

**Validez jurídica de la apelación dentro del trámite
administrativo de Visto Bueno en Ecuador**

**Legal validity of the appeal within the
administrative process of Visto Bueno in Ecuador**

Washington Alejandro Navarrete-Freire ¹
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
wanavarretef@ube.edu.ec

Jessica Karina Alcívar-Espinoza ²
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
jkalcivare@ube.edu.ec

María Ximena Alomoto-Santana ³
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
mxalomotos@ube.edu.ec

Edward Fabricio Freire-Gaibor ⁴
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
effreireg@ube.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2891

V10-N1 (ene-feb) 2025, pp 477-491 | Recibido: 04 de noviembre del 2024 - Aceptado: 27 de noviembre del 2024 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3802-6364>

2 ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-5262-517X>

3 ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7562-160X>

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

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El trámite de Visto bueno en el Ecuador, es un proceso administrativo por medio del cual, se puede terminar la relación laboral, previa resolución emitida por el Inspector del Trabajo, o por el Director Regional del Trabajo, que actualmente concluye con una fase de apelación. Este artículo tiene como objetivo, evaluar la validez jurídica de la apelación, analizando los elementos en torno a su aplicación. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó un enfoque cualitativo y metodología descriptiva. Se realizó un análisis exhaustivo y explicativo a través de la revisión jurisprudencial y doctrinaria. Se empleó el método exegético e inductivo para integrar las ideas y conceptos propuestos, aplicando el análisis y la síntesis para obtener conclusiones precisas, comparando la normativa y la doctrina existente. Se llegó a la conclusión, que es importante dentro de todo proceso, contar con una fase a través de la cual se puedan corregir errores procedimentales, pero también es importante que los funcionarios que resuelven la apelación, cuenten con las atribuciones legales necesarias, con la finalidad de asegurar un control jurídico adecuado sobre los actos del poder público, garantizando el derecho a recurrir, así como los principios de legalidad, debido proceso y seguridad jurídica.

Palabras claves: apelación, validez jurídica, visto bueno, derecho, derecho a recurrir.

ABSTRACT

The process of approval in Ecuador is an administrative process through which the employment relationship can be terminated, following a resolution issued by the Labor Inspector or by the Regional Director of Labor, which currently concludes with an appeal phase. This article aims to evaluate the legal validity of the appeal, analyzing the elements surrounding its application. To carry out this research, a qualitative approach and descriptive methodology were used. An exhaustive and explanatory analysis was carried out through the jurisprudential and doctrinal review. The exegetical and inductive method was used to integrate the proposed ideas and concepts, applying the analysis and synthesis to obtain precise conclusions, comparing the existing regulations and doctrine. It was concluded that it is important in any process to have a phase through which procedural errors can be corrected, but it is also important that the officials who resolve the appeal have the necessary legal powers, in order to ensure adequate legal control over the acts of public power, guaranteeing the right to appeal, as well as the principles of legality, due process and legal certainty.

Keywords: appeal, legal validity, approval, law, right to appeal.

Introducción.

En Ecuador, desde el 21 de marzo de 2024, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, se emitió el reglamento que regula el trámite administrativo de Visto Bueno, el cual introdujo el recurso de apelación, incorporando una nueva etapa procesal, y otorgando nuevas facultades al Director Regional y al Subsecretario de Trabajo del Ministerio del ramo, quienes en segunda instancia resuelven en mérito de los autos, dentro del término de 10 días.

El presente trabajo investigativo busca evaluar la validez jurídica de la apelación dentro del procedimiento administrativo de Visto Bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, analizando los elementos en torno a su aplicación. En consecuencia, se desarrollará dentro de sus objetivos, el análisis de la existencia de fundamentos que sustenten su eficacia, a través de un proceso analítico, jurídico y cualitativo.

Esta investigación surge, ante la necesidad de comprobar, si existe o no las bases normativas suficientes que sustentan la apelación, analizando con rigurosidad académica y jurídica los artículos 183, 542 y 621 del Código del Trabajo, así como, el referido Acuerdo Ministerial; examinando el procedimiento cuando se interpone el recurso de apelación, que deberá ser resuelto exclusivamente ante el Director Regional o el Subsecretario de Trabajo, según sea el caso. Esto, con la finalidad de respetar los derechos, principios y garantías consagradas en la Constitución de la República.

Es importante determinar, que el artículo 183 del Código del Trabajo no contempla el procedimiento de apelación de la resolución del Visto Bueno, sólo señala que la resolución del Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez de trabajo, ya que solo tendrá valor de informe, que se lo apreciará con criterio judicial con relación a las pruebas rendidas en juicio. En la actualidad, el artículo 14 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, agregó una nueva fase a la estructura procedimental del Visto Bueno, asignando nuevas atribuciones al Director Regional y al Subsecretario de Trabajo.

La metodología utilizada en el campo de la investigación jurídica, sigue una serie de pasos y enfoques para abordar la problemática planteada. Siguiendo el criterio de Tantaleán (2016) los aspectos claves para el desarrollo de este artículo, responden a un modelo de investigación cualitativo, que nos ha permitido aplicar diversos métodos, hasta alcanzar el objetivo propuesto de manera confiable. El estudio por su alcance fue descriptivo y explicativo, esto se refiere al grado de profundidad en el que se desarrolló la investigación. Se utilizó el método exegético e inductivo para integrar ideas y conceptos. Se trató de una investigación transversal, lo que implicó analizar los datos recopilados y centrarse en contrastar si dentro de nuestra normativa, está plenamente sustentada la validez jurídica la apelación dentro de los trámites administrativos de Visto Bueno. Se utilizaron los métodos deductivo e inductivo para descomponer los fenómenos y modelos jurídicos en estudio, integrar ideas y conceptos doctrinarios como base de la investigación científica, y exponer la necesidad de regular el alcance de los actos administrativos dentro de la legislación ecuatoriana. Se utilizó el análisis documental para estudiar y analizar la información recopilada, así como para determinar objetivamente, los efectos y alcance de la validez de la apelación de los procedimientos de Visto Bueno en el Ecuador.

Desarrollo.

1.1. Antecedente del Visto Bueno en el Ecuador.

El trámite de Visto Bueno se remonta al año 1928, durante la presidencia del Doctor Isidro Ayora. La situación marcada por la desigualdad social, la explotación laboral, el analfabetismo y la discriminación, era la principal preocupación para ese personaje, lo que le llevó a expedir, la Ley sobre el Contrato individual de trabajo y la Ley sobre el Desahucio del Trabajo, publicadas en el R.O. Nro. 317, de 6 de mayo de 1930. Andrade (2020) ha señalado que “las mencionadas leyes fueron promulgadas a través de Decretos Supremos, el mismo día 6 de octubre de 1928, constituyéndose a criterio

de muchos laboristas e historiadores, como el antecedente histórico del Visto Bueno” (p.44).

Bajo el mando Supremo de la República a cargo de Federico Páez Chiriboga, mediante Decreto de 21 de enero de 1936, se incorporó a la Ley del Contrato Individual, una disposición, en la que por primera vez, se faculta a los Inspectores de Trabajo, de ser los encargados de calificar las causas de terminación del contrato, y poner luego su visto bueno en forma inmediata, concluyendo la relación laboral. Los hechos para el cese del contrato, debían ser sumariamente esclarecidos, determinando el Inspector del Trabajo si había razón o no para el cese del contrato. Se resolvía de forma inmediata, sin ningún otro procedimiento, donde primaba la apreciación subjetiva de la autoridad administrativa; empero, cuando debía probarse el hecho, se optaba por un procedimiento sumario.

Fue en la Presidencia del General Alberto Enríquez Gallo, donde se marcó un hito fundamental, al codificar las diversas disposiciones laborales dispersas hasta ese entonces. La primera del 14 al 17 de noviembre de 1938 mediante Decreto Nro. 210, el mismo que fue publicado en el Registro Oficial Nro. 78 y 81, que reunió en un solo cuerpo legal las distintas normas y reglamentos laborales que habían sido emitidos a lo largo de los años. Esto permitió tener una visión más clara y coherente del ordenamiento jurídico laboral. Este Decreto fue importante, porque ayudó al desarrollo industrial, brindando un marco legal claro y estable para las relaciones laborales, y ayudó al fortalecimiento del estado de derecho, ya que, al codificarse las normas, se facilitó el acceso a la información, a los trabajadores, empleadores y operadores de justicia, lo que contribuyó a una mayor seguridad jurídica.

El Art. 107 del Código del Trabajo, estableció las cinco primeras causales de Visto Bueno, acción iniciada por el patrono en contra de su trabajador, y son:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres

días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al patrono, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante; y, 5. Por ineptitud del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió. (Código del Trabajo, 1938)

Con el devenir del tiempo, mediante Decreto Supremo Nro. 2490, del 29 de octubre de 1964, publicado en el Registro Oficial Nro. 365, del 2 de noviembre de 1964, se adicionó una nueva causal:

6. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene requeridas por la ley, sus reglamentos o la autoridad competente, o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Decreto Supremo Nro. 2490, 1964)

Posteriormente, mediante Decreto Supremo Nro. 1212 del 5 de octubre de 1966, publicado en el Registro Oficial Nro. 137 del 10 de octubre de 1966, se agregó otra causal:

7. Por denuncia injustificada contra el patrono, respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más siendo justificada la denuncia, queda asegurada la estabilidad del trabajador en medios permanentes por dos años. (Decreto Supremo Nro. 1212, 1966)

En el Art. 108 del Código del Trabajo, se encontraban las causales aplicables por los trabajadores en contra de sus patronos:

1. Por injurias graves inferidas por el patrono, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes; 2. Por disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 3. Por exigir el patrono que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo en los casos de urgencia

previstos en el Art. 51. (Código del Trabajo, 1938)

Con el Decreto Nro. 177, publicado en el Registro Oficial Nro. 1, del 11 de agosto de 1938, pronunciado dentro del gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, se establecía que las decisiones en los casos de cesación, desahucio del trabajo y despido obrero, tendrán el carácter de verdadero fallo, y , por sí mismo surtirán efecto obligatorio para patronos y obreros, sin más recursos que el de la apelación ante el Director General del Trabajo, quien resolvía por mérito de lo actuado y en el término de diez días de haber recibido la información. Si el Director del Trabajo resolvía que el Visto Bueno o su negativa son legales, lo confirmaba, condenando al apelante al pago de una multa de cincuenta a quinientos sucres, caso contrario los revocaba. La resolución del entonces Director General del trabajo, dejaba definitivamente solucionado el incidente, y el patrono quedaba obligado al pago de la indemnización correspondiente, la cual era liquidada por el Inspector del Trabajo dentro de los tres días siguientes a la devolución de los autos, y cobrada mediante apremio real. En el aludido decreto, indicaba el procedimiento a seguirse, siendo en esencia el mismo que prevalece en la actualidad; esto es: 1. Solicitud, 2. Notificación, 3. Contestación, 4. Investigación, y 5. Resolución.

Con las posteriores reformas laborales, para el año 1971 en el Código de Trabajo se establecía en su artículo 163, que la resolución emitida por el Inspector del Trabajo solamente podía ser modificada, en virtud de las pruebas rendidas en juicio, por la autoridad judicial, de modo que, el Director General del Trabajo ya no tenía la atribución legal para dejar sin efecto o anular el Visto Bueno dado por el Inspector del Trabajo, esto conforme lo establecía el Decreto Nro. 1079-A, publicado en el Registro Oficial de 30 de julio de 1971.

Como podemos observar, la práctica laboral contempla la intervención de un funcionario público, especializado en esta materia, capacitado y con solvencia moral.

Esencialmente, el Visto Bueno de acuerdo a la opinión de Bermeo (2023) ha señalado

es el requisito para la separación justificado del trabajo, y sin él, aunque existan las causas justificadas, de no ser calificadas previamente por el Inspector del Trabajo, no quedarán justificadas, y desde el punto de vista jurídico, tendrá la calidad de injustificado o intempestivo. (p.56)

La evolución del Visto Bueno, indiscutiblemente, está ligada a la protección al contrato de trabajo que debe proveer el Estado a través de sus instituciones. Según Corral (2022), “el contrato de trabajo debe ser respetado por ser sus bases de orden público, de tal manera que no debe facilitarse su rompimiento, y si ello procede, las normas objetivas que lo encausan deben ser concretas y precisas” (p.59). En relación a la cita anterior, lo que se pretende, es tutelar de manera efectiva la relación laboral.

1.2. Concepto e importancia del Visto Bueno.

Los rápidos cambios en el ámbito económico y social en el mundo, han exigido que el Derecho se adapte a las constantes demandas sobre la regulación de la conducta humana, requiriendo a la vez, el desarrollo de un sistema que asegure la realización de la justicia y la paz social. Para alcanzar este objetivo, las luchas de los diferentes grupos humanos han promovido un conjunto de acciones para la revalorización de sus derechos y reconocimientos formales, de manera que se facilite su exigibilidad y se garantice su cumplimiento.

El sistema ecuatoriano no ha sido ajeno a los fenómenos y cambios que conlleva el desarrollo global, en particular en el campo del Derecho Laboral. Desde la aprobación de nuestro primer Código del Trabajo, sus reformas y creación de nuevas normas, aunque existen avances significativos, aún no se ha alcanzado una relación equitativa entre empleadores y trabajadores, a través de una base de justicia social, a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida digna, y

al capital una compensación equitativa de su inversión, siendo esto una tarea pendiente.

El Visto Bueno desde el ámbito administrativo, es un procedimiento necesario para validar ciertos actos y documentos dentro de la Administración Pública, tanto como sus implicaciones legales y la influencia de la eficiencia y transparencia. A criterio de Duque (2021), “el Visto Bueno permite establecer ante el Inspector del Trabajo, la existencia de una causal legal que da por concluida la relación contractual, tratándose en consecuencia del ejercicio de un derecho ya sea del empleador o del trabajador.” (p.360)

En lo referente al ámbito administrativo, Grisolia (2015), ha manifestado que

el derecho al trabajo se puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones (pacíficas y conflictivas) que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales entre sí y con el Estado, también indica que el Derecho Administrativo, se ocupa del procedimiento administrativo, esencialmente ante el Ministerio de Trabajo, que actúa como veedor, mediador o árbitro en los conflictos individuales y colectivos. (p.69)

El Visto Bueno, en efecto, es una de las formas legales de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un Abogado, ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo en caso de ser presentado por el empleador; y, del artículo 173 *ibidem*, en caso de ser solicitado por el trabajador, cuya resolución favorable da por terminado el contrato de trabajo antes de su vencimiento. El efecto jurídico del Visto Bueno da Derecho al empleador para no cancelar al trabajador ningún tipo de indemnización; y, en el caso del trabajador, a que se le paguen todas las indemnizaciones a las que tiene Derecho.

1.2.1. Características del Visto Bueno.

Según García (2022), “como característica esencial del procedimiento de Visto Bueno se encuentra un procedimiento administrativo que se tramita ante la Inspectoría del trabajo y no posee un carácter jurisdiccional” (p.95). De acuerdo al criterio anterior se evidencia que el procedimiento de Visto Bueno debe tramitarse en sede administrativa, no teniendo competencia para este tipo de procesos los entes jurisdiccionales que poseen la competencia en materia de trabajo.

Tanto el empleador como el trabajador pueden solicitar el Visto Bueno; en este sentido es valiosa la opinión de Gómez (2020), quién ha señalado que, “este trámite pueden realizarlo cualquiera de las partes de la relación laboral siempre y cuando se configuren las causas que justifiquen la utilización de este procedimiento” (p.86). Lo señalado anteriormente demuestra que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el empleador puede solicitar el procedimiento de Visto Bueno, en aquellas circunstancias que exista la justificación para terminar el contrato, como falta de probidad, conducta inmoral, inasistencias reiteradas al lugar de trabajo, inobservancia a los reglamentos legalmente aprobados, entre otros, así como también el trabajador puede exigirlo cuando exista el incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador.

El procedimiento de Visto Bueno contemplado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, garantiza el Derecho a la defensa de las partes procesales. En este sentido Herrera (2020), ha destacado que, “tanto el trabajador como el empleador en el procedimiento de Visto Bueno tienen derecho a presentar cada una de las pruebas y argumentos en su defensa” (p.51). Al efectuar un análisis de lo señalado anteriormente, se evidencia que, en el procedimiento de Visto bueno se debe garantizar el Derecho a la defensa, mediante la presentación de las razones o argumentos que le asisten a las partes, y replicar los argumentos de otros, así como presentar pruebas necesarias para sustentar los hechos alegados y contradecirlas.

1.2.2. Principios que regulan procedimiento de Visto Bueno.

Dentro de los principios que regulan el procedimiento de Visto Bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, se encuentra el principio de legalidad. Al respecto, es valiosa la opinión de Jaramillo (2020) quien ha señalado que, “el procedimiento de Visto Bueno se encuentra regulado por el Código del Trabajo y solamente puede aplicarse de acuerdo a las causas que se encuentran justificadas” (p.112). Se puede indicar, que el procedimiento de Visto bueno, no puede iniciarse de manera arbitraria, caprichosa, discriminatoria o por causas que no se encuentran contempladas en el Código del Trabajo, ni por el empleador ni por el trabajador.

Existe también el principio de igualdad de partes, el cual es una derivación del principio de igualdad procesal; en consecuencia, de acuerdo a la opinión de Loor (2022):

el procedimiento de Visto Bueno de la forma como se encuentra contemplado en la legislación ecuatoriana, asegura que tanto el empleador como el trabajador, tengan igualdad de derechos dentro del proceso, acudiendo al Inspector del trabajo que es un árbitro imparcial. Por ende, se puede evidenciar que este principio es un eje esencial dentro del procedimiento de Visto Bueno. (p.63)

El Principio de protección al trabajador o *indubio pro operario*, parte del criterio que, la parte más débil en la relación laboral es el trabajador, en este aspecto es valiosa la opinión de Mejía (2020), quien ha señalado que el principio de protección al trabajador lo contempla el legislador, en virtud que es la parte más frágil de la relación laboral; en consecuencia, en caso de dudas o vacío de la ley, se debe favorecer al trabajador. En ese orden de ideas, para el tratadista García (1998)

en caso de duda sobre la apreciación de la prueba, deberá estarse al sentido más favorable del trabajador, ha sido reconocido por la doctrina y la jurisprudencia sobre la materia. Allocatti señala que la naturaleza de los hechos a probar,

las dificultades de la prueba, la indole de los derechos en juego y del amparo y prioridad que les acuerde la ley, justifican, en los casos dudosos la aplicación del *indubio pro operario* en lo referente a la prueba de los hechos, debiendo el juez evitar caer en arbitrariedades y expresar las razones concretas que apoyan su decisión. (p.29)

Con base a lo anterior se demuestra, que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano rige el principio de igualdad entre las partes, pero en virtud de la vulnerabilidad del trabajador y las condiciones de ventaja que tiene el empleador, en aquellas situaciones en las que existan dudas sobre la prueba presentada, o vacíos en la ley, se deberá decidir a favor del trabajador.

1.2.3. Finalidad del Visto Bueno.

El trámite administrativo de Visto Bueno en Ecuador, es un mecanismo legal diseñado para regular la terminación del contrato de trabajo. Tiene como finalidad principal poner fin a una relación laboral de forma unilateral, legal y justificada, cuando una de las partes, sea el trabajador o el empleador considere que, de acuerdo a ciertas circunstancias, se justifica la terminación del nexo laboral. Esto garantiza a las partes, que no se termine una relación de forma arbitraria, discriminatoria o caprichosa, sino de acuerdo a lo contemplado en la legislación laboral vigente. Mediante este procedimiento, se busca proteger los derechos de ambas partes, ya que, tanto el empleador como el trabajador, tienen derechos que deben ser respetados.

A través de este proceso administrativo se debe garantizar, que ningún derecho sea vulnerado; que las partes procesales cumplan con el procedimiento establecido en la ley, a ceñirse a causales claramente determinadas en el Código del Trabajo, y a someterse a la decisión de una autoridad administrativa competente, ya sea el Inspector del Trabajo o el Director Regional del Trabajo y Servicio Público, que dirime el conflicto. En este sentido Moscoso (2021) señala que “este procedimiento busca tutelar los derechos del empleador como del trabajador, y garantizar una terminación justa del contrato de trabajo” (p.59).

Concluida la relación laboral a través de una resolución de Visto Bueno, el empleador procederá a realizar la correspondiente acta de finiquito, en donde constarán de manera pormenorizada, los haberes que le corresponderá al trabajador; y una vez pagada la liquidación dentro del plazo de treinta días, quedará concluida toda obligación legal existente entre las partes. Al existir un procedimiento claro y definido para la sustanciación del trámite de Visto Bueno, se contribuye a generar una mayor seguridad jurídica a las relaciones laborales; y así, evitar los conflictos sociales y la desconfianza ciudadana sobre las actuaciones de los funcionarios público y las instituciones gubernamentales.

1.3. El derecho a recurrir en nuestra legislación.

La Constitución de la República del Ecuador establece en el artículo 76, numeral 7 literal m, el derecho a recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre los derechos de las personas. Este artículo consagra el derecho a recurrir, como un principio fundamental del debido proceso. La decisión de recurrir las decisiones emitidas por una autoridad, aseguran que las personas puedan buscar una revisión de las resoluciones que afecten a sus derechos, promoviendo así la justicia y evitando decisiones arbitrarias.

La Corte Constitucional (2023) ha señalado que

el derecho a recurrir debe ser entendido como un canal para examinar las resoluciones jurisdiccionales, por ello este Derecho “posee una naturaleza estrictamente procesal que se orienta a corregir posibles equivocaciones del Juez que causan gravamen o perjuicio” y “garantiza a las partes procesales el acceso a un control de las decisiones judiciales por parte de tribunales de justicia superiores. En tal sentido, la autoridad jurisdiccional garantiza este derecho cuando permite el acceso efectivo al recurso disponible en la norma y lo vulnera cuando establece trabas irrazonables o desproporcionadas, u obstáculos que tornen al derecho en impracticable. (p.4)

En este orden de ideas, Ortiz (2020) ha contribuido en:

el derecho a recurrir es una facultad inherente al ser humano, reconocido en nuestra Constitución, instrumentos internacionales y ley ordinaria. Precisamente por ello se abordan los fundamentos legales internacionales y nacionales del Derecho a Recurrir, así como jurisprudencia relacionada con la materia tanto por Corte Constitucional muestran la aplicación de una lógica material (más que formal) y la justicia para respetar y no transgredir el Derecho a Recurrir. (p.83)

1.4. El principio de legalidad y seguridad jurídica.

El principio de legalidad y la seguridad jurídica son pilares fundamentales del Estado de Derecho ecuatoriano. La Carta Magna aprobada en Montecristi – Manabí en el año 2008, consagra estos Derechos en su Artículo 82, estableciendo que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por autoridades competentes.

Referente al principio de legalidad, nuestra Constitución de la República, en su Art. 132 consagra que:

La Asamblea Nacional aprobará como leyes las normas generales de interés común. Las atribuciones de la Asamblea Nacional que no requieran de la expedición de una ley se ejercerán a través de acuerdos o resoluciones. Se requerirá de ley en los siguientes casos: (...) 6. Otorgar a los organismos públicos de control y regulación la facultad de expedir normas de carácter general en las materias propias de su competencia, sin que puedan alterar o innovar las disposiciones legales. (Constitución, 2008)

Acudimos nuevamente al texto constitucional, que en su artículo 226 establece las competencias y facultades de los funcionarios públicos, al instaurar:

Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o

servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. (Constitución, 2008)

Con base a los preceptos referidos, la Corte Constitucional (2010) afirmó que, “en Derecho Público, solo se puede hacer lo que está permitido, lo demás, está prohibido” (p.3); dicho de otra manera, es necesario mencionar aquel viejo aforismo jurídico que señala que, en Derecho Público, no se puede hacer sino aquello que está expresamente permitido por la Ley. Por otra parte, el derecho a la seguridad jurídica es una pieza fundamental dentro del Estado Constitucional de Derechos y Justicia, pues garantiza la supremacía Constitucional, y la obligación de la aplicación de la normativa jurídica previa, clara y pública, así como su correcta aplicación por parte de las autoridades competentes, preceptos consagrados en el Artículo 82 de la Constitución; de modo que, los derechos consagrados en la Carta Magna deben ser respetados de forma integral, en tanto, la seguridad jurídica será el cimiento sobre el cual se afirme la confianza ciudadana, al prever la obligación que tienen todas las autoridades públicas de garantizar el acato del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Del mismo modo, la Corte Constitucional, dentro del caso N.º 1823-10-EP señaló que

la seguridad jurídica constituye un derecho y una garantía que permite que el contenido, tanto del texto constitucional como de las normas que conforman el ordenamiento jurídico ecuatoriano, sean observadas y aplicadas en todas sus actuaciones por operadores jurídicos y por autoridades públicas investidas de competencia para ello, generando de esta forma en las personas la certeza respecto al goce de sus derechos constitucionales (Sentencia 230.14-SEP.CC, 2014)

Finalmente, la Corte Constitucional en el caso No. 0307-13-EP destacó que

la seguridad jurídica es el imperio de la ley y la Constitución, el Estado de derechos donde se regula y se racionaliza el uso de la fuerza por el poder (quien puede usarlo, con qué procedimientos, con qué contenidos, con qué límites), asegura, da certeza y previene en sus efectos” (Sentencia 316-15-SEP-CC, 2015).

Es importante destacar que, la seguridad jurídica no es un concepto estático, sino que evoluciona junto con el ordenamiento jurídico y las necesidades sociales. En este sentido, la Corte Constitucional ha reconocido la importancia de la interpretación conforme a los derechos humanos y la necesidad de adaptar las normas a los nuevos desafíos que enfrenta la sociedad.

1.5. Validez jurídica de la apelación dentro del trámite administrativo de Visto Bueno.

El 21 de marzo de 2024, el Ministerio del Trabajo expidió el “Reglamento que regula el trámite administrativo de Visto Bueno”, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, publicado en el Registro Oficial Nro. 526 del 26 de marzo de 2024, el cual ha insertado un nuevo marco regulatorio en el Ecuador. Dentro de este reglamento se incorpora la figura jurídica de la apelación, que adquiere una relevancia particular, al constituir un mecanismo de doble conforme, que busca garantizar a las partes involucradas, un proceso libre de anomalías o arbitrariedades. Este recurso administrativo permite a las partes inconformes con la decisión emitida por el Inspector del Trabajo o por el Director Regional (en los casos del Art. 623 del Código del Trabajo), someter el proceso a una nueva instancia para su revisión.

La apelación como recurso administrativo, tiene una doble función, ya que por un lado, busca que las partes procesales hagan valer sus derechos y defender sus intereses ante una autoridad superior; y, por otra parte, busca obtener un control de legalidad, es decir, permite revisar la legalidad y fundamentación de las decisiones de primera instancia, asegurando así que se hayan aplicado correctamente las normas constitucionales, procesales y laborales. La validez jurídica de la apelación se encuentra

respaldada tanto en la Constitución de la República como por el Código Orgánico General de Procesos. La apelación como efecto principal, tiene la suspensión de la ejecución de la resolución impugnada, hasta que el Director Regional del Trabajo emita su resolución definitiva; y, aunque esa suspensión no está establecida de forma taxativa en el Acuerdo Ministerial, se debe aplicar como norma supletoria el Código Orgánico General de Procesos (2015), el cual establece que, una vez interpuesto el recurso de apelación, se expresará el efecto con el que se concede, y a falta de expresión se entenderá que el efecto es suspensivo.

Al profundizar sobre la validez de la apelación, es importante analizar el orden jerárquico de la aplicación de las normas. Hans Kelsen (1982), creador de la teoría Pura del Derecho, plantea:

que toda norma jurídica deriva su validez de una norma superior y así sucesivamente, hasta llegar a una norma fundamental hipotética que no necesita justificación; y, que el orden jurídico se estructura en una jerarquía de normas, donde cada norma inferior encuentra su fundamento de validez en una norma superior. (p.26)

Estos postulados los encontramos graficados en lo que conocemos como la pirámide de Hans Kelsen, que es una representación que ilustra la jerarquía normativa de un sistema jurídico; en su base se encuentra la norma fundamental, y a medida que se asciende, las normas se vuelven más específicas y detalladas. En el caso de Ecuador, la Constitución es la norma suprema, luego se encuentran los tratados y convenios internacionales, seguido de las leyes orgánicas, leyes ordinarias, un escalón más abajo las normas regionales y ordenanzas distritales, luego los decretos y reglamentos, ordenanzas, los acuerdos y resoluciones, finalmente los demás actos y decisiones de los poderes públicos. Los **Acuerdos Ministeriales** son normas de carácter general que emanan de los Ministerios; es decir, de los poderes ejecutivos sectoriales. Sirven para detallar y precisar las disposiciones legales generales, adaptándolas a las particularidades de cada sector. Los Acuerdos Ministeriales siempre

deben estar subordinados a la Constitución y a las leyes, no pueden contradecir ni modificar normas de rango superior. Son una herramienta importante para la gestión pública en Ecuador, pero su rango jerárquico los sitúa por debajo de las leyes y la Constitución. Su función es complementar y desarrollar la legislación, siempre respetando los principios de legalidad y jerarquía normativa.

El mencionado Acuerdo Ministerial, atribuye al Director Regional la potestad para conocer y resolver las apelaciones interpuestas contra las resoluciones emitidas por los Inspectores del Trabajo; también le concede al Subsecretario de Trabajo, la atribución de conocer y resolver la segunda instancia, cuando el Director Regional haya sido quien, -en primera instancia- emitió la resolución. Si bien, esas atribuciones se justifican en la necesidad de garantizar una revisión imparcial y especializada de las decisiones de primera instancia; de una revisión de las atribuciones de los mencionados funcionarios establecidas en el Código del Trabajo, no se contempla que el Director Regional ni el Subsecretario del Trabajo puedan resolver apelaciones dentro de los procesos administrativos de Visto Bueno.

Tengamos presente que, toda **institución pública en Ecuador debe contar con un Reglamento Orgánico**; documento fundamental para el correcto funcionamiento de la entidad, ya que establece las normas y procedimientos que regulan la actividad de sus funcionarios. La obligatoriedad de contar con un Reglamento Orgánico para las instituciones públicas ecuatorianas se encuentra fundamentada en la Constitución de la República y en diversas leyes orgánicas, como la Ley Orgánica del Servicio Público. El cumplimiento del Reglamento Orgánico es fundamental para garantizar la legalidad de las actuaciones administrativas, la transparencia y eficiencia de la gestión pública y la protección de los derechos de los funcionarios y ciudadanos. Al establecer un marco claro y preciso para la organización y funcionamiento de las entidades, contribuyen a fortalecer el Estado de Derecho y a mejorar la calidad de los servicios públicos.

Al analizar las atribuciones de los funcionarios responsables de la apelación en el Visto Bueno, destacamos, que el Ministerio del Trabajo cuenta con un Estatuto Orgánico por procesos, cuya última reforma fue publicada en el Registro Oficial, Suplemento Nro. 399 del 19 de septiembre de 2023. Este es un documento normativo de gran importancia, ya que establece la estructura, funcionamiento y procedimientos internos de esta institución. La expresión “por procesos” indica que el Ministerio del Trabajo ha adoptado un enfoque de gestión basado en procesos; esto significa que todas las actividades de la institución están organizadas en torno a procesos específicos, desde la recepción de una solicitud hasta la emisión de una resolución. Cada proceso tiene un inicio, un fin y una serie de pasos definidos, lo que permite optimizar la eficiencia y la calidad de los servicios.

Entre sus objetivos principales están **optimizar la gestión buscando** mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos internos del Ministerio; **alinear los procesos con la misión institucional, garantizando** que todas las actividades estén orientadas hacia el cumplimiento de los objetivos del Ministerio; establecer **un marco de referencia que sirva** como guía para los funcionarios, definiendo sus responsabilidades y competencias; y, **promover la transparencia y la rendición de cuentas, estableciendo** mecanismos de control y seguimiento de los procesos. En esencia, es una guía detallada, que define cómo el Ministerio del Trabajo organiza sus actividades para cumplir con su misión de regular y controlar las relaciones laborales en Ecuador. Refiriéndonos al tema de la apelación, de una revisión del referido estatuto observamos, que dentro del nivel de gestión desconcentrada, en lo que le corresponde a las atribuciones y responsabilidades del Director/a Regional del Trabajo y servicio Público, en el punto 2.1.1.1., no contempla la atribución de sustanciar o resolver las apelaciones de las resoluciones de Vistos Buenos emitidas por los Inspectores del Trabajo; así también, en el punto 1.2.1.1.2.1., tampoco consta que el Subsecretario/a de Trabajo tenga la atribución y responsabilidad de sustanciar o resolver

en segunda instancia, las apelaciones a las resoluciones de Vistos Bueno emitidas por el Director Regional, avizorando un vacío jurídico.

Cuando una atribución no está establecida en la ley, se produce lo que se conoce como un **vacío legal**; esto significa, que existe una situación o circunstancia que no está contemplada de manera explícita en las normas jurídicas vigentes. Las consecuencias de un vacío legal pueden ser diversas y dependerán del contexto específico en el que se presente. Algunas de las posibles consecuencias incluyen: a) **inseguridad jurídica, ya que** la falta de una norma clara genera incertidumbre y mina la confianza de los ciudadanos en el sistema legal y las instituciones. Como señala Bobbio (1993), la seguridad jurídica es fundamental para el buen funcionamiento de una sociedad. Los vacíos legales dificultan la toma de decisiones, tanto para los ciudadanos como para las autoridades; b) **discrecionalidad, ya que,** en ausencia de una norma específica, los funcionarios públicos pueden tener un amplio margen de discrecionalidad para tomar decisiones, lo que puede generar arbitrariedad y desigualdad. La discrecionalidad facilita prácticas corruptas, ya que los funcionarios pueden aprovechar lagunas legales para obtener beneficios personales. Huntington (1968) relaciona la corrupción con la falta de claridad en las normas; c) **impunidad,** en algunos casos, los vacíos legales pueden ser utilizados para eludir responsabilidades o cometer actos ilícitos; y d) **ineficiencia, pues** la falta de una regulación clara, puede generar ineficiencias en la gestión pública y en la resolución de conflictos.

Debemos tener presente que, la validez de un acto administrativo se sustenta en el cumplimiento de una serie de requisitos, los mismos que orientan la actuación de la administración pública. El Código Orgánico Administrativo, publicado en el Registro Oficial, Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 31, del 7 de Julio 2017, nos señala principios, y su relación con los requisitos de validez de un acto administrativo, entre los cuales están: a) el principio de legalidad, que exige que todo acto administrativo se ajuste a la Constitución, las leyes y los reglamentos. Se vincula directamente

con los requisitos de competencia, objeto y procedimiento, asegurando que el acto se emita dentro de los límites establecidos por la ley; b) el principio de igualdad, que establece que todos los administrados deben ser tratados de igual manera en situaciones iguales, el mismo que se relaciona con el requisito de motivación, que exige que el acto administrativo se justifique de manera objetiva y no discriminatoria; c) el principio de razonabilidad, que exige que las decisiones administrativas sean proporcionadas y adecuadas a los fines perseguidos; d) el principio de buena fe, que implica que la Administración debe actuar de buena fe y con lealtad hacia los administrados; y, e) el principio de seguridad jurídica, que busca garantizar la certeza y estabilidad del ordenamiento jurídico, el que se vincula con todos los requisitos de validez, pero especialmente con el de competencia y procedimiento, que buscan asegurar que los actos administrativos se emitan de manera clara, transparente y por autoridad competente. Si el trámite administrativo de Visto Bueno concluye con una fase de apelación, dentro de la cual se emite una resolución emitida por una autoridad, que no es competente por cuanto la ley no le confiere esa competencia; en este sentido, señala Gordillo (2013):

para que el acto sea válido, es necesario que además de ser realizado dentro de la función que corresponde al órgano, lo sea dentro de la competencia del mismo. La ley atribuye una función a un órgano y dispone que el ejercicio de la función será legítimo cuando lo realice en su competencia: El que lo realice fuera de la competencia, pero dentro de la función, significa que el acto es irregular, pero ello no quita que el acto sea estatal y pueda acarrear la responsabilidad de la administración. (p.169)

1.6. Propuesta.

De los resultados de esta investigación hemos verificado que, a efectos de que exista una indubitable validez jurídica de la apelación dentro del trámite administrativo de Visto Bueno en Ecuador, se considera pertinente hacer las siguientes propuestas:

En primer lugar y a los efectos de garantizar el principio de la legalidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, se requiere que se derogue el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, tomando en cuenta lo preceptuado en el Art. 542 del Código del Trabajo, ya que el Director Regional, no tiene la atribución o facultad de resolver la apelación en el trámite del Visto Bueno, en consecuencia se le estarían otorgando mediante un Acuerdo Ministerial una atribución que no se encuentra contemplada en el Código del Trabajo, ni en el Estatuto Orgánico por procesos del Ministerio del Trabajo.

Por otra parte, se recomienda que el Estado Ecuatoriano por medio de la Asamblea Nacional, quien es el órgano que posee la competencia legislativa, se encargue de crear programas y acciones que tengan como objetivo principal recoger las propuestas planteadas por los diversos actores que se desenvuelven en el campo del Derecho, en relación a los vacíos legales existentes en la normativa laboral, que prorrogan o causan perjuicios en la Administración de Justicia.

Que la Asamblea Nacional efectúe en el corto plazo una reforma a los artículos 183 del Código del Trabajo, donde se implemente, que una vez emitida la resolución del Visto Bueno por el Inspector de Trabajo, en caso de interponer el recurso de apelación se lo realice única y exclusivamente ante el Director Regional del Trabajo y Servicio Público o ante el Subsecretario de Trabajo, ya que dicha normativa no contempla el derecho de apelación; sólo establece que la resolución del Inspector del Trabajo, no quita el derecho de acudir ante el Juez del trabajo. En consecuencia, el Código del Trabajo en la actualidad no contempla la apelación de las resoluciones de Visto Bueno en la misma sede administrativa.

Que la Asamblea Nacional, efectúe en el corto plazo una reforma al artículo 542 del Código del Trabajo, el cual hace referencia a las atribuciones de las Direcciones Regionales de trabajo, ya que ninguna de ellas se establece que posea la competencia de conocer y resolver el

recurso de apelación de las resoluciones de Visto Bueno.

Que la Asamblea Nacional, efectúe en el corto plazo una reforma al artículo 621 del Código del Trabajo, ya que no se establece el recurso de apelación dentro del procedimiento administrativo de Visto Bueno.

Se recomienda al Ministerio del Trabajo efectuar una reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-112, Estatuto Orgánico por Procesos, Ministerio Del Trabajo, en relación a las atribuciones y responsabilidades del Director Regional del trabajo y Servicio Público, así como del Subsecretario de Trabajo y agregar el conocimiento de las apelaciones en relación a las resoluciones de Visto Bueno.

Realizar mesas técnicas de trabajo entre Jueces y Juezas de Trabajo, Abogados y estudiantes de Derecho, para analizar los vacíos legales existentes en el Código de Trabajo, relativo al trámite administrativo de Visto Bueno, y de estar forma aportar con planteamientos e ideas a la Función legislativa, para lograr la reforma de los artículos 183, 542 y 621 del cuerpo legal en mención. Realizadas estas reformas, se solicitará al Ministerio del Trabajo, la modificación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-112, Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo, en relación a las atribuciones y responsabilidades del Director Regional del Trabajo y del Subsecretario de Trabajo, con la finalidad de que -con estos cambios- la apelación dentro de los trámites administrativos de Visto Bueno, tenga una indubitable validez jurídica.

1.7. Conclusiones.

Durante la evolución del presente trabajo que ha sido ejecutado en el campo del Derecho laboral, se ha evidenciado claramente las propuestas que los investigadores presentan para dar una respuesta oportuna y eficaz a la problemática motivo de estudio.

Al finalizar la investigación se deduce las siguientes conclusiones:

La apelación constituye un mecanismo fundamental para garantizar la seguridad jurídica en el trámite administrativo del Visto Bueno, al permitir a las partes impugnar las decisiones de primera instancia, lo que contribuye a fortalecer el Estado de Derecho y a proteger los derechos de los trabajadores y empleadores. Ahora bien, la presente investigación se realizó enfocada a garantizar el derecho a la apelación que tienen todas las personas dentro del procedimiento de Visto Bueno, pero para que la misma sea válida, debe realizarse de acuerdo a lo contemplado en el Código del Trabajo.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 ha establecido un marco normativo claro y preciso para el ejercicio de este recurso, fortaleciendo así el sistema de protección de los derechos laborales en Ecuador; pero se ha realizado contemplando atribuciones que no se encuentran establecidas en el Código del Trabajo, ya que -por ejemplo- el Art. 183 segundo inciso, o Art. 621 no contempla la posibilidad de la apelación de la resolución del Visto Bueno, así como tampoco el artículo 542 de dicha disposición legal, no contempla como atribución de las direcciones regionales de trabajo el conocimiento de las apelaciones.

Resulta imperioso reformar el artículo 183 y 621 del Código de Trabajo donde se tipifique claramente cómo se debe proceder para que, una vez emitida la resolución del Visto Bueno por el Inspector de Trabajo, en caso de interponer el recurso de apelación, se lo realice ante el Director Regional del Trabajo o ante el Subsecretario de Trabajo, respetando y obedeciendo a la Constitución de la República del Ecuador. De igual forma se requiere la modificación del artículo 542 del Código del Trabajo, así también del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-112.

Bibliografía.

Andrade, L. (2020). *Derecho laboral ecuatoriano principio y fundamentos*. Quito: Ediciones jurídicas.

- Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. (1938). Código del Trabajo. (17 de noviembre de 1938). Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi, Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2015). Código Orgánico General de Procesos. *Suplemento del Registro Oficial 506, 22-V-2015*.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2017). Código Orgánico Administrativo. Ecuador: Segundo Suplemento del Registro Oficial No.31 , 7 de Julio 2017.
- Bermeo, J. (2023). *Manual de derecho laboral ecuatoriano análisis del código del trabajo y reformas recientes*. Quito: Corporación de estudio y publicaciones.
- Bobbio, N. (1993). El futuro de la democracia. <https://fundamentoscpuba.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/04/bobbio-norberto.-2012-1984.-el-futuro-de-la-democracia.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador (2010). Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/bc5420e1-f579-417f-9ef2-8e0b673ce3bd/0013-09-IN%20y%20otros.pdf>.
- Corte Constitucional del Ecuador (23 de Enero de 2023). Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4NzJlZDBlNS1kYWU0LTRjMDctYjgxMC1kZjZkOTJmMzIwN2IucGRmJ30=
- Corral , R. (2022). *El contrato de trabajo en el Ecuador doctrina y jurisprudencia*. Quito: Editorial jurídica del Ecuador.
- Duque, Efraín. (2021). *Criterios Jurídicos en materia laboral-2*. Guayaquil. I.S.B.N.:7868001109602
- García, P. (2022). *La estabilidad laboral en el derecho ecuatoriano análisis crítico de la normativa vigente*. Quito: Editorial Jurídica.
- García, R. (1998). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires - Argentina.
- Gobierno Nacional de la República del Ecuador. 1928. Ley de desahucio del trabajo. (6 de octubre de 1928). Ecuador.
- González, C. M. (1997). “*Naturaleza del Visto Bueno*” *Práctica laboral*. Quito Ecuador. Edino.
- Gordillo, A. (2013). *Teoría General Del Derecho Administrativo*. Tratado de Derecho Administrativo y obras selectas. Tomo 8. Primera edición. Fundación de Derecho administrativo. Buenos Aires. Argentina. I.S.B.N.: 978-950-9502-51-2
- Gramajo, F. J. (s.f.). *Revista de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26038.pdf>
- Grisolia, J. A. (2011). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires - Argentina: AbeledoPerrot S.A.
- Herrera, J. (2020). *El despido y la indemnizaciones laborales en el Ecuador guía práctica y jurisprudencial*. Guayaquil: Editorial Laboris.
- Huntington, S. P. (1968). *Political Order in Changing Societies*. Yale University Press. https://www.researchgate.net/publication/366596198_Book_Review_Political_Order_in_Changing_Societies_by_Samuel_P_Huntington/link/63a9ed15097c7832ca6a4181/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Kelsen, H. (1982). *Teoría pura del Derecho*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1039/1.pdf>
- Loor, M. (2022). *Análisis del derecho laboral en el Ecuador contrato y relaciones laborales especiales*. Quito: Ediciones académicas.
- Macías Carriel, E. J. (marzo de 2018). *El trámite administrativo del Visto Bueno laboral en el Ecuador*. Obtenido de

Universidad Católica de Santiago de
Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9991>

- Mejía, D. (2022). *Derecho individual del trabajo en el Ecuador principios y aplicaciones*. Cuenca: Ediciones Académicas.
- Ministerio del Trabajo de la República del Ecuador. (2023). *Estatuto Orgánico Por Procesos, Ministerio Del Trabajo*. Quito: Ministerio del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 399 del 19 de septiembre de 2023.
- Ministerio del Trabajo de la República del Ecuador. (2024). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041*. Quito: Ministerio del Trabajo. Registro Oficial suplemento 526 del 26 de marzo de 2024.
- Ortiz. (2022). *La evolución del derecho laboral ecuatoriano una visión desde el Código del Trabajo hasta las reformas actuales*. Quito: Corporación Jurídica Nacional.
- Presidencia de la República del Ecuador. (1964). Decreto Supremo Nro. 2490. (20 de octubre de 1964). Ecuador.
- Presidencia de la República del Ecuador. (1966). Decreto Supremo Nro. 1212. (5 de octubre de 1966). Ecuador.
- Sentencia 230.14-SEP.CC, 1823-10-EP (Corte Constitucional del Ecuador 2014). <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=230-14-SEP-CC>
- Sentencia 009-10-SIN.CC 2010, 0008-12. IN (Corte Constitucional del Ecuador 2010). <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=009-10-SIN-CC>
- Sentencia 316-15-SEP-CC, 0307-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 2015). <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=316-15-SEP-CC>
- Tantaleán Odar, R. (2016). *El problema de investigación jurídica*. *Revista Derecho y cambio social*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014404>