

**Jurisdiction of the appeal against the approval resolution issued by the
labor inspector against the worker**
**La Inaplicabilidad del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo
Ministerial MDT-2024-041, referente a la apelación del visto bueno**

Autores:

Navarrete- Revelo, Ricardo Javier
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Maestrante en Derecho Procesal

Durán-Ecuador



rjnavarrete@ube.ec



<https://orcid.org/0009-0009-2639-155X>

Reinoso-Chipantiza, Bladimir Alcivar
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Maestrante en Derecho Procesal

Durán-Ecuador



bareinosoc@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0008-8959-8681>

Edward Fabricio Freire Gaibor
Universidad Bolivariana del Ecuador
Durán, Ecuador



effreireg@ube.edu.ec

edwfreireg@gmail.com



<https://orcid.org/0009-0009-2913-8445>

Fechas de recepción: 06-DIC-2024 aceptación: 03-ENE-2025 publicación: 15-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

El presente artículo científico pretende motivar y fundamentar la inaplicabilidad del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, referente a la competencia para conocer y resolver el recurso de apelación a la resolución de visto bueno emitida por el inspector de trabajo en contra de un trabajador, tomándose en consideración lo determinado en el artículo 542 del Código del Trabajo

Para la realización de este trabajo, se efectuará un análisis del proceso administrativo de visto bueno, así como, las funciones que cumple el Inspector de Trabajo en la sustanciación y resolución del mismo; en este mismo orden de ideas, se estudiará la apelación del visto bueno en sede administrativa, esto es, la procedencia del recurso de Revisión en sede administrativa, estableciendo como punto de discusión, la competencia de dicho recurso.

Así mismo, con el uso de métodos científicos, jurídicos y empíricos, se podrá determinar si existiría una inaplicabilidad del Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041, respecto a la competencia para la tramitación del Recurso de Apelación de la resolución de visto bueno emitida por el inspector de trabajo, para a través de las conclusiones y recomendaciones, presentar una propuesta respecto a la posible reforma del inciso segundo del artículo 3 de dicho acuerdo ministerial antes mencionado

Palabras clave: Competencia; Visto bueno; trabajador; servicio público

Abstract

This scientific article aims to motivate and substantiate the inapplicability of article 3 of the Ministerial Agreement MDT-2024-041, regarding the competence to hear and resolve the appeal to the approval resolution issued by the labor inspector against a worker., taking into consideration what is determined in article 542 of the Labor Code

To carry out this work, an analysis of the administrative approval process will be carried out, as well as the functions performed by the Labor Inspector in its substantiation and resolution; In this same order of ideas, the appeal of the approval at the administrative headquarters will be studied, that is, the origin of the Review appeal at the administrative headquarters, establishing as a point of discussion, the jurisdiction of said appeal.

Likewise, with the use of scientific, legal and empirical methods, it will be possible to determine if there would be an inapplicability of the Ministerial Agreement No. MDT-2024-041, regarding the jurisdiction for the processing of the Appeal of the resolution of approval issued by the labor inspector, through the conclusions and recommendations, present a proposal regarding the possible reform of article 3 of said aforementioned ministerial agreement

Keywords: Competence; Approval; worker; public service

Introducción

En el Ecuador, de conformidad con el Código de Trabajo, existe la figura del visto bueno, institución jurídica a través de la cual se puede culminar un contrato de trabajo.

A breves rasgos y como una primera aproximación a lo que es el trámite de visto bueno, el mismo inicia cuando se acude ante el Inspector de Trabajo a presentar un trámite de visto bueno, que se origina de un problema laboral. Luego del trámite correspondiente el Inspector en mérito a las pruebas aportadas dicta su resolución. La cual de conformidad con el artículo 183 del Código de Trabajo, puede ser recurrida por vía judicial, ante el Juez del Trabajo.

El proceso inicia cuando el accionado acude ante la autoridad administrativa laboral que para este caso en particular es el Inspector de Trabajo, debido a un problema laboral, en la cual se dio de baja un contrato formal de trabajo; el Inspector de Trabajo sigue el procedimiento y este emite la resolución, si una de las partes no está conforme interpone el recurso de apelación en vía administrativa y este profesional tiene que elevar el expediente de visto bueno a su jefe inmediato que en este caso es el Director Regional de Trabajo quien de acuerdo al inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041 es el competente para resolver el conflicto laboral.

El visto bueno es considerado como un acto administrativo, el accionante o accionado pueden establecer un alegatorio por las causales determinadas en el Código de Trabajo, con la finalidad de terminar la relación laboral unilateralmente, en este sentido, la razón de ser un acto dado por la administración pública bien pudiera ser impugnado en sede judicial.

Ahora bien, el Ministerio de Trabajo ha expedido el Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041, en el cual, en su parte pertinente indica en inciso segundo del artículo 3 que en caso de que se presente un recurso de Apelación a una resolución de visto bueno, será el Director Regional de Trabajo de la jurisdicción donde se realice el contrato o del domicilio del trabajador, quien tenga competencia para conocer dicho recurso.

En este mismo orden de ideas, el artículo 542 del Código de Trabajo, determina las atribuciones de las direcciones regionales de trabajo mismo que no disponen la

competencia para conocer las apelaciones de la resolución emitida por el inspector del trabajo

Por esta razón, el Director Regional de Trabajo por no encontrarse dentro de sus atribuciones del artículo 542 del Código de Trabajo no es competente para conocer la apelación a un visto bueno

En tal sentido el inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041 es inaplicable; un Acuerdo Ministerial no puede contravenir el Código de Trabajo, he ahí la importancia y novedad del presente trabajo, respecto a cuál sería la normativa legal aplicable, al tenor del derecho a la seguridad jurídica determinada en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Por lo que, el problema científico planteado dentro del presente proyecto de titulación es: Inaplicabilidad del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 por falta de competencia del Director Regional de Trabajo referente al visto bueno

Objetivos

General

Establecer la inaplicabilidad del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 que regula la competencia del Director Regional de Trabajo para conocer, tramitar y resolver la apelación a la resolución de visto bueno emitido por el inspector del trabajo en contra del trabajador en función de la jerarquía normativa y la competencia atribuida por la ley.

Específicos

- Identificar las disposiciones legales relevantes que regulan las atribuciones del Director Regional de Trabajo establecidas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.
- Proponer la reforma del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, respecto a la competencia para la sustanciación del Recurso de Apelación de una resolución de visto bueno emitida por el inspector de trabajo.

Para el cumplimiento de estos objetivos, en el presente artículo científico, se utilizará un método cualitativo, analítico, método exegético - jurídico y como método empírico las entrevistas.

1.1. MARCO TEÓRICO

1.1 Resolución del visto bueno

La presente temática corresponde a la variable dependiente de la investigación y mantiene aspectos relevantes referidos a la resolución del visto bueno y su parte legal dentro de legislación ecuatoriana.

1.1.1. Definición

Falcón la define de manera muy sucinta como: “se llama visto bueno o autorización legal” (p.158). De acuerdo con la Real Academia Española el visto bueno es: “la aprobación que se consigna en un documento, ante una solicitud determinada, y la cual señala que se han cumplido los requisitos pedidos, que no hay impedimentos para permitir lo solicitado y que se cuenta con el permiso necesario” (p.1). En definitiva, el visto bueno es una manera por la cual se da por terminado un contrato del trabajador, este es utilizado por la persona empleadora, pero es pertinente manifestar que está dentro del contexto de ley con la finalidad de normalizar la actividad empresarial, organizacional o de los diferentes negocios.

1.1.2 Causales

El Art. 183 del Código del Trabajo sobre la calificación del visto bueno dice:

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. (p.65)

Existen varias causas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato a un empleado previo el visto bueno de acuerdo con el Art.172 del Código del Trabajo

- Debido a faltas injustificadas.
- Abandono del trabajo por más de tres días seguidos.
- Indisciplina y falta de cumplimiento de los reglamentos internos.
- Conducta inmoral.
- Por graves injurias.
- Ineptitud a la labor encomendada.
- Por denuncia injustificada ante el Seguro Social.
- Al no acatar las normas de seguridad e higiene interpuestas.
- Violencia u acoso laboral.

Causas por las cuales el trabajador puede dar por terminado el contrato Art.173 del Código del Trabajo

- Si hubiere injurias por parte del empleador a él o su familia.
- Por disminución o falta de pago.
- En caso de que el empleador exija labores distintas a él encomendadas.
- Por violencia o acoso laboral.

Código del Trabajo en el Art.174 manifiesta los casos en los que el empleador no puede terminar el contrato.

- Incapacidad de tipo temporal.
- Ausencia por servicio militar u otros cargos públicos en el tiempo dado.
- En caso de ser mujer el motivo de parto.

1.1.3. Procedimiento del visto bueno

Se expresa a continuación el procedimiento para la emisión del visto bueno indicando los aspectos básicos, documentos, pretensión, notificación, contestación,



diligencia, resolución, apelación y prescripción de esta. El Inspector de Trabajo es la persona encargada de conocer la solicitud de visto bueno, este debe estar ubicado dentro del territorio llevado por el proceso, es decir, del ejecución del contrato laboral. Será quien eleve el expediente de la resolución del visto bueno en caso de existir apelación a la autoridad competente.

Existen diversos documentos habilitantes necesarios para iniciar el proceso. De acuerdo con Puente y Asociados la solicitud de visto bueno tiene necesariamente que tener: Una designación de la autoridad, datos del accionante y del accionado, fundamentos de derecho y pruebas. Por otro lado, la solicitud de la suspensión de la relación laboral con copias de cédula, credenciales del jurista patrocinador, medios de prueba, certificado de obligaciones con el IESS. El proceso puede sufrir un archivo en caso de que los documentos no sean presentados en un lapso de 3 días.

En cuanto a la notificación, es necesario indicar que, el Inspector de Trabajo puede solicitar hasta en dos momentos las diferentes aclaraciones de la información y proceder a realizar la notificación, esta será efectuada hasta en 24 horas máximo al trabajador y deberá ser de manera personal en el domicilio del accionado, en caso de no ser posible se puede entregar algún familiar y por último si esto no fuera posible se realizará a través de la prensa. La persona tiene un máximo de 2 días para su contestación, en el caso de haber sido el proceso a través de medios de comunicación como es la prensa el accionado tiene 22 días para contestar.

La contestación y su contenido debe ser por escrito y contendrá todos los documentos habilitantes, es pertinente acotar que su pronunciación debe estar en el orden de hecho y derecho con las diferentes pruebas requeridas y el patrocinio de un abogado. Una vez concluido el proceso de notificación y contestación de la solicitud de visto bueno dentro de 3 días el Inspector de Trabajo debe citar a la diligencia de indagación con la finalidad de esclarecer los hechos.

Concluida la etapa de investigación de hechos, con una visión clara y panorámica de lo sucedido el Inspector de Trabajo emitirá la resolución o decisión en la cual negará o concederá la solicitud de visto bueno y, para ello, dispone de 3 días. Si después de haber realizado el Inspector de Trabajo la resolución una de las partes no se encuentra de acuerdo o está insatisfecha, esta tiene derecho de efectuar una apelación en el periodo de

3 días a partir de esto. Es bueno acotar que, la acción de solicitud de visto bueno tiene una prescripción en 1 mes y es a partir del momento en que se suscitó los hechos.

1.1.3.1. Apelación en vía administrativa

Si después de haber realizado el Inspector de Trabajo la resolución una de las partes no se encuentra de acuerdo o está insatisfecha, esta tiene derecho de efectuar una apelación en el periodo de 3 días a partir de esto. (Código de Trabajo , 2020).

1.1.3.2. Prescripción

Es bueno acotar que la acción de solicitud de visto bueno tiene una prescripción en 1 mes, es pertinente manifestar que esto es a partir del momento en que se suscitó los hechos (Galarza, 2021).

1.1.3.3. Competencia del recurso de apelación en vía administrativa

La competencia del Director Regional de Trabajo se encuentra prevista en el inciso segundo del artículo 3 del **Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2024-041** mismo que dispone que el Director Regional de Trabajo es competente para resolver recurso de apelación a la resolución de visto bueno emitida por los inspectores de trabajo en contra del trabajador. En referencia a esta temática se estima que con el recurso de apelación se puede cuestionar las resoluciones dictadas por el Inspector de Trabajo con las que no se está de acuerdo. Se trata de revocar el auto o autos con los que no se concuerda y solicitar una nueva resolución favorable a los intereses del trabajador. El recurso de apelación en la legislación ecuatoriana debe basarse en preceptos y pruebas establecidas que conlleven a la solución del conflicto.

El sustento legal por el cual rige el recurso de apelación se analiza en relación con el Acuerdo Ministerial y el Código de Trabajo en Ecuador. Primeramente, es necesario indicar que, la Constitución del Ecuador en el Art. 425 consagra que:

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 las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las



ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones, los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (p.152)

La Constitución del Ecuador en el Art. 424 consagra que: “esta es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (p.152). La Constitución del Ecuador en los artículos mencionados establece que jamás un acuerdo puede estar sobre la Ley. Se hace referencia que las personas solo pueden tener competencia de acuerdo con las facultades atribuidas.

1.1.3.4. El Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2024-041 Art.3

El acuerdo **MDT-2024-041** vulnera el derecho a la **seguridad jurídica**, al **debido proceso**, derecho a la **contradicción**, derecho a la **igualdad y no discriminación**, a la **motivación**, a la **tutela judicial efectiva**.

La seguridad jurídica se ha vulnerado ya que según dispone el Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041 con fecha 21 de marzo de 2024 emitido por la Dra. Ivonne Núñez Figueroa en su calidad de Ministra de Trabajo dispone que el **Director Regional de Trabajo tiene la competencia legal** para conocer, tratar y resolver recursos de apelación a la resolución de visto bueno emitida por los inspectores de trabajo en contra de los trabajadores acuerdo que se contrapone con lo dispuesto en el artículo 542 donde se detalla las atribuciones de las direcciones regionales del trabajo, dejando claro que la competencia de conocer la apelación a las resolución del visto bueno no es atribución del Director Regional de Trabajo

Es bueno acotar que solo en el caso de los trabajadores que presten servicio en el Cuerpo de Bomberos deben sujetarse a la competencia del artículo 623 del Código de Trabajo que manifiesta que los casos de visto bueno serán conocidos, también tramitados y por supuesto resueltos por el Director Regional de Trabajo de su jurisdicción. En todo caso, la apelación será conocida y resuelta por la Subsecretaría del Trabajo se su Ministerio.

1.1.3.5. El Código de Trabajo



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:

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, 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.
11. Las demás atribuciones determinadas por la ley...”

El Director Regional de Trabajo no tiene competencia ya que la ley no lo contempla y el acuerdo ministerial no puede estar por **ENCIMA DE LA LEY**. Aparte la



norma supletoria siendo el Código Orgánico General de Procesos no determina que el Director Regional de Trabajo tenga competencia para conocer o resolver recursos de impugnación ya que solamente tiene esa facultad los jueces del trabajo con forme lo dispone el segundo inciso del Art. 183 del Código de Trabajo “...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...”

Por esta razón, el Director Regional de Trabajo por no encontrarse dentro de sus atribuciones del artículo 542 del Código de Trabajo no es competente para conocer la apelación a un visto bueno.

El Art.183 del Código de Trabajo sobre la competencia del Juez de Trabajo consagra que: “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” (p.66).

En el Art 183 Código del Trabajo se mantiene que en los casos por los que se puede conceder un visto bueno en contra del trabajador según lo dispone el código de trabajo en los artículos 172 y 173 de este Código, es el inspector de Trabajo aquel que determina las causas de terminación del contrato, este niega o concede el visto bueno, es importante manifestar que también expresa que, dicha resolución dada por el inspector no quita el derecho de asistir donde el Juez Trabajo, este informe será apreciado con un criterio de carácter judicial basado en las diferentes pruebas expuestas en el juicio. (p.33)

Este articulado consagrado en el Código del Trabajo manifiesta claramente la competencia del Juez del Trabajo para poder emitir fallos dentro de la solución de conflictos laborales y dar por terminados de forma definitiva ciertos conflictos que pudieren presentarse dentro de este campo.

1.1.3.6. La Constitución del Ecuador



La Constitución del Ecuador nos manifiesta en sus artículos 424 y 425 siendo una norma suprema el orden jerárquico de aplicación de las normas por ende JAMÁS un acuerdo ministerial puede estar por encima de la LEY.

“... Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público...”

“...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 las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones, J los demás actos y decisiones de los poderes públicos. 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. La Jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados...”

La Constitución del Ecuador manifiesta en su artículo 226 que, los servidores públicos ejercerán solamente las competencias y facultades atribuidas en Constitución y la ley.

“...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 ce 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...”

Por tanto, se conoce como principio de legalidad y al no contemplar esas funciones en el artículo 542 del Código de Trabajo se deberá no considerar interpuesto el recurso de apelación. (p.)

En la Constitución de la República del Ecuador también se dice que: “el accionado y accionador pueden presentar escrita o verbalmente los diferentes argumentos y también las razones, replicar los argumentos de la otra parte y contradecir las que se presenten en su contra (p.36).

1.1.3.7. Instancia administrativa

La instancia administrativa de apelación de visto bueno para algunos considera bueno y para otros poco eficiente, se sostiene que se trata, en realidad, de un remedio que se aparta de los recursos para, garantizar la validez de la legalidad y proteger los derechos subjetivos y los intereses legítimos de los trabajadores y, por otro lado, con el fin de garantizar el control de la legalidad y la eficacia del procedimiento. Se trata de un instrumento susceptible de control por parte de la autoridad judicial (Gallardo et al, 2022). El recurso de apelación no sólo brinda a los ciudadanos la oportunidad de impugnar los actos administrativos, sino que también contribuye a equilibrar la relación trabajador y empleador, ya que, este último, posee un poder significativo. La existencia de mecanismos de impugnación, como los recursos de apelación, contribuye a garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la protección de los derechos (Enríquez, 2019). La poca claridad en la legislación ecuatoriana respecto de las repercusiones de la demora o respuesta a un recurso de apelación plantea un problema importante, generando incertidumbre en los ciudadanos y menoscaba el debido proceso y los derechos fundamentales. También la ausencia de disposiciones claras compromete la eficacia y legitimidad de los recursos, lo que dificulta aún más el ejercicio de calidad de los derechos especialmente cuando se trata de impugnar decisiones que inciden directamente en aspectos legales. La necesidad de abordar las incoherencias legales se vuelve imperativa para garantizar la protección del trabajador (Osorio, 2024). El derecho al trabajo tiene su base en las normativas de carácter legal frente a lo laboral, teniendo deberes y

obligaciones que deben ser cumplidas bajo normativas claras y precisas, esto es un concepto que infiere a empleados y empleadores (Enríquez, 2019).

1.1.3.8. Gestión del Director Regional de Trabajo

El Director Regional de Trabajo no tiene competencia sobre asuntos de apelación de visto bueno, ya que, la ley no lo contempla. Aparte la norma supletoria siendo el Código Orgánico General de Procesos no determina que el Director Regional de Trabajo tenga conocimiento de resolver recursos, debido que, solamente tiene esa facultad los Jueces del Trabajo conforme lo dispone el segundo inciso del Art. 183 del Código de Trabajo que mantiene que lo dicho por el Inspector de Trabajo no quita el derecho de las personas de concurrir ante el Juez del Trabajo y que lo expuesto solo tendrá valor de informe que se lo estimará con criterio judicial con las pruebas presentadas. El Director Regional de Trabajo representa a la región de residencia, específicamente su tarea es velar por el correcto cumplimiento de la misión de cada organización, claro está bajo su competencia, es importante manifestar que debe gestionar las diferentes políticas en beneficio colectivo y los procedimientos a su cargo, donde el fin es dar calidad y eficacia (Dirección Regional de Trabajo, 2024).

1.1.3.9. Gestión administrativa

El Director Regional de Trabajo es la instancia administrativa superior que se dedica a coordinar las correctas relaciones laborales en un marco del buen vivir, donde pone de manifiesto y ejecución de políticas y normas organizacionales frente a la promoción del empleo, el diálogo y la interrelación social (Código de Trabajo , 2020).

1.2. Limitación en materia administrativa

Muchas de las veces las personas o trabajadores se ven afectados por conductas administrativas que adolecen de normas jurídicas, es decir, se encuentran dentro de un contexto violatorio del orden legal, por esta importante razón en la mayoría de los casos los trabajadores recurren a la vía judicial para presentar una impugnación a la resolución de visto bueno emitida por el inspector de trabajo en contra del trabajador ya que el cargo de Director Regional de trabajo por lo general es de carácter político, consecuentemente, tiene una limitación jurídica, ya que, muchas de las veces este cargo puede ocupar



cualquier persona que no tenga conocimiento jurídico de los conflictos laborales (Gordillo, 2024).

1.2.1. Instancia Judicial

En el artículo 2 del Código de Trabajo en Ecuador se consagra al trabajo como un derecho, basadas en limitaciones que se encuentran dadas en la Constitución de la República y las leyes pertinentes (Código de Trabajo , 2020).

1.2.1.1. Importancia del Juez de Trabajo

Es el Consejo de la Judicatura el que determina el número de jueces de trabajo, así como especifica su competencia. Le corresponde a este la resolución de conflictos laborales de acuerdo con el Código Orgánico de la Función Judicial (2022) sobre el Principio de Imparcialidad manifiesta que:

El actuar de los jueces de esta función deberá ser con total imparcialidad, con equidad y respeto ante las normas y las leyes en cualquier proceso que estos tengan, los jueces solucionarán siempre sobre las pretensiones y objeciones expresadas por los interesados, basados en la Constitución del Ecuador, los instrumentos internacionales de derechos humanos, instrumentos internacionales ratificados por el Estado, sobre todo bajo la ley y las correspondientes pruebas entregadas por las partes. (p.3)

En los procesos laborales, la falta de competencia del juez sólo podrá invocarse como excepción previa. Las controversias que surjan de un contrato o relación de trabajo serán resueltas por las autoridades conforme al procedimiento que en ellos se señale. Los informes y certificaciones de organismos públicos y privados constituirán prueba; pero cualquiera de las partes podrá pedir, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos. En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes en el proceso han litigado temerariamente o con mala fe, las sancionará con una multa de cinco hasta veinte salarios mínimos básicos unificados para los trabajadores en general (Zona Legal, 2024).

1.2.1.2. La competencia

En materia administrativa definimos que como la capacidad legal que tienen las autoridades y organismos de la administración pública para actuar dentro de su ámbito de atribuciones y responsabilidades. Es un concepto fundamental en el derecho, ya que



garantiza que las actuaciones de la administración sean legítimas, respetando los límites legales y organizativos establecidos en la ley

En materia definimos como la facultad que tiene la autoridad, juez o magistrado de una rama jurisdiccional que tiene para ejercer la jurisdicción, la facultad de administrar justicia en determinados asuntos y dentro de cierto territorio. La competencia le otorga a cada juez el poder de conocer determinada porción de asuntos, mientras que la jurisdicción corresponde a todos los jueces de la respectiva rama, en conjunto, y comprende todos los asuntos adscritos a ésta (civiles, penales, laborales, contencioso-administrativos, fiscales, militares, eclesiásticos, respectivamente).

1.2.1.3. La competencia en el derecho ecuatoriano

La Constitución de la República del Ecuador consagra la libertad de contratación y la libertad de desarrollar actividades económicas, las cuales requieren desarrollarse en un entorno de libre competencia.

La Constitución sienta las bases para garantizar la competencia en los mercados:

Artículo 304, numeral 6: El Estado, como parte de su política comercial, evitará las prácticas monopólicas y oligopólicas, particularmente en el sector privado, y otras que afecten el funcionamiento de los mercados.

Artículo 334, numeral 1: El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, evitando la concentración o acaparamiento de factores y recursos productivos, promover su redistribución y eliminar privilegios o desigualdades en el acceso a ellos.

Artículo 52: Garantiza el derecho de las personas a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características.

Artículo 335: El Estado deberá establecer los mecanismos de sanción para evitar cualquier práctica de monopolio y oligopolio privados, o de abuso de posición de dominio en el mercado y otras prácticas de competencia desleal.

Artículo 336: Se asegurará la transparencia y eficiencia en los mercados y fomentará la competencia en igualdad de condiciones y oportunidades.

El marco normativo del derecho de la competencia ecuatoriano está conformado por: la Constitución, la LORCPM y su Reglamento y las resoluciones que emita la SCE de conformidad con sus competencias.

1.2.2. Origen de la competencia administrativa en Ecuador

La competencia administrativa en Ecuador se origina en la Constitución Política de 1979, que estableció los principios de descentralización y desconcentración. Estos principios se crearon para distribuir de manera equitativa los recursos y servicios públicos.

La competencia administrativa es la capacidad de tomar decisiones y hacer efectivos los fines públicos para el interés general. Las competencias deben estar expresas en las normas que regulan la administración. En Ecuador, la administración pública está regulada por el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva (ERJAFE), publicado en 1994. En 2008, la Constitución de la República del Ecuador estableció que la administración pública debe estar enfocada en el servicio comunitario.

1.2.2.1. Origen

La competencia en nuestra legislación nace de un marco legal robusto liderado por la Constitución y leyes específicas, orientado a garantizar una administración pública organizada, eficiente y responsable. La competencia en el Ecuador tiene su origen en los siguientes instrumentos y principios legales:

En la Constitución de la República del Ecuador: Es la norma suprema del país (vigente desde 2008) y establece los principios básicos de organización, descentralización y

desconcentración de las competencias entre los niveles de gobierno (nacional, regional, provincial, cantonal y parroquial).

Define los ámbitos de acción de los órganos administrativos y garantiza que la asignación de competencias respete los principios de legalidad, eficiencia y transparencia.

1.2.2.2. Clasificación de la competencia

- **Competencia por materia**

Se debe determinar tomando en cuenta la naturaleza de la acción y no la relación jurídica sustancial entre las partes. En el sistema jurídico ecuatoriano, por regla general, la competencia de los órganos jurisdiccionales por razón de la materia se distribuye entre diversos tribunales, a los que se les asigna una especialización, lo que da origen a la existencia de tribunales agrarios, civiles, fiscales, penales, del trabajo, etc, y que a cada uno de ellos les corresponda conocer de los asuntos relacionados con su especialidad. Si tal situación da lugar a un conflicto de competencia, éste debe resolverse atendiendo exclusivamente a la naturaleza de la acción, lo cual, regularmente, se puede determinar mediante el análisis cuidadoso de las prestaciones reclamadas, de los hechos narrados, de las pruebas aportadas y de los preceptos legales en que se apoye la demanda, cuando se cuenta con este último dato, pues es obvio que el actor no está obligado a mencionarlo

1.2.2.3. En el Código Orgánico Administrativo (COA)

Es el cuerpo normativo que organiza y regula el ejercicio de la función administrativa, incluidas las competencias de las entidades públicas, el procedimiento administrativo y el control de los actos administrativos. Según el COA, las competencias se deben ejercer conforme a los principios de legalidad, eficacia, jerarquía y responsabilidad.

1.2.2.4. Leyes especiales

Determinan competencias específicas para instituciones y autoridades en áreas concretas (por ejemplo, salud, educación, obras públicas).



1.2.2.5. Las competencias en el ámbito administrativo

Esta competencia puede ser ejercida si están explícitamente previstas en una norma jurídica. Este principio asegura que las autoridades no actúen fuera de los límites establecidos por la ley.

1.2.2.6. Finalidad de la competencia administrativa

Legalidad y legitimidad: Que las actuaciones administrativas estén respaldadas por la ley.

1.2.2.7. Competencias administrativas según el nivel de gobierno

En Ecuador, la asignación de competencias está descentralizada y regulada por la Constitución y leyes complementarias:

1.2.2.8. Gobierno central

Encargado de competencias exclusivas como la política exterior, defensa, seguridad y sistemas nacionales (educación, salud, etc.).

1.2.2.9. Gobiernos autónomos descentralizados (GAD):

Provincias, cantones y parroquias tienen competencias propias definidas en la Constitución y la Ley Orgánica de Régimen de Descentralización. Por ejemplo, los municipios son responsables de servicios básicos, planificación urbana y gestión ambiental.

1.3. Revisión de legalidad de sustento de resolución

Una de las partes fundamentales es el Director Regional de Trabajo quien realiza la verificación de la legalidad de la causa de visto bueno y también coherentemente si está debidamente motivada, es pertinente acotar que este debe constatar si los procedimientos administrativos se cumplieron bajo el amparo de la Ley, es decir si la decisión del inspector de trabajo se apoyó en preceptos claros y pruebas concretas.

En el Art. 76 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) se manifiesta que: “las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria” (p.35). De igual forma



en el mismo artículo en el numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) literal m sobre el derecho de las personas a la defensa expresa que: “recurrir el fallo o resolución en el que se decidan sobre sus derechos” (p.36).

En el Art 183 Código del Trabajo (2023) se mantiene que en los casos dados en los artículos 172 y 173 de este Código, es el inspector de Trabajo aquel que determina las causas de terminación del contrato, este niega o concede el visto bueno, es importante manifestar que también expresa que, dicha resolución dada por el inspector no quita el derecho de asistir donde el Juez Trabajo, este informe será apreciado con un criterio de carácter judicial basado en las diferentes pruebas expuestas en el juicio. (p.33)

Este articulado consagrado en el Código del Trabajo manifiesta claramente la competencia del Juez del Trabajo para poder emitir fallos dentro de la solución de conflictos laborales y dar por terminados de forma definitiva ciertos conflictos que pudieren presentarse dentro de este campo.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) también se dice que: “el accionado y accionador pueden presentar escrita o verbalmente los diferentes argumentos y también las razones, replicar los argumentos de la otra parte y contradecir las que se presenten en su contra (p.36). La Constitución de la República del Ecuador (2008) de forma textual expresa que:

El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. (p.62)

Los artículos expresados anteriormente otorgan soporte a la gestión jurídica del Juez de Trabajo dentro del marco legal para la resolución de conflictos brindándole la facultad para emitir juicios de valor y fallos adecuados.

1.3.1. Enfoque científico



1.3.1.1. Inaplicabilidad del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041

El artículo 542 del Código de Trabajo no incluye dentro de las competencias del Director Regional de Trabajo la resolución de apelaciones relacionadas con el visto bueno. El Código Orgánico General de Procesos tampoco otorga esta facultad.

1.3.1.2. Vulneración de derechos constitucionales

El artículo 183 del Código de Trabajo confirma que las decisiones del Inspector de Trabajo pueden ser valoradas judicialmente, limitando su alcance a informes administrativos. Análisis de cómo el acuerdo ministerial contradice los artículos 424, 425 y 226 de la Constitución.

1.3.1.3. Consecuencias prácticas de la inaplicabilidad

Impacto en los trabajadores y empleadores frente a resoluciones administrativas contrarias a derecho.

1.3.1.4. Seguridad jurídica y debido proceso

La reforma propuesta al inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, responde a la evidente falta de competencia del Director Regional de Trabajo en asuntos relacionados con el recurso de apelación del visto bueno, lo cual vulnera principios constitucionales y normativos de jerarquía superior, como lo dispone el Art. 183 del Código de Trabajo, que establece que las resoluciones de los inspectores del trabajo solo tienen carácter de informe y que las causas aducidas deben ser calificadas por jueces laborales, quienes poseen la única facultad legal para emitir fallos definitivos; esta contradicción al marco legal se agrava por el hecho de que el artículo 542 del Código de Trabajo no contempla dentro de las atribuciones del Director Regional la resolución de recursos de apelación, evidenciando que el Acuerdo Ministerial, al estar por debajo de



la Constitución y el Código de Trabajo en la jerarquía normativa establecida en los artículos 424 y 425 de la Constitución, carece de eficacia jurídica al contradecir principios de supremacía constitucional, legalidad y debido proceso, lo que resalta la necesidad de eliminar dicha atribución y garantizar la correcta aplicación de los procedimientos laborales en el marco de los derechos fundamentales.

2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente estudio se realizó con una metodología cualitativa, Hernández, Fernández y Baptista (2018) expresan que: “extrae significado de los datos y no necesita reducirlos a valores ni analizarlos estadísticamente” (p.10). Aportó en la investigación en cuanto a la competencia del recurso de apelación y la resolución del visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo como variables de la indagación.

Se basa en la problemática y la aborda a través de la recolección y análisis de datos que sirven como base jurídica. Según Salas (2020), “existe un mayor interés por analizar y profundizar en los estudios de caso en la investigación cualitativa, sin que esto suponga una pérdida de rigor científico” (p.1). Es pertinente acotar que a través de la investigación cualitativa se buscó el entendimiento de la dinámica del problema en cuanto a la existencia del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 y artículo 183 del código del trabajo, el cual genera una incoherencia entre el Acuerdo y Ley relacionado con la apelación del visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo.

El tipo de investigación fue de carácter documental llamada bibliográfica, que se distingue por la determinación de la correcta literatura que aporta al trabajo y da soporte como fuente de conocimiento. Su objetivo principal fue recopilar datos relevantes referidos a la competencia del recurso de apelación a la resolución de visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo a partir de información de fuentes confiables como artículos, libros, revistas, documentos, páginas web entre otros (Reyes y Carmona, 2020).

Hablar de investigación empírica es referirse a procedimientos establecidos que sirvieron para el estudio de las normas explícitas jurídicas mediante la recolección sistemática de datos referidos a la competencia del recurso de apelación y la resolución del visto bueno en concomitancia con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 y su inaplicabilidad



frente al artículo 183 del Código del Trabajo en función de su análisis con documentos legales de competencia (Letelier, 2023).

El presente trabajo se basó en un enfoque descriptivo el cual mantiene que los estudios de este tipo buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; en estas circunstancias es necesario indicar que, detalla la normativa legal y su aplicación en la resolución de conflictos laborales, teniendo en cuenta la inaplicabilidad del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 (Hernández, Fernández y Baptista, 2018, pág. 80). En general, las investigaciones descriptivas no requieren hipótesis porque su objetivo principal es describir o caracterizar cualidades, determinar características, elementos y rasgos significativos de cualquier fenómeno en estudio, no evaluar la validez o falsedad de una conclusión o teoría (Maldonado, 2018).

Se apoyó también la investigación en el método exegético, hermenéutico y analítico. El primero se refiere a la interpretación del derecho, es decir, de los textos jurídicos, pero de una manera muy objetiva y clara, explícitamente en función de la normativa en cuanto a la competencia del recurso de apelación del visto bueno. (Estupiñan, 2021). La segunda, expresa la clarificación de la conceptualización del derecho, la hermenéutica examina e interpreta de manera jurídica las normas y, por ello, contribuyó con la minimización de la ambigüedad aportando al entendimiento de las leyes y normas que rigen la solución de los conflictos laborales y su competencia (Sendín, 2023).

En cuanto al método analítico Sosa (2020) mantiene que: “consiste en la búsqueda de explicaciones universales de los fenómenos sociales a partir del estudio de casos” (p.15). Contribuyó en el análisis de las partes fundamentales del problema y los estudios de caso con la finalidad de estudiar cada elemento relacionado con la competencia de apelación a la resolución de visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo y su proceso (Ibáñez, 2017).

A través de la técnica de análisis de estudio de casos se pudo recopilar información muy relevante relacionada con dos aspectos fundamentales respecto al proceso de visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo y la apelación en caso de que cualquiera de las partes no se encuentre satisfecho con lo resuelto y la inaplicabilidad del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 (Perafán et al, 2023).



A través de la entrevista como técnica de extracción de información y cuya herramienta es la guía de entrevista se tuvo la oportunidad para cinco profesionales del derecho como son tres abogados en libre ejercicio, un juez de trabajo y un inspector del trabajo compartan experiencias, conocimientos, sentimientos, creencias y pensamientos jurídicos en función del recurso de apelación ante la Dirección Regional de Trabajo de la resolución de visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo (Troncoso y Amaya, 2016).

3. Resultados

Para el mejor entendimiento se presenta matrices de doble entrada donde se indica los casos referidos a la apelación del recurso de visto bueno, exponiendo sus partes principales y características esenciales.

Es importante mencionar que, los resultados se encuentran dentro del contexto de inaplicabilidad del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 en relación a su literatura, ya que, este no puede estar por encima de la Ley que para este caso en particular es el Código del Trabajo y la Constitución del Ecuador, en este sentido, es pertinente mencionar que los casos presentados datan de un aspecto fundamental y es que después de haber sido emitidos el visto bueno en contra de él o la trabajador por el Inspector de Trabajo, los trabajadores han presentado el recurso de apelación y los inspectores han elevado sus expedientes a su superior (Director Regional de Trabajo) y al no existir un pronunciamiento favorable sobre la apelación los ex trabajadores deciden acudir ante el Juez Trabajo como autoridad competente para conocer las impugnaciones al visto bueno. A continuación, se presenta la información.

Tabla 1

Resultado casos de vistos buenos apelados ante la Dirección Regional de Trabajo

No de caso	Fecha de inicio	Fecha de resolución	Trabajador	Empleador	Causales	Resolución	Resultado
3153992023DECI Quito	5 abril de 2023	12 de julio			Acoso laboral No existió conciliación de las partes en la mediación en la audiencia única en la Unidad Judicial de Trabajo	Concede el visto bueno a favor del empleador	El Director Regional de Trabajo falla en contra del trabajador y presenta el recurso de apelación ante el Director del trabajo pero el empleador presenta un escrito indicando que dicha apelación es inaplicable pro que va en contra del código de trabajo y dicho director la acepta. El trabajador ante esta negativa presenta una impugnación a la resolución del visto bueno ante el la Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito.

Tabla 2

Resultado casos de vistos buenos apelados ante la Dirección Regional de Trabajo

No de caso	Fecha de inicio	Fecha de resolución	Trabajador	Empleador	Causales	Resolución	Resultado
328921-2024DRTSPG uayaquil	11 de junio de 2024	12 de julio de 2023			-La obligaron a tomar vacaciones -Acoso laboral. -Le sacaron de su puesto asignándole tareas humillantes. La empresa, por su parte, niega estas acusaciones	Concede el visto bueno a favor del empleador Se recuerda a las partes su derecho de actuar conforme a lo establecido en el Art. 14 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 y de acudir a la vía judicial si no están conformes con la resolución, según e Se autoriza a la accionante a terminar la relación laboral Se dispone el archivo del expediente	El Director Regional de Trabajo falla en contra del trabajador y presenta el recurso de apelación ante el Director del trabajo pero el empleador presenta un escrito indicando que dicha apelación es inaplicable pro que va en contra del código de trabajo y dicho director la acepta. El trabajador ante esta negativa presenta una impugnación a la resolución del visto bueno ante el la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Guayaquil



Tabla 3

Resultado casos de vistos buenos apelados ante la Dirección Regional de Trabajo

No de caso	Fecha de inicio	Fecha de resolución	Trabajador	Empleador	Causales	Resolución	Resultado
305828-2021 DRTSPG Guayaquil	3 de enero de 2022	1 de febrero de 2022			Reducción de su salario en un 30% sin justificación Afectación económica Afectación tipo emocional Trato discriminatorio Trabajo fuera de sus responsabilidades Hostigamiento Falta de convocatorias a reuniones importantes. La parte demandada niega las acusaciones de acoso y de incumplimiento de pagos. Alega que la reducción de salarios se realizó conforme a las disposiciones de la Ley de	El inspector concluye que la parte demandada no cumplió con lo estipulado en el Acuerdo Ministerial Nro. 133-2020, ni justificó debidamente la reducción de la jornada y el salario. Concede el visto bueno a favor del empleador Basado en el causal 2 del art. 173 del Código del Trabajo.	El Director Regional de Trabajo falla en contra del trabajador y presenta el recurso de apelación ante el Director del trabajo pero el empleador presenta un escrito indicando que dicha apelación es inaplicable pro que va en contra del código de trabajo y dicho director la acepta. El trabajador ante esta negativa presenta la impugnación a la resolución del visto bueno ante el la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Guayaquil



					Apoyo Humanitario debido a la crisis económica		
--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 4
Resultado casos de vistos buenos apelados ante la Dirección Regional de Trabajo

No de caso	Fecha de inicio	Fecha de resolución	Trabajador	Empleador	Causales	Resolución	Resultado
------------	-----------------	---------------------	------------	-----------	----------	------------	-----------



17371202301621 Quito	9/07/2024	La Impugnación sigue en proceso en una unidad judicial de Trabajo correspondiente			Quien alega que su relación laboral con la institución ha finalizado por una causal de visto bueno, solicitando una serie de indemnizaciones y compensaciones. Solicita la impugnación del visto bueno. Respecto a la solicitud de indemnización por estabilidad laboral, que según la actora sería de \$xxx, la defensa argumenta que tampoco procede esta reclamación. Según el Código de Trabajo, el desahucio se refiere a la notificación de una de las partes de su intención de dar por finalizado el contrato, hecho que no ha ocurrido. El abogado de la parte actora también cuestiona las pruebas presentadas por la demandante. La defensa concluye solicitando al juez que rechace en su totalidad la demanda. Finalmente, el abogado de la parte actora solicita una inspección judicial del lugar de trabajo de la actora para verificar que el centro de	El Director Regional de Trabajo falla en contra del trabajador y presenta el recurso de apelación ante el Director del trabajo pero el empleador presenta un escrito indicando que dicha apelación es inaplicable pro que va en contra del código de trabajo y dicho director la acepta. El trabajador ante esta negativa presenta la impugnación a la resolución del visto bueno ante el la	El Director Regional de Trabajo falla en contra del trabajador y presenta el recurso de apelación ante el Director del trabajo pero el empleador presenta un escrito indicando que dicha apelación es inaplicable pro que va en contra del código de trabajo y dicho director la acepta. El trabajador ante esta negativa presenta la impugnación a la resolución del visto bueno ante el la Unidad Judicial de
-------------------------	-----------	---	--	--	--	--	---



					salud sigue operando normalmente, refutando así las alegaciones de la ley.	Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito	Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito
--	--	--	--	--	--	--	---

Tabla 5

Resultado casos de vistos buenos apelados ante la Dirección Regional de Trabajo

No de caso	Fecha de inicio	Fecha de resolución	Trabajador	Empleador	Causales	Resolución	Resultado
------------	-----------------	---------------------	------------	-----------	----------	------------	-----------



09286202409432 Guayaquil	14/08/2024	La Impugnación sigue en proceso en una unidad judicial de Trabajo correspondiente			En la presente una Acción de protección dirigido al Juez Constitucional de la Unidad Judicial Multicompetente en Guayaquil, dentro de la Acción de Protección No. 09286-2024-09432, Se menciona que el empleador no ha sido incluido como parte demandada en la acción de protección, lo que vulnera el derecho al debido proceso. La defensa enfatiza que los actos administrativos, como la resolución del Visto Bueno, gozan de presunción de legitimidad y ejecutoriedad. en armonía con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-041,	Resolución judicial	El Director Regional de Trabajo falla en contra del trabajador y presenta el recurso de apelación ante el Director del trabajo pero el empleador presenta un escrito indicando que dicha apelación es inaplicable pro que va en contra del código de trabajo y dicho director la acepta. El trabajador ante esta negativa presenta una impugnación a la resolución del visto bueno ante el la Unidad Judicial de Trabajo. El trabajador impugno el visto bueno en la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Guayaquil
-----------------------------	------------	---	--	--	---	---------------------	---



Tabla 6

Resultado casos de vistos buenos apelados ante la Dirección Regional de Trabajo

No de caso	Fecha de inicio	Fecha de resolución	Trabajador	Empleador	Causales	Resolución	Resultado
09359202200983 Guayaquil	17/05/2022	19/07/2023			En el contexto del litigio, el trabajador presentó una demanda ante la Unidad Judicial de Trabajo, solicitando un visto bueno a favor del trabajador tras sufrir acoso laboral y una reducción injustificada del 30% en su salario. Durante la fase de conciliación, a través del representante legal de la empresa,	El juez que presidió el caso declaró válido el acuerdo conciliatorio, considerando que ambas partes se mostraron satisfechas y que el acuerdo cumplió con los principios de la legislación vigente.	El Director Regional de Trabajo falla en contra del trabajador y presenta el recurso de apelación ante el Director del trabajo pero el empleador presenta un escrito indicando que dicha apelación es inaplicable pro que va en contra del código de trabajo y dicho director la acepta. El trabajador ante esta negativa presenta una impugnación a la resolución del visto bueno ante el la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Guayaquil



					llegaron a un acuerdo con trabajador, reconociendo una compensación económica		
--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Conflictos laborales de visto bueno



3.1. Análisis de casos

El presente estudio analiza tres casos de apelaciones de visto bueno en vía administrativa y ante el Director Regional del Trabajo, un mecanismo legal dispuesto en el inciso segundo artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, utilizado para la resolución de conflictos laborales en Ecuador. Para lo cual se analizó tres casos de apelaciones de vistos buenos de trabajadores ante el Ministerio del Trabajo los cuales detallo a continuación: 3153992023DECI, 328921-2024DRTSPG. Mismos que fueron en apelados en los años 2022.2023 y 2024 en las ciudades de Quito y Guayaquil, además se hace el análisis de los casos en mención en vía judicial

Se realizó un estudio empírico de los tres casos de apelaciones de visto bueno en vía administrativa, recopilando información sobre las causales alegadas, las resoluciones administrativas y las decisiones judiciales posteriores. Este enfoque permite identificar patrones comunes y evaluar las implicaciones legales y sociales de estos conflictos.

Para el estudio del procedimiento en vi administrativa y en vía judicial y se llegó a a determinar dos factores que detallamos a continuación:

3.1.1. Limitaciones en vía administrativa

La vía administrativa, aunque rápida y menos costosa, tiene desventajas importantes:

- Presunción de Legitimidad de los Actos Administrativos: Los actos administrativos, como el visto bueno, gozan de presunción de legitimidad y ejecutoriedad, lo que dificulta su impugnación sin acudir a una instancia judicial.
- Alcance Limitado de las Resoluciones: Las decisiones administrativas suelen centrarse en aspectos formales, dejando de lado una evaluación integral de los daños causados al trabajador.

3.2. Resultados del análisis de casos

Con este estudio podemos decir que, de los casos estudiados todos demuestran que la vía administrativa no logró resolver los problemas planteados, lo que llevó a las partes involucradas de los tres casos a acudir a la vía judicial. Las causales principales incluyeron acoso laboral, reducción injustificada de salario, discriminación y desacuerdos sobre indemnizaciones. Este estudio destaca las limitaciones del procedimiento administrativo y la

necesidad de una mayor efectividad en la aplicación de las normativas laborales, diversos factores legales, emocionales y económicos demuestran que la vía judicial ofrece mayores ventajas en muchos aspectos.

Este estudio demuestra que las partes en vía administrativa NO lograron satisfacer a las partes, quienes optaron por la impugnación judicial como último recurso.

3.3. Análisis de los resultados de las preguntas

-
- | | |
|---|--|
| 1. ¿Cómo se aborda en la legislación ecuatoriana el conflicto entre la competencia del Director Regional de Trabajo y la del Juez de Trabajo respecto a la resolución de recursos de apelación de visto bueno? | Como análisis diríamos que los profesionales del derecho argumentan que el Director Regional de Trabajo es tiene la competencia para emitir la resolución inicial sobre el visto bueno ya que argumentan que este actúa en una primera instancia, mientras que el Juez de Trabajo vela por el estricto cumplimiento de las normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores además manifestaron que el sistema jurídico ecuatoriano ha establecido un mecanismo de doble instancia para garantizar la justicia en los casos de despido laboral, otorgando a los trabajadores la posibilidad de apelar las decisiones administrativas ante un juez. |
| 2. ¿Qué implicaciones tiene para los trabajadores presentar apelaciones en vía administrativa, considerando | Luego del análisis realizado diríamos que para los trabajadores al presentar la apelación presenta varios desafíos que pueden limitar su efectividad. Estos |

el plazo de prescripción y los derechos fundamentales involucrados?

desafíos incluyen plazos cortos para presentar las apelaciones, la posibilidad de que los procesos se dilaten, la vulneración de derechos fundamentales y, en algunos casos, costos legales adicionales para los trabajadores. En resumen, el artículo destaca que el acceso a la justicia a través de las vías administrativas puede ser limitado y complejo para los trabajadores.

3. ¿De qué manera el principio de supremacía constitucional impacta la validez y aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041?

En esta pregunta hubo varios criterios, pero podemos decir que el principio de supremacía constitucional en Ecuador garantiza que la Constitución sea la norma máxima del país y que cualquier otra norma, como el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, debe ajustarse a ella. Si alguna disposición de este acuerdo contradice la Constitución, será considerada nula e inaplicable. Este principio asegura que los derechos fundamentales de los ciudadanos, incluidos los derechos laborales, estén protegidos y que ninguna norma inferior pueda vulnerarlos. En caso de conflicto, los jueces tienen la obligación de aplicar directamente la Constitución y declarar nula la norma infra constitucional.

4. **¿Cuáles son los desafíos legales y administrativos derivados de la falta de claridad en las competencias del Director Regional de Trabajo frente a los procedimientos de visto bueno?** Luego del análisis realizado diríamos que el mayor desafío para los Directores Regionales de Trabajo es la resolución de las apelaciones a los vistos buenos ya que el acuerdo es inaplicable. Para solucionar esta problemática, es necesario realizar reformas legales que delimiten claramente las competencias de las diferentes autoridades involucradas, así como fortalecer las instituciones y capacitar a los funcionarios para garantizar un sistema laboral más justo y eficiente.
5. **¿Qué papel juega el debido proceso en la garantía de los derechos de los trabajadores al momento de impugnar decisiones administrativas relacionadas con el visto bueno?** De las respuestas obtenidas diríamos que el debido proceso es un derecho fundamental que garantiza la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en el contexto de los procedimientos administrativos como el visto bueno, ya que este principio asegura que los trabajadores tengan la oportunidad de ser escuchados, de defender sus intereses y de que las decisiones que les afecten sean tomadas de manera justa, imparcial y transparente. El debido proceso no solo se limita a un conjunto de normas abstractas, sino que se traduce en derechos concretos para los

trabajadores, como el derecho a la defensa, a la imparcialidad y a la motivación de las decisiones.

Fuente: Cuestionamientos

Conclusiones

1. Se concluye que el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, **NO** otorga al Director Regional de Trabajo la competencia para resolver recursos de apelación sobre las resoluciones de visto bueno emitidas por los inspectores de trabajo, se fundamenta en una contradicción con varias normas superiores del ordenamiento jurídico ecuatoriano. En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador establece en sus artículos 424 y 425 que la Constitución prevalece sobre cualquier otra norma, incluyendo acuerdos ministeriales. Esta disposición implica que el Acuerdo Ministerial no puede contravenir lo establecido por la Constitución ni las leyes orgánicas, como el Código de Trabajo, que regula específicamente las competencias del Director Regional de Trabajo y no le otorga la facultad de resolver apelaciones sobre las resoluciones de visto bueno. Además, el artículo 542 del Código de Trabajo detalla las atribuciones de las Direcciones Regionales de Trabajo, pero no incluye la facultad de conocer apelaciones respecto a decisiones de los inspectores de trabajo. Esta falta de competencia en la legislación laboral se ve reforzada por el artículo 183 del mismo Código, que establece que las resoluciones de los inspectores de trabajo deben ser impugnadas ante un juez de trabajo, quien es la autoridad competente para conocer y resolver estos recursos. En consecuencia, el recurso de apelación debe ser resuelto por una instancia judicial y no por una autoridad administrativa como el Director Regional de Trabajo. El Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, al otorgar competencias al Director Regional de Trabajo que no están previstas en la legislación vigente, vulnera principios constitucionales fundamentales, como la seguridad jurídica, el debido proceso, el derecho a la motivación y la tutela judicial efectiva. Asignar tales competencias a una autoridad administrativa sin la debida autorización legal podría generar inseguridad jurídica, lo que afectaría tanto a los empleadores



como a los trabajadores, especialmente en lo que respecta al ejercicio de derechos fundamentales. De este modo, el inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 contraviene el principio de legalidad, que exige que las competencias de las autoridades sean definidas y delimitadas exclusivamente por la ley. Esta contradicción con la jerarquía normativa y el principio de legalidad hace que el mencionado artículo sea inaplicable, pues desvirtúa la estructura del ordenamiento jurídico, afectando tanto el ejercicio de los derechos laborales como la seguridad jurídica en el ámbito del derecho del trabajo en Ecuador. Por lo tanto, este desacuerdo entre el marco normativo y el Acuerdo Ministerial pone de relieve la necesidad de armonizar las disposiciones legales y administrativas, respetando el principio de jerarquía normativa y asegurando que las atribuciones de cada autoridad estén claramente delimitadas por la ley.

2. Se concluye que la reforma del inciso segundo del artículo 3 del del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 es esencial para restablecer la legalidad y coherencia dentro del marco normativo ecuatoriano en materia laboral. Este acuerdo, al otorgar al Director Regional de Trabajo competencias no previstas en el Código de Trabajo, vulnera principios fundamentales consagrados en la Constitución, como el principio de legalidad, al asignar atribuciones que no están contempladas en la ley. Esto afecta la transparencia y eficacia del sistema judicial laboral, al tiempo que genera inseguridad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores, ya que permite que una autoridad administrativa decida sobre la validez de un visto bueno. Por lo tanto, la reforma del inciso segundo del artículo 3 de este acuerdo es crucial para garantizar que las resoluciones sobre el visto bueno se ajusten a la legalidad, asegurando el acceso a la justicia y el respeto a los derechos laborales establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo. al mismo tiempo que protege principios fundamentales como el derecho a la seguridad jurídica, el debido proceso y la tutela judicial efectiva. De acuerdo con el artículo 183 del Código de Trabajo, la competencia para resolver disputas sobre el visto bueno corresponde exclusivamente

a los jueces laborales, y no a una instancia administrativa como el Director Regional de Trabajo. La asignación de esta competencia fuera del ámbito judicial, además, el Acuerdo contraviene disposiciones constitucionales que establecen que las autoridades solo pueden ejercer competencias expresamente atribuidas por la ley. Al no ajustarse a la normatividad superior, el acuerdo vulnera derechos esenciales y compromete la adecuada administración de justicia en los conflictos laborales. Por tanto, su reforma del inciso segundo del artículo 3 del acuerdo en mención resulta fundamental para restablecer el orden legal y proteger los derechos de los trabajadores, asimismo la atribución conferida al Director Regional de Trabajo por el Acuerdo Ministerial no solo es incompatible con el marco normativo vigente, sino que también infringe derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al debido proceso, la tutela judicial efectiva y la motivación de las resoluciones administrativas. La reforma del inciso segundo del artículo 3 del acuerdo no solo restablecería el cumplimiento de la ley, sino que garantizaría un proceso de apelación más transparente y justo, con la intervención de autoridades especializadas en la materia, contribuyendo a la estabilidad y seguridad jurídica, elementos clave para la confianza de los trabajadores y empleadores. En consecuencia, el restablecimiento de la competencia exclusiva de los jueces laborales para resolver disputas sobre el visto bueno es crucial para garantizar la equidad y efectividad en la resolución de estos casos, y para asegurar un sistema justo y transparente en los procedimientos laborales

Recomendaciones

1. Se recomienda al ministerio del trabajo realizar la reforma del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, por un artículo innumerado que diga: **“La resolución de visto bueno no podrá ser objeto de apelación en la vía administrativa. En su caso, las partes involucradas podrán recurrir directamente ante el juez de trabajo, ya que dicha resolución únicamente tendrá el carácter de un informe, el cual será valorado con criterio judicial en función**



de las pruebas aportadas y rendidas durante el juicio”, esta reforma es necesaria ya que la apelación en vía administrativa es inaplicable debido a su contradicción con las normas superiores del sistema jurídico ecuatoriano. De esta forma, se garantizaría el respeto a la jerarquía normativa y se resguardaría la seguridad jurídica de los trabajadores y empleadores, asegurando que los procedimientos relacionados con el visto bueno sean resueltos por la autoridad competente, es decir, el juez de trabajo, en concordancia con el principio de especialidad y los derechos fundamentales. Además, al vulnerar principios constitucionales y derechos fundamentales, compromete la seguridad jurídica y el debido proceso en los procedimientos administrativos y judiciales relacionados con el visto bueno. Por tanto, la reforma del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial es necesaria para garantizar el respeto a la jerarquía normativa, la protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica en los procesos laborales. Solo de esta manera se resguardará la estabilidad jurídica y se garantizará un acceso efectivo a la justicia para las partes involucradas en este tipo de controversias laborales, dicho acuerdo, atribuye al Director Regional de Trabajo la facultad de conocer y resolver recursos de apelación sobre resoluciones de visto bueno emitidas por inspectores de trabajo, pero esta disposición contradice normas de jerarquía superior en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo. En primer lugar, según el Art. 424 de la Constitución, esta es la norma suprema que prevalece sobre cualquier otra del sistema normativo, y el Art. 425 establece un orden jerárquico donde los acuerdos ministeriales ocupan un rango inferior respecto a la Constitución, las leyes orgánicas y las ordinarias. Por lo tanto, el Acuerdo en mención no puede contravenir ni la Constitución ni el Código de Trabajo. Además, el Art. 226 de la Constitución dispone que las autoridades públicas solo pueden ejercer competencias atribuidas por la Constitución y la ley. Este principio de legalidad se ve vulnerado porque el Acuerdo otorga al Director Regional de Trabajo competencias que no están previstas en el Código de Trabajo. Específicamente, el Art. 542 del Código delimita las atribuciones de las Direcciones

Regionales de Trabajo y no incluye la facultad de resolver apelaciones relacionadas con el visto bueno, lo que significa que el Acuerdo introduce una competencia que no está contemplada en la ley, transgrediendo el principio de jerarquía normativa del Art. 425 de la Constitución. Por otra parte, el Art. 183 del Código de Trabajo establece que las resoluciones de los inspectores de trabajo en materia de visto bueno no son definitivas y pueden ser impugnadas únicamente ante jueces de trabajo, quienes son los únicos competentes para resolver de forma definitiva estas controversias. Por ende, la disposición contenida en el Acuerdo entra en conflicto directo con esta norma legal al delegar dicha función al Director Regional de Trabajo. Además, el Acuerdo vulnera derechos fundamentales protegidos por la Constitución, tales como el debido proceso, la seguridad jurídica, el derecho a la motivación y la tutela judicial efectiva. La transferencia de competencias a una instancia administrativa puede generar inseguridad jurídica y desequilibrio en los procesos de apelación entre empleadores y trabajadores, comprometiendo derechos esenciales. Asimismo, contraría el principio de especialidad, el cual establece que los conflictos laborales deben ser resueltos por jueces especializados. Este principio está consagrado en el Código de Trabajo, que asigna exclusivamente a los jueces de trabajo la resolución de conflictos derivados de las decisiones de los inspectores de trabajo. Delegar esta facultad a una instancia administrativa no solo desvirtúa el principio de especialidad, sino que también debilita la institucionalidad judicial al restar competencias a las autoridades judiciales en materia laboral. Por las razones expuestas, el Acuerdo es inaplicable, ya que transgrede el marco normativo vigente y afecta derechos fundamentales garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo. Por lo tanto, proponemos dicha reforma, para restablecer la coherencia normativa y garantizar la seguridad jurídica en los procesos laborales, salvaguardando los derechos de los trabajadores y el respeto a los principios de debido proceso y jerarquía normativa. Solo mediante esta medida se podrá asegurar que las competencias en la resolución de conflictos laborales sigan siendo ejercidas exclusivamente por las autoridades previstas en el

ordenamiento jurídico, preservando así el equilibrio y la justicia en los procesos laborales.

Anexos

Entrevista

1. **¿Cómo se aborda en la legislación ecuatoriana el conflicto entre la competencia del Director Regional de Trabajo y la del Juez de Trabajo respecto a la resolución de recursos de apelación de visto bueno?**
 - a. Se aborda a través de una jerarquización de competencias establecidas en la ley. Según el Código del Trabajo y la Constitución de la República. El Director Regional de Trabajo tiene la competencia administrativa para emitir la resolución inicial sobre el visto bueno (una especie de autorización para despedir a un trabajador en ciertas condiciones), pero cuando se presenta un recurso de impugnación contra dicha resolución, la competencia para resolverlo pasa al Juez de Trabajo
 - b. El Director Regional de Trabajo tiene competencia administrativa para otorgar o negar el visto bueno, pero el recurso de apelación de esa resolución debe ser resuelto por el Juez de Trabajo, quien tiene la competencia judicial para garantizar la correcta aplicación de las normas laborales. y proteger los derechos de los trabajadores. Esta distribución de competencias asegura un equilibrio entre la administración pública y la judicial
 - c. Se aborda principalmente mediante la normativa del **Código de Trabajo** y los principios que regulan el debido proceso en el sistema laboral ecuatoriano. En casos concretos, la Corte Constitucional del Ecuador ha reforzado la importancia del **debido proceso** y del **principio de legalidad** para garantizar que las resoluciones administrativas y judiciales respeten los derechos de las partes.
 - d. La resolución de un recurso de apelación de visto bueno ante el Director Regional de Trabajo y Servicio Público no impide que se acuda al Juez de Trabajo. El Juez de Trabajo apreciará la resolución como un informe, en relación con las pruebas presentadas en el juicio

- e. El Director Regional de Trabajo y Servicio Público es competente para conocer en vía administrativa las apelaciones a la resolución de visto bueno emitida por el Inspector del Trabajo. Cuando existe un visto bueno en contra del trabajador el trabajador tiene tres días para presentar la apelación en vía administrativa además el trabajador podrá presentar en vía judicial la impugnación al visto bueno ante el juez de trabajo o en plazo de hasta tres años a partir de su desvinculación
2. **¿Qué implicaciones tiene para los trabajadores presentar apelaciones en vía administrativa, considerando el plazo de prescripción y los derechos fundamentales involucrados?**
- a. La posibilidad de presentar apelaciones en vía administrativa tiene implicaciones importantes para los derechos de los trabajadores. El plazo de prescripción para solicitar el visto bueno es de un mes desde que ocurrieron los hechos (artículo 542 del Código de Trabajo). Sin embargo, al estar sujetos a un administrativo, los trabajadores enfrentan un riesgo de dilatación en la resolución del conflicto, lo que podría afectar su derecho a un recurso efectivo y al debido proceso. Esto también implica que, si la apelación no es resultado en tiempo, el trabajador podría ver vulnerados sus derechos.
- b. La posibilidad de que los trabajadores presenten apelaciones en vía administrativa tiene varias implicaciones importantes, tanto para sus derechos como para el funcionamiento del sistema legal y administrativo. Las principales implicaciones se relacionan con el acceso a la justicia, la protección de los derechos laborales y la garantía de un proceso justo.
- c. Para los trabajadores hay muchas implicaciones en la parte económica ya que forzosamente deben contratar un abogado en libre ejercicio ya que la Defensoría Pública no tiene competencia en materia administrativa y los resultados pueden ser desfavorables para ellos, como sanciones laborales, despidos.
- d. La posibilidad de presentar apelaciones en vía administrativa tiene implicaciones importantes para los derechos de los trabajadores. El plazo de prescripción para solicitar el visto bueno es de un mes desde que ocurrieron los hechos (artículo 542

del Código de Trabajo). Sin embargo, al estar sujetos a un administrativo, los trabajadores enfrentan un riesgo de dilatación en la resolución del conflicto, lo que podría afectar su derecho a un recurso efectivo y al debido proceso. Esto también implica que, si la apelación no es resultado en tiempo, el trabajador podría ver vulnerados sus derechos fundamentales.

- e. De acuerdo con el Artículo 96 del Código Orgánico Administrativo (COA), los derechos para presentar reclamaciones administrativas prescriben en el plazo de 90 días contados desde que el administrado (en este caso, el trabajador) tuvo conocimiento del acto o hecho que afecta su derecho.

3. ¿De qué manera el principio de supremacía constitucional impacta la validez y aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041?

- a. El principio de que se debe aplicar siempre la norma más favorable al trabajador es decir si existe una norma que hable del mismo tema entre también se ve reflejado en el impacto del **principio de supremacía constitucional**. Acuerdo **Ministerial MDT-2024-041**
- b. El principio de supremacía constitucional establece que la Constitución prevalece sobre cualquier norma inferior, incluidos acuerdos ministeriales. En este sentido, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 debe ser evaluado a la luz de la Constitución. Si alguna disposición del acuerdo contradice principios o derechos constitucionales, esta será inaplicable o inválida. Este principio garantiza que todas las normativas del gobierno respetan los valores fundamentales establecidos en la Constitución, asegurando la jerarquía normativa y la protección de los derechos constitucionales frente a regulaciones secundarias como los acuerdos ministeriales
- c. El **principio de supremacía constitucional** en Ecuador, consagrado en el artículo 424 de la **Constitución de la República**, establece que la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra disposición del ordenamiento jurídico. Todas las normas y actos administrativos, incluidos los acuerdos ministeriales como el **Acuerdo Ministerial MDT-2024-041**, deben ajustarse a la Constitución para ser válidos y aplicables.

- d. Según el principio de supremacía constitucional, cualquier disposición del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 que contradiga normas constitucionales puede ser declarada nula. Los ciudadanos, trabajadores, o empleadores afectados por el acuerdo pueden impugnarlo mediante acciones constitucionales como la acción de inconstitucionalidad ante la Corte Constitucional.
 - e. Los jueces y tribunales de Ecuador están obligados a aplicar directamente la Constitución cuando detecten un conflicto entre una norma infra constitucional (como el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041) y la Constitución, declarando inaplicables las disposiciones que sean incompatibles con la norma suprema.
4. **¿Cuáles son los desafíos legales y administrativos derivados de la falta de claridad en las competencias del Director Regional de Trabajo frente a los procedimientos de visto bueno?**
- a. La falta de claridad en las competencias del **Director Regional de Trabajo** en los procedimientos de visto bueno representa un obstáculo para el acceso a la justicia, el respeto al debido proceso y la eficacia del sistema laboral. Superar estos desafíos requiere una combinación de reformas legales, capacitación técnica y fortalecimiento de las instituciones para garantizar un sistema más eficiente, justo y protector de derechos.
 - b. Confusión en la aplicación de normas, la legislación laboral ecuatoriana, aunque establece el marco general del procedimiento de visto bueno en el Código de Trabajo, a menudo carece de claridad sobre los límites exactos de las competencias del Director Regional de Trabajo, especialmente cuando se presentan recursos de apelación. Esto puede dar lugar a: Interpretaciones contradictorias entre las autoridades administrativas y los jueces.
 - c. Conflictos de Jurisdicción, la falta de precisión en las competencias puede ocasionar que las partes involucradas presenten recursos ante instancias equivocadas (por ejemplo, directamente ante el juez de trabajo sin agotar la vía administrativa). Esto da lugar a una doble revisión (administrativa y judicial), lo que genera duplicidad de esfuerzos y conflictos de jurisdicción.

- d. Vulneración del Debido Proceso, cuando no se delimita con claridad la competencia del Director Regional de Trabajo, pueden surgir errores en el manejo del procedimiento, como: Fallos no debidamente motivados y omisión de etapas clave en el procedimiento. Estos errores pueden vulnerar el derecho al debido proceso de las partes involucradas y abrir la puerta a acciones constitucionales (como acciones de protección).
- e. La ausencia de un marco legal referente a las competencias sobre las funciones del Director Regional puede llevar a interpretaciones erróneas de sus responsabilidades, provocando decisiones inconsistentes o tardías

5. ¿Qué papel juega el debido proceso en la garantía de los derechos de los trabajadores al momento de impugnar decisiones administrativas relacionadas con el visto bueno?

- a. El debido proceso es fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores al impugnar decisiones administrativas relacionadas con el visto bueno. El debido proceso asegura la tutela judicial efectiva
- b. En el ámbito administrativo, el debido proceso garantiza que las decisiones tomadas por las autoridades administrativas sean transparentes, imparciales y proporcionen a los ciudadanos la oportunidad de ser escuchados y de defender sus intereses
- c. El debido proceso es un derecho fundamental porque somete a todos los seres humanos a las normas, determina que nadie bajo ninguna autoridad puede violar los derechos de los demás e impone límites concretos a las autoridades públicas.
- d. El debido proceso concede al trabajador varios derechos como: Garantía de defensa, Imparcialidad, Motivación de las decisiones, Contradicción y Recursos en vertical y horizontal
- e. El debido proceso es esencial para la protección de los derechos laborales en Ecuador, especialmente al impugnar decisiones administrativas como el visto bueno. Las garantías asociadas al debido proceso aseguran que los trabajadores

puedan defender sus derechos frente a decisiones potencialmente injustas, promoviendo así un entorno laboral más equitativo y justo.

Bibliografía

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041. (2014). Art.14. República del Ecuador.
- Código de Trabajo. (2020). *Disposiciones Fundamentales* . Registro Oficial .
- Código de Trabajo Actualizado. (2023). *Ley Orgánica Reformatoria* . Nacional .
- Código Orgánico de la Función Judicial. (2022). *Principios y disposiciones fundamentales*. Nacional .
- Constitución de la República de Ecuador. (2008). *Derechos de protección*. LEXIS.
- Dirección Regional de Trabajo. (2024). *Informe de Gestión 2023*. Ministerio .
- Enríquez, A. (2019). *La doble instancia administrativa y el derecho constitucional al trabajo*. UNIANDES.
- Estupiñan, J. (2021). *La investigación jurídica en la formación de los profesionales de derecho*. Asociación Latinoamericana de ciencias neutrosóficas .
- Falcón, M. (2023). *Equidad, Derecho y Justicia* . Editorial Ramón Areces.
- Galarza, D. (2021). *Procedimiento de visto bueno en la legislación ecuatoriana* . UMET.
- Gallardo et al. (2022). *Jornadas de comunicaciones científicas* . UNNE.
- García, C. (2024). *Qué es un recurso de apelación y cuánto tarda en resolverse*.
www.acalsl.com: <https://www.acalsl.com/blog/2021/12/que-es-un-recurso-de-apelacion>
- Gave, J. (2021). *Derechos fundamentales del trabajador de la actividad*. VRIN, 122.
- Gordillo, A. (2024). *La impugnación y revisión de actos en el proceso administrativo* . CTK.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Ibáñez, J. (2017). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación*. Dickinson S.L.
- Leiva, A. (2013). *El recurso de la apelación de la resolución del visto bueno ante el Director Regional de Trabajo y Servicio Público*. UNIANDES.
- León, M. (2023). *La aplicación del principio de doble conforme, en el acto administrativo de la resolución del Visto Bueno*. UNC.
- Letelier, C. (2023). *Acerca de la investigación empírica del derecho*. Lexis, 3.



- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social*. Ediciones de la U.
- Naranjo et al. (2024). *Nuevo reglamento que regula el trámite administrativo de visto bueno en Ecuador*. nmslaw.com.ec: <https://nmslaw.com.ec/blog/2024/04/08/nuevo-reglamento-visto-bueno-ecuador/>
- Osorio, A. (2024). Análisis del recurso de apelación en el marco del derecho. *Código Científico*, 919.
- Perafán et al. (2023). *Estudio de caso en derecho*. PUCP.
- Puente y Asociados. (2023). *Documentos de Visto Bueno*. www.puenteasociados.com: <https://www.puenteasociados.com/procedimiento-visto-bueno/>
- Real Academia Española . (2024). *El visto bueno*. dpej.rae.es: <https://dpej.rae.es/lema/visto-bueno>
- Reyes y Carmona. (2020). Investigación documental La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. *USM*, 1.
- Sendín, M. (2023). *Hermenéutica filosófica y derecho*. Olejnik.
- Sosa, A. (2020). La inducción analítica como método sociológico desde una perspectiva histórico. *Cinta Moebio*, 15.
- Tenesaca y Trelles. (2019). El Derecho Constitucional a la Motivación: Línea Jurisprudencial de la Corte. *PCAIP*, 256.
- Troncoso y Amaya. (2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación. *Revista facultad*, 329.
- Velasteguí, P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Creative Commons.
- Zona Legal. (2024). *De la competencia y el procedimiento juezas y jueces de trabajo* . www.zonalegal.net

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.