



*El visto bueno y su impugnación en sede administrativa: una vía para la celeridad procesal*

*The approval and its challenge at administrative headquarters: a way for procedural speed*

*A aprovação e seu desafio na sede administrativa: um caminho para a celeridade processual*

Jose Jonathan Pinoargote-Cedeño <sup>1</sup>

[jpinoargote@hotmail.com](mailto:jpinoargote@hotmail.com)

<https://orcid.org/0009-0008-3316-9837>

**Correspondencia:** [jpinoargote@hotmail.com](mailto:jpinoargote@hotmail.com)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 19 de abril de 2024 \* **Aceptado:** 03 de mayo de 2024 \* **Publicado:** 05 de junio de 2024

I. Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Facultad de Postgrado, Ecuador.

## Resumen

El Ministerio de Trabajo es la cartera de estado competente para administrar los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los empleados a nivel nacional, siendo esta, una institución que existe desde el año 1938. Una de las principales habilidades del ministerio es determinar a través de un Inspector del Trabajo, la terminación justificada de la relación laboral unilateral y hacer uso de una herramienta conocida como Visto bueno. A tales hechos, surge la importancia de denotar el marco legal de esta herramienta; para eso se desarrolló el presente artículo de revisión en el cual se buscó responder las preguntas: ¿estaríamos hablando de un acto favorable hacia el empleador tomando en cuenta que está cayendo en una restricción a los derechos de un trabajador? o acaso ¿sería un acto cuya resolución es eminentemente desfavorable para la persona en contra de quien se presenta? - Para resolver estos interrogantes, se procedió a realizar una revisión bibliográfica exhaustiva en bases de datos confiables como diversas revistas académicas, además de normativa comparada que permitiera conocer más a profundidad sobre el Visto Bueno. Finalmente, como principal conclusión se detalló que en Ecuador no se le ha dado el desarrollo adecuado a la institución del visto bueno.

**Palabras clave:** Visto Bueno; Acto Administrativo; Inspector de Trabajo; impugnación; seguridad jurídica.

## Abstract

The Ministry of Labor is the state portfolio competent to administer the rights and duties of both employers and employees at the national level, this being an institution that has existed since 1938. One of the main abilities of the ministry is to determine through a Labor Inspector, the justified termination of the unilateral employment relationship and making use of a tool known as Approval. Given these facts, the importance of denoting the legal framework of this tool arises; For this reason, this review article was developed in which we sought to answer the questions: would we be talking about a favorable act towards the employer taking into account that it is falling into a restriction on the rights of a worker? Or would it perhaps be an act whose resolution is eminently unfavorable for the person against whom it is presented? - To resolve these questions, an exhaustive bibliographic review was carried out in reliable databases such as various academic journals, as well as comparative regulations that would allow us to know more in depth about the Visto Bueno.

Finally, as the main conclusion, it was detailed that in Ecuador the institution of approval has not been given adequate development.

**Keywords:** Seen Good; Administrative Act; Labor Inspector; challenge; legal security.

## Resumo

O Ministério do Trabalho é a pasta estadual competente para administrar os direitos e deveres dos empregadores e dos empregados em nível nacional, sendo esta uma instituição que existe desde 1938. Uma das principais competências do ministério é determinar através de um Inspetor do Trabalho, a cessação justificada da relação laboral unilateral e a utilização de uma ferramenta conhecida como Aprovação. Face a estes factos, surge a importância de denotar o enquadramento legal desta ferramenta; Por isso, foi desenvolvido este artigo de revisão no qual buscamos responder às questões: estaríamos falando de um ato favorável ao empregador levando em conta que está caindo em uma restrição aos direitos do trabalhador? Ou seria talvez um ato cuja resolução é eminentemente desfavorável para quem é apresentado? - Para resolver estas questões, foi realizada uma exaustiva revisão bibliográfica em bases de dados confiáveis, como diversas revistas acadêmicas, bem como regulamentos comparativos que nos permitiriam conhecer mais a fundo o Visto Bueno. Finalmente, como principal conclusão, foi detalhado que no Equador a instituição da aprovação não teve um desenvolvimento adequado.

**Palavras-chave:** Bem visto; Ato Administrativo; Inspetor do Trabalho; desafio; segurança jurídica.

## Introducción

El Estado en su calidad de organización política constituida por un conjunto de instituciones burocráticas estables, las cuales se derivan de sus tres poderes, que típicamente son el ejecutivo, legislativo y judicial, tienen autonomía y representación, a través de las cuales ejerce la soberanía. Estas funciones estatales tienen como objetivo establecer normas, la resolución de conflictos y la ejecución de políticas dirigidas a satisfacer las necesidades de sus miembros (Chuquimarca, 2011). Uno de los principios que rige el Estado de Derecho es el de legalidad, donde todos los órganos del poder público sus instituciones, organismos y dependencias además de los servidores públicos o personas legalmente actúen en representación del estado, solamente pueden ejercer las funciones, competencias y facultades que le son atribuidas por la ley (Espinoza, 2010).

Las instituciones creadas por el gobierno central se encuentran al servicio de la nación y deben tener como premisa principal su autolimitación jurídica a fin de evitar arbitrariedades, enmarcando su actividad administrativa a la Constitución (Garrido, 2005).

Dentro de la línea vertical descendente del poder ejecutivo se encuentra a los ministerios, entes administrativos cuya razón de existir es llevar adelante las políticas gubernamentales en su ramo de competencia, por lo general los ministerios tienen una relación jerárquicamente dependiente del titular del poder ejecutivo y en conjunto forman el gabinete de gobierno.

En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo es el representante del Estado que aplica políticas en todo lo relacionado a los derechos de los trabajadores y empleadores del sector privado, así como avocar conocimiento de denuncias en el sector público.

Este Ministerio posee su área de control denominada Inspectoría de Trabajo la cual tiene el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores. Los Inspectores de Trabajo poseen entre sus atribuciones: cuidar que se observe las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo, velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, conceder o negar las peticiones de Visto Bueno, presentadas por trabajadores o empleadores, imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8 y realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral.

Con respecto al trámite de Visto Bueno, este es la autorización que otorga el Inspector a alguna de las partes de la relación laboral para dar por terminado el contrato de trabajo que los relaciona. Mucho se ha discutido sobre la naturaleza de este trámite y de sus efectos, así como el medio que la legislación ecuatoriana tiene para impugnar la decisión del funcionario quien lo otorga o niega. El presente trabajo se encargará de analizar la figura del Visto Bueno desde su génesis normativa hasta su propia naturaleza para determinar si la forma de impugnar la resolución que da fin a este procedimiento se encuentra dentro del correcto marco legal según las definiciones de su propia existencia, así como proponer cuál sería la vía adecuada para presentar esta impugnación ya que la problemática que se abordará se origina a partir de las concepciones y definiciones de las figuras jurídicas, recursos legales y normativa vigente que rodean a la institución del Visto Bueno.

Dentro del ámbito nacional el Derecho laboral, al ser de carácter social, es de suma importancia dentro de los procesos de desarrollo socio económico, divergencias entre las llamadas conquistas

laborales y políticas de flexibilización laboral como camino al dinamismo económico son discusiones latentes en el medio de los países en vías de desarrollo (Rodríguez, 1999). Es aquí donde encontramos una válida justificación para el profundo estudio de esta figura legal con miras a encontrar su espíritu, naturaleza y aplicabilidad proponiendo nuevas vías para agilizar y economizar los procesos que involucran la terminación del contrato de trabajo, específicamente la forma de impugnar un Visto Bueno.

Para desarrollar el presente artículo de revisión, se procedió a desarrollar una investigación en motores de búsqueda confiables normativa y jurisprudencia pertinente que ayude a contextualizar el tópico de estudio, la información recabada se clasificó con la aplicación de diversos métodos científicos como el histórico, comparativo y deductivo que permitan conducir a una conclusión de nuestro tema de estudio.

### **Marco conceptual**

En el Ecuador la institución del Visto Bueno es un trámite administrativo que distintos autores se han encargado de darle una definición a través del tiempo, entre las más destacadas podemos encontrar:

El Visto Bueno es el trámite administrativo previamente exigido por la ley, que autoriza al empleador a dar por terminado un contrato individual de trabajo, si el trabajador ha cometido alguna de las causales previstas por la ley de la materia para tal efecto (Cámara de Comercio de Quito, 2017).

Así también es bastante acertada la definición del trámite de Visto Bueno, que otorga Trujillo (2007) expresando que el Visto Bueno es el procedimiento que se le aplica al trabajador, cuando este ha incurrido en causales previstas por la ley y que por ende no ha cumplido con sus obligaciones inmanentes a la relación de trabajo.

Estas definiciones clásicas resultan insuficientes, ya que su lectura literal da a entender que el Visto Bueno es una figura exclusivamente a favor del empleador en contra del trabajador, tal vez porque en la práctica esta figura es usada comúnmente o en mayor medida por la parte empleadora, sin embargo no hay que descuidar que la ley otorga el uso de este trámite administrativo también al trabajador cuando es el patrono quien ha incurrido en una causal, las cuales encontramos en el artículo 173 del Código de Trabajo, por eso aunque es una definición más antigua, bien manifiesta Guzmán (1986) que el Visto Bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual de

trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio.

Esta conceptualización del Visto Bueno resulta ser más completa ya que puntualiza que esta figura puede ser usada por cualquiera de las partes involucradas en la relación de trabajo, además es bastante interesante ya que menciona la importancia de este trámite en el correcto funcionamiento del negocio que es en lo que haremos hincapié, optimizar recursos en beneficio de la empresa con respecto al trámite administrativo estudiado.

Nuestra legislación no define al trámite de Visto Bueno solamente enuncia las causales por las que un empleador o un trabajador puede dar por terminado su relación laboral unilateralmente con las indemnizaciones de cada caso, estas causales se encuentran en los artículos 172 y 173, pero no es hasta el artículo 183 donde se intenta conceptualizar el Visto Bueno

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" (Ministerio del Trabajo, 2020, p. 66).

Así mismo, ya en el artículo 621 de la misma norma, es cuando se le da una descripción al procedimiento que debe seguirse, definición que la analizaremos más adelante.

En Ecuador la figura jurídica del Visto Bueno fue incorporada al Código de Trabajo 17 de noviembre de 1938, publicado en los Registros Oficiales # 78 al 81 del 14 al 17 de noviembre, durante la presidencia del Gral. Enríquez Gallo; sin embargo se podría remitir su creación años atrás, durante la Presidencia del doctor Federico Páez, quien crea el 21 de enero 1936 la Ley del Contrato Individual en la que, por primera vez, otorgaba a los inspectores de trabajo la facultad de examinar las causales invocadas para terminar una relación laboral, sin embargo, como ya lo mencionamos, fue en el período del general Enríquez Gallo cuando esto se incluyó formalmente al cuerpo normativo que regía las relaciones patrono empleado, precisamente porque no estaban dando los resultados para los que había sido creado, ya que no se lograba su aplicación en la práctica, como bien lo menciona en el decreto 177, según se cita en Amagua (2014):

El Visto Bueno no ha surtido todos los efectos que fueron calculados al establecerse y en muchos casos los patrones a pesar de la negativa del Visto Bueno, dan lugar a discusiones económicamente perjudiciales para los obreros y se dispone que El Visto Bueno de los Inspectores en los casos de



cesación, desahucio del trabajo y de despido obrero, tendrán carácter de verdadero fallo, y por lo mismo, surtirá efectos obligatorios para el patrono y obreros, sin más recursos que el de la apelación, ante el Director General del Trabajo, quién resolverá por el mérito de lo actuado y en el término de diez días (p. 30).

Así consecuentemente resultaba el fallo por parte del Inspector de manera irreversible.

## **Análisis**

### **Causales para la terminación del contrato de trabajo en Derecho comparado**

Históricamente los países latinoamericanos comparten similitudes en sus legislaciones civiles que se originan en el Código Civil chileno de Andrés Bello, basado a su vez en principios del Derecho Romano presentes en el Código de Napoleón, en el caso del Derecho laboral actual puede decirse que las primeras ideas de esta rama surgieron a inicios del siglo XX, proposiciones como que el Derecho de Trabajo debía ser garantista, intervencionista y protector se fueron fortaleciendo progresivamente en relación a todo el ámbito del trabajo por cuenta ajena; se consolidaron, con la Constitución de Querétaro -1917- que se dio en parte de la Federación de Estados Unidos Mexicanos de allí todas las regiones hacia el sur construyeron sus legislaciones en materia laboral, las cuales fueron fortalecidas posteriormente con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 (Villasmil, 2016).

En Derecho comparado, a nivel de países de la región sudamericana encontramos similares figuras al Visto Bueno, por ejemplo, en Colombia su Código Sustantivo de Trabajo, dentro del artículo 62, determina la terminación del contrato por causa justa, y expone una serie de causales por las que cualquiera de las partes pueda terminar la relación laboral, causales que resultan un poco más específicas que la de nuestra legislación, aunque es de notar algunas causas marcadamente diferenciales como, por ejemplo, una enfermedad profesional, que en nuestra normativa ecuatoriana debe ser asumida por el Seguro Social. Así mismo establece como causal de despido justificado el inferir daños materiales o personales al empleador y a sus compañeros de trabajo y no menciona expresamente la causal de faltas injustificadas al trabajo. Para ejecutar el despido por causa justa, como se le denomina en la legislación colombiana, el Artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo colombiano detalla que es un Inspector de Trabajo que otorga el permiso para el despido.

En Chile las relaciones laborales entre particulares están reguladas por el Código del Trabajo que establece en su artículo 160 las causales para terminar sin derecho a indemnización alguna un contrato de trabajo, si es el empleador quien tiene la intención del despido podemos encontrar: Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada, no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra, abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal a la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. También encontramos como justificación para dar por terminada la relación laboral por parte del patrono los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. Son algunas causales muy similares a las que encontramos en el Código de Trabajo del Ecuador otras de una notable diferencia son: negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador, el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. Es notable y digno de acotar que la causal de las faltas injustificadas es por un tiempo menor que en la legislación ecuatoriana, esto es por dos días (Código de Trabajo de Chile).

En el Ecuador, el capítulo IX del Código de Trabajo contiene los artículos que sustentan de manera legal la terminación unilateral de la relación laboral de una manera justificada quien la proponga deberá demostrar fehacientemente que se ha cumplido con las causales para que se tramite el Visto Bueno de forma favorable al empleador (Acurio, 2010). Una de las causas para culminar la relación de trabajo es la desobediencia grave a los a los reglamentos internos del empleador, significando que puede que la falta específica no este estipulada en el Código de Trabajo, pero sí en el reglamento interno de trabajo de la empresa, el mismo que deberá estar aprobado por la autoridad administrativa del trabajo, en ese sentido el Inspector deberá determinar la legalidad de la causal dentro de su resolución.



Monesterolo (2013) manifiesta que el trámite de Visto Bueno versa principalmente sobre la resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal la causal invocada por el peticionario con el objeto de dar por terminada la relación laboral, coincidiendo con Ochoa (2003) en que es la resolución la que declara la legalidad de las causas aducidas por el empleador o por el trabajador. Debemos ahora desglosar la naturaleza propia del Visto Bueno, porque en párrafos anteriores se ha analizado conceptualmente su definición, pero para entenderlo del todo y para determinar las intenciones de este artículo debemos explorar su forma más que su fin, su esencia más que su aplicación. Existen posiciones opuestas con respecto a la naturaleza del trámite y es que este es un procedimiento cuya competencia corresponde a una autoridad administrativa -Inspector de Trabajo- y se sustancia en sede administrativa -Ministerio de Trabajo-, por estipulación expresa del Código de la materia, las normas utilizadas para su sustanciación son aquellas que se aplica a los procesos jurisdiccionales ya que al no haber específicamente detallado el procedimiento para esta figura se acude a la norma supletoria el Código Orgánico General de Procesos y no las que regulan los procesos administrativos en general que sería el Código Orgánico Administrativo y es que no se podría seguir estas estipulaciones porque eso precisamente diferencia a la resolución Visto Bueno de otros actos administrativos. Mientras el Visto Bueno se refiere exclusivamente a la controversia entre dos particulares y la intervención del Estado a través de la Inspectoría de Trabajo es para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y los derechos de las partes, el Acto Administrativo común versa sobre la relación entre la administración pública y los administrados; es decir el Visto Bueno involucra a dos interesados dentro de su proceso, al trabajador y al empleador, y al emitir la resolución de la controversia, produce resultados o afectaciones a ambas partes ; caso que no sucede con los actos administrativos comúnmente, ya que por lo general estos pueden ser individuales cuando van destinados a un solo sujeto de derecho o los generales aquellos que interesan a una pluralidad de sujetos (Morales, 1999).

### **La resolución del Visto Bueno como Acto Administrativo**

Las divergencias expresadas anteriormente llevan a preguntarse si con el Visto Bueno y su resolución estamos frente a un Acto Administrativo o por el contrario estamos frente a actos de carácter jurisdiccional; situación que genera afectaciones a los derechos de las partes desde la presentación de la solicitud, sustanciación y resolución ya que no son claros los actos que podrían realizar para la defensa de sus intereses o los recursos e instancias a los que recurrirían en caso de

inconformidad con la decisión de la autoridad del trabajo por este motivo compete analizar y extrapolar las dos figuras mencionadas con el fin de encuadrar al Visto Bueno en una de ellas.

Con respecto a esto debemos mencionar que nuestra legislación recoge de la doctrina 5 actuaciones administrativas: Acto Administrativo, los actos de simple administración, el hecho administrativo, el acto normativo de carácter administrativo y el contrato administrativo.

El Acto Administrativo, obtiene su sentido y su jerarquía a partir de que la jurisdicción contencioso-administrativa entra en escena ya que se observó la necesidad de distinguir los actos que pertenecían al ámbito contencioso administrativo de los que correspondían al juzgamiento de la justicia ordinaria, este es un acto de efectos jurídicos propios, con categoría autónoma, regido por principios inherentes del Derecho público e impugnabile en sede administrativa, el cual se diferencia ampliamente del acto jurídico privado gobernado por la autonomía de la voluntad (Cassagne, 2013).

Otra definición al Acto Administrativo, la otorga Gordillo (2017) quien manifiesta que se trata de una declaración unilateral que se comete en ejercicio de la función administrativa la cual esta apta y cumple con requisitos para producir efectos jurídicos individuales inmediatamente.

Dromi (2006) concuerda con las características y componentes enunciados por Gordillo más rectifica que los efectos jurídicos individuales se generan de forma directa, pero no inmediata, ya que los efectos aparecen del mismo acto, y no es necesario de que otro acto posterior reconozca esos efectos ni se mal interprete como actos preparatorios de la voluntad estatal administrativa.

Para Pérez (2009), el Acto Administrativo constituye la declaratoria unilateral de un órgano público con competencia, mediante la cual crea, culmina o cambia una situación jurídica individual. Por consiguiente se puede decir que, el Acto Administrativo es, ante cualquier otra cosa, un acto jurídico porque es un hecho jurídico voluntario imputable a una persona conocida como administrado, este hecho genera consecuencias jurídicas y la diferencia con la actividad material de la administración radica en el concepto de imputabilidad, pues en el primer caso, la actividad jurídica se imputa directamente a la organización y en caso de la actividad material esa actividad puede ser imputada directamente a la persona física que lo realizó (González, 1997).

Otros autores sostienen la existencia de actos administrativos que nacen de una declaración bilateral, como los contratos administrativos (Marienhoff, 2005).

Es relevante reconocer qué, verdaderamente es un Acto Administrativo, como bien lo indicó Fernández de Velasco (1929). No todo acto de la administración pública es un Acto Administrativo.

En el Derecho español, la doctrina indica que el Acto Administrativo solo constituye la declaración jurídica, la cual debe ser unilateral y ejecutiva en virtud de la cual la administración tiende a crear, reconocer, modificar o extinguir situaciones jurídicas subjetivas.

En el Ecuador a partir del mes de julio del 2017 entró en vigencia el Código Orgánico Administrativo –en adelante, COA-, que vino a sustituir al Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva. Esta es la normativa que regula el ejercicio de las funciones y atribuciones administrativas de los organismos que conforman el sector público. Este ha sido considerado un gran avance en la legislación actual clarificando las reglas del juego en la potestad administrativa del estado, el COA define al Acto Administrativo en su artículo 98 como: ...la declaración unilateral de voluntad efectuada en el 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 (Código Orgánico Administrativo, 2017)

En su artículo siguiente, el COA singulariza los requisitos de validez del Acto Administrativo, los cuales son: competencia objeto, voluntad, procedimiento y la motivación.

Ahora, si analizamos estas proposiciones podemos determinar que la resolución del Inspector de Trabajo al resolver una solicitud de visto bueno se asemeja en sus características a un Acto Administrativo, pero resulta que no cumple en la ejecutoriedad, ya que esta resolución, si bien es vinculante para el empleador o para el trabajador, podría simplemente negarse a acatarla. Esto no significa que cuando un empleador niega la restitución al trabajador luego de sustanciado un visto bueno no habrá consecuencias jurídicas, ya que operaría un despido intempestivo, pero esto debe ser alegado por el trabajador en sede judicial.

Es innegable que el Inspector de Trabajo no cuenta con las herramientas suficientes para asegurar el cumplimiento de su resolución pues las facultades de la autoridad administrativa del trabajo tienen como límite calificar y resolver la petición, concediendo o negando el Visto Bueno. Ni siquiera existe una sanción pecuniaria o administrativa directa, prescrita para quien incumpla lo resuelto por parte del Inspector, sin perjuicio de los efectos jurídicos que produciría la falta de cumplimiento, como, por ejemplo, operaría el despido intempestivo en caso de que un empleador se niegue a reintegrar al trabajo a un empleado. En tanto que en la instancia judicial la resolución tiene únicamente el valor de un informe. El proceso, ante el juez, no se centra en la ejecución del

Visto Bueno, sino en su impugnación, que constituirá un juicio con aportaciones de pruebas que conlleven al juez a determinar si la resolución fue dada correctamente.

Otra característica de los actos administrativos es que no son firmes, estos son impugnables mediante los recursos establecidos en la norma; aquellos en los cuales se agota todo recurso o en determinados actos que no gozan de estos. Se puede recurrir en vía judicial ante los Tribunales de lo Contencioso Administrativo; pero, tampoco en nuestra legislación existe ningún recurso –ante autoridad administrativa ni judicial- con el objetivo de desacreditar u oponerse a la resolución del Inspector de Trabajo en un trámite de visto bueno, ya que como lo indicamos anteriormente la impugnación ante el juez de trabajo es excepcional en este caso particular y trata de buscar la verdad de los hechos por encima de analizar la forma del acto y su validez.

Ahora, partiendo del supuesto de que la resolución del Inspector de Trabajo es un acto administrativo perfecto, cabe analizar si se lo cataloga como un acto favorable o desfavorable ya otorga derechos a una parte y mientras que restringe derechos a otra, pues los actos favorables generan un efecto positivo sobre el administrado quien lo recibe, al otorgarle o reconocerle un derecho, o liberarlo de una restricción o un gravamen. La doctrina determina como actos favorables a los que se originan en situaciones jurídicas como las: admisiones, concesiones, subvenciones, autorizaciones, aprobaciones, condonación de deudas, estos actos gozan de estabilidad y buscan a su vez dar seguridad jurídica a los administrados y evitar arbitrariedades de la administración (Morales, 2011).

Mientras que los actos desfavorables o de gravamen tienden a dictar resoluciones que limitan la libertad o los derechos de los administrados incluso podrían ser sancionatorios (Muñoz, 2015).

Resulta importante entender esos conceptos, ya que, si un empleador obtiene una resolución de visto bueno en donde le otorgan la facultad para desvincular a un trabajador con los efectos que esto generará, ¿estaríamos hablando de un acto favorable hacia el empleador tomando en cuenta que está cayendo en una restricción a los derechos de un trabajador? o acaso ¿sería un acto cuya resolución es eminentemente desfavorable para la persona en contra de quien se presenta?

Los actos desfavorables pueden ser revocados por parte de la administración pública mientras que los actos favorables al gozar de estabilidad pueden ser revocados siempre y cuando exista una declaratoria de lesividad, con este presupuesto podemos observar que esta revocatoria no existe en el visto bueno o al menos no sería procedente ya que la normativa indica que el Visto Bueno puede

ser impugnado solo ante el juez de trabajo, lo que nos indicaría que es un acto favorable sin embargo no requiere declaratoria de lesividad para revocarlo, por su tratamiento especial este acto se revoca mediante la sentencia del juez de trabajo.

Por todo lo expuesto en párrafos anteriores, se evidencia que el visto bueno y su resolución, carecen de algunos de los rasgos característicos que definirían como un Acto Administrativo, tales como son su procedimiento, los efectos, ejecución y recursos de impugnación, por lo que resultaría difícil calificarlo con determinación como un Acto Administrativo perfecto si no se verifica todos sus componentes., Sin embargo otras características que sí lo identifican como acto administrativo como por ejemplo la persona quien lo emite que es la voluntad del ejecutivo a través de su representante.

Ahora, si bien es cierto que concluimos que es un Acto Administrativo el Visto Bueno, en la práctica y por disposiciones normativas un proceso de visto bueno se asemeja más a un juicio o por lo menos a un acto procesal y su resolución es análoga a un acto jurisdiccional, ya que este comprende a todo acto, cualquiera que sea su autor, mediante el cual una autoridad competente procede a verificar la legalidad acerca de un acto.jurídico.o.material (Enciclopedia Jurídica, 2020). Sin lugar a dudas en su procedimiento podemos afirmar que el Visto Bueno toma forma de un acto jurisdiccional, ya que a este último se lo define como una manifestación exteriorizada y unilateral de la voluntad estatal, que se realiza con el objetivo de generar consecuencias jurídicas, cuya razón de ser constituye una norma individualizada, esto se produce con motivo de una controversia de derecho que se somete a la decisión del estado (De Silva, 2004).

Por una parte es innegable que la institución del visto bueno cumple con las condiciones reflejadas en las definiciones anteriores de acto jurisdiccional, resulta que exceptúa en una y además determinante, estos actos, por disposición constitucional manifiesta que no pueden ser emitidos por los inspectores de trabajo, nuestra carta magna indica: “...ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria...” (Art. 168, numeral 3, CRE) es decir la Constitución del Ecuador excluye totalmente la posibilidad de calificar la resolución del Inspector de Trabajo como un acto jurisdiccional ya que ninguna autoridad de la Función Ejecutiva puede realizar funciones de administración de justicia, ni el Ministerio de Trabajo o la inspectoría son órganos jurisdiccionales.

Entonces podríamos afirmar que nos encontramos ante una institución sui generis la cual se puede comprender como un procedimiento muy particular de carácter administrativo ya que se sigue y

tramita dentro del Ministerio de Trabajo que son parte de la administración pública, pero que a su vez no hay que olvidar que no llega a perfeccionarse, ni a tener todos los efectos de los actos administrativos. El procedimiento de visto bueno además cuenta con un procedimiento único, que desde el 19 de mayo del 2021 fue normado mediante el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-189 dejando de lado la necesidad de acudir al COGEP que hasta antes del Acuerdo servía como norma supletoria del procedimiento a seguir. Este reciente Acuerdo Ministerial si bien ayuda a dilucidar y estructurar el procedimiento no llega a cambiar lo ya conocido y más bien reafirma la sucesión de actos que son ejecutados por el Inspector de Trabajo, desde que avoca conocimiento de la solicitud, calificación del petitorio, notificación, diligencia de investigación y decisión, que siguen presentándose como elementos análogos constitutivos de procesos judiciales, ya que de forma generalizada siguen una estructura que inicia con una proposición, continuando con la instrucción probatoria y culminando con un pronunciamiento (Carnelutti, 1999).

Para Benalcázar (2007) cuando la administración ejerce una función jurisdiccional, esta es de carácter excepcional y está condicionada a estas características: (a) los órganos administrativos que ejercen la función jurisdiccional, no deben formar parte del Poder Judicial; (b) las decisiones tomadas por ellos deben ser consideradas de carácter final e irreversible por los jueces; (c) su actuación debe estar separada de los órganos que cumplen funciones propiamente administrativas; (d) ser competentes en materia procesal administrativa siendo tribunales de derecho común en materia administrativa.

Si bien el Inspector de Trabajo no forma parte de la Función Judicial, la decisión tomada por ellos no tiene carácter final, sino que, por el contrario, su decisión es plenamente reversible cuando dicho acto es impugnado ante el juez laboral. Independientemente de esto, por disposición constitucional los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado, sin excepción, pueden ser impugnados tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial ya que el artículo 173 de la Constitución, establece que “[l]os actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial” (Ojeda, 2019, p. 9).

Según Canosa (1998) Los recursos administrativos son propios de la actividad administrativa y proceden contra actos administrativos emanados por la propia Administración; representan un acto de impugnación lo cual supone la existencia de un acto administrativo previo, sin embargo es aquí un punto de inflexión en donde se centra nuestra controversia, ya que en razón de materia una



resolución de Visto Bueno debería impugnarse en sede administrativa o en un Tribunal Contencioso Administrativo y no en una Sala de lo Laboral.

### **Impugnación del Visto Bueno en sede judicial**

Uno de los problemas principales a analizar es que el único medio que un impugnante en el proceso de visto bueno puede tomar para expresar su inconformidad con la decisión del Inspector de Trabajo es elevar su impugnación ante sede judicial y es el juez de trabajo quien conocerá esta impugnación, pero como ya lo mencionamos no versará sobre la revisión del Acto Administrativo per se, sino analizará las pruebas de las partes para decidir quién tiene la razón en el litigio y otorgar las indemnizaciones para cada caso. Esta impugnación no se trata de un recurso en sentido estricto, sino el ejercicio de una acción laboral la cual se sigue como una vía completamente distinta de la administrativa en que se concedió el visto bueno. Se debe presentar una demanda con todos los elementos y requisitos comunes a todos los procesos judiciales sumarios de trabajo. Esto tiene su fundamento en el segundo párrafo del artículo 183 del Código de Trabajo ecuatoriano, que establece que “[l]a 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” (Ministerio del Trabajo, 2020, p. 66).

Vásquez (2004) sintetiza lo anteriormente escrito y manifiesta que el trámite administrativo de visto bueno y su resolución no se ejecutoria ya que toma carácter de informe y una vez elevado a sede judicial en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial dicha resolución con base en las pruebas aportadas en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo.

El tratamiento diferencial en esta forma de impugnar justificaría su sentido en que el juez de trabajo es incompetente para conocer de la ilegitimidad de un Acto Administrativo, ya que la especialización en razón de la materia es un asunto de vital importancia en un juzgador, en respeto irrestricto al derecho al debido proceso de los administrados, más aún por la complejidad de la función administrativa, lo cual resulta imperiosa la experticia de un juez en materia contencioso administrativa, tanto más cuanto que la finalidad en el ámbito del Derecho administrativo llegar al bien común así como el establecimiento de las debidas garantías a favor del administrado (Zurita, 2015).

## **Deformación del Acto Administrativo en la forma de proponer su impugnación**

Las resoluciones de la Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el RO N° 412 de abril 6 de 1990, donde realiza una extensión interpretativa del artículo 183 del Código del Trabajo, e indica que la resolución del Inspector no impide al recurrente el derecho que tiene de acudir ante el Juez de Trabajo, quien revisará esta resolución solamente con valor de informe el cual se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas aportadas en el juicio; la comparecencia ante el juez podrá ser con el fin de desvirtuar los fundamentos que sirvieran de base para el visto bueno. En la misma resolución se establece que en los casos en los cuales el Juez laboral desechare en su fallo el Visto Bueno otorgado por el Inspector de Trabajo, procede el pago de indemnizaciones por despido en favor del trabajador que lo hubiere reclamado.

El juez establecerá si la decisión del Inspector, carece o no de respaldo legal y es en esta escena donde se recoge una parte fundamental de este estudio que es la impugnación del visto bueno. Así, ¿puede un Acto Administrativo convertirse luego en un mero informe? Para responder se debe analizar la doctrina del Derecho administrativo la cual tradicionalmente sostiene que no es lo mismo un Acto Administrativo definitivo que un acto de mero trámite, en razón de que, para un sector de la doctrina, el carácter impugnatorio en cada caso es distinto. Por ello, generalmente, cuando se determina si un Acto Administrativo es impugnabile, se debe diferenciar entre los actos definitivos y los de mero trámite.

Los primeros implican una decisión de la administración que produce efectos jurídicos específicos y que tiene incidencia jurídica en una relación jurídica sustancial –como en efecto sucede con la resolución dictada por el Inspector del Trabajo en un trámite de visto bueno- mientras que los actos de mero trámite son actos instrumentales, previos de la decisión final administrativa o preparatorios de la misma, entre los cuales se incluyen los informes, que no son susceptibles de impugnación por sí mismos o separadamente, salvo cuando decidan directa o indirectamente el fondo del asunto de modo que pongan término a aquella o haga imposible su continuación. Por tanto, no es lo mismo, en el ámbito administrativo, que un acto dictado por la administración sea un Acto Administrativo o un informe. Ambas figuras tienen características distintas y sobre todo consecuencias jurídicas disímiles (Benalcázar, 2007).

Además, si hablamos de régimen de impugnación, encontramos importantes diferencias entre el informe y el acto administrativo, este último, es, ante todo, una declaración de voluntad mientras

que el informe de mero trámite, por lo general carece de fuerza obligatoria y así como fuerza ejecutiva y no es vinculante (González, 1997).

Apegándonos estrictamente a las definiciones de los dos párrafos anteriores podemos argumentar que la respuesta a la pregunta planteada en párrafos anteriores se respondería con una negativa; ya que, no sería viable. Sin embargo, la normativa ecuatoriana nos dice lo contrario en el Código de Trabajo en su artículo 589, y sentencias de la Corte Suprema de Justicia ecuatoriana donde indican que una vez impugnado, el visto bueno ante juez de trabajo la resolución toma carácter de mero informe.

Luego de todo el bagaje de definiciones citadas de lo que es el visto bueno y su espíritu dentro del campo de Derecho laboral, procesal y administrativo acotamos una interesante referencia a un estudio sobre la naturaleza del visto bueno, realizada por Araujo (2011) quien indica que el visto bueno se trataría de un acto cuasi-jurisdiccional o cuasi-judicial, y lo describe como de acto especial en el que la autoridad administrativa no es en sí, parte del procedimiento ni actúa como tal sino que dirime una diferencia entre particulares, que como resultado crea derechos y obligaciones tanto para quien activa el procedimiento, como para la parte contraria y ante las decisiones emitidas caben recursos administrativos y judiciales. Como conocemos, tales actos no son reconocidos en el marco jurídico ecuatoriano - como lo son en otros países como Venezuela- pero a pesar de aquello no resulta una propuesta menos importante por la forma en que se la analiza y explica de adaptación a nuestra realidad que podría ser revisada a profundidad para definir la naturaleza del visto bueno y su vía de impugnación.

### **Impugnación de la resolución del visto bueno en sede administrativa**

El Código de Trabajo determina la vía mediante la cual se impugna el visto bueno si es la más adecuada o no es nuestro objeto de estudio, ya que esta revisión judicial podría traducirse como un percance para las partes puesto que será todo un proceso judicial en el que se verán envueltas para impugnar la resolución del Inspector. Esto no solo representa un costo económico para cada uno de las partes sino para el Estado como bien manifiesta Prada (1997) un proceso judicial demanda recursos del Estado que no solo se valora por el rubro que este otorga para la gestión procesal sino los gastos que fluyen directa o indirectamente del proceso, incluso la remuneración de todos los participantes. Prada elaboró todo un estudio cualitativo sobre el gasto que incurre la función judicial en Colombia, país que en materia procesal es similar al nuestro, su estudio analizó el gasto

desde la presentación de la demanda, las gestiones de citación, etapa de juicio y ejecución y concluye no solo el elevado costo que tiene un proceso por sí sino que este puede aumentar por prácticas dilatorias comunes que litigantes cometen, lo cual genera aún mayores costos para el Estado y para la contraparte, afectando la calidad, agilidad y equidad en la administración de justicia.

Para cimentar el párrafo precedente debemos agregar que el servicio de la actividad jurisdiccional no es ni puede ser gratuita, y aunque su gratuidad pueda ser diferida o eximida por el carácter social del litigio, siempre habrá un ente externo que lo asuma (Enciclopedia Jurídica, 2020). Hablar del costo económico de un proceso es solo una de las múltiples desventajas que acarrea llevar el trámite administrativo de visto bueno a una instancia judicial el desgaste del capital humano también es un factor determinante, muchas veces a consecuencia de actos legales permitidos pero no tan leales que como ya dijimos no buscan más que procrastinar el resultado haciendo que el adquirente del derecho se conforme con un arreglo extrajudicial o muchas veces desista, lo que es común en materia laboral a pesar de las múltiples herramientas que tiene la administración de justicia para ejecutar una sentencia.

Pensar en un recurso de apelación administrativo a la resolución del visto bueno por parte de un Inspector no es algo descabellado, incluso históricamente era lo procedente, con el Decreto 177 del general Alberto Enríquez Gallo, el mismo que ya hemos analizado.

Se facultaba a los Inspectores de Trabajo para actuar en los casos de cesación, desahucio del trabajo y de despido obrero, donde su decisión tendría el carácter de verdadero fallo, y, por lo mismo, surtiría efecto obligatorio para patronos y obreros, además expresamente manifestaba que de esta decisión no cabría más recurso que el de la apelación para ante el Director General del Trabajo quien debía resolver por el mérito de lo actuado y en el término de diez días de haber recibido la información, este mismo recurso era procedente en el caso de que la resolución del Inspector negará el visto bueno. La resolución del director del Trabajo dejaba definitivamente solucionado el incidente y el patrono quedaba obligado al pago de la indemnización establecida por la Ley, previo el trámite establecido en el Código de Procedimiento Civil. Dejando de lado actuaciones de autoridades jurisdiccionales.

Este Decreto resalta la apelación del visto bueno en sede administrativa al Director del Trabajo, por supuesto que esta figura tuvo sus críticas, específicamente dese el punto procesal, así Vela (1955) como se cita en Moreno (2013) realizó un análisis de la naturaleza del visto bueno y

asemejaba la resolución del inspector con los fallos; concluyó que, como se trata de una autoridad administrativa la que dictamina, no se puede considerar lo resuelto como una sentencia, agrega que si bien el visto bueno parece reunir en esencia doctrinariamente los caracteres de una sentencia y podría ser estimado como tal, salvo el caso de recurso ante el Director, pues entonces, procesalmente, tendrá sólo valor de informe técnico este análisis coincide con otros autores como Barzallo (2012) quien manifiesta que resolución del inspector de trabajo si bien es cierto no es una sentencia, debe reunir los requisitos necesarios exigidos en este tipo de documento, pues en esta deberá de manera obligatoria hacer constar los datos sobre la pretensión de la solicitud de visto bueno, la contestación o la ausencia de esta, las pruebas de cada parte, el desarrollo y se fundamentará esta resolución aplicando las normas en derecho.

Sin embargo, y, como ya lo mencionamos, una sentencia es un acto jurisdiccional, que solo puede expedir quien ejerce función judicial y que esta facultad no la tiene el Inspector al conceder o negar el visto bueno. El mismo autor, siguiendo la doctrina básica de lo contencioso administrativo, agrega que tampoco fue adecuada la expresión del recurso que se podía interponer como apelación, si tomamos en cuenta que solo los decretos, autos y sentencias son apelables; en todo caso, lo que se debía prever es una impugnación por la vía administrativa.

Coincidimos con las ideas de Vela (1955), en lo que respecta a que la vía procedimental que se le da al visto bueno lo desnaturaliza, ya que, aunque están marcadas diferencias del visto bueno con los actos administrativos, mismas que ya detallamos, la resolución del Inspector de Trabajo sigue siendo una voluntad unilateral manifestada por parte de un representante del ejecutivo, es decir que esta resolución debe ser tratada como un Acto Administrativo más.

Sin lugar a duda todas estas discusiones podrían ser el resultado de los inadecuados conceptos que existieron en el Decreto 177, con el nacimiento del trámite de visto bueno, pero pueden ser corregidos con los nuevos avances del Derecho, para que cobre sentido la proposición de impugnar el visto bueno en sede administrativa, y que este a su vez pueda ser elevado al juez de lo contencioso administrativo que solo debería limitarse a conocer el acto per se y que este haya asegurado su debido proceso, que cumpla con los requisitos de validez que lo acreditan como tal, que se hayan aplicado las correctas normas jurídicas proporcionales a la sanción, mas no volver hacer una revisión de las pruebas que sirvieron para la decisión del Inspector, como sí se lo hace hoy en día cuando el visto bueno es impugnado en sede judicial ante el juez de trabajo.

## Conclusiones

Por el principio de unidad jurisdiccional, ninguna autoridad administrativa ajena a la Función Judicial, pueden administrar justicia ordinaria, excepto por mandato de la Constitución. En la especie, no existe ninguna disposición constitucional, que faculte a los Inspectores del Trabajo, a emanar actos jurisdiccionales. La intervención del Inspector del Trabajo la realiza en calidad de tercero imparcial a la contienda y mediante su resolución, modifica la relación existente entre el trabajador y el empleador. Pero al ser funcionarios administrativos debe entenderse que su accionar la realizan en función administrativa por esto la resolución dictada por ellos, constituye un verdadero acto administrativo que genera efectos jurídicos de forma directa e inmediata. Por disposición constitucional, todo acto administrativo dictado por cualquier autoridad del Estado puede ser impugnado tanto en la vía administrativa, como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial.

El segundo inciso del artículo 183 del Código del Trabajo prescribe que la resolución dictada por el Inspector puede ser revisada únicamente ante el Juez Laboral, esta disposición, contraria a la Constitución, impide que la resolución de visto bueno pueda impugnarse tanto en la vía administrativa como ante la justicia contencioso administrativa, imposibilitando, de esta forma, el control jurídico de los actos del poder público exigidos en todo Estado de Derecho

La figura del visto bueno no ha recibido una atención debida en cuanto a su desarrollo normativo y procesal así mismo que su naturaleza única dentro del amplio campo de nuestra legislación permite tratar su impugnación de manera particular como lo dice el Código de Trabajo que esta resolución podrá ser impugnada ante un juez, sin embargo solamente tratarlo así no representa seguridad jurídica para el usuario, ya que se estaría sometiendo un mismo acto a dos procesos similares con la diferencia de que uno se realiza en sede administrativa y otro en judicial sin mencionar que esta última caben los recursos de apelación y casación, convirtiendo la desvinculación de un trabajador en un camino infortunio donde el desperdicio de recursos es abismal.

La existencia de un recurso administrativo para la revisión del trámite de visto bueno tendría consecuencias positivas, como una mayor atención y minuciosidad por parte del Inspector al momento de resolver, así como coadyuva a evitar presiones externas que influyan en la decisión del funcionario y casos de corrupción.



Luego de todo el análisis del trámite administrativo de visto bueno podemos proponer dos caminos dirigidos a optimizar la sustanciación del procedimiento, el primero lo podemos concluir en que tomando todos los componentes de su naturaleza y apegándonos a la normativa vigente debería ser aplicable la impugnación de este acto administrativo que emite el Inspector de Trabajo mediante recurso de apelación ante la máxima autoridad del órgano que emanó el acto y en su última instancia podrá ser revisado mediante los recursos judiciales que prevé la ley por un Tribunal Contencioso Administrativo. El segundo sendero que podemos proponer para una mayor celeridad estaría en la interpretación literal del artículo 575 del Código Orgánico General de Procesos, donde expresamente indica que todas las controversias individuales de trabajo se sustanciarán en procedimiento sumario y ante el juez de trabajo; con ello, se determinaría que el Visto Bueno ya no debería ser conocido ni resuelto por el Inspector de Trabajo, evitándonos así un proceso administrativo que como ya lo hemos indicado a la sociedad tiene todos los elementos de un proceso judicial con sus respectivos costes sino directamente acudir al juez optimizando así el proceso de desvinculación laboral.

## Referencias

1. Acurio, F. (2010). Lexis.com.
2. Amagua, L. (2014). El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf>
3. Araujo, S. (2011). La Naturaleza Jurídica de la Resolución de Visto Bueno Laboral en el Ecuador. 27-37.
4. Asamblea Nacional. (2017, diciembre 31). Código Orgánico Administrativo. Quito, Pichincha, Ecuador. Retrieved from <https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/c0ef086e-089b-45c2-aaba-7aee7509524/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20Administrativo%20COA-%20C3%BAltima%20actualizaci%C3%B3n%202011%20de%20diciembre%20de%202019.pdf>
5. Asamblea Nacional. (2018, noviembre 11). Código Orgánico de la Función Judicial. Retrieved from

- <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2124/1/9.%20C%20c3%20b3digo%20Org%20c3%20a1nico%20de%20la%20Funci%20c3%20b3n%20Judicial.pdf>
6. Barzallo, M. (2012). Análisis del derecho laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. Cuenca: Librería y Editorial Jurídica Carrión.
  7. Benalcázar, J. (2007). Derecho procesal administrativo ecuatoriano. Jurisprudencia, dogmática y doctrina. Foro, revista de derecho(8), 201-220.
  8. Cámara de Comercio de Quito. (2017). El visto bueno. Obtenido de CCQ Cámara de Comercio de Quito: [http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta\\_Laboral\\_Junio\\_Parte1\\_2017.pdf](http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta_Laboral_Junio_Parte1_2017.pdf)
  9. Canosa, A. (1998) El concepto de recurso administrativo. Derecho Administrativo.
    - a. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1998
  10. Carnelutti, F. (1999). Instituciones de derecho procesal civil. México: Oxford University, Press México S.A.
  11. Cassagne, J. (2013). El acto administrativo (teoría y régimen jurídico). Buenos Aires: La ley. Obtenido de <https://static-laley.thomsonreuters.com/LALEYARG/product/files/41382091/41382091.pdf>
  12. Chuquimarca, J. (2011). División de poderes en la actual Constitución del Ecuador. Resistencia, 49-52. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4356/1/13-OT-Chuquimarca.pdf>
  13. De Silva, C. (2004). El acto jurisdiccional. Isonomía, 157-191. Obtenido de <https://isonomia.itam.mx/index.php/revista-cientifica/article/view/317>
  14. Dromi, J. (2006). Derecho administrativo. Buenos Aires: Ciudad Argentina Hispania Libros.
  15. Enciclopedia Jurídica. (2020). Enciclopedia Jurídica. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/acto-jurisdiccional/acto-jurisdiccional.htm>
  16. Fernández de Velasco, R. (1929). El acto administrativo: (exposición doctrinal y estudio de derecho español). Revista de Derecho privado.
  17. Garrido, F. (2005) Tratado de Derecho Administrativo. Parte General. Madrid: Tecnos.
  18. González, F. (1997). Derecho administrativo español: El acto y el procedimiento administrativo. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra.

19. Gordillo, A. (2017). Tratado de derecho administrativo y obras selectas. Buenos Aires: Fundación de derecho administrativo. Obtenido de [https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo1/tomo1.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo1/tomo1.pdf)
20. Guzmán, A. (1986). Diccionario explicativo del derecho del trabajo en el Ecuador. Quito: Corporación Editora Nacional. Obtenido de <http://biblioteca.uide.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8533>
21. Marienhoff, M. (2005). Tratado de derecho administrativo. Buenos aires: Abeledo- perrot. Obtenido de [http://msmaldonadoabogados.com/images/Lectura-3-marienhoff-TRATADO\\_DE\\_DERECHO\\_ADMINISTRATIVO\\_Tomo\\_I-2.pdf](http://msmaldonadoabogados.com/images/Lectura-3-marienhoff-TRATADO_DE_DERECHO_ADMINISTRATIVO_Tomo_I-2.pdf)
22. Ministerio del Trabajo. (2020, junio 22). Código del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador. Retrieved from [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)
23. Monesterolo, G. (2013). Instituciones de derecho laboral individual : herramientas didácticas. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Obtenido de <https://biblio.uileam.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3107>
24. Morales, M. (1999). Derecho constitucional para fortalecer la democracia ecuatoriana. Quito: Tribunal Constitucional.
25. Morales, M. (2011). Manual de derecho procesal administrativo. Quito: Corporación de Estudios y publicaciones CEP.
26. Moreno, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *Foro(19)*, 79-95.
27. Muñoz, S. (2015). Tratado de derecho administrativo y de derecho público general. Madrid: Boletín Oficial del Estado, BOE. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=591020>
28. Ochoa, G. (2003). Compendio practico del contrato individual del trabajo en el Ecuador. Cuenca.
29. Ojeda, M. (2019, julio 2). Sistema jurisdiccional ecuatoriano. Retrieved from DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/sistema-jurisdiccional-ecuadoriano/>
30. Pérez, E. (2009). Derecho Administrativo. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

31. Rodríguez, O. (1999). Financiarización y Flexibilización Laboral en el Plan de Desarrollo ‘Cambio Para Construir la Paz’. Revista de salud pública, 1(2), 97-104. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/download/18953/19872/0>
32. Trujillo, J. (2007). Derecho del trabajo. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
33. Vásquez, J. (2004). Derecho laboral ecuatoriano. Quito: Cevallos.
34. Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). Revista lationamericana de derecho social, 1-27. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00008.pdf>
35. Zurita, M. (2015). Desnaturalización del acto administrativo en la resolución que dicta el inspector del trabajo dentro del trámite de visto bueno en materia laboral. Quito: USFQ. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4371>

### **Referencias normativas, jurisprudencia y casos**

1. Código de Trabajo del Ecuador . (22 de junio de 2020). Registro Oficial Suplemento No. 67. Ecuador .
2. Código Orgánico Administrativo . (31 de diciembre de 2019). Registro Oficial Suplemento No. 31. Ecuador.
3. Código Sustantivo de Trabajo. (2011). Ministerio de protección social . Colombia.
4. Constitución de la República del Ecuador . (12 de marzo de 2020). Registro Oficial.
  - a. Ecuador .
5. Ecuador. Sala de lo Laboral y Social, Corte Suprema de Justicia, en Gaceta Judicial, 8,
  - a. 19 de febrero de 1997, 2130.
6. La Corte Suprema de Justicia, 412 (Corte Suprema 6 de abril de 1990).

© 2024 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).