código del Trabajo, causales que deben ser objetivos y demostrables, pues el Inspector del Trabajo requerirá evidencias suficientes para sustentar una decisión favorable al empleador, asimismo, deben ser cuidadosos en documentar cualquier situación o comportamiento que consideren justificación para un eventual proceso de visto bueno, asegurándose de que la reglamentación interna de la organización se encuentre alineada con la ley y que cada paso sea registrado adecuadamente.

Por otro lado, para los trabajadores, el proceso de solicitar un visto bueno basado en el artículo 173 del mismo código implica demostrar que su continuidad en el empleo es insostenible bajo condiciones que pueden tratarse de acoso laboral o violencia considerando sus diversos tipos, incumplimiento por parte del empleador, o violaciones a derechos laborales fundamentales. De igual manera, el trabajador deberá ser lo suficientemente precavido para reunir la





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

documentación, información o en general evidencia que le permita iniciar el trámite de visto bueno en contra de su patrono, con la salvedad de los casos en que la carga de la prueba se invierta y sea este último el llamado a demostrar que ha dado cumplimiento a sus obligaciones patronales.

En ambos casos, el proceso se convierte en una reflexión sobre el poder del documento, testimonios o cualquier medio de prueba permitido por la Constitución y la ley, y la importancia de tener una comunicación clara, reglamentada y socializada con registros detallados en el expediente laboral.

Más allá del procedimiento legal, la existencia del visto bueno como figura jurídica subraya la importancia de la normativa laboral como medio de protección de los derechos humanos en el ámbito del trabajo. La labor del Inspector del Trabajo adquiere, por tanto, una dimensión ética, donde su imparcialidad y conocimiento técnico-jurídico son determinantes para alcanzar un juicio justo; además, la posibilidad de impugnación ante un Juez de Trabajo ofrece una segunda capa de revisión, asegurando que las decisiones sean revisadas bajo un manto de mayor rigurosidad legal.

La relación laboral es una interrelación que trasciende el simple intercambio de trabajo por remuneración (tracto sucesivo); está enraizada en el respeto, el reconocimiento mutuo y la justicia. El mecanismo del visto bueno pone de manifiesto estas consideraciones, obligando a las partes a dirigir sus expectativas y conflictos a través de un marco que prioriza el diálogo y la evidencia (Echeverría, 2013), facilita que situaciones potencialmente conflictivas encuentren



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

resolución sin necesidad de recurrir a métodos más onerosos, como lo son los litigios que pueden resultar extensos.

Dado el constante cambio al que se encuentra sujeto el mundo laboral, influenciado por la globalización, la adopción del teletrabajo como una relativamente nueva modalidad, y la diversificación de las condiciones de contratación, el alcance de los fines y responsabilidades del trámite de visto bueno a cargo de la autoridad de trabajo enfrenta nuevos desafíos. La legislación laboral y la práctica deben adaptarse para ser inclusivas y reflectivas de lo que representa una relación laboral moderna, las discusiones sobre la actualización de los criterios para la aprobación o desaprobación del visto bueno, el fortalecimiento de las capacidades del personal de la inspección de trabajo, y la capacitación permanente en derechos laborales se presentan como áreas clave para el desarrollo de esta importante institución que constituye el visto bueno.

El visto bueno es un mecanismo legal que permite concluir una relación laboral de manera unilateral y en apego a derecho por lo que constituye un despido legal como lo ha definido la doctrina del trabajo. Al respecto Bejarano y otros (2023), se refieren a ello señalando que se trata de un proceso administrativo establecido ante el Inspector del Trabajo para su conocimiento, análisis y resolución. Este trámite se fundamenta en las disposiciones mencionadas en el artículo 172 del Código del Trabajo cuando es el empleador quien lo acciona, y en el artículo 173 del mismo código si es el trabajador quien lo solicita. En caso de que la resolución del Inspector del Trabajo sea favorable, su efecto inmediato es la conclusión de la relación laboral antes de la fecha originalmente estipulada observando sus efectos que implícitos.



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

El jurista Echeverría (2013) manifiesta que, el visto bueno es una manera de concluir el contrato individual de trabajo, que puede ser efectuada por el empleador o el empleado, herramienta que está contemplada en la ley para garantizar un funcionamiento adecuado de la empresa o negocio. La decisión que tome el Inspector de Trabajo al aceptar o rechazar el visto bueno tiene la naturaleza de un informe, lo cual, significa que no es definitiva y puede ser cuestionada ante un Juez de Trabajo, quien determinará el resultado en base a las pruebas presentadas durante el proceso judicial.

Asimismo, Valverde (2019) expone que, el visto bueno es una institución incluida en la legislación laboral, la cual concede al Inspector del Trabajo las atribuciones necesarias para conocer y procesar las solicitudes de terminación de la relación laboral, presentadas tanto por empleadores como por trabajadores, y resolver dichas solicitudes. El inspector del trabajo se encuentra llamado a ejercer la supervisión, seguimiento y control del vínculo laboral entre el trabajador y el empleador garantizando el cumplimiento de obligaciones y el respeto de derechos laborales. Su papel dentro de un trámite de visto bueno se orienta a facilitar a investigar los hechos constitutivos de la solicitud de manera que las partes involucradas de manera equilibrada presente sus alegaciones debidamente fundamentadas y no necesariamente tengan que recurrir a la justicia ordinaria para ejercer el respeto de sus derechos o el cumplimiento de obligaciones.

A partir de estas consideraciones, el artículo 169 del Código del Trabajo le ha dotado de legalidad estableciendo como una de las causas de terminación del contrato individual de trabajo previa presentación y aceptación del inspector del trabajo en función de los causales establecidos



La Universidad para todos



en los artículos 172 y 173 solicitados por la parte empleadora o trabajadora respectivamente. El Inspector tiene la responsabilidad de aprobar o rechazar el visto bueno de acuerdo con las normas de procedimiento prescritas y acudiendo a sus destrezas técnicas y conocimiento legales. Por lo tanto, la conclusión de la relación laboral por cualquiera de las causales mencionadas en los artículos referidos depende de la valoración y criterio del Inspector del Trabajo.

- **Naturaleza Jurídica**

Para Julio Magorga Rodríguez “se define al visto bueno como la resolución del Inspector del Trabajo, pronunciado a solicitud de parte y según un procedimiento especial, por la que se declara que existen y son legales las causas invocadas para la terminación del contrato” (pág. 260).

En el contexto ecuatoriano, la implementación del proceso conocido como "visto bueno" ha surgido como una cuestión significativa para los empleadores que buscan poner fin a las relaciones laborales con sus trabajadores o empleadores. Este procedimiento, que en teoría debería facilitar una terminación objetiva y justa del contrato laboral, se ha transformado en un desafío complejo, principalmente por las ambigüedades y vacíos legales que proliferan en torno al comportamiento y las acciones de los trabajadores o empleadores. Cada intento de rescindir un contrato individual de trabajo bajo esta normativa puede encontrarse con una serie de obstáculos interpretativos y legislativos que pueden complicar el proceso para ambas partes en su rol de solicitantes.





La legislación laboral en Ecuador está ampliamente diseñada para proteger en su mayoría los intereses del trabajador, un factor que cumple un papel crucial en la dinámica del "visto bueno", diseño protector que se debe, en parte, al principio de favorabilidad, que previene en situaciones de ambigüedad o vacíos legales, que las decisiones deben favorecer al trabajador. Esta filosofía de protección encuentra su fundamento en el artículo 7 del Código del Trabajo, que explícitamente manda a los operadores del sistema judicial laboral a interpretar y aplicar las normas de manera que sean más beneficiosas para los empleados. Reforzando el criterio expuesto, Lizano en su obra *“Visto Bueno en el Ecuador: ¿acto administrativo o proceso cuasi Jurisdiccional? Desafíos al Principio de Unidad Jurisdiccional”* señala: “En virtud de este mandato, cuando surgen cuestiones legales específicas o particulares, el principio de proteger al eslabón más vulnerable de la relación laboral el trabajador prevalece, a menudo inclinando la balanza en su favor” (2023, pág. 56).

El propósito original del "visto bueno" es proporcionar un mecanismo mediante el cual, si un empleador considera que un trabajador ha incurrido en una infracción lo suficientemente grave como para justificar el despido, puede buscar la aprobación de las autoridades laborales antes de proceder con la terminación del contrato (Benítez, 2024). Esto debería, en teoría, permitir una evaluación imparcial de las circunstancias y determinar si el despido propuesto es justificado. Sin embargo, en la práctica, este proceso puede resultar en una manera extensa de debate y disputa, las interpretaciones divergentes de lo que constituye una conducta inapropiada o una infracción grave hacen que se complique el camino hacia una resolución satisfactoria desde la perspectiva del empleador o del trabajador.





Además, el procedimiento del "visto bueno" implica una serie de trámites legales y administrativos que deben ser cuidadosamente cumplidos para evitar que se invalide el despido, lo que incluye la presentación de pruebas y argumentos convincentes que demuestren la existencia de una causal válida para el despido. Si bien se supone que estas regulaciones protegen a los trabajadores de despidos arbitrarios o injustificados, también pueden significar un laberinto para los empleadores, quienes deben sortear estas normativas escrupulosamente desarrolladas para lograr el resultado deseado, cualquier error procesal puede resultar en la imposibilidad del despido, incluso si subyace una causa legítima.

Desde el punto de vista del trabajador, las disposiciones vigentes les otorgan un nivel mayor de seguridad y estabilidad laboral, esto significa que un trabajador puede sentirse menos amenazado por posibles despidos no justificados, asegurando que sus derechos están resguardados en situaciones de conflicto con su empleador. Esta seguridad, sin embargo, puede tener efectos colaterales no deseados para el mercado laboral en general, como un aumento en la rigidez del mercado de trabajo y posibles desincentivos para la contratación (Echeverría, 2013, pág. 102).

Para los empleadores y trabajadores, en cambio, el sistema actual puede percibirse como un campo minado de complejidades legales y administrativas, la percepción de que cualquier intento de terminación anticipada de la relación laboral puede resultar en largos procesos legales y administrativos que demandan tiempo y recursos conduciendo a una cierta reticencia a tomar decisiones decisivas en cuanto a la gestión de recursos humanos (Montoya & Vázquez, 2020). Además, el temor a las repercusiones legales o la revocación de un "visto bueno" podría fomentar





un entorno donde se mantienen relaciones laborales subóptimas, afectando potencialmente la productividad y el clima laboral.

Las discusiones sobre la necesidad de reformas en el ámbito de la legislación laboral se centran en equilibrar la protección del trabajador con la flexibilidad necesaria para los empleadores. Un enfoque que contemple ajustes en el proceso del "visto bueno" podría contribuir a un entorno laboral más adecuado, en el que tanto empleadores como trabajadores sientan que sus derechos e intereses están adecuadamente protegidos. Tal reforma podría buscar simplificar el proceso, aclarar los términos legales y fortalecer las capacidades de resolución de conflictos a fin de evitar que innecesariamente se deba llegar a judicializar los procesos.

- **Competencia**

Previamente a abordar la competencia para el conocimiento de los trámites de visto bueno, es conveniente definir el concepto de esta, para el efecto, Guillermo Cabanellas de Torres se ha referido estableciendo en el “Diccionario Jurídico Elemental” así: “Capacidad para conocer una autoridad sobre una materia o asunto/Derecho para actuar” (2008, pág. 93)

Con esta precisión realizada se desprende que es necesario que la autoridad que conozca de cualquier asunto sometido a su conocimiento debe encontrarse facultado para actuar sobre ello, es así que, la Constitución de la República del Ecuador prevé en el artículo 226 que las instituciones y los servidores públicos que presten sus servicios en estas, ejercerán únicamente las competencias y facultades que la Constitución y la ley les atribuya.

Ahora bien, el Código del Trabajo como el cuerpo normativo que rige las actuaciones de las autoridades laborales, de manera general regula las facultades de los inspectores del trabajo,





para el caso del conocimiento de las solicitudes de visto bueno y su resolución ha previsto en el artículo 545 en el numeral 5: “Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código” (2005). Por lo tanto, la competencia se encuentra conferida a los inspectores del trabajo para conocer las solicitudes de visto presentadas por trabajadores y empleadores, criterio que es ratificado con la disposición contenida en el artículo 183 de la misma norma, que confiere al inspector del trabajo la facultad de calificar las causas aducidas para la terminación del contrato individual de trabajo para posteriormente conceder o negar la petición.

Siguiendo esta línea, es necesario mencionar las atribuciones de los Directores Regionales del Trabajo determinadas en el artículo 542 que textualmente señalan:

(...) Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde:

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamento del trabajo;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;
4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;



5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;
6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;
7. Imponer las sanciones que este Código autorice;
8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;
9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre estos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramiento;
10. Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo de los menores que laboran en las empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo; y,
11. Las demás atribuciones determinadas por la ley. (Código del Trabajo, 2005)

De los numerales citados se verifica que las Direccionales Regionales del Trabajo no se encuentran facultadas para conocer recursos o realizar revisiones a las resoluciones





que dicten los inspectores del trabajo dentro de los trámites de visto bueno; por lo tanto, no es una competencia conferida por la ley al Director Regional de Trabajo.

Sin embargo, solamente a modo de aclaración en este trabajo de investigación se menciona que el Código del Trabajo si desarrolla el recurso de apelación únicamente en los siguientes casos:

A) Contra de las resoluciones que dicten las Comisiones sectoriales mismo que será resuelto por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (hoy Consejo Nacional de Salarios) (Art. 127 C.T);

B) Contra las resoluciones dadas por el inspector del trabajo referentes a las reclamaciones o discusiones respecto del trabajo agrícola, mismo que será resuelto por la Dirección Regional del Trabajo (Arts. 342,344 C.T)

C) Contra la exclusión de un trabajadores o grupo de trabajadores dentro de las organizaciones laborales impidiendo su pertenencia o permanencia, mismo que será resuelto por el inspector del trabajo (Art. 447 num. 8 C.T)

D) El fallo dictado por el Tribunal Conciliación y Arbitraje, mismo que será resuelto por el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje. (Art. 481,488)

Finalmente, para las resoluciones dictadas dentro de los trámites de visto bueno, el artículo 183 del Código del Trabajo ha establecido que el Juez del Trabajo será quien lo aprecie con criterio judicial respecto de las pruebas que se presenten en juicio, teniendo únicamente la resolución valor de informe.



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

- **Causales de visto bueno**

### **El visto bueno solicitado por el empleador**

El procedimiento del Visto Bueno es un proceso administrativo que se lleva a cabo ante el Inspector de Trabajo y, cuando el empleador lo solicita, debe basarse en una de las siete causas señaladas en el Artículo 172 del Código de Trabajo (2005).

Según Manaces, Triviño & Cajas (2022) el término abandono se refiere a cualquier acto o comportamiento que indique una intención clara de terminar el contrato laboral. Esto sugiere que el trabajador no muestra voluntad ni disposición para cumplir con sus obligaciones y decide dejarlas por completo.

Para considerar que se ha producido un abandono de trabajo, deben cumplirse dos condiciones: una interrupción en el trabajo y la intención de finalizar el contrato, como menciona (Echeverría, 2013). En sintonía con esto, la sentencia. N°74 del 25/3/94 establece que no es suficiente con la simple ausencia del trabajador; se debe probar que esta fue fruto de una intención deliberada de su parte para terminar la relación laboral. La conducta del trabajador debe ser clara y no dejar interrogantes, siendo este el núcleo de la noción de abandono: la presencia de la intención de extinguir el contrato, se recomienda contactar al trabajador para que regrese a través de mensajes u otros métodos de comunicación, ya que la jurisprudencia generalmente considera que el requerimiento formal de reintegro mediante telegrama es un medio efectivo para demostrar el abandono de las tareas.



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

El artículo 172 del Código del Trabajo establece que los empleadores tienen ciertas razones legítimas por las cuales pueden solicitar el término del contrato de trabajo de un empleado. En particular, se describen siete situaciones específicas que justifican esta acción, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones.

La primera razón se refiere a la falta reiterada y sin justificación de puntualidad o de asistencia al lugar de trabajo. Además, el empleado puede ser separado de su cargo si abandona su puesto sin causa justificada por más de tres días seguidos, y siempre que estas conductas hayan ocurrido dentro de un mismo mes. La esencia de esta causa radica en la importancia que tiene la responsabilidad y el compromiso diario que debe demostrar un trabajador. La puntualidad y la asistencia son elementales para mantener la operatividad y eficacia de cualquier organización, ya que la ausencia y falta de puntualidad pueden afectar la productividad y el ambiente laboral. Las empresas dependen de la contribución constante y confiable de sus empleados, y cuando estos faltan repetidamente, se generan inconvenientes que pueden perjudicar tanto la moral del equipo como los resultados de la empresa.

En segunda instancia, el artículo menciona la indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados. Cada empresa establece un conjunto de normas y procedimientos que garantizan su funcionamiento correcto y seguro, normativas que no solo regulan el comportamiento de los empleados, sino que también aseguran un medio ambiente laboral ordenado y respetuoso. La gravedad de la indisciplina o desobediencia implica que el trabajador ha infringido normas que son fundamentales para el desempeño de sus tareas y para mantener un entorno laboral seguro y eficiente. El incumplimiento de estas normas pone en



La Universidad para todos



riesgo la estructura laboral organizada y puede tener consecuencias directas en la seguridad y moral de los demás empleados.

La tercera causa que se enuncia es la falta de probidad o la conducta inmoral del trabajador. La probidad, entendida como la honestidad e integridad del individuo dentro de su área de trabajo, es esencial para mantener relaciones laborales sanas y de confianza. La falta de probidad puede manifestarse en actos de corrupción, robo o cualquier tipo de deshonestidad que dañe la confianza entre el empleador y el trabajador, por otro lado, la conducta inmoral abarca comportamientos que pueden ser considerados inaceptables según las normas sociales y éticas, afectando no solo la imagen de la empresa sino también el ambiente laboral.

Otro motivo para dar por terminado el contrato es haber proferido injurias graves contra el empleador, su cónyuge o pareja, ascendientes, descendientes o su representante. Las injurias, que implican insultos o declaraciones difamatorias, crean un ambiente laboral hostil e irrespirable que afecta las relaciones profesionales. La manera en que los empleados se comunican y se comportan entre sí y con sus superiores determina en gran medida el clima laboral y la cultura organizacional, las ofensas verbales graves pueden fracturar irremediablemente la confianza y el respeto mutuo, fundamentales para cualquier relación de trabajo efectiva.

Un motivo adicional contemplado en el artículo es la ineptitud manifiesta del trabajador en relación con el trabajo para el que ha sido contratado. La ineptitud puede traducirse en una incapacidad evidente para realizar las tareas asignadas de manera eficiente y competente, lo cual no solo afecta la productividad individual del empleado, sino que puede repercutir en el





rendimiento general del equipo o de la empresa. La selección y contratación de personal suponen una inversión significativa para cualquier organización; por lo tanto, cuando un trabajador no cumple con el desempeño esperado, se convierte en un desafío tanto para el empleador como para el equipo en el que el empleado está integrado.

Existe también la posibilidad de despido si un trabajador realiza una denuncia infundada contra el empleador en relación con los compromisos de este último con el Seguro Social, sin embargo, si la denuncia es justificada, el trabajador no solo conserva su puesto, sino que además se garantiza su estabilidad laboral durante dos años en trabajos permanentes. Esta disposición busca proteger a los empleados que actúan con rectitud al denunciar incumplimientos reales de las obligaciones del empleador, asegurando que no sufran represalias por hacerlo. Es un balance cuidadoso que persigue la justicia y la equidad en las relaciones laborales, incentivando a los trabajadores a actuar en pro del cumplimiento normativo, mientras se sancionan las acusaciones sin fundamento que pudieran dañar la reputación del empleador sin razón.

En relación con el numeral séptimo, se menciona la inobservancia de las normas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, sus reglamentos o la autoridad competente, o el incumplimiento, sin justificación válida, de las prescripciones y dictámenes médicos. En cualquier ámbito laboral, la seguridad y el bienestar de los empleados deben ser prioritarios. Las medidas de seguridad establecidas son vitales para evitar accidentes y garantizar un entorno de trabajo saludable, cuando un trabajador no cumple con estas normativas, no solo pone en riesgo su propia seguridad sino también la de sus compañeros de trabajo. Asimismo, desobedecer





prescripciones médicas puede agravar condiciones de salud, afectando el desempeño del trabajador y, en algunos casos, comprometiendo la seguridad colectiva.

Finalmente, uno de los causales relativamente nuevos es el numeral 8 que fue incorporado en el año 2017 y reformado en el año 2024, que se centra en el cometimiento de violencia y acoso laboral, efectuada de manera individual o colectiva dirigida a un compañero de trabajo, al empleador o un subordinado; dentro de este causal lo interesante resulta que previo a la petición el inspector deberá proceder con la apertura de una conciliación, sin que se haya previsto de manera expresa como se suspenden los términos y plazos mientras se produce este proceso de conciliación en caso de no existir un acuerdo conciliatorio, además del alcance que tendría el acta o resolución del inspector del trabajo que resuelva aprobar o negar un acuerdo previo a un trámite de visto bueno, que extrapolando se entendería que si no se llega a un acuerdo continuaría el trámite, mientras que si existe un acuerdo, este no iniciaría sin ahondar más allá.

### **El visto bueno solicitado por el trabajador**

Dentro del artículo 173 del Código del Trabajo se encuentran contemplados los causales por los cuales el trabajador puede solicitar al inspector del trabajo la terminación del contrato individual de trabajo

La causal primera prevé las injurias graves del empleador que incluso puedan resultar discriminatorias lo cual pone al inspector del trabajo en la labor de determinar el alcance del concepto “injuria grave” y “discriminatoria” para con ello resolver determinando si se trata de injuria grave y/o con tintes discriminatorios, con base en la evidencia documental, testimonial o





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

pericial que aporte el trabajador por cuanto la carga de la prueba corresponde a quien acciona o solicita.

La segunda causal se encuentra orientada a la remuneración pactada, que señala una disyuntiva entre disminución, falta de pago o falta de puntualidad lo que implica para el trabajador la necesidad de poner en conocimiento de la autoridad del trabajo que ha existido una mengua de remuneración que afectan los valores que se encuentran pactados entre las partes de la relación laboral; que no se ha cancelado dentro del plazo establecido en el contrato y en la ley, por mensualidades, quincena, semanal o diariamente hasta el momento de su reclamación; o en caso que se pague parcialmente o totalmente pero de manera tardía, siendo responsabilidad este causal solicitar el trabajador, pero ser justificado por el empleador (inversión de la carga de prueba) por su responsabilidad establecida en el Código del Trabajo como obligación, la de pagar puntualmente los valores pactados y en las condiciones estipuladas.

La tercera causal del artículo se refiere al cambio de labores u ocupación, esta disposición se encuentra encaminada a garantizar que el empleador honre las cláusulas contractuales, que se desarrollen conforme las partes pactaron verbal o expresamente, sin que el empleador de manera unilateral las modifique. Dentro de las consideraciones de este causal se debe puntualizar que el reclamo del trabajador para invocarlo debe realizarse dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador de lo contrario la acción para solicitar la terminación de la relación laboral pierde su efecto por el transcurso del tiempo.



La Universidad para todos



Finalmente, se encuentra incorporado también como causal de terminación de la relación laboral cuando el trabajador recibe violencia y acoso laboral sea por acción u omisión del empleador, que como se había analizado en líneas anteriores debe ser sometido previamente a un proceso de conciliación, que no se deja claro sus consecuencias en caso de negativa de acuerdo, que lo lógico sería continuar el procedimiento establecido, y en caso de conciliación lo que ocurre en caso de reincidencia en su cometimiento a pesar de haberse resuelto por acuerdo y que impidió en primera instancia continuar con el trámite.

- **Trámite**

Por otro lado, el procedimiento detallado en el Artículo 621 del Código del Trabajo describe cómo un inspector debe manejar una solicitud para terminar un contrato laboral basado en razones específicas mencionadas en los Artículos 172 y 173. Cuando el inspector recibe una solicitud, está obligado a notificar al interesado dentro de las siguientes 24 horas, el interesado dispone de dos días para responder a esta notificación. A continuación, el inspector, ya sea tras recibir una respuesta o ante la ausencia de esta, comienza la investigación para evaluar la justificación de la solicitud. La decisión del inspector, que debe incluir detalles y razones que respalden la decisión, se emite al tercer día y puede conceder o negar el visto bueno para la terminación del contrato.

Existen circunstancias en las que el empleador puede solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales al solicitar la terminación del contrato. Esta suspensión está sujeta a que el empleador deposite un mes de sueldo, que se entregará al trabajador si el visto bueno es





denegado. Además, el empleador será responsable de reincorporar al trabajador; de no hacerlo, se expondrá a sanciones e indemnizaciones por despido injustificado.

El artículo 623 del Código del Trabajo aborda la separación provisional de un trabajador por parte de los jefes de los cuerpos de bomberos en Ecuador, garantizando ciertos derechos y procedimientos. En casos donde se justifica una medida disciplinaria, los jefes pueden separar provisionalmente a un trabajador, siguiendo el proceso del artículo 621, dependiendo de la provincia, este trámite se realiza ante el director regional del Trabajo o el inspector del trabajo.

Si la autoridad correspondiente falla en contra del empleador, el trabajador tiene el derecho de ser reincorporado o indemnizado si el empleador decide no mantenerlo en labores. Durante la separación provisional, el trabajador debe recibir su salario hasta su reincorporación o separación definitiva. Si se concede el visto bueno, la separación se vuelve definitiva y el trabajador no tiene derecho a pago alguno por el tiempo que duró el proceso, la resolución del director regional del Trabajo o del inspector del trabajo debe emitirse en un máximo de cuatro días, sin prórroga.

### **Contestación al visto bueno**

La contestación al Visto Bueno es una herramienta legal que permite a las partes involucradas presentar todos los argumentos y pruebas necesarias para contradecir la solicitud hecha ante el inspector del trabajo, el trabajador puede argumentar en favor de su derecho al empleo, mientras que el empleador puede defender sus intereses económicos para evitar que el





despido sea considerado intempestivo. Este proceso administrativo tiene como fin proteger los derechos tanto del trabajador como del empleador en el contexto laboral.

De acuerdo con el artículo 183 del Código del Trabajo (2005), las razones para dar por terminado el contrato deben ser evaluadas por el Inspector del Trabajo, la decisión tomada por el inspector solo puede ser objetada ante un Juez competente a través de un procedimiento Sumario.

### **Consecuencias del visto bueno**

La finalización de una relación laboral no puede ser arbitraria según la ley, ya que esta exige que las razones presentadas sean evaluadas por una autoridad administrativa competente, la cual emite una resolución para aceptar o negar el "Visto Bueno". Es importante comprender los efectos legales de esta decisión. Si el empleador obtiene el Visto Bueno, puede terminar el contrato anticipadamente si el trabajador ha incurrido en las causales descritas en el artículo 172, y solo se pagan los valores proporcionales que la ley establece.

Si el Visto Bueno es negado, el inspector demandará el reintegro del trabajador, en caso de que el empleador no permita el regreso del empleado, se considerará un despido intempestivo o injustificado, obligando al pago de la indemnización correspondiente según la ley (Guerrón, 2016).

En la situación donde el trabajador solicita y obtiene el Visto Bueno, se asume que el empleador ha incumplido el contrato o ha incurrido en las causales del artículo 173, lo cual llevará a la finalización de la relación laboral con compensaciones económicas para el trabajador,





como si se tratara de un despido intempestivo o injustificado. Por el contrario, si la solicitud del trabajador es denegada, no se le otorgará indemnización y la relación laboral continuará.

El trabajador no puede abandonar su puesto sin incurrir en abandono intempestivo, lo cual podría resultar en tener que indemnizar al empleador, sin embargo, el trabajador tiene la alternativa de iniciar acciones legales mediante una demanda de terminación del contrato ante un Juez de Trabajo. Es decir, los efectos legales de la solicitud y concesión del Visto Bueno conllevan la terminación formal de la relación laboral, y en caso de apelación, el informe realizado solo servirá como referencia que el juez de trabajo podrá evaluar para aceptar o rechazar.

- **Prescripción**

La prescripción en el ámbito administrativo se entiende como un componente esencial del ejercicio del poder sancionador, en el que el paso del tiempo hace que ejercer dicho poder sea progresivamente menos razonable hasta que finalmente resulte desproporcionado en relación con el objetivo que persigue. De esta forma, el periodo de prescripción debe ser acorde a la gravedad de la conducta que se busca sancionar, conforme a este principio. Cabe mencionar que el artículo se refiere exclusivamente a la prescripción una vez que el acto administrativo ya es definitivo (Benítez, 2024).

Se considera que las resoluciones de la Administración adquieren firmeza cuando ya no son susceptibles de ser impugnadas por medios comunes en la vía administrativa, de modo que





concluyen un proceso o imposibilitan su continuación. En este contexto, lo importante es el efecto de la resolución más que su contenido abstracto o hipotético.

La expresión hace referencia al carácter permanente de los efectos jurídicos de una decisión administrativa cuando ésta queda firme, es decir, cuando ha alcanzado autoridad de cosa juzgada. Una decisión queda firme cuando no hay posibilidad de interponer recurso alguno contra ella, ya sea porque se ha agotado la instancia o porque ha expirado el plazo para hacerlo.

Los actos administrativos, que generan efectos jurídicos directos, pueden ser desafiados por el interesado mediante recursos administrativos reconocidos por la ley. Esto se debe al derecho de toda persona a que la administración le proporcione los mecanismos adecuados para cuestionar y debatir la validez de sus actos (Torres, et. al 2019).

En otras palabras, esto implica que la exigencia de que una resolución impugnada cause estado, de manera que solo pueda ser recurrida por la vía jurisdiccional contencioso-administrativa, es un requisito mediante el cual el recurso contencioso-administrativo solo se admitirá respecto a disposiciones y actos de la Administración que no sean susceptibles de un recurso ordinario ulterior en la vía administrativa (Benítez, 2024).

La prescripción, según González (2019), es un concepto legal donde el paso del tiempo consolida situaciones de hecho, permitiendo la extinción de derechos o la adquisición de bienes ajenos, conocida como usucapión. Es esencialmente un modo de extinguir derechos debido a la inacción del titular; la ley interpreta esta falta de acción como una falta de interés o intención de reclamar un derecho. En el ámbito laboral, según el Código del Trabajo, la prescripción no se





incluye en los casos de prescripciones especiales o de corto plazo, salvo en lo referente a las acciones del empleador.

El artículo 636 del Código del Trabajo establece que los empleadores tienen un mes para iniciar acciones de despido o terminación de contrato desde el momento en que se comete la falta, criterio que sólo aplica cuando ésta es amparada por el artículo 172.

- **La prescripción del visto bueno según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041**

El Código del Trabajo se refiere a la prescripción de la acción para el inicio del procedimiento para solicitar el visto bueno por parte del empleador contra el trabajador, y es de suma importancia dentro del ámbito laboral, ya que establece los plazos específicos en los que estas acciones pueden ser llevadas a cabo. De acuerdo al literal b) del artículo 636 del Código del Trabajo se indica que el derecho del empleador para solicitar el visto bueno (terminación de las relaciones laborales) en contra de un trabajador prescribe en un plazo de un mes. Este plazo es crucial, pues determina el lapso durante el cual el empleador debe actuar de manera diligente para hacer valer sus derechos en caso de incumplimientos o conductas inapropiadas por parte del colaborador.

La caducidad, por otro lado, es un concepto relacionado pero distinto de la prescripción, que establece que la solicitud de visto bueno caduca si no se resuelve en primera instancia dentro del mismo plazo de un mes, contado desde la notificación de la solicitud (Vaquero, 2022). Esto implica que no solo es necesario presentar la solicitud dentro del plazo previsto en la normativa vigente, sino que también es esencial que las autoridades correspondientes dicten una resolución





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

de aceptación o rechazo dentro de ese mismo período. De esta manera, se busca evitar dilaciones indebidas que puedan perjudicar tanto al empleador como al trabajador.

Particular atención merece la integración de la notificación por la prensa, como se menciona en el artículo 11 de Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, esta disposición establece que, en caso de ser necesario efectuar la notificación a través de la prensa, el cómputo del plazo para la caducidad comienza una vez transcurridos veintidós días contados desde la última publicación. Este mecanismo de notificación tiene la finalidad de asegurar que el trabajador se encuentre adecuadamente informado de la solicitud de visto bueno, especialmente en situaciones en las que no se cuenta con una dirección física o medio de contacto directo y personal.

El inicio del cómputo del plazo de prescripción generalmente corre a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos que motivan la solicitud de visto bueno; sin embargo, la normativa también prevé circunstancias específicas, como en el caso de impuntualidad o ausencia al trabajo. Aquí, el plazo de prescripción empezará a contarse desde el último día de impuntualidad o ausencia. Esta especificidad es esencial para delimitar de manera clara y precisa cuándo se considera que ha surgido el derecho del empleador a solicitar el visto bueno por la falta cometida por el trabajador.

En situaciones relacionadas por la falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador y por el cometimiento de acoso laboral del que se refiere los numerales 3 y 8 del artículo 172 del Código del Trabajo respectivamente, el plazo de prescripción empieza desde el momento en que el empleador o su representante toma conocimiento de los hechos que sustentan la causal de visto



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

bueno o en sí desde que ocurren los hechos determinantes de la falta disciplinaria. Esto implica una carga probatoria para el empleador, quien deberá demostrar que el conocimiento de los hechos ocurrió en una fecha posterior a la ocurrencia de los mismos, o que tuvo conocimiento posterior de los hechos, esta disposición protege al trabajador de una aplicación abusiva o desinformada de la normativa, asegurando que solo se inicien procedimientos cuando realmente sea justo y razonable hacerlo.

Según Suárez (2024) de acuerdo con el inciso segundo del artículo 145 del Código del Trabajo, el visto bueno otorgado por el Inspector del Trabajo solo tiene el valor de un informe mismo que deberá ser revisado por un Juez de Trabajo juntamente con todos los medios de prueba que se aporten en el proceso. Además, es importante mencionar que la Corte Provincial de Justicia de Riobamba infringió directamente una resolución de la Honorable Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial No. 367 el 21 de julio de 1998, relacionada con el hecho de no considerar que el plazo de prescripción para la acción de visto bueno que corresponde al empleador debe comenzar, generalmente, desde la fecha en que ocurrieron los hechos que motivan la petición de visto bueno; no obstante, para los casos especificados en el numeral 3 del Artículo 172 del Código de Trabajo, el plazo debe contarse desde el momento en que el empleador o su representante se enteró de los hechos o desde el momento en que ocurren los hechos determinantes de la infracción cometida por el trabajador

Finalmente, a manera de análisis general es importante mencionar que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 establece de manera desmedida aspectos relacionados a la prescripción



La Universidad para todos



especialmente al introducir la notificación por la prensa que hable un nuevo paradigma al extender el plazo de un mes, corriendo a 22 días a partir de la última publicación por la prensa que si bien se entiende lo que busca es lograr que el trabajador tenga derecho a la defensa, rompe la regla establecida en una ley ordinaria, es decir, que se excede en el tiempo y al momento de resolver el inspector del trabajo emitiría una resolución carente de eficacia jurídica porque se encontraría prescrita, causando perjuicio tanto a la parte empleadora y trabajadora.

Por otra parte, como se mencionó en líneas anteriores se establece una regla especial cuando el empleador tiene conocimiento posterior al cometimiento de la falta, así como, cuando la falta es consecutiva, reglas que son completamente válidas por cuanto la abundante jurisprudencia en materia laboral así lo ha reconocido, lo único que ha hecho el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 es recoger una regla que se encuentra reconocida en otros instrumentos legales que son de aplicación obligatoria.

## 1.2 Impugnación de la resolución de visto bueno y sus efectos

- **Naturaleza de la resolución de visto bueno**

Es necesario precisar si el visto bueno y su resolución deben considerarse como un acto administrativo o como actos de carácter jurisdiccional, ambigüedad que impacta los derechos de las partes involucradas desde la solicitud, su tramitación y resolución, ya que no está claro qué acciones pueden tomar para defender sus intereses o cuáles recursos e instancias pueden utilizar si no están de acuerdo con la decisión de la autoridad laboral. Por ello, es necesario analizar y comparar estas dos figuras para determinar a cuál de ellas corresponde el visto bueno.





En este contexto, es importante señalar que nuestra legislación contempla cinco tipos de actuaciones administrativas: el Acto Administrativo, los actos de simple administración, el hecho administrativo, el acto normativo de carácter administrativo y el contrato administrativo (Código Orgánico Administrativo, 2017). El Acto Administrativo adquiere su importancia y jerarquía cuando entra en juego la jurisdicción contencioso-administrativa, ya que se destacó la necesidad de diferenciar los actos propios del ámbito contencioso administrativo de aquellos que corresponden al ámbito de la justicia ordinaria. Este acto tiene efectos jurídicos propios, posee una categoría autónoma, está regido por principios inherentes al Derecho público y es impugnabile en sede administrativa. Se distingue claramente del acto jurídico privado, que está gobernado por la autonomía de la voluntad.

Cano (2020) define el acto administrativo como una declaración unilateral realizada en el ejercicio de la función administrativa, que está en condiciones de cumplir con los requisitos necesarios para generar efectos jurídicos individuales de forma inmediata. Aguirrezabal & Flores (2022) coincide con las características y componentes que señala Gordillo, pero aclara que, si bien los efectos se producen de manera directa, no son inmediatos. Los efectos emergen del propio acto sin necesidad de que un acto posterior los reconozca, y no deben confundirse con actos preparatorios de la voluntad administrativa estatal. Según Flores (2023) el acto administrativo es la declaración unilateral de un órgano público competente que crea, modifica o extingue una situación jurídica individual. Por lo tanto, se considera un acto jurídico porque es un hecho voluntario de naturaleza jurídica atribuible a una persona conocida como administrado, que genera consecuencias jurídicas. La diferencia con la actividad material de la administración





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

reside en el concepto de imputabilidad; en el primer caso, la actividad jurídica se atribuye directamente a la organización, mientras que, en el caso de la actividad material, puede atribuirse a la persona física que la llevó a cabo.

En Ecuador, desde julio de 2017, está vigente el Código Orgánico Administrativo (2017), que reemplazó al Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva (ERJAFE). Esta normativa rige el ejercicio de las funciones y atribuciones administrativas de las entidades del sector público, siendo un avance significativo en la legislación actual al aclarar las reglas de la autoridad administrativa del estado. Según el artículo 98 del COA, un acto administrativo es una declaración unilateral de voluntad realizada en el ejercicio de la función administrativa que tiene efectos jurídicos individuales o generales y debe concluir con su cumplimiento de forma directa, que puede ser emitido mediante cualquier medio documental, físico o digital, y debe quedar registrado en el expediente administrativo.

El artículo siguiente del COA detalla los requisitos de validez del acto administrativo, que son: competencia, objeto, voluntad, procedimiento y motivación; analizando estas definiciones, se puede concluir que la resolución del Inspector del Trabajo al decidir sobre una solicitud de visto bueno comparte características con un acto administrativo; sin embargo, no cumple con la ejecutoriedad, ya que, aunque la resolución es vinculante para el empleador o el trabajador, estos pueden negarse a cumplirla, esto no implica que no haya consecuencias jurídicas, pues si un empleador no reincorpora al trabajador tras un visto bueno, el efecto que se produce es de un despido intempestivo, pero el trabajador debe reclamarlo en sede judicial, por lo tanto, no es un



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

efecto automático sino que requiere un proceso adicional, por lo tanto, no produce efectos por sí mismo.

El Inspector del Trabajo carece de las herramientas necesarias para garantizar que se cumpla su decisión, ya que su poder se limita a evaluar y decidir sobre la solicitud de visto bueno, ya sea aprobándolo o negándolo, no hay sanciones económicas o administrativas establecidas para quienes desobedezcan la decisión del Inspector; sin embargo, la falta de cumplimiento puede tener consecuencias legales, como considerar un despido intempestivo si un empleador se rehúsa a reincorporar a un trabajador. En el ámbito judicial, la decisión del Inspector tiene solamente valuación como un informe, y el proceso legal se enfoca en la impugnación de la resolución de visto bueno, llevando al juez a evaluar si la decisión fue tomada correctamente con base en las pruebas presentadas, otorgándole al juzgador la competencia para ratificar la decisión adoptada o dejándola sin efecto disponiendo el reintegro o terminación de la relación laboral en mérito de los autos.

Además, las decisiones administrativas no son definitivas, ya que se pueden impugnar mediante los recursos que establece la ley, en algunos casos cuando no hay más recursos disponibles, se puede recurrir a los Tribunales de lo Contencioso Administrativo; no obstante, en la legislación actual no existía un recurso administrativo específico que permita cuestionar o rechazar la resolución del Inspector del Trabajo en un trámite de visto bueno hasta la expedición del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041. Como se mencionó, la impugnación ante el Juez



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

de Trabajo es excepcional en este caso particular y busca esclarecer los hechos más allá de examinar la forma y validez del acto administrativo.

Partiendo de la idea de que un acto administrativo completo, puede considerarse beneficioso o perjudicial, al ser favorable genera un impacto positivo para quien lo recibe, ya que le confiere o reconoce un derecho, o bien lo libera de una restricción o carga. De acuerdo con la doctrina, los actos favorables emergen en situaciones jurídicas como admisiones, concesiones, subvenciones, autorizaciones, aprobaciones y condonación de deudas. Estos actos proporcionan estabilidad y buscan ofrecer seguridad jurídica a los administrados, además de prevenir arbitrariedades por parte de la administración.

Por otro lado, los actos desfavorables o gravosos tienden a imponer resoluciones que restringen la libertad o los derechos de los administrados; pueden incluso ser sancionatorios. Comprender estos conceptos es crucial, ya que, si un empleador obtiene una resolución de visto bueno que le permite desvincular a un trabajador y todo lo que ello implica, surge la interrogante de si realmente se trata de un acto favorable para el empleador, dado que al mismo tiempo limita los derechos de un trabajador, o si sería un acto desfavorable para el trabajador afectado si se analiza como un acto administrativo y no como un acto resuelto por una autoridad administrativa con efecto específico que es declarar la continuidad o terminación de una relación de trabajo (Guerrón, 2016).

Los actos desfavorables pueden ser revocados por la administración pública, mientras que los favorables, al ser estables solo pueden revocarse si hay una declaración de lesividad. En este



La Universidad para todos



contexto, el visto bueno muestra una particularidad, ya que no puede ser revocado de la manera tradicional, pues solo es impugnabile ante el juez de trabajo porque así se encuentra previsto en una ley ordinaria que es el Código del Trabajo. Bajo este contexto, se trata de un acto favorable, si bien no requiere una declaración de lesividad para ser revocado, y su revocación se logra a través de la sentencia del juez laboral.

A partir de lo analizado, se evidencia que el visto bueno y su resolución carecen de ciertos atributos que definirían un acto administrativo perfecto, como son el procedimiento, los efectos, la ejecución y los recursos de impugnación, por ello, sería complicado clasificarlo de manera concluyente como un acto administrativo perfecto sin verificar todos sus componentes; sin embargo, sí presenta otras características que lo identifican como tal, como el hecho de ser emitido por la voluntad del ejecutivo a través de su representante.

### **La apelación del Visto Bueno a la luz del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041.**

Uno de los cambios más significativos que introduce el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 es la posibilidad de impugnar la decisión emitida dentro del trámite de visto bueno.

Antes de este acuerdo, la única opción para manifestar el desacuerdo con la decisión del Inspector de Trabajo era acudir a un juez especializado en temas laborales, cuyo efecto otorgado por el Código de la materia es dotarle la calidad de informe cuando conoce un Juez de Trabajo, quien evaluará las pruebas recopiladas durante el procedimiento administrativo y dictará la sentencia correspondiente.





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

En los casos especificados en el artículo 623 del Código del Trabajo (2005), cuando los líderes de los cuerpos de Bomberos soliciten la aprobación para sancionar a un trabajador por faltas graves, la parte afectada por la decisión del Inspector del Trabajo o del Director Regional del Trabajo y Servicio Público puede apelar ante la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio correspondiente. Esta apelación es procedente cuando los procesos se realizan en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua, y debe presentarse dentro de tres (3) días a partir de la notificación de la resolución.

Al recibir la apelación, el Inspector del Trabajo otorgará el recurso y enviará todo el expediente al Director Regional del Trabajo y Servicio Público correspondiente, quien tendrá un plazo de diez (10) días para resolver la apelación basándose en los documentos del caso. Si la apelación es contra una resolución del Director Regional del Trabajo y Servicio Público en situaciones recogidas en el artículo 623 del Código del Trabajo, el caso será remitido a la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio. La decisión del Inspector del Trabajo o del Director Regional no impide acudir al Juez de Trabajo, ya que dicha resolución solo tendrá el valor de un informe que el juez evaluará junto con las pruebas presentadas durante el juicio correspondiente.

El Visto Bueno en el contexto jurídico de Ecuador es un recurso legal administrativo utilizado para finalizar los contratos laborales individuales. Según Rojas & Herrera (2020) se trata de una decisión tomada por el inspector del trabajo que determina la legalidad de las causas presentadas por el solicitante, ya sea el trabajador o el empleador, para terminar la relación laboral. Además, Bósquez, Campaña & Chica (2021) indica que, al solicitar el Visto Bueno, se



La Universidad para todos



requiere que las partes, especialmente el empleador, justifiquen la terminación del contrato, proporcionando una explicación clara y detallada del motivo en el momento de la ruptura.

La apelación del Visto Bueno está regulada por el Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, los cuales permiten apelar la decisión del Inspector del Trabajo ante el Director Regional del Trabajo y Servicio Público. Sin embargo, tanto la decisión del Director Regional como la del Inspector pueden ser cuestionadas legalmente ante el Juez del Trabajo. De acuerdo con el artículo 183 del Código del Trabajo (2005), la resolución del inspector solo tiene valor de informe y puede ser evaluada por el juez en relación con las pruebas presentadas en el juicio.

El contenido de este artículo 14 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 ha generado dudas sobre su alcance y cómo debe interpretarse en el ámbito laboral, principalmente debido a la ausencia de una norma clara que establezca motivos para impugnar o que regule el papel del juez y qué aspectos debe considerar en estos procesos, especialmente en relación con la admisibilidad y evaluación de pruebas no presentadas durante el proceso administrativo (Ministerio de Trabajo, 2021). No obstante, el Código Civil (2022) en su artículo 18 estipula que “(...) los jueces no pueden suspender ni denegar la administración de justicia por oscuridad o falta de ley(...)”, indicando que se le da al juez la facultad de revisar con juicio crítico todo lo actuado en el expediente administrativo, lo cual abarca las acciones tanto del Inspector del Trabajo como las de las partes involucradas, con el propósito de proteger sus derechos.





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

Dentro de este contexto, es crucial destacar la relevancia del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) y aplicable a “(...) todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden...”. Este derecho es considerado un mecanismo de protección que incluye diversas garantías para las personas, asegurando que sus derechos serán debatidos en un proceso justo e imparcial, desarrollado conforme a estándares mínimos.

Es esencial resaltar el derecho mencionado en el cuarto punto del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que establece: "Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria". Esta garantía es especialmente importante en el contexto de un proceso de impugnación de visto bueno. Según Sarmiento, et.al (2020) no es legal impugnar la resolución que niega la solicitud de visto bueno, ya sea planteada por el empleador o el trabajador, porque al aceptar la impugnación del visto bueno negado, el operador de justicia para resolver tendría que autorizar la finalización del contrato de trabajo individual, aceptando la solicitud de visto bueno, lo que no está dentro de su competencia.

En otro aspecto importante de esta figura jurídica, Cedeño (2024) ha determinado que, aunque el visto bueno es un trámite administrativo, sigue un procedimiento diferente al del acto administrativo, mostrando que la normativa que lo regula no es suficiente para asegurar una tutela judicial efectiva para las partes.



La Universidad para todos





Aunque la normativa no es clara ni extensa sobre el proceso de impugnación del Visto Bueno, tampoco especifica las razones o causas para impugnarlo, ni los criterios que el juez debe considerar. Además, no aclara si deben presentarse pruebas nuevas que no se aportaron en la fase administrativa, lo cual deja varias posibilidades abiertas y pocas obligaciones para las partes involucradas.

Sin embargo, los jueces no pueden evitar llevar a cabo estos procesos, ya que la ley (artículo 183 del Código del Trabajo) les concede la facultad de revisar con criterio judicial todo lo que se ha gestionado en la fase administrativa. En este contexto, Cedeño (2024) recalca la importancia de la sentencia de la Primera Sala de la antigua Corte Suprema de Justicia del año 1988. Esta sentencia, considerada por el Dr. Oswaldo Almeida en 2019 como un punto de referencia clave en el ámbito laboral, estableció que los jueces tienen la habilidad de correlacionar lo hecho en el expediente administrativo con las pruebas presentadas en el juicio principal. La impugnación del Visto Bueno en un juicio no es suficiente por sí sola, sino que debe ir acompañada de pruebas adecuadas y actuadas correctamente en dicho juicio.

Se observa aquí que la ley confiere al juzgador la facultad de actuar con discreción, aunque esto dependerá de la relación que se establezca sobre lo tramitado en sede administrativa. Como menciona Rivas (2023), antes de aplicar una norma jurídica, es necesario interpretarla para determinar su alcance y posibilidades, lo cual, significa comprender su propósito, lo que abarca y lo que no. Por tanto, es importante determinar el objetivo de la impugnación del Visto Bueno en el ámbito judicial, lo cual requiere analizar su esencia o naturaleza jurídica.





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

La impugnación del Visto Bueno por parte del empleador permite finalizar la relación laboral antes de la fecha prevista sin tener que pagar una indemnización al trabajador. En cambio, si es el trabajador quien impugna, tiene el derecho de reclamar una indemnización por despido intempestivo y otros beneficios establecidos por la ley.

El visto bueno no es una autorización o decisión definitiva; es un mecanismo legal administrativo que, a solicitud del empleador o del trabajador, busca poner fin a un contrato laboral por una o más razones estipuladas por la ley (Echeverría, 2013). Esta competencia recae únicamente en el Inspector del Trabajo, quien debe manejar el proceso y emitir una resolución.

Aunque esta figura existía antes de la Ley del Contrato Individual de Trabajo de 1930, se ha mantenido con pocas modificaciones hasta la fecha. La legislación de 1938 no incluyó el proceso de impugnación administrativa, aunque permitió desafiar la decisión ante el Comisario del Trabajo y actualmente ante el Juez de Trabajo.

El proceso actual no es claro, a pesar de esto, la Ministra del Trabajo, excediendo sus facultades que corresponden al Presidente de la República (según el art. 147.13 de la Constitución), reformó el Código del Trabajo mediante un reglamento, mismo que establece el procedimiento administrativo para el visto bueno, desviándose de los principios de debido proceso, entre ellos, el derecho a defenderse en todas las etapas del proceso; a disponer del tiempo y herramientas necesarias para preparar la defensa; a ser escuchado y tener acceso a toda la documentación y actuaciones del proceso; y a presentar y contradecir argumentos, tal como se garantiza en el artículo 76, numerales 1 y 7, letras a, b, c, d, h de la Constitución. El reglamento



La Universidad para todos



introduce un recurso de apelación que el Inspector del Trabajo debe remitir al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción correspondiente, quien resolverá en un plazo de diez días (Ministerio de Trabajo, 2021). Este acuerdo ministerial, otorgando nuevas competencias legales a la autoridad de apelación administrativa, transforma el proceso.

En lugar de abordar cuestiones legislativas que no son competencia de la Ministra, lo estipulado por el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 cae dentro del ámbito del legislador. Este acuerdo no solo altera el procedimiento del visto bueno, sino que innecesariamente lo prolonga, ya que la resolución de la apelación es también impugnabile ante el Juez del Trabajo. Así, solo se logra retrasar el proceso de forma innecesaria, afectando el derecho a la seguridad jurídica de empleadores y trabajadores en este procedimiento.

### **1.3 Normativa referente a la jerarquía de los acuerdos ministeriales y naturaleza de las resoluciones del MDT**

Al evaluar la legalidad de las disposiciones en relación con la impugnación de la resolución de visto bueno contenidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, se advierte que el acuerdo podría estar excediendo sus competencias al abordar un tema que demandaría una regulación por ley, dado que afecta directamente derechos fundamentales laborales. La Constitución otorga al legislador, es decir, a la Asamblea Nacional, la competencia exclusiva para modificar o ampliar los derechos laborales y su protección. Por consiguiente, cualquier intento de extender o alterar procedimientos establecidos relacionados con derechos laborales mediante un acuerdo ministerial podría no solo carecer de sustento legal, sino también ir en contra de los principios constitucionales vigentes.





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 226 establece con meridiana claridad que las instituciones del Estado ejercerán solamente las competencias que le hayan sido atribuidas legalmente, es decir, el Ministerio del Trabajo se encuentra facultado para dirigir, formular y ejecutar la política social en materia laboral conforme lo establece la Ley de Régimen Administrativo. Así mismo, en el artículo 539 del Código del Trabajo se establece las atribuciones que le corresponde a este organismo destacando la rectoría en materia de seguridad en el trabajo.

Ahora bien, el artículo 425 de la Constitución prevé el orden de aplicación de las normas, para lo cual es necesario referir que las leyes ordinarias se deben observar antes que los acuerdos ministeriales y resoluciones. En el caso objeto de análisis el artículo 183 del Código del Trabajo menciona que la resolución que dicte el inspector del trabajo tendrá únicamente el valor de informe ante las autoridades judiciales, por lo tanto, si una ley ordinaria especializada le ha dado este carácter, conviene formular la pregunta si un acuerdo ministerial que ostenta un nivel de aplicación inferior puede otorgarle un valor distinto en sede administrativa, convirtiendo una resolución con efecto de informe en un acto administrativo, y otorgándole la facultad de ser impugnado ante otra autoridad no judicial (Director Regional del Trabajo) carente de valor legal otorgado por la ley para una probable revisión judicial posterior si alguna de las partes se siente inconforme con la alguna de las resoluciones adoptadas o con ambas.

De esta manera, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, expedido el 21 de marzo de 2024 otorga la competencia a los Directores Regionales de Trabajo para conocer y sustanciar



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

recursos de apelación, y así mismo, a la Subsecretaría del Trabajo en casos en los cuales haya dictado la resolución el Director, lo cual abrió una brecha entre la naturaleza de la resolución y el efecto que esta apelación tendría en vía judicial. En el artículo 14 del Acuerdo ibidem de alguna manera se reguló su procedimiento incluyendo solamente este efecto para los casos de los Cuerpos de Bomberos previstos en el artículo 623 del Código de la materia, pero que en la práctica se lo realiza ante cualquier resolución de visto bueno, lo que deviene en que la adopción de este recurso no se redactó ni de manera adecuada para su ejecución.

Posteriormente, después de casi 1 año al notar el evidente error cometido en la redacción y en los tiempos para su conocimiento y resolución que aparentemente resulto muy corto, se expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043 expedido el 17 de marzo de 2025, publicado en el Registro Oficial el 26 de marzo de 2025, en el Segundo Suplemento, cuyo artículo 2 de la reforma planteada modifica la comparecencia señalando la obligatoriedad de comparecer con un abogado, que si bien era un requisito para su presentación no lo era para su contestación, que de una u otra forma es beneficioso para el trabajador que cuenta con un defensor técnico que pueda guiarle y patrocinarle en sus derechos laborales; no obstante, el costo que corresponde el contratar un abogado especialmente para la parte trabajadora puede ser perjudicial.

Otro de los aspectos que reforma, es el artículo 6 y 12 del Acuerdo original en el cual se encuentran los requisitos de presentación y contestación, y que una vez más dan razón al presente proyecto al reconocer que la norma supletoria del Código del Trabajo es el Código Orgánico General de Procesos, y no el Código Orgánico Administrativo, confundiendo la naturaleza y la



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

finalidad de un proceso de visto bueno, que tiene como objetivo discutir la continuidad o la terminación de la relación laboral con su aceptación o rechazo con la resolución del inspector de trabajo..

Con la actual reforma en lo que corresponde al recurso de apelación se modifican varios aspectos sustanciales para su tramitación. Inicialmente, se amplía el plazo para la resolución del recurso, de 10 días a un mes; posteriormente, se señala que esta resolución se realizará en mérito de los autos, sin que se establezca si la revisión corresponderá solamente a la documentación que reposa ya en el expediente inicial, o si como lo señala el COA se puede agregar prueba nueva o de la cual no se contaba en el momento de la resolución inicial; otro aspecto es la leyenda ya conocida por el MDT que la resolución no quita el derecho de acudir a la vía judicial y que una vez resuelto se remitirá al inspector para la ejecución de todo lo resuelto. De lo último señalado surgen mas dudas que certezas de las que existían previo a la reforma al Acuerdo Ministerial, por una parte existe la posibilidad de iniciar a la par la impugnación vía judicial y administrativa, debido a que no estaría existe prohibición alguna, ni tampoco se habla de suspensión de la resolución inicial hasta la resolución en la cual se ratifique o se deje sin efecto, lo cual genera inseguridad para el empleador y trabajador como se analizará con los ejemplos prácticos obtenidos solamente con fines estrictamente académicos; y finalmente, lo innovador y absurdo de la reforma es la convocatoria a audiencia y el remitir al inspector para su ejecución y conforme se manifestó, cuatro aspectos que se abren al debate:



La Universidad para todos



**1) ¿Qué sucede en caso que el empleador hubiere obtenido una resolución favorable y en apelación se deje sin efecto?** Debería reintegrarlo y cancelar algún tipo de indemnización cuando el criterio del inspector concluyo que existía mérito suficiente para terminar la relación laboral, y más allá que sucede con los beneficios de la Seguridad Social que fueron suspendidos producto de la terminación del contrato y si la liquidación fue pagada o consignada durante el tiempo que tarda el recurso en sustanciarse y resolverse, es decir, el empleador no podría tener certeza si más adelante deba volver a contratar al trabajador. Porque si lo vemos del otro lado en el cual un trabajador obtiene resolución favorable, este se mantiene en funciones y en caso que la apelación revoque esta resolución el trabajador recién en ese momento terminaría su relación laboral y sus haberes deberían pagarse hasta el último día efectivamente laborado, sin que haya afectación alguna, pudiendo iniciar con la impugnación vía judicial para que un Juez de Trabajo conozca y resuelva.

**2) ¿Qué sucede con el proceso de ejecución que se encuentra a cargo del inspector, si una de las partes incumple o ya ha efectuado la terminación de la relación laboral?**

Resulta impensable que un inspector de trabajo pueda realizar un proceso de ejecución si sus funciones propias no son aquellas dentro del proceso de visto bueno, si bien puede observar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales, un proceso de ejecución ya raya en el aspecto judicial o de las autoridades que tienen establecida acción coactiva en el ámbito administrativo, pero un inspector de trabajo más allá de notificar la resolución y supervisar su cumplimiento, como puede efectuar otro proceso adicional que el Acuerdo Ministerial de por si



se advierte que se excede en sus competencias, no le ha impuesto como llevarlo a cabo ni que hacer en caso de incumplimiento.

**3) ¿Cuál es la finalidad de la convocatoria a audiencia, que se va a conocer y el efecto de la no comparecencia?**

En el Acuerdo Ministerial no se determina la finalidad de solicitar la audiencia, si se lo realiza en el mismo acto de proposición del recurso, si se lo puede hacer posteriormente, que requisitos debe reunir el pedido del recurso y de la convocatoria a audiencia, si es potestativo de la autoridad conceder, y en caso de que se acepte que sucede si el peticionario o la contraparte no acude que consecuencias jurídicas devienen, si se asimila a lo que ocurre en el ámbito judicial, que en caso de no comparecer el peticionario se entiende desistimiento, que sucede si no comparece la otra parte le causa alguna consecuencia. Todos estos aspectos quedan en el aire por la falta de precisión, claridad y conocimiento en la expedición de normativas ministeriales que se contraponen a leyes, y dejan en el limbo los derechos de los trabajadores y empleadores.

**4) ¿Qué efecto tiene judicialmente una resolución de un recurso que no se encuentra establecido en el Código del Trabajo como ley ordinaria, frente a un acuerdo Ministerial que lo ha adoptado, pero judicialmente no tendría valor jurídico?**

Los jueces se ven enfrentados a un nuevo desafío con la emisión del acuerdo ministerial que instauró un recurso de apelación, que al momento de resolver aplicando lo establecido en la ley deberían considerar ambos como simples informes, y resolver en mérito de las pruebas que se





aporten y con eso seguramente evitarían ir más allá en la revisión del proceso, pero que sucede cuando ha existido afectación a los derechos de cualquiera de las partes producto de la adopción de una resolución positiva o una que deja sin efecto la inicial, el juez de trabajo debería estar obligado a ordenar que el pago de las indemnizaciones las realice el Ministerio del Trabajo, por cuanto la afectación ocurre producto de “el cambio de opinión” o de una “valoración distinta a la inicial” que realizó el inspector del trabajo y difiere con la del Director Regional, que debería manejar un criterio institucional en la mayoría de casos, dejando a salvo aquellos que por su particularidad dependen de la sana crítica como ocurre con los vistos buenos por acoso laboral, que dependen de la prueba aportada y la valoración que pueda tener el inspector del trabajo.

Por otro lado, partiendo de la postura que un juez debe cumplir y hacer cumplir la Constitución y la ley, puede ocurrir que el juez desconozca la resolución dictada dentro de un recurso de apelación por no tener base legal válida, ni competencia para conocerla porque no la ha impuesto el legislador, lo que significaría que debería tomar como referencia únicamente la primera resolución con los efectos que le ha concedido el Código del Trabajo y resolver en mérito de lo aportado, pero que ocurre con la parte que tuvo que esperar un mes para conocer si se ratificaba o se revocaba la resolución dictada por el inspector del trabajo que conoció, el coste legal y temporal a quien se atribuye.

**5. ¿Quién debería ser el juez competente para conocer la resolución dictada por un Director Regional o por un Subsecretario de Trabajo?**





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

Al haberse pretendido dar el efecto de acto administrativo a la resolución de visto bueno con la implementación de un recurso, se pone en duda si el Juez de Trabajo sigue siendo competente para su conocimiento, toda vez que la ley le ha facultado conocer aquella dictada por el Inspector de Trabajo y del Director Regional en los casos del artículo 623 del Código del Trabajo, mientras que, el recién implementado recurso no se encuentra en la ley, no se ha establecido que el Juez de Trabajo lo pueda conocer, y por su naturaleza probablemente debería ser conocido por un Juez Contencioso Administrativo, que seguramente se inhibiría de conocerlo por corresponde a un acto de derecho privado que surge de disposiciones ajenas al ámbito de su competencia

La reflexión final entonces, desde la perspectiva sobre la suficiencia de las disposiciones del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 y del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043 para comprender el procedimiento de impugnación de la resolución de visto bueno, es evidente que, aunque el acuerdo proporciona un marco normativo para el proceso, puede no ser suficiente para asegurar que las partes involucradas tengan un entendimiento claro y preciso de todas las etapas de la impugnación. Además, la disposición general cuarta del acuerdo, que determina la independencia de los procesos laborales administrativos y judiciales en el contexto de una relación laboral, podría generar interpretaciones variadas y no brinda la certeza jurídica adecuada sobre el procedimiento a seguir, lo que resalta la necesidad de una regulación más robusta y clara, idealmente a través de una ley emitida por el legislador.

En cuanto a los efectos de la resolución de la impugnación en los procesos de visto bueno dictados por el director regional de Trabajo y Servicio Público por el Subsecretario/a de Trabajo,



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

según el contenido del acuerdo ministerial, destaca un escenario de complejidad. Estos efectos pueden influir significativamente en la resolución de conflictos laborales, donde la decisión administrativa emitida por una autoridad del Ministerio de Trabajo podría ser interpretada solo como un informe en un contexto judicial, sugiriendo que la resolución administrativa no finaliza el conflicto, sino que sirve como base para un juicio más amplio y detallado. Este enfoque podría resultar en procedimientos prolongados, afectando tanto a empleadores como a trabajadores en términos de tiempo y recursos.

La introducción de la impugnación mediante un acuerdo ministerial, sin que exista un respaldo legislativo claro, plantea cuestionamientos sobre si dicho acuerdo tiene la capacidad de establecer un procedimiento de tal magnitud. Además, se genera incertidumbre respecto a la eficacia de dicho proceso al no poder considerar las disposiciones ministeriales como estructuras legales suficientes para la resolución definitiva de disputas laborales. Los efectos de las resoluciones finales en tales contextos pueden estar limitados a actuar como informes que, aunque vinculantes administrativamente, requieren validación judicial para asegurar que se cumpla o no la terminación de la relación laboral.

En ausencia de regulación legal expresa, evidencia desafíos significativos en términos de su coherencia con el principio de reserva legal y con la jerarquía normativa vigente. La relación entre los procesos administrativos y judiciales, a su vez, subraya la necesidad de un marco legal más claro y específico para tratar asuntos de terminación laboral, asegurando así un cumplimiento efectivo de los derechos de todas las partes involucradas.



La Universidad para todos



## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

- **Enfoque de la investigación y alcance de la investigación**

El enfoque de la investigación es de tipo mixto, especialmente porque se realiza un estudio exhaustivo partiendo de datos cualitativos que surgen a partir de perspectivas teóricas, mientras que, los datos cuantitativos permiten medir las diferencias entre las opiniones entre los diferentes actores intervinientes. Los datos cuantitativos se obtuvieron a través de entrevistas dirigidas a las personas designadas para ser parte de la investigación, mediante la cual se determinó que la adopción del recurso de apelación como parte del trámite de visto bueno genera vacíos normativos y contradicción respecto de su naturaleza e incidencia en el proceso judicial. El enfoque cualitativo por su parte permitió conocer de manera ejemplificativa como se han sustanciado algunos recursos de apelación planteados ante la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, los efectos de las resoluciones y los vacíos que se dejan respecto de sus efectos.

El aspecto cuantitativo se centra en la medición de los datos recolectados para efectuar el análisis que permite corroborar la hipótesis planteada, así mismo, los datos cualitativos aportan elementos que permiten explicar la manera en que se están desarrollan estos procesos y la carencia de proceso, efectos, ejecución, alcance saltan a la vista.

- **Declaración y justificación del tipo de investigación**

El tipo de investigación es teórico y exploratorio por cuanto se basa en doctrina, leyes y bibliografía en relación con el visto bueno. De igual manera, es descriptivo y analítico por cuanto





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

se basa en resoluciones reales que permiten efectuar los análisis de su aplicación y los efectos que estas conllevan.

La investigación bibliográfica se utilizó para efectuar el análisis de los libros, artículos, documentos y páginas web, así también los proyectos científicos y trabajos de investigación que otorgan un aporte teórico extenso que sirve de base al proyecto de investigación.

### **Métodos de investigación**

El proyecto de investigación utiliza el método exploratorio debido a que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 introduce un procedimiento de visto bueno hasta la resolución y como una novedad la facultad de impugnar dicha resolución ante el Director Regional de Trabajo, que resulta un tema poco estudiado y que genera dificultades en el día a día: sin embargo, se recopila información a través de varias fuentes consultadas tales como libros, tesis, leyes que se encuentran en los repositorios legales y en las bibliotecas de la Universidad Central del Ecuador, Universidad Católica del Ecuador, Universidad Andina Simón Bolívar, Universidad Bolivariana del Ecuador (repositorio bibliográfico digital); es explicativo ya que se analiza el visto bueno, el concepto y definición, la evolución a través de las reformas que se han realizado al Código del Trabajo, los causales para la presentación, el trámite, los efectos de la resolución, la apelación, y su repercusión en el ámbito jurídico.

Así mismo, el método inductivo ya que tomando como ejemplo resoluciones dictadas por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito se evidencia la falta de procedimiento que lo regule, los efectos que produce la aceptación del recurso de apelación; y que, en concordancia con el método deductivo aplicando la normativa nacional en materia laboral y



La Universidad para todos



administrativa permiten evidenciar los vacíos y dificultades que el efecto de una doble instancia en los procesos de visto bueno produce.

- **Instrumentos derivados de la metodología**

En el desarrollo de esta investigación cualitativa de carácter descriptivo y documental, se han empleado diversas técnicas que permiten un análisis profundo y detallado de los procedimientos de impugnación administrativa y judicial de la resolución de visto bueno en el contexto legal ecuatoriano. La primera técnica utilizada es el análisis documental, fundamental en estudios jurídicos, que consiste en examinar minuciosamente textos legales, doctrinas y jurisprudencias relevantes para el tema en cuestión (Hernández Sampieri, 2017). Este enfoque permite interpretar y evaluar información de documentos normativos proporcionando así una narrativa coherente sobre la evolución de la regulación de los procesos de impugnación y su transformación de actos laborales a administrativos.

La codificación es otra técnica cualitativa empleada en este estudio. A través de este proceso, se agrupan temas y conceptos recurrentes identificados en los documentos revisados, facilitando la detección de patrones y relaciones significativas que emergen del análisis textual (Castellanos, 2020). Estos códigos permiten organizar la información de manera sistemática, facilitando la comparación y el contraste de diferentes fuentes documentales, lo que contribuye a una comprensión más clara de las implicaciones de las normativas vigentes en la seguridad jurídica y los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador.



El análisis de contenido es una técnica complementaria que se ha utilizado para interpretar el lenguaje y los términos presentes en los documentos legales y administrativos. Esta técnica permite explorar cómo se introduce el nuevo procedimiento de apelación administrativa en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 y cómo este puede influir en la percepción de la constitucionalidad de dicha normativa. Mediante el análisis de contenido, se examinan en profundidad las palabras clave, las formulaciones y su contexto, lo que ofrece una visión crítica del impacto potencial de estas regulaciones en el acceso a la justicia laboral.

Finalmente, la investigación se enriquece con una revisión de literatura especializada en derecho laboral y administrativo, lo cual sitúa los hallazgos obtenidos en un contexto teórico más amplio. Este enfoque proporciona una base para discutir críticamente la capacidad de un acuerdo ministerial para establecer procesos que afectan la seguridad jurídica y el principio de reserva legal. La revisión de la literatura secundaria no solo ayuda a validar los resultados obtenidos, sino que también permite formular propuestas de mejora para el marco normativo vigente, asegurando que los derechos laborales de los trabajadores estén debidamente protegidos y que el acceso a la justicia se mantenga como un principio constitucional en Ecuador.

- **Conceptualización y operacionalización de las variables**

<b>Variable Independiente</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>La incidencia del Acuerdo</b>	El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, fue	<b>Jurídica</b>			





<p><b>Ministerial MDT-2024-041 en el procedimiento de visto bueno</b></p>	<p>expedido el 21 de marzo del 2024, con el objetivo de regular el procedimiento para el trámite administrativo de visto bueno a cargo de los Inspectores del Trabajo en su respectiva jurisdicción, así como, apelar la resolución conforme lo establecido en el Código del Trabajo y la normativa secundaria aplicable.</p> <p>El visto bueno es un trámite administrativo que tiene como finalidad la declaratoria de la terminación de la relación laboral.</p>	<p>Art. 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-219 de 13 de agosto de 2021</p> <p><b>Laboral</b></p> <p>Art. 172 y 173 del Código del Trabajo</p>	<p>Normativa expedida por el MDT</p> <p>Visto bueno</p>	<p>2</p> <p>2</p>	<p>Revisión Documental</p> <p>Revisión documental</p>
<p><b>Variable Dependiente 1</b></p>	<p>Definición</p>	<p>Dimensión</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Instrumentos</p>





<p><b>Los efectos administrativos y judiciales</b></p>	<p>El Acto administrativo es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en el expediente administrativo.</p> <p>La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las</p>	<p><b>Jurídica</b></p> <p>Art. 98 del Código Orgánico Administrativo</p> <p><b>Judicial</b></p> <p>Art. 183 del Código del Trabajo</p>	<p>Resolución de visto bueno</p> <p>Impugnación de Resolución de Visto Bueno</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Entrevista</p> <p>Revisión Documental</p>
--	--	--	--	-------------------	--





pruebas rendidas en el juicio.				
-----------------------------------	--	--	--	--

- **Delimitación de la población y muestra**

La población se encuentra conformada por cinco (5) entrevistas realizadas tanto a profesionales del Derecho en libre ejercicio que se dedican a procesos laborales: e inspectores del trabajo que en el día a día se dedican a brindar atención a procesos de visto bueno, que sirven para medir el nivel de incidencia de la expedición del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 en la resolución de trámites y su posibilidad de apelación.

Tabla Nro. 1

<b>Sujetos de la investigación</b>	<b>Cantidad</b>
Inspectores del Trabajo	5
Total	5

Elaborado por: Ab Luis Patricio Sánchez y Ab. María Estela Sánchez

De igual manera, se analizan dos (2) resoluciones dictadas por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito como ejemplo y evidenciable de la falta de procedimiento que lo regule y los efectos que produce la aceptación del recurso de apelación.

- **Estadígrafos o técnicas estadísticas empleadas para procesar y cuantificar los datos empíricos y para su interpretación.**





Los datos que se analizarán en el siguiente capítulo responden a entrevistas realizadas a profesionales del Derecho e inspectores del Trabajo del cantón Quito y, al análisis de documentación relacionada a resoluciones dictadas dentro de recursos de apelación planteados ante el Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, cuyos datos obtenidos serán cuantificados mediante una media aritmética por cada una de las preguntas respecto de las respuestas obtenidas de cada uno de los entrevistados. Por otra parte, el análisis documental no se puede cuantificar, pero el ejercicio de interpretar jurídicamente aspectos valiosos para el proyecto de investigación le dotan de un añadido práctico especial.

- **Presentación de resultados**

### **Entrevistas**

#### **Pregunta 1**

**¿Considera usted que la resolución de visto bueno por su naturaleza, es un acto administrativo con los efectos jurídicos previstos en el COA o un documento cuya única finalidad es facultar al empleador o al trabajador terminar la relación laboral de forma legal (despido con causa justa)?**

**1. Entrevista a la abogada Jenny Marianela Buenaño Chávez, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**





Es un acto administrativo que tiene como objetivo principal terminar la relación laboral. No considero que es un despido justo.

## **2. Entrevista al abogado Lenin Patricio Guayasamín Calvache, Inspector del Trabajo de Pichincha.**

Un acto administrativo se sabe es una manifestación de la voluntad pública, que tiene un efecto particular y concreto para un administrado en particular. Partiendo de aquí el procedimiento cumple con las dos funciones manifestadas en la pregunta; debiendo tomar en cuenta que la resolución del inspector para dar por FINALIZADA la relación laboral. El no conocer los términos o usar legislación comparada lleva a la confusión

## **3. Entrevista a la abogada María Dolores Villamar Villalba, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

El visto bueno es un trámite administrativo cuya única finalidad es la terminación de la relación laboral. Para su tramitación el inspector del trabajo se rige principalmente al código de trabajo, acuerdo ministerial No. MDT-2024-041 y su reforma, El COGEP y demás normativa aplicable al caso.

## **4. Entrevista a la abogada Evelyn Pamela Delgado Zapata, Inspectora del Trabajo de Pichincha**

De acuerdo con lo establecido en el código de Trabajo el proceso de visto bueno, es una de las formas de terminación del contrato individual de trabajo que tiene como finalidad analizar si el





trabajador o el empleador han incumplido con sus obligaciones o a incurrido en alguna prohibición que conlleve su finalización. En este sentido, se debe estar a lo estrictamente señalado en la normativa que rige en las relaciones laborales, sin establecer efectos distintos como los que constan en el COA.

### 5. Entrevista a la Abogada Paula Gabriela Silva Moreno, Inspectora del Trabajo de Pichincha.

La resolución del Inspector de Trabajo no puede ser considerada un acto administrativo porque la ley no le ha dado esa denominación. El Código del Trabajo a establecido como único efecto autorizar o negar la terminación de la relación laboral una vez cumplido el debido proceso.

#### Análisis e interpretación de datos:

#### Pregunta Nro. 1

Tabla Nro. 2

Respuestas	Cantidad		Porcentaje
La naturaleza del visto bueno es la misma de un acto administrativo.	SI	NO	100%
	0	5	
<b>Total</b>	5		<b>100%</b>

Elaborado por: Ab Luis Patricio Sánchez y Ab. María Estela Sánchez

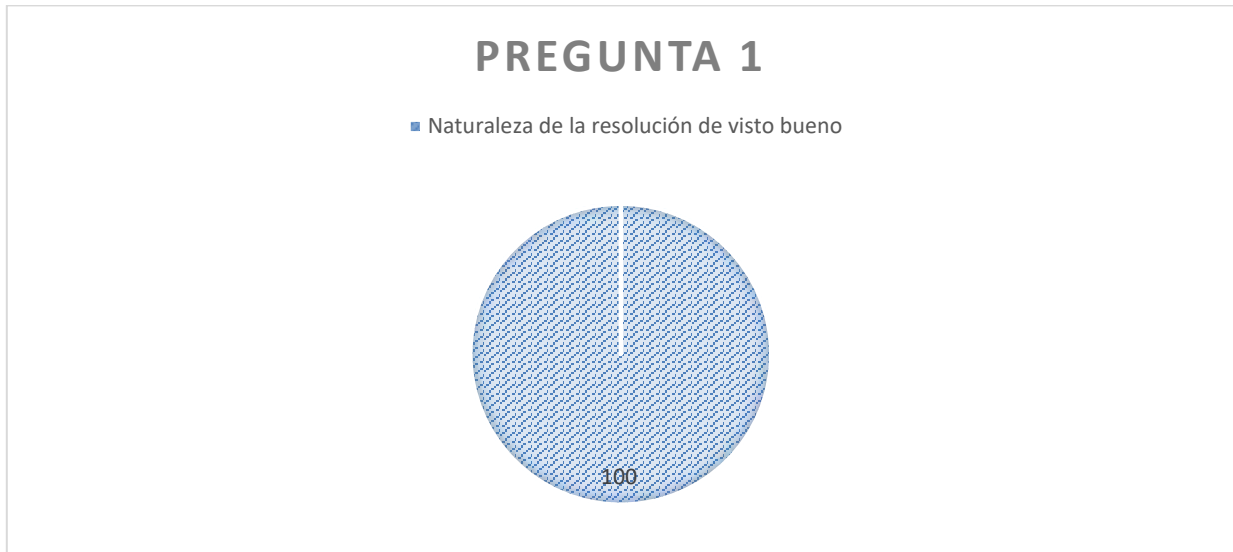




UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

Gráfico 1



Elaborado por: Ab Luis Patricio Sánchez y Ab. María Estela Sánchez

### Pregunta Nro. 2

**¿Considera usted adecuado que a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 se haya previsto la posibilidad de apelar la resolución de visto bueno dictada por el inspector del trabajo?**

**1. Entrevista a la abogada Jenny Marianela Buenaño Chávez, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

Es adecuado que la aparte vencida en el proceso de visto bueno tenga el derecho de apelar, pero es necesario aclarar que en la apelación no la tramita un inspector pues el expediente es derivado al Director Regional.



La Universidad para todos



## **2. Entrevista al abogado Lenin Patricio Guayasamín Calvache, Inspector del Trabajo de Pichincha.**

La apelación manifestada desnaturaliza a este procedimiento administrativo; obviamente los tramites deben observar el debido proceso, procurando apegarse a los principios constitucionales, adicionalmente que la apelación del visto bueno de la manera propuesta trasgrede la decisión del inspector, este procedimiento de apelación es ambiguo y dirigido a salvaguardar intereses particulares determinado a perjudicar a la parte vulnerable. No es un procedimiento adecuado.

## **3. Entrevista a la abogada María Dolores Villamar Villalba, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

Considero que no, en virtud de que el código de trabajo es claro al respecto al ordenar en el artículo 183 que la resolución del inspector debe ser impugnada ante el juez del Trabajo.

## **4. Entrevista a la abogada Evelyn Pamela Delgado Zapata, Inspectora del Trabajo de Pichincha**

No, el Código del Trabajo únicamente a facultado al juez para conocer la impugnación la resolución del visto bueno.

## **5. Entrevista a la abogada Paula Gabriela Silva Moreno, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

No me parece adecuado ni legal incluir un recurso no previsto en la ley a través de un Acuerdo ministerial, contraviniendo a norma expresa.





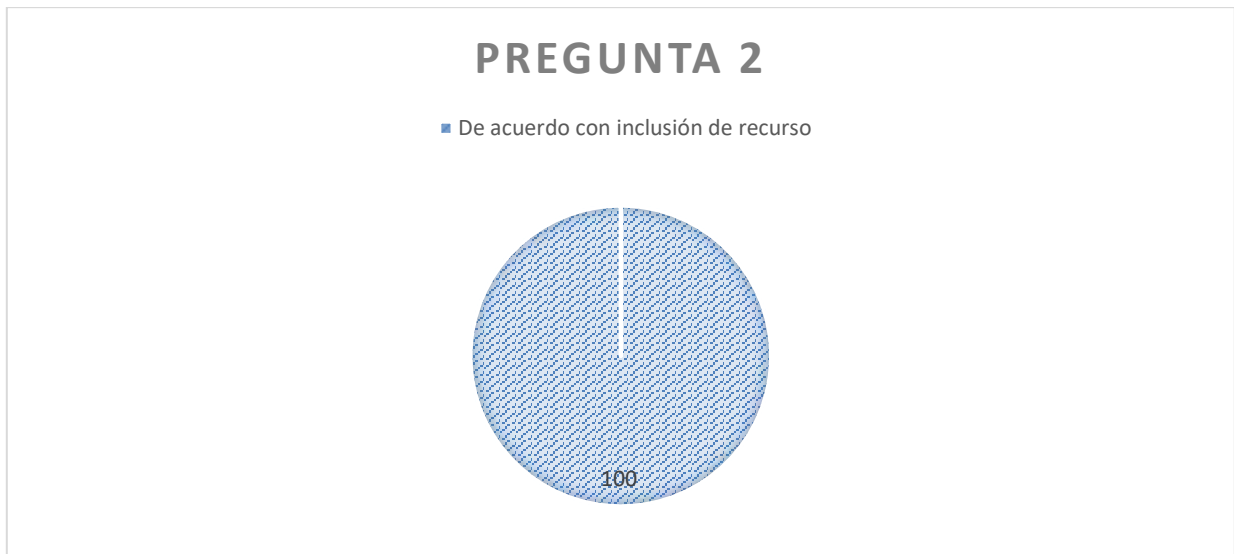
**Análisis e interpretación de datos:**

Tabla Nro. 3

Respuestas	Cantidad		Porcentaje
	SI	NO	
De acuerdo con incluir la apelación como recurso	0	5	100%
	5		
<b>Total</b>	5		<b>100%</b>

Elaborado por: Ab Luis Patricio Sánchez y Ab. María Estela Sánchez

Gráfico 2



Elaborado por: Ab Luis Patricio Sánchez y Ab. María Estela Sánchez





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### Pregunta Nro. 3

**¿Conoce usted cual es el procedimiento para tramitar un recurso de apelación y sus efectos jurídicos?**

**1. Entrevista a la abogada Jenny Marianela Buenaño Chávez, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

En inspección únicamente adjuntamos el escrito que contiene el recurso y remitimos el expediente físico al señor director. En este caso, se ratifica o se da de baja la resolución del inspector.

**2. Entrevista al abogado Lenin Patricio Guayasamín Calvache, Inspector del Trabajo de Pichincha.**

Este acuerdo ambiguo, no establece un procedimiento adecuado, solo señala términos y ante quien debe interponerse e incluso no señala los efectos que la interposición del recurso provee, adicionalmente si se le compara con los recursos del COGEP no señala quien debe resolver el trámite en sí. En virtud de “los autos” manifiesta se resuelve negar, conceder o declarar la nulidad de lo actuado?

**3. Entrevista a la abogada María Dolores Villamar Villalba, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**



La Universidad para todos





El usuario deberá presentar el escrito de apelación debidamente fundamentado ante el inspector del trabajo, quien deberá remitir el expediente al director regional a fin de que resuelva en el tiempo establecido en la ley (1 mes).

#### **4. Entrevista a la abogada Evelyn Pamela Delgado Zapata, Inspectora del Trabajo de Pichincha**

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041 prevé en el artículo 14 que la presentación se realizara dentro del término de tres días desde la notificación de la resolución; no obstante, no se establece los efectos del recurso ni la finalidad de la audiencia.

#### **5. Entrevista a la abogada Paula Gabriela Silva Moreno, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

Debe presentarse ante el inspector de trabajo que emitió la resolución para posterior conocimiento del Director Regional; sin embargo, no se determina los efectos de su aceptación o su negación.

#### **Análisis e interpretación de datos: Tabla Nro. 4**

<b>Respuestas</b>	<b>Cantidad</b>		<b>Porcentaje</b>
Conoce los efectos del recurso de apelación	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>100%</b>
	<b>0</b>	<b>5</b>	
<b>Total</b>	<b>5</b>		<b>100%</b>

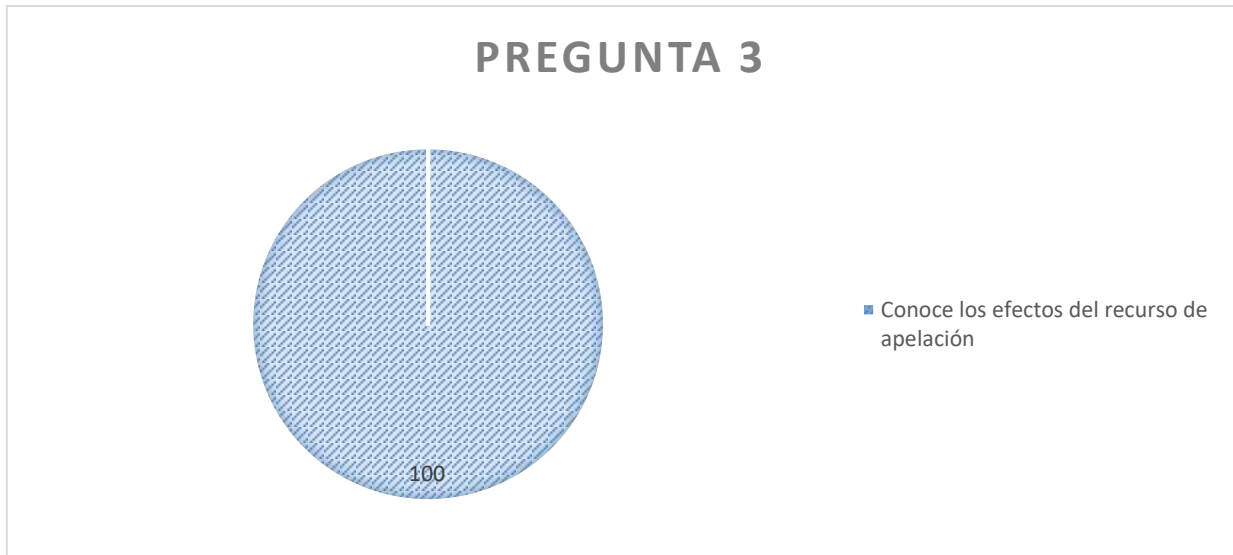




UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

Gráfico 3



### Pregunta Nro. 4

**¿Conoce usted que en la última reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-024-041 se establece que el Inspector del Trabajo es el encargado de ejecutar la resolución del recurso de apelación, como considera que se llevaría a cabo ese proceso?**

**1. Entrevista a la abogada Jenny Marianela Buenaño Chávez, Inspectora de Trabajo de Pichincha.**

Quien conoce el recurso de apelación es el Director Regional el inspector remite el proceso apelado al Director Regional.



La Universidad para todos





**2. Entrevista al abogado Lenin Patricio Guayasamín Calvache, Inspector de Trabajo de Pichincha.**

No

**3. Entrevista a la abogada María Dolores Villamar Villalba, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

Los inspectores del trabajo no han recibido una capacitación por parte del Ministerio del Trabajo respecto a la aplicación del acuerdo ministerio al No. MDT-2024-041 ni su reforma. No obstante lo manifestado, una vez que el superior resuelva, el inspector debería hacer conocer las partes la recepción del expediente y disponer que las partes estén a lo resultado por el director regional, debería resolver además respecto a la entrega o devolución de la consignación, en caso de haberla y sobre el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo en caso de existir suspensión de la relación laboral

**4. Entrevista a la abogada Evelyn Pamela Delgado Zapata, Inspectora del Trabajo de Pichincha**

El Inspector del Trabajo es el encargado de notificar la resolución dictada por el Director regional dentro de un recurso de apelación para el cumplimiento de las partes, pero no hay responsabilidad de este velar por su cumplimiento por no encontrarse legalmente facultado para ello.

**5. Entrevista a la Ab. Paula Gabriela Silva Moreno, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**





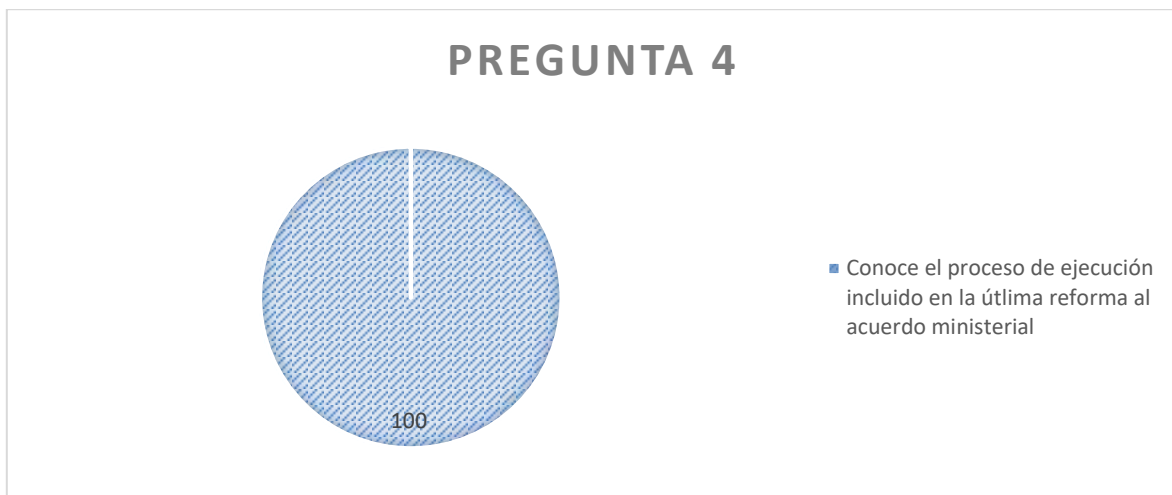
En la última reforma realizada a través del acuerdo ministerial No. MDT-2025-043 se amplió el tiempo que tiene el Director regional para emitir su resolución, respecto de su ejecución lo único que se entiende es que debe notificarse a las partes para su cumplimiento conforme a los efectos previstos en dicha resolución.

### Análisis e interpretación de resultados:

Tabla Nro. 5

Respuestas	Cantidad		Porcentaje
	SI	NO	
Conoce la última reforma al Acuerdo MDT-2024-041 y el proceso de ejecución.	0	5	100%
	Total		
Total		5	100%

Gráfico 4





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### Pregunta Nro. 5

**¿Considera usted que el juez de trabajo es el competente para conocer la impugnación a una resolución de un recurso de apelación en un proceso de visto bueno, y que efecto jurídico tiene la resolución en un proceso judicial?**

**1. Entrevista a la abogada Jenny Marianela Buenaño Chávez, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

El juez de Trabajo, es el competente para realizar el recurso de apelación y cualquier otra impugnación.

**2. Entrevista al abogado Lenin Patricio Guayasamín Calvache, Inspector del Trabajo de Pichincha.**

La ley establece quien determina derechos y obligaciones es el Juez, la desnaturalización del trámite más allá de solventar o subsanar inconsistencias en el proceso debela el desconocimiento y la burocratización del visto bueno cuando el juez de trabajo deberá determinar si la decisión del inspector es correcta en virtud de observar los principios constitucionales del debido proceso.

**3. Entrevista a la abogada María Dolores Villamar Villalba, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**



La Universidad para todos





Según lo dispuesto en el Código de Trabajo, que le Juez del Trabajo debe conocer la apelación de la resolución del visto bueno emitida por el inspector, la que es considerada, según la normativa mencionada, como un informe. En virtud de que el acuerdo ministerial faculta al usuario la apelación ante el Director Regional, una vez emitida la resolución por este, el interesado puede acudir ante el Juez a fin de ejercer sus derechos.

#### **4. Entrevista a la abogada Evelyn Pamela Delgado Zapata, Inspectora del Trabajo de Pichincha**

El Código de Trabajo establece que el juez es el competente para conocer la impugnación de la resolución del inspector de trabajo, sin embargo, al encontrarse la apelación prevista en un acuerdo ministerial jerárquicamente inferior a una ley ordinaria no podría atribuirse facultades que no le ha concedido la ley

#### **5. Entrevista a la Abogada Paula Gabriela Silva Moreno, Inspectora del Trabajo de Pichincha.**

Considero que el Juez del Trabajo puede ejercer las competencias que la Constitución y la ley le ha otorgado, entre ellas la contenida en el artículo 183 del Código de Trabajo para valorar como informe la resolución del Inspector sin que se establezca que este debe conocer una resolución de distinta naturaleza.





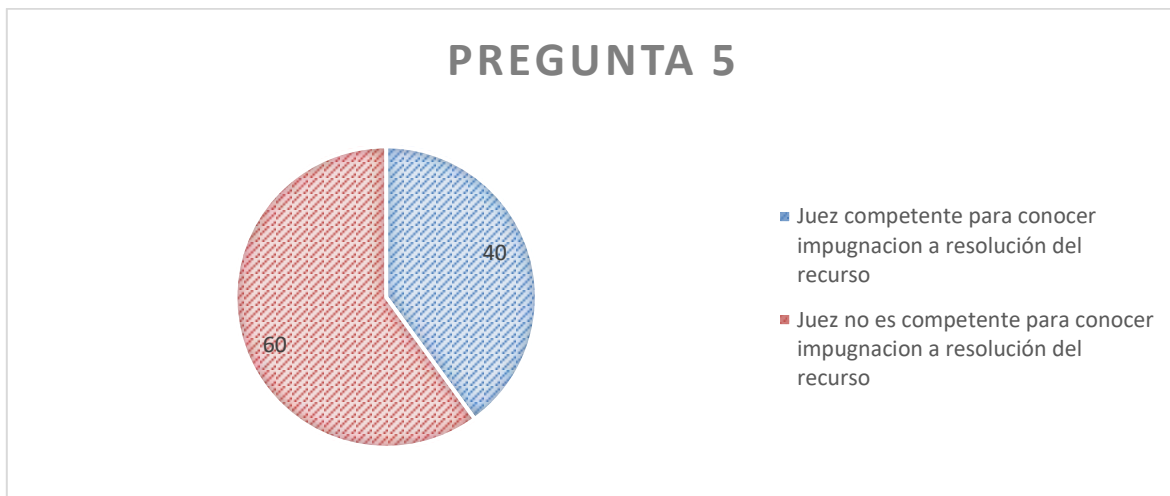
**Análisis e interpretación de resultados:**

Tabla Nro. 6

Respuestas	Cantidad		Porcentaje
Competencia del juez para conocer impugnación a resolución de recurso de apelación	SI	NO	100%
	2	3	
<b>Total</b>	<b>5</b>		<b>100%</b>

Elaborado por: Ab Luis Patricio Sánchez y Ab. María Estela Sánchez

Gráfico 5



**Análisis e interpretación de casos prácticos:**

A continuación, analizamos dos casos prácticos obtenido del Ministerio del Trabajo únicamente para fines académicos, dejando a salvo la identidad de la parte empleadora y trabajadora, así como del funcionario encargado de su tramitación, el presente análisis se refiere únicamente al proceso de impugnación como tal y sus efectos.



**Caso 1. Visto bueno solicitado por el trabajador contra su empleador**

Tabla Nro. 7

Número de trámite	Fecha de resolución	Causal	Parte solicitante	Resolución	Efecto
333178-2024-PAVG	27 de septiembre de 2024	Art. 173 num. 2 Código del Trabajo	Trabajador	Conceder el Visto Bueno	Terminación de la relación laboral
333178-2024-PAVGA	07 de octubre de 2024	Recurso de apelación	Empleador	Admitir recurso	No se establece

Elaborado por: Ab Luis Patricio Sánchez y Ab. María Estela Sánchez

**Análisis:**

La parte pertinente de la resolución dictada por el inspector del trabajo señala:

*eficacia de sus derechos". SEXTO.-* Por las consideraciones anteriores y una vez analizadas conforme a derecho, esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 545 atribución 5ta., y 621 del Código del Trabajo; resuelve **CONCEDER** el Visto Bueno por el numeral 2 del Art. 173 del Código del Trabajo, solicitado por el SR. MORALES DE

La parte pertinente de la resolución dictada por el Director Regional señala:

*por sueldos, el 31 de agosto del 2024..."* Con lo cual se colige que los valores han sido debidamente cancelados previo a la fecha de presentación de Visto Bueno realizada el 04 de septiembre de 2024 por el accionante. Lo cual se ha inobservado en el caso que nos ocupa, es decir, esta autoridad superior considera que el empleador no se encuentra inmerso en la causal 2 del Art. 173 del Código del Trabajo, de los argumentos esgrimidos en el escrito de recurso de apelación propuesto por parte del recurrente se evidencia que se encuentra apegada a derecho por lo tanto, se resuelve **ADMITIR EL RECURSO DE APELACIÓN** propuesto por el EMP. ÁNGEL ESTEBAN MAZABANDA MOPOCITA, en su calidad de

Por lo tanto, como se puede observar en la resolución de primer nivel, el inspector del trabajo concede el visto bueno en favor del trabajador, lo cual de acuerdo con los causales establecidos en el artículo 169 termina el contrato individual de trabajo; sin embargo, al existir un recurso de apelación presentado por el empleador y aceptado por Director Regional, sin que se establezcan los efectos de su aceptación más allá de explicar que existió probablemente una inadecuada valoración de los elementos que dieron lugar a la aceptación del visto bueno, se genera un vacío



al no determinar si se deja sin efecto la resolución del inspector, si se debe reintegrar al trabajador, o si se le da otro efecto, que el acuerdo Ministerial tampoco ha establecido ni en el documento original ni en la última reforma, causando que el inspector al momento de ejecutar tenga serios problemas por no tener certeza del alcance de la aceptación del recurso de apelación.

### Caso 2. Visto bueno solicitado por el empleador en contra del trabajador:

Tabla Nro. 8

Número de trámite	Fecha de resolución	Causal	Parte solicitante	Resolución	Efecto
332971-2024-JKCD	16 de septiembre de 2024	Art. 172 num. 1 y 2 Código del Trabajo	Empleador	Negar el Visto Bueno	Continuidad de la relación laboral
332971-2024-JKCD	06 de noviembre de 2024	Recurso de apelación	Empleador	Admitir recurso	Conceder el visto bueno

La parte pertinente de la resolución dictada por el inspector del trabajo señala:

materia de análisis y que obra dentro del cuaderno procesal administrativo. **OCTAVO.-** El inciso 2 del Art. 183 del Código del Trabajo expresa: "La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio...". **NOVENO.- RESOLUCION:** De los antecedentes expuestos con anterioridad esta Autoridad, en uso de las atribuciones que le confieren los Art. 183, 545 atribución 5ta y Art 621 del Código del Trabajo resuelve **NEGAR EL VISTO BUENO**, solicitado por **EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE QUITO**, a través del

La parte pertinente de la resolución dictada por el Director Regional señala:

en el numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo, por lo tanto se resuelve **ADMITIR EL RECURSO DE APELACIÓN** propuesto por el señor ANIBAL PAUL VACA CARVAJAL, en su calidad de Gerente General de la **EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE QUITO**, ingresado mediante documentos Nro. MDT-DRTSPQ-2024-34775-E, de 18 de septiembre de 2024, debido a que existe vulneración de la seguridad jurídica establecida en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador y **CONCEDER** el visto bueno propuesto por el señor ABG. ANIBAL PAUL VACA





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### **Análisis:**

Por lo tanto, como se puede observar en la resolución de primer nivel, el inspector del trabajo niega el visto bueno presentado por el empleador, lo cual implica que la relación laboral continua; sin embargo, al existir un recurso de apelación presentado por el empleador y aceptado por Director Regional, de acuerdo con los causales establecidos en el artículo 169 termina el contrato individual de trabajo con la diferencia de la anterior que en esta resolución se establezcan el conceder el visto bueno anteriormente negado por el inspector del trabajo que tuvo conocimiento, es decir, que la continuidad que había obtenido el trabajador se ve interrumpida por un recurso de apelación concedido incluso fuera del término de diez días que concedía el Acuerdo Ministerial inicialmente, e incluso del mes que se encuentra señalado en la actualidad, dejando otro vacío si opera talvez un silencio administrativo negativo, si esta resolución pierde valide jurídica manteniendo entonces la de primer nivel y los efectos que genera vía judicial cuando se establezca si fue correcta la valoración o incorrecta por parte de los servidores administrativos del Ministerio del Trabajo. Otro de los aspectos adicionales que se escapan es si la resolución corre a partir de su aceptación en el recurso de apelación o si se encuentra suspendida cuando hay recurso presentado, que si bien no menciona el acuerdo debe analizarse por existir la posibilidad de vulnerar derechos constitucionales, debería aclararse la fecha de salida efectiva del trabajador, o en caso de que sea en favor del trabajador, la fecha de su reintegro como en el caso anterior.



La Universidad para todos





### Discusión de resultados

De las entrevistas realizadas a cinco (5) inspectores del trabajo de Pichincha, se puede establecer que la emisión del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, ha intentado otorgar un efecto distinto al que el Código del Trabajo ha previsto para las resoluciones emitidas por las autoridades de trabajo, que sin bien desempeñan sus funciones bajo una potestad estatal emiten resoluciones que en vía judicial tienen valor de informe, toda vez que el artículo 183 *ibidem* así lo ha determinado.

De la pregunta 1 formulada, se desprende que el cien por ciento de entrevistados coinciden en señalar que la naturaleza del visto bueno no es similar a la de un acto administrativo que es ejecutable por sí mismo, sino que este únicamente responde a una autorización conferida por la ley para autorizar la terminación del contrato individual de trabajo, una vez agotado el debido proceso y siempre que se encuentre debidamente fundamentado, caso contrario el inspector puede negarlo causando que la relación laboral mantenga su continuidad.

De la segunda pregunta, los entrevistados han manifestado que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 ha introducido un recurso no reconocido por la ley, que se le ha quitado en gran medida validez a las resoluciones emitidas por los inspectores del trabajo, desconociendo la investigación que realizan y la sana crítica que tienen para resolver, sin perjuicio que un juez de trabajo porque así lo prevé la normativa vigente, revise aquello considerando en conjunto los elementos probatorios, con efecto únicamente de informe.





De la tercera pregunta, se encuentra que los servidores entrevistados han manifestado que no conocen en su mayoría los efectos del recurso de apelación, sino el deber ser de cualquier recurso, pero que el Acuerdo Ministerial no señala con claridad, impidiendo al personal encargado de su cumplimiento saber si la aceptación revoca la primera resolución, si existe reintegro, devolución de valores consignados, entre otros.

De la cuarta pregunta, resulta evidente que la facultad de ejecución concedida al inspector del trabajo y que dista de la notificación, no se clarifica como debería ejecutar dicha resolución para que en caso de incumplimiento se adopten medidas que permitan hacerlo; sin embargo, no se consideran momentos en los cuales por el tiempo transcurrido pueda resultar inejecutable.

Finalmente, de la última pregunta planteada salta a la vista que el Acuerdo Ministerial intenta atribuir competencias al juez de trabajo cuando éstas solamente las puede otorgar el legislador a través de las leyes,; no obstante, en el Acuerdo se hace referencia directamente a que se puede acudir a la autoridad judicial, lo cual contraviene directamente el artículo 425 de la Constitución de la República, desconociendo la jerarquía de las leyes efectuando tácitamente una reforma tácita al Código del Trabajo; a decir de los entrevistados hay un porcentaje mayoritario que opina que el juez de trabajo no puede conocer el producto de un recurso no reconocido en la ley y por no estar facultado para ello, la otra parte opina que si lo podría hacer bajo una interpretación extensiva del artículo 183 del Código del Trabajo como encargado de conocer impugnación dentro de un proceso de visto bueno.



Por otra parte, del análisis de caso efectuado se encuentra que el recurso de apelación recientemente implementado no tiene claro para los ejecutores la manera en que se debe ejecutar sus efectos por cuanto uno de ellos solo acepta el recurso sin disponer como se debe cumplir para su adecuada ejecución; el otro sin bien ya se acuerda la autoridad que debe aclarar su efecto, este no aclara su alcance por ejemplo si se cumple desde su emisión, desde la primera resolución con un efecto similar al de la nulidad, porque hay que recordar que este recurso no se concede con efecto suspensivo; además que, tampoco dice que se suspenda hasta la emisión de la apelación ni si se puede pedir suspensión de la relación laboral previa consignación como ocurre cuando conoce por primera vez el inspector del trabajo. Es por todos estos vacíos de fondo y forma que no es viable que exista un recurso de apelación adecuado mediante un acuerdo ministerial desconociendo norma expresa contenida en una ley ordinaria.

- **Conclusiones del diagnóstico**

De acuerdo a los resultados obtenidos, es imperativo que las disposiciones contenidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 se revisen por el máximo órgano de justicia constitucional declarando su inconstitucionalidad por cuanto vulnera derechos constitucionales, especialmente relacionados al debido proceso en razón de la tipicidad y la seguridad jurídica, como aquella certeza que debemos tener todos los ciudadanos de las normas aplicables, claras, y ejecutadas por autoridad que actúan en ejercicio de una potestad estatal legalmente señalada.



UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### Capítulo III

#### PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

##### Tema de la Propuesta

Diseño de una demanda de inconstitucionalidad respecto de los artículos 3 y 14 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041

##### Introducción

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 introdujo el recurso de apelación como una manera de impugnar las resoluciones dentro de los trámites de visto bueno sustanciados por los inspectores del trabajo, concediendo a estas una naturaleza distinta a la prevista en el Código del Trabajo, similar a los efectos de un acto administrativo previsto en el Código Orgánico Administrativo, que prevé el recurso de apelación y revisión.

Como se ha analizado en este proyecto de investigación, la naturaleza de la resolución de visto bueno no es susceptible de revisión por una autoridad administrativa, por cuanto se ha conferido al inspector del trabajo la facultad de actuar con un filtro para velar que se cumplan y respeten los derechos y obligaciones de la parte empleadora y trabajadora, es ahí cuando después de un proceso de investigación de la realidad que está atravesando la relación de trabajo emite una resolución determinando si existe un incumplimiento por alguna de las partes procesales autorizando la terminación del contrato individual de trabajo, es decir, dando el visto bueno para no continuar con la relación laboral. No obstante, con la expedición del Acuerdo Ministerial objeto de análisis y su reforma, se abre una brecha de los efectos que pretende otorgarse a un recurso de apelación modificando aquellos propios de la resolución inicial y dejando un vacío temporal y conceptual dentro de un improvisado recurso.

##### Objetivo de la Propuesta



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

Diseñar una demanda de inconstitucionalidad respecto de los artículos 3 y 14 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041

### Estructura de la Propuesta

La propuesta se encuentra estructurada cumpliendo todos los requisitos establecidos por la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en el artículo 79 para la presentación de una demanda de inconstitucionalidad ante la Corte, como son: la designación de la autoridad ante quien se propone, generales de ley de la persona demandante, determinación del órgano jurídico que emitió la disposición jurídica, disposiciones que se acusa su inconstitucionalidad, fundamento de la pretensión, solicitud de suspensión, casillero y firma.

### Propuesta

#### **Demanda de Inconstitucionalidad**

#### **SEÑORES JUECES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

Abogado Luis Patricio Sánchez Gaona: Abogada María Estela Sánchez Sánchez, de estado civil solteros, mayores de edad, de nacionalidad ecuatoriana, de ocupación empleados privados, domiciliados en esta ciudad de Quito, comparecemos respetuosamente ante su autoridad para proponer la siguiente ACCION PUBLICA DE INCONSTITUCIONALIDAD.

#### **1.DENOMINACION DEL ORGANO EMISOR DE LAS DISPOSICIONES JURIDICAS**

#### **OBJETIVO DEL PROCESO.**

El Órgano emisor de las disposiciones jurídicas materia de este proceso es el MINISTERIO DEL TRABAJO.



La Universidad para todos



## 2. INDICACION DE LAS DISPOSICIONES ACUSADAS COMO INCONSTITUCIONALES.

2.1 Acuso la Inconstitucionalidad por el fondo al Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041 publicado en la edición especial del Registro Oficial No. 526 de 26 de marzo del 2024, que aprueba el “*REGLAMENTO QUE REGULA EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DE VISTO BUENO*”, reformado por el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043 de 19 de marzo de 2025.

2.2. Específicamente los artículos 3 y 14 sobre los cuales se solicita se revise su constitucionalidad, y que textualmente señalan lo siguiente:

Art. 3.- De la competencia. El Inspector del Trabajo competente para conocer la solicitud de visto bueno será el de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del lugar donde tenga su domicilio la parte accionada. El Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la misma jurisdicción será competente para conocer de la apelación a la resolución de visto bueno emitida por el Inspector del Trabajo. Los trabajadores sujetos al Código del Trabajo que presten sus servicios para los Cuerpos de Bomberos de la República del Ecuador se sujetarán a la jurisdicción y competencia que determina el artículo 623 del Código del Trabajo, esto es, que los casos de visto bueno serán conocidos, tramitados y resueltos por los Directores Regionales del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción. La apelación en estos casos será conocida y resuelta por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del ramo. (Ministerio del Trabajo, 2024)

Art. 14.- De la apelación. La parte que se considere afectada por la resolución del Inspector del Trabajo o del Director Regional del Trabajo y Servicio Público, tendrá derecho a recurrir o apelar dicha resolución dentro del término de tres (3) días contados a partir de la notificación de la resolución. Recibida la apelación, el Inspector del Trabajo concederá el recurso y elevará el





expediente con todo lo actuado al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción correspondiente, quien, una vez recibido, resolverá y notificará la apelación en mérito de los autos en el plazo de un (1) mes. Cualquiera de las partes podrá solicitar audiencia en esta instancia. Tratándose de la apelación a la resolución del Director Regional del Trabajo y Servicio Público, este lo elevará a la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio rector de temas laborales. La resolución emitida tanto por el Inspector del Trabajo, la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público o la Subsecretaría de Trabajo, no quita el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrán valor de informe quien lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio respectivo conforme lo establecido en el Código del Trabajo. Una vez resuelto el recurso de apelación se remitirá el expediente íntegro al Inspector del Trabajo, que sustanció en primera instancia mismo que ordenará, mediante providencia, la ejecución de todo lo resuelto. (Ministerio del Trabajo, 2024)

### 3 FUNDAMENTOS DE LA PRETENSION

El contenido impugnado perteneciente al Acuerdo ministerial Nro. MDT-2024-041. es inconstitucional por razones de fondo al contravenir el artículo 82 de la Constitución de la Republica el artículo 226 y el artículo 425 ya que vulnera principalmente el derecho a la seguridad jurídica, las facultades de los organismos e instituciones del sector público y la jerarquía de las normas.

#### 3.1 DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES IMFRINGIDAS

Cuerpo normativo	Disposición infringida
Constitución de la República	Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas





	<p>previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)</p>
<b>Constitución de la República</b>	<p>Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)</p>
<b>Constitución de la República</b>	<p>Art. 425-El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.</p> <p>En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.</p> <p>La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las</p>



	competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)
<b>Código del Trabajo</b>	Art. 6.- Leyes supletorias. - En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos. (Código del Trabajo, 2005)
<b>Código del Trabajo</b>	Art. 183.- Calificación del visto bueno. - En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".  La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Código del Trabajo, 2005)
<b>Código del Trabajo</b>	Art. 491.- Atribuciones del Ministerio de Trabajo. - Corresponde al Ministerio de Trabajo, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos. El Código Orgánico General de Procesos regirá en esta materia, en lo que fuere aplicable. (Código del Trabajo, 2005)



<p><b>Código del Trabajo</b></p>	<p>Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.</p> <p>El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.</p> <p>La Dirección Regional del Trabajo de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; la Dirección Regional del Trabajo de Cuenca tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y la Dirección Regional del Trabajo de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza. (Código del Trabajo, 2005)</p>
<p><b>Código del Trabajo</b></p>	<p>Art. 542.- Atribuciones de las Direcciones Regionales del trabajo.- Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde:</p>



1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;
4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;
5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;
6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;
7. Imponer las sanciones que este Código autorice;
8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;



9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento;
10. Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo; y,
11. Las demás atribuciones determinadas por la ley. (Código del Trabajo, 2005)

Elaborado por: Luis Patricio Sánchez y María Estela Sánchez Sánchez

### *3.2 ARGUMENTOS CLAROS CIERTOS, ESPECIFICOS Y PERTINENTES POR LOS CUALES SE CONSIDERA QUE EXISTA UNA INCOMPATIBILIDAD NORMATIVA*

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 226 establece que los organismos e instituciones del Estado ejercerán únicamente las competencias atribuidas por esta y la ley; en este sentido, el Ministerio del Trabajo cuenta con la facultad de efectuar la reglamentación, organización y protección del trabajo conforme se desprende del Código de la materia.

Considerando aquello, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, publicado en el Registro Oficial el 26 de marzo de 2024, a través del cual otorgó en el artículo 3 competencia al Director Regional de Trabajo y a la Subsecretaria del Trabajo para conocer las apelaciones





que se presenten en contra de las resoluciones dictadas por los inspectores configurando un precedente en carente de lógica y legalidad no establecido en la normativa.

Así mismo, el artículo 14 del Acuerdo *ibidem* señaló el trámite para este recurso limitando únicamente para aquellos casos contemplados en el artículo 623 del Código del Trabajo que se refiere a los Cuerpos de Bomberos y, lo que de su lectura significaba que solo en esos casos se podría interponer un recurso de apelación; sin embargo, en la práctica se permitía su interposición, en cualquier caso.

Posteriormente, con la reforma efectuada mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043, si bien se mejoró la redacción del artículo y se concedió más tiempo para dictar su resolución, los efectos del recurso, la audiencia mencionada y la valoración de los elementos se contraponen a la normativa laboral vigente, que ha previsto que corresponde al juez de trabajo conocer la resolución del inspector dándole el valor de informe a ser valorado en conjunto con la prueba aportada.

Por estas consideraciones, al existir norma expresa en el artículo 183 del Código del Trabajo que confiere esta facultad de valoración únicamente al Juez; además, que dentro de las atribuciones del Director Regional del Trabajo no se encuentra la de revisar las resoluciones de los inspectores ni peor aún la de revisar para modificar la resolución dictada; por lo tanto el haber atribuido competencias a una autoridad no facultada por la ley y haber previsto un efecto adicional al señalado en una ley ordinaria, se contraponen al principio de seguridad jurídica previsto en la Constitución e incumple con la jerarquía de las normas, toda vez que un Acuerdo Ministerial no puede realizar tácitamente modificaciones o ampliar el alcance de la normativa, que corresponde dicha labor solamente al legislador, y en casos que la Corte Constitucional puede efectuar una labor interpretativa por vulneración de derechos.

Adicionalmente, el incluir este recurso aparte de lo señalado, afecta los derechos constitucionales y procesales de las partes, por cuanto causa falta de certeza a los trabajadores y empleadores sobre la validez





de la resolución, debido a que el recurso de apelación de ser aceptado modificará sustancialmente la resolución de visto bueno afectando a una u otra parte que se sentirá insatisfecha y dicha labor de aclaración correspondería a un juez de trabajo, quien no está facultado por la ley para conocer la impugnación de una resolución de un recurso de apelación dentro de un proceso de visto bueno, ya que el legislador a señalado que corresponde al juez conocer la resolución del inspector, no varias resoluciones que se contraponen a normas claras e intentan dar efectos distintos.

Por estas consideraciones, con la finalidad que se evite la afectación de derechos constitucionales y laborales de los trabajadores y empleadores, es necesario que se declaren inconstitucionales los referidos artículos por cuanto contravienen el ordenamiento jurídico vigente, amplía facultades que la ley establece y otorga efectos más allá de los que corresponde a la competencia del Ministerio del Trabajo.

#### **4. PRETENSION**

En virtud de los fundamentos y argumentos expuestos como hemos expuesto, resulta necesario que la Corte Constitucional revise el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 en los artículos 3 y 14 por contravenir disposiciones constituciones y legales de mayor jerarquía, excediendo de sus funciones reglamentarias, otorgando competencias no establecidas en la ley, y causando inseguridad jurídica en la relación laboral de trabajadores y empleadores.

#### **5. SUSPENSION PROVISIONAL DE LAS DISPOSICIONES JURIDICAS IMPUGNADAS**

De conformidad con lo previsto en el artículo 87 de la Constitución de la República se solicita como mediada cautelar se suspende la ejecución del Acuerdo Ministerial respecto del recurso de apelación en contra de las resoluciones de visto bueno contenidos en el artículo 3 y 14 del mencionado Acuerdo; hasta que la Corte Constitucional realice un análisis de fondo y emita su resolución.





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

### 6. NOTIFICACION Y TRASLADO A LOS ORGANOS ACCIONADOS

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 80 numeral 2 letra c de la LOGJCC, se correrá traslado al órgano emisor de las disposiciones Jurídicas impugnadas en la persona de la Ministra del Trabajo o quien ejerza sus funciones a la fecha en la siguiente dirección: Avenida República del Salvador y Suiza; y por tratarse de una institución pública se sirva notificar al señor Procurador General del Estado en la dirección Av. Amazonas y José Arizaga

### 7. NOTIFICACIONES Y AUTORIZACIONES

Recibiremos notificaciones en la casilla Constitucional No 1025 y en el correo electrónico [ipsanchezg@ube.edu.ec](mailto:ipsanchezg@ube.edu.ec) y [mesanchezs@ube.edu.ec](mailto:mesanchezs@ube.edu.ec).

Comparecemos como abogados patrocinadores por nuestros propios y personales derechos, autorizados para presentar conjunta o individualmente todos los escritos, comparecer a la audiencia pública y realizar todas las actuaciones necesarias para la defensa de la presente causa.

Firmamos a continuación

Atentamente.



La Universidad para todos





## Conclusiones

1. La expedición del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 ha implicado que se agregue una nueva instancia administrativa que rompe la regla establecida en el artículo 183 del Código del Trabajo, otorgando la facultad al Director Regional y a la Subsecretaría de Trabajo de revisar las resoluciones emitidas por los inspectores dentro de los trámites de visto bueno, lo cual se contrapone al principio de seguridad jurídica, debido proceso e incumple con las competencias del Ministerio del Trabajo por tornarse excesivas.
2. Se encuentran vacíos legales dejados por el Acuerdo Ministerial que dificultan su aplicación a las autoridades laborales, principalmente a aquellos que deben conocer, resolver y ejecutar, así como, a empleadores y trabajadores que invocan los causales del artículo 17 2y 173 respectivamente, con la certeza que se va a establecer si existen razones suficientes para declarar terminada la relación laboral.
3. Se desnaturaliza la finalidad del trámite de visto bueno y su celeridad, convirtiéndolo en un proceso más extenso, abierto a interpretaciones antojadizas, y quitando autonomía a los inspectores del trabajo.
4. El procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, y su reforma a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043, no clarifican el alcance o efecto del recurso de apelación introducido, su suspensión, la convocatoria a audiencia, la ejecución, y en sí lo que ocurre con la relación laboral mientras se tramita el recurso.





### Recomendaciones

1. Se recomienda que la Corte Constitucional efectúe una revisión de las disposiciones referentes a la prescripción cuando se realiza por la prensa, y al recurso de apelación implementado, para declarar su inconstitucionalidad; o en el caso que opte por mantenerlo se legisle para la reforma al Código del Trabajo implementando un procedimiento plenamente administrativo, se otorgue facultades distintas a las autoridades de trabajo para que puedan sustanciar los trámites.
2. Se recomienda al Ministerio del Trabajo elaborar un proyecto de ley mediante el cual se solicite a la Asamblea la implementación de recursos y la transformación del proceso de visto bueno; no obstante, es necesario revisar a la par las atribuciones de los jueces de trabajo para evitar que se confundan atribuciones con los jueces de lo contencioso administrativo.
3. Se recomienda que las autoridades de trabajo soliciten se aclare el alcance de las disposiciones que se van a aplicar a los actores de la relación laboral, para evitar que la incertidumbre que se cause en las decisiones adoptadas no repercuta sobre sus derechos laborales.





## Bibliografía

- Abarno, A. I., & Piegas, S. (2019). Principios de legalidad y tipicidad en el régimen administrativo sancionatorio. Análisis de jurisprudencia. *Jornadas de Derecho Administrativo*, 27-39. Obtenido de <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/jda/article/view/3032>
- Alexy, R. (1986). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid : Centro de Estudios Constitucionales .
- Alvarado, L. (2011). Principio de reserva legal en materia tributaria. *Revista Jurídica de Derecho Público*. Obtenido de [https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2011/05/79\\_a\\_120\\_principio\\_de\\_reserva.pdf](https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2011/05/79_a_120_principio_de_reserva.pdf)
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial 449*. Obtenido de Obtenida de: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2005). Código de Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167*. Obtenido de Disponible en: [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Código Orgánico Administrativo. *Registro Oficial N° 31*. Obtenido de Disponible en: <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/COA.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Código Orgánico Administrativo. *Registro Oficial N° 31*. Obtenido de Disponible en: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-organico-administrativo>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2019). Código Orgánico General de Procesos (COGEP). *Registro Oficial Suplemento 506*. Obtenido de Obtenido de:





[https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-  
Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf](https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-<br/>Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf)

Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). Código Civil. *Registro Oficial 15*. Obtenido de  
Obtenido de: [https://bde.fin.ec/wp-  
content/uploads/2021/02/CODIGOCIVILultmodif08jul2019.pdf](https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/CODIGOCIVILultmodif08jul2019.pdf)

Benítez, A. A. (2024). Análisis de la eficacia del visto bueno en el Ecuador. *Pontificia  
Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de  
<https://repositorio.puce.edu.ec/items/b79bdd99-bba0-4214-9d90-eb4971d17e4f>

Botero Bernal, A. (2019). La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y  
perspectivas. Colombia: Opinión Jurídica.

Campos, T. C. (2020). La presunción de validez de los actos administrativos. *Revista de Estudios  
de la Administración Local y Autonómica*, 6-28. Obtenido de  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576466541001>

Castellanos, E. (2020). Aproximación a la metodología de la investigación jurídica. *Revista de  
Facultad de Derecho de Mexico*. Obtenido de  
<http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/76261>

Cedeño, J. J. (2024). El visto bueno y su impugnación en sede administrativa: una vía para la  
celeridad procesal. *Polo del Conocimiento*, 17-40.  
doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v9i6.7295>

Corte Constitucional del Ecuador . (28 de junio de 2023). Sentencia No. 57-17-IN/23. *CASO 57-  
17-IN*.

Corte Constitucional del Ecuador. (09 de diciembre de 2020). Sentencia No. 825-16-EP/20.,  
*CASO No. 825-16-EP*.





- Echeverría, X. M. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código de Trabajo ecuatoriano. *Foro, Revista de Derecho*, 79-95. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90075924005>
- Esaud, G. S., Vera, K. C., & Párraga, C. M. (2022). Análisis del Visto Bueno como procedimiento para finalizar la relación laboral contractual indefinida en el Ecuador. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba Y América Latina*, 224–235. Obtenido de <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/137>
- Grünstein, M. A., & Rivas, J. C. (2022). Impugnación de los actos administrativos y el contencioso administrativo de reclamación. *Revista de Derecho Administrativo Económico No. 35*. Obtenido de <https://doi.org/10.7764/redae.35.8>
- Guerrón, D. P. (2016). La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*, 93. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4757>
- Hernández Sampieri, R. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lizano, J. A., Ibarra, S. J., Romero, W. R., & Sánchez, N. N. (2023). Visto Bueno en el Ecuador: ¿acto administrativo o proceso cuasi Jurisdiccional? Desafíos al Principio de Unidad Jurisdiccional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7236-7253. Obtenido de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7473](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7473)
- Ministerio de Trabajo. (21 de marzo de 2021). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041. *Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa*. Obtenido de <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/03/ACUERDO-MINISTERIAL-NO.-041-signed-2.pdf>
- Montoya, G. L., & Vázquez, M. A. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Obtenido de [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/892](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892)





- Montoya, G. L., & Vázquez, M. A. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Obtenido de [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/892](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892)
- Perez, P. S., Ajila, L. A., & Segarra, H. G. (2024). Aplicación del visto bueno como instrumento de finalización de las relaciones laborales. *Revista Lex*, 965–986. doi:<https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i26.224>
- Remache, J. D., Muñoz, L. C., & 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*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>
- Rivas, J. C. (2023). *Revisión del acto administrativo: Recursos administrativos, invalidación, revocación, caducidad y decaimiento*. Chile : Ediciones DER .
- Salazar, O. L. (2024). La impugnación del visto bueno y los medios probatorios en el marco del debido proceso. *Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES)*. Obtenido de isponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/18551>
- Sarmiento, I. T., Álvarez, J. C., Pozo, C. A., & Zurita, C. I. (2020). Procedimiento administrativo de visto bueno Enfoque Constitucional a la seguridad jurídica y al debido proceso. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 208-229. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8964698>
- Torres, Y. L., Salazar, O. L., Salgado, M. F., & Diaz, J. A. (2019). El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1192>
- Vaquero, Á. N. (2022). Reglas constitutivas del precedente: Una explicación no prescriptivista del stare decisis. *Revus. Journal for Constitutional Theory and Philosophy of Law/Revija za ustavno teorijo in filozofijo prava*,. doi:<https://doi.org/10.4000/revus.8560>





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

Zapatero, L. A. (1983). Principio de legalidad y reserva de ley en materia penal. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 9-46. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/44202799>



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**ANEXOS**

Anexo 1

**Formato de entrevista dirigido a inspectores de trabajo y/o profesionales del Derecho**

**Nombres y apellidos:** .....

**Cédula de ciudadanía:** .....

**Profesión:**.....

**Institución en la que labora:**.....

**Cargo:**.....

**1. ¿Considera usted que la resolución de visto bueno por su naturaleza, es un acto administrativo con los efectos jurídicos previstos en el COA o un documento cuya única finalidad es facultar al empleador o al trabajador terminar la relación laboral de forma legal (despido con causa justa)?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**2. ¿Considera usted adecuado que a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 se haya previsto la posibilidad de apelar la resolución de visto bueno dictada por el inspector del trabajo?**



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3 ¿Conoce usted cual es el procedimiento para tramitar un recurso de apelación y sus efectos jurídicos?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**4. ¿Conoce usted que en la última reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-024-041 se establece que el Inspector del Trabajo es el encargado de ejecutar la resolución del recurso de apelación, como considera que se llevaría a cabo ese proceso?**

.....

.....

.....

.....

.....



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD  
BOLIVARIANA  
DEL ECUADOR

## TRABAJO DE TITULACIÓN

.....  
.....  
.....

**5. ¿Considera usted que el juez de trabajo es el competente para conocer la impugnación a una resolución de un recurso de apelación en un proceso de visto bueno, y que efecto jurídico tiene la resolución en un proceso judicial?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....

**Firma**



La Universidad para todos

