



Resolución de apelación al visto bueno y su menoscabo a la facultad de la autotutela administrativa

Resolution of appeal to the approval and its impairment to the power of administrative self-protection

Resolução de recurso à homologação e sua incapacidade para a faculdade de autotutela administrativa

ARTÍCULO ORIGINAL

ID **Dominique Antonio Ventura Viteri**
domvenvi_04@hotmail.com

ID **Monica Gabriela Luzarraga Salazar**
ab.mluzarraga@gmail.com

ID **Lissette Amelia Alvarado Ajila**
laalvaradoa@ueb.edu.ec



Universidad Bolivariana del Ecuador. Duran, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:
<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i28.318>

Artículo recibido: 12 de noviembre 2024 / Arbitrado: 18 de diciembre 2024 / Publicado: 1 de abril 2025

RESUMEN

La investigación analiza la eficacia y naturaleza del acto de determinación que genera efectos jurídicos en garantía de principios constitucionales y derechos consagrados tanto en norma constitucional como en la infraconstitucional. Desde la perspectiva legal se efectuará un análisis sobre cómo establecer una aplicación correcta desde la esfera constitucional conjuntamente con aspectos generales de las fuentes del derecho como es la jurisprudencia nacional enfocado desde el derecho al debido proceso en la garantía de la autotutela judicial administrativa. Se concluirá con recomendaciones que no soslayan derechos ya adquiridos en virtud de las inconsistencias y antinomias que coexisten en el mismo cuerpo normativo. Se concluye que corresponde a los jueces cumplir con su función de garantes de la justicia de los derechos fundamentales de los trabajadores. Se recomienda a las organizaciones nacionales del trabajo, velar y vigilar por la correcta aplicación en beneficio de los trabajadores.

Palabras clave: Autotutela administrativa; Acto administrativo; Eficacia probatoria; Motivación; Resolución

ABSTRACT

The research analyzes the efficacy and nature of the act of determination that generates legal effects in guarantee of constitutional principles and rights enshrined in both constitutional and infraconstitutional norms. From the legal perspective, an analysis will be made on how to establish a correct application from the constitutional sphere, together with general aspects of the sources of law, such as national jurisprudence, focused on the right to due process in the guarantee of administrative judicial self-protection. It will conclude with recommendations that do not ignore rights already acquired by virtue of the inconsistencies and antinomies that coexist in the same body of law. It is concluded that it is up to judges to fulfill their function as guarantors of justice and the fundamental rights of workers. It is recommended that national labour organizations ensure and monitor the correct application for the benefit of workers.

Key words: Administrative self-tutelage; Administrative act; Evidential efficacy; Motivation; Resolution

RESUMO

A pesquisa analisa a eficácia e a natureza do ato de determinação que gera efeitos jurídicos em garantia dos princípios e direitos constitucionais consagrados tanto em normas constitucionais quanto infraconstitucionais. Do ponto de vista jurídico, será feita uma análise sobre como estabelecer uma aplicação correta a partir da esfera constitucional, juntamente com aspectos gerais das fontes do direito, como a jurisprudência nacional, focada no direito ao devido processo na garantia da autoproteção judicial administrativa. Concluirá com recomendações que não desconsiderem os direitos já adquiridos em virtude das inconsistências e antinomias que coexistem em um mesmo corpo jurídico. Conclui-se que cabe aos juízes cumprir sua função de garantidores da justiça e dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Recomenda-se que as organizações sindicais nacionais garantam e monitorem a correta aplicação em benefício dos trabalhadores.

Palavras-chave: Autotutela administrativa; Ato administrativo; Eficácia probatória; Motivação; Resolução

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, en su marco de derechos fundamentales, establece que el trabajo es un derecho y un deber social, así como un derecho económico, considerado una fuente de realización personal y la base de la economía nacional. Desde esta perspectiva, el trabajo no solo es un elemento esencial para el desarrollo humano, sino que también representa un eje central en la construcción de una sociedad justa y equitativa.

En la legislación ecuatoriana, por primera vez, se establecen causas para que el trabajador termine legalmente el contrato de trabajo y el empleador despida legalmente al obrero, como consta en la ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, publicada en el registro oficial 763 de 7 de octubre de 1928, vigente desde 1 de enero de 1929, que mediante decreto fue expedida por el Dr. Isidro Ayora, presidente Provisional de la República del Ecuador (Torres, 2019).

El término visto bueno en la legislación laboral es “propio de la legislación ecuatoriana, es lo que equivale en la doctrina y en el derecho comparado al despido legal o causal cuando es el empleador el que pone fin al contrato basado en un visto bueno concedido por la autoridad administrativa del trabajo, o despido indirecto cuando la relación laboral termina por la decisión del trabajador basado en la resolución administrativa que le concede el visto bueno” (Monesterolo, 2011).

Así mismo, para el jurista ecuatoriano Aníbal Guzmán Lara el visto bueno es: “Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Guzmán, 1986).

Dentro del desarrollo de las actividades del trabajador se genera un vínculo entre este y el empleador con base en la colaboración recíproca que tienen ambos enmarcados en sus obligaciones y derechos que se encuentran estipulados debidamente en los diferentes códigos; estas obligaciones y derechos son consensuadas entre las partes de forma que se conviene la ejecución de un trabajo a cambio de algún tipo de remuneración, pero este tipo de relaciones empleado-trabajador suelen desgastarse o incumplirse por el desmedro de una de las partes, tanto es así, que contemplando estos imprevistos se crean figuras para poder mermar la falta de cumplimiento de sus deberes y finalizar sus obligaciones mutuas (Velasquí, 2016).

En este contexto, el “visto bueno” se configura como una figura jurídica en el ámbito laboral ecuatoriano que busca garantizar el equilibrio entre los derechos del empleador y del trabajador. Este mecanismo administrativo permite la terminación unilateral de una relación laboral bajo causales específicas establecidas en el Código del Trabajo, asegurando que este proceso se lleve a cabo en el marco de la legalidad y el respeto mutuo de las partes. Sin embargo, la aplicación práctica del “visto bueno” plantea diversos desafíos que van más allá de su mera regulación normativa. Los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, que regulan esta figura, ofrecen un marco legal general, pero no agotan las interrogantes sobre su naturaleza jurídica, su correcta aplicación y el momento oportuno para su utilización; y su sustanciación se encuadra en el artículo 621 de la misma norma. Para comprender plenamente el alcance del “visto bueno,” es necesario no solo abordar su normativa legal, sino también analizar la normativa infralegal que regula su tramitación, identificando las inconsistencias y limitaciones que pueden surgir en su implementación.

Este análisis se vuelve fundamental para evaluar si el ejercicio del “visto bueno” está alineado con los principios constitucionales de estabilidad laboral, proporcionalidad y debido proceso. Estos principios son pilares fundamentales del ordenamiento jurídico ecuatoriano y deben guiar la actuación tanto de los empleadores como de las autoridades laborales encargadas de sustanciar los procedimientos administrativos. Por esta razón, es indispensable realizar un examen exhaustivo sobre cómo el “visto bueno” puede ser utilizado como una herramienta jurídica eficaz para la resolución de conflictos laborales, asegurando que se respeten los derechos fundamentales de las partes involucradas y que se promueva la equidad en las relaciones laborales.

El objetivo general de este estudio es identificar la adecuación correcta que se debe dar a las resoluciones de apelación de los “vistos buenos” sustanciados por el órgano rector. Este propósito se orienta a establecer estándares claros y precisos que permitan garantizar que dichas resoluciones cumplan con los principios de seguridad jurídica, proporcionalidad y razonabilidad, contribuyendo al fortalecimiento del marco normativo y administrativo del sistema laboral ecuatoriano.

De manera complementaria, este análisis plantea tres objetivos específicos que buscan abordar distintos aspectos de la problemática del “visto bueno.” En primer lugar, se propone conocer la aplicación y el alcance del “visto bueno” en nuestra legislación, analizando cómo se regula esta figura en el Código del Trabajo y en la normativa infralegal, así como su impacto en la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Este objetivo permitirá identificar las limitaciones normativas y procesales que afectan su implementación, así como las oportunidades para optimizar su regulación y aplicación.

En segundo lugar, se busca determinar los fundamentos jurídicos y fácticos que sustenten las inconsistencias identificadas en la aplicación del “visto bueno.” Este objetivo requiere un análisis profundo de las causales establecidas en el Código del Trabajo y de cómo estas se interpretan y aplican en la práctica administrativa. Además, implica evaluar los elementos probatorios y los criterios utilizados por las autoridades laborales para emitir resoluciones de “visto bueno,” con el fin de identificar posibles contradicciones o vacíos legales que puedan generar inseguridad jurídica o afectaciones a los derechos de las partes involucradas.

Finalmente, el tercer objetivo específico consiste en analizar lo que establece la legislación para garantizar el debido proceso en la aplicación del “visto bueno.” Este objetivo se centra en evaluar si los procedimientos administrativos asociados a esta figura cumplen con los estándares constitucionales y legales de transparencia, motivación y proporcionalidad. Asimismo, busca identificar medidas correctivas o preventivas que permitan fortalecer el respeto al debido proceso en todas las etapas del procedimiento, desde la presentación de la solicitud hasta la emisión de la resolución final.

En este contexto, resulta imprescindible examinar la potestad de la administración pública para emitir resoluciones de “visto bueno,” identificando las limitaciones y oportunidades que surgen en su ejercicio. La administración pública, a través de sus inspectores de trabajo, tiene la responsabilidad de garantizar que este mecanismo se utilice de manera justa y equitativa, respetando los derechos fundamentales de las partes involucradas. Sin embargo, la falta de uniformidad en los criterios de aplicación y las posibles antinomias normativas entre la legislación y la normativa infralegal generan incertidumbre y conflictos que deben ser abordados a través de reformas normativas y capacitaciones especializadas para los actores involucrados.

Con base en lo anterior, este artículo aborda de manera integral los aspectos históricos, jurídicos y prácticos del “visto bueno” en el Ecuador, evaluando sus implicaciones en el marco constitucional y normativo actual. Este enfoque permite no solo identificar las inconsistencias y desafíos asociados a su aplicación, sino también proponer soluciones que fortalezcan su compatibilidad con los principios constitucionales y promuevan un equilibrio adecuado entre los derechos de trabajadores y empleadores. Al hacerlo, se busca contribuir al desarrollo de un sistema laboral más justo y eficiente que garantice la protección de los derechos fundamentales y la equidad en las relaciones laborales.

MÉTODO

La presente investigación giró en torno a un análisis jurídico sobre la Resolución de Apelación al Visto Bueno y su menoscabo a la facultad de la autotutela, sus causales y la normativa basándonos en el procedimiento según el Ministerio de trabajo.

En el estudio se utilizó un enfoque cualitativo, ya que permitió analizar de forma jurídica la figura del visto bueno en la legislación ecuatoriana vigente, por medio de esta se llegó a interpretar basándonos en el carácter descriptivo los diferentes documentos normativos y teóricos. Se utilizó los métodos teóricos y empíricos del conocimiento como son:

Métodos teóricos: Analítico-Sintético; Inductivo-Deductivo, debido a que se examinó y estudio la normativa jurídica laboral ecuatoriana, partiendo de la Generalidad determinada en la figura del visto bueno hacia lo particular que recae en sus causales y procedimiento frente al Ministerio de Trabajo.

Métodos empíricos: Análisis documental. Se repasó varios documentos relacionados con la figura del visto bueno, sus causales y procedimiento frente al Ministerio de Trabajo; todo esto fue sistematizado y registrado mediante fichas bibliográficas dónde se mantuvieron los principales contenidos de cada texto.

El análisis bibliográfico es fundamental para desarrollar una comprensión profunda del marco normativo y doctrinal que sustenta el “visto bueno.” Este método implica el estudio exhaustivo de fuentes secundarias, incluyendo legislación, jurisprudencia, doctrina nacional e internacional, y publicaciones académicas relevantes. Se priorizará el análisis de sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia, como la No. 1158-17-EP/21, que aborda la importancia de la motivación en los actos administrativos. Además, se revisará la normativa infralegal, como el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, para identificar posibles contradicciones con el Código del Trabajo y la Constitución.

El método fenomenológico jurídico se utilizará para interpretar cómo los actores jurídicos (empleadores, trabajadores y autoridades laborales) perciben y experimentan el “visto bueno” como mecanismo administrativo. Este enfoque se centra en la dimensión subjetiva de la aplicación del “visto bueno,” analizando las percepciones sobre su eficacia, equidad y compatibilidad con los principios constitucionales.

Según García de Enterría y Fernández (2010), “la fenomenología jurídica permite comprender cómo las normas son interpretadas y aplicadas en la práctica, destacando los desafíos y las oportunidades para mejorar el sistema jurídico” (p. 45). Este método será clave para identificar las discrepancias entre el marco normativo y su implementación práctica, así como para proponer soluciones basadas en las experiencias de los actores involucrados.

Los documentos analizados en el presente trabajo investigativo fueron: el código de trabajo en sus artículos 172, 173 y 183, además del acuerdo ministerial MDT-2021-189, ambos vigentes a la actualidad en la que se realiza esta investigación (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

Técnicas y herramientas. Se entrevistó respectivamente a inspectores del trabajo en funciones vigentes y a jueces especializado en materia laboral donde la herramienta utilizada fue la guía de entrevista.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El visto bueno en Ecuador.

El visto bueno para inspectoría de trabajo es un procedimiento que está establecido tanto para el trabajador como para el empleador a fin de que puedan dar por terminada la relación laboral si es que alguna de las partes alude a una de las causales que está establecida tanto en el artículo 172 como en el 173 del código de trabajo; en ese sentido, es un procedimiento idóneo que se viene practicando desde el momento y una vez que se cumplan los requisitos solicitados pues pone fin a la relación laboral sin embargo lo que se tramita en el ministerio de trabajo exclusivamente es un informe puede ser llevado ante un juez de trabajo si es que alguna de las partes no está de acuerdo con sus condiciones laborales entonces se busca dar por terminada la relación laboral una vez con el procedimiento adecuado.

El visto bueno para los jueces civiles con mención en derecho laboral de Santo Domingo determinan que es una forma legal de terminar un contrato individual de trabajo conforme los artículos 169 numeral 7 y 8 en concordancia con el 172 y 173 del código de trabajo la cual tanto el trabajador como el empleador puede proponer este tipo de acción administrativa con el objetivo de terminar la relación de trabajo ante el inspector quién calificará su procedencia y resolverá aceptando o negando la solicitud de visto bueno, con la finalidad para que se resuelva la relación de trabajo, siendo esta la autoridad competente en la materia, así mismo se concluye que esa figura legal garantiza los derechos de los trabajadores y

del empleador, ya que es una forma equitativa de dar por concluido un contrato individual de trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

El “visto bueno” es un acto administrativo que permite la terminación unilateral de una relación laboral bajo causales específicas establecidas en el Código del Trabajo. Su naturaleza jurídica ha evolucionado significativamente desde su introducción. En sus inicios, tenía el carácter de una sentencia administrativa con fuerza vinculante, lo que implicaba que las partes debían cumplir con lo dispuesto por la autoridad laboral sin posibilidad de revisión judicial. Sin embargo, en la actualidad, se considera una resolución administrativa que puede ser valorada en sede judicial. Esta evolución refleja un cambio hacia la protección de los derechos fundamentales y el debido proceso, tal como lo establece la sentencia No. 2901-19-EP/23 de la Corte Constitucional (Corte Constitucional del Ecuador, 2023, p. 47). No obstante, esta naturaleza híbrida genera incertidumbre, ya que combina elementos de una decisión administrativa con características propias de una recomendación o informe técnico.

Suspensión de las relaciones laborales por sustanciación del visto bueno.

El Código de Trabajo actualmente en el artículo 622 indica que, si el empleador consigna el valor correspondiente a una remuneración mensual, se puede suspender la relación laboral durante el tiempo que se lleve el procedimiento de visto bueno. Si el Visto Bueno sale a favor del trabajador, el inspector de trabajo tendrá que disponer que el valor consignado le sea entregado al trabajador y si sale a favor del empleador dispondrá que el valor le sea entregado al empleador, pero cuando llegan a un acuerdo los valores consignados se establecen dentro de la negociación (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Antinomias Jurídicas en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 introduce disposiciones específicas para la tramitación del “visto bueno,” pero ha sido objeto de críticas debido a inconsistencias con el Código del Trabajo y los principios constitucionales. Por ejemplo, el acuerdo establece plazos y requisitos que no están contemplados en la normativa legal, lo que genera confusión sobre su validez.

Según Flores Sampedro (s.f.), "las antinomias jurídicas entre la normativa infralegal y el marco constitucional afectan directamente la seguridad jurídica y la confianza en las instituciones" (p. 112). Estas inconsistencias dificultan la implementación efectiva del "visto bueno" y aumentan el riesgo de arbitrariedades por parte de las autoridades laborales.

Los actos administrativos, como las resoluciones de "visto bueno," están sujetos a presupuestos jurídicos esenciales que garantizan su validez y eficacia. Según el artículo 68 del Código Orgánico Administrativo (COA), un acto administrativo debe cumplir con ciertos requisitos: competencia, objeto lícito, motivación, proporcionalidad y respeto al debido proceso. Estos elementos son fundamentales para asegurar que las decisiones administrativas sean legítimas y que no vulneren derechos fundamentales.

Según De Asís Roig (2008), "la eficacia de un acto administrativo depende de su conformidad con el marco normativo y de su capacidad para garantizar el equilibrio entre los derechos de las partes involucradas" (p. 45).

En el caso del "visto bueno," la motivación es uno de los elementos más relevantes, ya que este acto administrativo puede afectar directamente la estabilidad laboral del trabajador. La Corte Constitucional, en su sentencia No. 1158-17-EP/21, enfatizó que la motivación de las resoluciones debe ser clara, precisa y basada en hechos comprobables, de manera que permita a las partes entender los fundamentos de la decisión (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, p. 26). Una resolución carente de motivación no solo afecta la eficacia probatoria del acto, sino que también vulnera el derecho al debido proceso.

Otro aspecto clave es la proporcionalidad, que obliga a la autoridad administrativa a equilibrar los intereses en juego al emitir una resolución de "visto bueno." Esto significa que la causal invocada debe justificar la terminación de la relación laboral de manera razonable y no arbitraria. Por ejemplo, la invocación de una causal menor sin pruebas suficientes podría ser considerada desproporcionada, afectando la validez del acto administrativo y su eficacia en sede judicial.

La eficacia probatoria del "visto bueno" ha sido objeto de controversia en el ámbito jurídico ecuatoriano. Según el artículo 173 del Código del Trabajo, este mecanismo permite a las partes resolver conflictos laborales de manera administrativa, pero su resolución no tiene carácter vinculante en sede judicial. Esto significa que, en caso de apelación, el juez puede valorar la resolución como un informe técnico, pero no como una decisión definitiva.

Según Pérez-Luño (1993), "la eficacia probatoria de un acto administrativo está limitada por su naturaleza y por la posibilidad de ser revisado en instancias judiciales" (p. 83).

En la práctica, este enfoque ha generado desafíos para trabajadores y empleadores, quienes a menudo enfrentan incertidumbre sobre el alcance de las resoluciones administrativas. Esto subraya la necesidad de fortalecer los procedimientos administrativos y judiciales para garantizar que las decisiones sean claras y que su eficacia probatoria no sea cuestionada por falta de rigor en su fundamentación.

La jurisprudencia nacional ha establecido criterios importantes sobre la eficacia probatoria de las resoluciones de "visto bueno." Por ejemplo, la Corte Nacional de Justicia ha señalado que estas resoluciones deben ser emitidas en estricto cumplimiento del COA y del Código del Trabajo para que puedan ser valoradas adecuadamente en sede judicial. Esto incluye la presentación de pruebas suficientes que respalden la causal invocada, así como la garantía de que se respeten los derechos fundamentales de las partes involucradas.

La mejora de los presupuestos jurídicos y la eficacia probatoria de las resoluciones de "visto bueno" requiere una combinación de reformas normativas y capacitación de los inspectores de trabajo. Esto incluye la incorporación de herramientas tecnológicas que permitan un mejor registro y análisis de las pruebas presentadas, así como la estandarización de los criterios de evaluación. Estos cambios son esenciales para fortalecer la confianza en el sistema administrativo y garantizar que las resoluciones cumplan con su objetivo de resolver conflictos laborales de manera justa y eficiente.

Derechos Fundamentales en Conflicto

El uso del "visto bueno" puede comprometer derechos fundamentales, como la estabilidad laboral y el derecho al debido proceso. En algunos casos, su aplicación no respeta principios como la proporcionalidad y la motivación adecuada, lo que afecta la legitimidad de las resoluciones administrativas.

Según De Asís Roig (2008), "la falta de motivación en los actos administrativos puede dar lugar a arbitrariedades que vulneren derechos fundamentales" (p. 87). Además, la prolongación indebida de los trámites y la falta de uniformidad en los criterios aplicados por los inspectores de trabajo exacerban estas problemáticas, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

Derecho a la Tutela Judicial Efectiva

El derecho de defensa del administrado es la contracara de la autotutela en favor de la Administración, bajo el régimen de Estado de Derecho. Sobre este tema, algunos autores consideran que la autotutela es un principio de la organización administrativa, o también puede calificarse como una condición para el ejercicio de la función administrativa que permite llevar a cabo la actividad en función del interés público comprometido en cada situación. Los actos administrativos reconocen el derecho de defensa, y para ello admite el control de legalidad por parte de quienes son afectados con motivo de dicha actividad (Echandia, 2007).

Así como el ordenamiento jurídico establece las reglas para el ejercicio de la función administrativa y de la autotutela, también debe estructurar el proceso destinado al control de la Administración mediante el ejercicio del derecho de defensa. Esta regla se aplica cualquiera sea el encuadre de los órganos de la Administración que actúan en ejercicio de la función administrativa.

La doctrina y la jurisprudencia han definido el contenido y las derivaciones del derecho a la tutela judicial efectiva en las distintas etapas del proceso vinculadas al acceso a la justicia, a la amplitud de pretensiones que pueden ejercerse, al debate y producción de la prueba, y en lo vinculado a la ejecución de las sentencias. El derecho a la tutela judicial como principio del proceso administrativo, ha dado lugar a la aplicación de diversas regulaciones que justamente tienen por finalidad garantizar su vigencia.

Sobre este tema la Constitución de la República del Ecuador garantiza la tutela judicial como el debido proceso a través de sus artículos 75 y 76, en la medida que alguna de estas cuestiones que hacen a la estructura del proceso administrativo se vea restringida o alterada, se configurará una violación del derecho a la tutela judicial efectiva que constituye uno de sus principios generales.

El Principio de Autotutela Administrativa

A continuación, se analiza el principio de autotutela que ejerce la administración pública como una potestad relacionada con la autonomía y la capacidad de autorregulación. La administración pública, al no requerir del auxilio del juez, puede imponer sus decisiones administrativas, aunque los particulares se opongan. Ahora bien, la autotutela de la administración pública está sujeta a varias presunciones,

entre ellas, la presunción de legitimidad de los actos administrativo (actuaciones sujetas al principio de legalidad); la ejecutoriedad de las actuaciones administrativas; y, las actuaciones administrativas sujetas al control de constitucionalidad (Enterría, 2006). De esta forma se considera que la autotutela goza de ciertos beneficios que le permiten emitir una resolución con carácter de ejecutoria sin necesidad de recurrir a la vía judicial.

Para poder tocar el tema de la facultad de revisión de actos administrativos de oficio, es necesario dirigirse al fundamento jurídico que hace posible esta potestad, mismo que corresponde a la llamada autotutela administrativa, es en esta línea argumentativa que, el autor Villacreses (2019) señala que la potestad de autotutela constituye un privilegio o una prerrogativa que tiene la Administración Pública y que permite ejecutar y hacer cumplir sus decisiones sin necesidad de un juicio declarativo, esto es, sin necesidad de acudir ante un juez.

La función administrativa es el ejercicio del poder público por la Administración Pública conforme las atribuciones otorgadas por el ordenamiento público, comenzando por la Constitución y las restantes normas que integran el ordenamiento jurídico. La Administración ejerce por sí misma las potestades de las que está investida, definiendo las situaciones jurídicas en las que actúa y llevándolas ella misma a la práctica, salvo los casos excepcionales en los que se requiere la intervención judicial en función de las consecuencias que tendrán en la esfera de los derechos de los particulares. Este es el principio de autotutela, ínsito en el concepto de potestad, sin el cual la función administrativa no podría llevarse a cabo y que es necesario para la eficiencia y eficacia que le permita alcanzar el interés público.

De esta forma la autotutela constituye una técnica de gestión administrativa. Sin embargo, existe el riesgo de los abusos en el ejercicio de la autotutela como un riesgo propio del ejercicio del poder, si la autotutela supone la innecesidad de la intervención del juez para que la Administración realice su actividad, ello no supone restringir la intervención que al juez corresponde a los fines del control que sobre dicha actividad siempre procede, control de legalidad (Enterría, 2006).

Sobre la declaratoria de nulidad de los actos administrativos, Soria (2021) puntualiza que se trata de acción que permite retirar un acto a causa de las consecuencias que este puede generar, sobre todo cuando las mismas se pueden considerar lesivas o ilegales, algo que ha sido ya abordado por otros autores (Enterría, 2006, pp. 22-23). De acuerdo a la normativa ecuatoriana las acciones de nulidad pueden ser declaradas de oficio mediante el ejercicio de la potestad de revisión (COA, artículo 106).

Regulación y Retos Éticos

La regulación actual del “visto bueno” enfrenta retos éticos significativos, especialmente en lo que respecta a la discrecionalidad de las autoridades laborales. La falta de capacitación adecuada y la ausencia de estándares claros para la valoración de pruebas generan desigualdades en el tratamiento de los casos.

Según Álvarez (2022), “la regulación debe incluir no solo normas claras, sino también mecanismos de supervisión que garanticen su aplicación justa y equitativa” (p. 33). Además, los retrasos en la resolución de los trámites administrativos contradicen el principio de celeridad, que es fundamental para garantizar la eficacia del proceso.

Estudios de Caso y Experiencias Internacionales

El análisis de casos emblemáticos en Ecuador y comparativas internacionales, como Chile y Colombia, ofrece lecciones valiosas para fortalecer el “visto bueno.” En Chile, por ejemplo, la terminación unilateral de relaciones laborales está regulada con estándares claros que priorizan la estabilidad laboral y el acceso a la justicia. En Colombia, la implementación de mecanismos de conciliación previa ha reducido significativamente los conflictos laborales. Estos ejemplos destacan la importancia de adoptar buenas prácticas internacionales y de desarrollar un sistema que combine la celeridad administrativa con la protección efectiva de los derechos laborales. Según Pérez-Luño (1993), “el estudio comparado permite identificar soluciones innovadoras y adaptarlas al contexto local para mejorar la eficacia del sistema jurídico” (p. 71).

Discusión

El acuerdo ministerial MDT-2021-189 se convierte en un instrumento muy importante al momento de regular el procedimiento de visto bueno, ya que este busca que el trabajador y el empleador cumplan requisitos para poder accionar esta figura, aunque aún está a disposición no se ha llevado a la práctica por parte de los inspectores de trabajo se estima que tenga resultados positivos, ya que dentro de su procedimiento agrega a la figura de la mediación como uno de los pasos primordiales para que esta

figura prospere siendo que se llega a un acuerdo entre ambas partes se finaliza la figura del visto bueno, pero por el contrario, si no se llega a un diálogo correcto entre las partes, se procede a la designación de un inspector del trabajo encargado de investigar la solicitud de la figura que dé fin a la relación laboral (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

Según Bustamante, (2012) este acuerdo ministerial tiene el objetivo de simplificar el procedimiento de visto bueno en la práctica de esta figura laboral, pero tales como relatado en el párrafo que antecede a este tiene características que lo vuelven inviables ante la legalidad de leyes con un rango jerárquico superior ya establecido tales como la Constitución y el código orgánico general de procesos por lo que derivar este procedimiento a centros de mediación lo vuelve en cierta medida aceleré, pero al mismo tiempo lo constituye como inviables no solo en la praxis sino también porque vulnera el 19 de mayo del 2021, el mismo que consideramos que tiene ciertas inconsistencias legales al cual hemos abordado en análisis con la presente investigación (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

Según Cabrera, (2010), el proceso administrativo se define como el conjunto de actuaciones que se realizan en un orden cronológico para garantizar la tutela de las partes intervinientes administradas y de esta manera aportar elementos suficientes a la administración pública para que resuelva y tome una decisión. Siendo importante recalcar que únicamente pueden ser sanciones pecuniarias o personales no privativa de libertad. Este mismo autor destaca que el derecho de defensa como parte de la Resolución de Apelación al Visto Bueno y su menoscabo a la facultad de la autotutela se refiere a la garantía constitucional que le asiste a toda persona que posea un interés directo en la resolución jurídica del proceso penal para poder comparecer ante los órganos de persecución pertinentes, a lo largo de todo el proceso, a fin de poder resguardar con eficacia sus intereses en juego.

CONCLUSIONES

El “visto bueno” es un mecanismo administrativo esencial en el marco laboral ecuatoriano que permite la terminación unilateral de relaciones laborales bajo causales específicas. Sin embargo, su aplicación enfrenta desafíos significativos relacionados con la falta de uniformidad en los criterios adoptados por los inspectores de trabajo, lo que genera incertidumbre jurídica para empleadores y trabajadores.

Por otro lado, la motivación de las resoluciones de “visto bueno” es un requisito indispensable para garantizar el debido proceso y la estabilidad laboral. En varios casos, la Corte Constitucional ha enfatizado que la ausencia de una fundamentación clara y precisa puede dar lugar a arbitrariedades, vulnerando derechos fundamentales como el de estabilidad en el empleo y el acceso a la justicia. Las inconsistencias normativas, especialmente las derivadas del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, evidencian la necesidad de armonizar la normativa infralegal con el Código del Trabajo y los principios constitucionales. Estas antinomias afectan la seguridad jurídica y limitan la eficacia del “visto bueno” como herramienta de resolución de conflictos.

De este modo, la autotutela administrativa, como potestad inherente de la administración pública, es una herramienta valiosa para garantizar la celeridad y eficiencia en la resolución de conflictos. Sin embargo, su ejercicio debe estar subordinado a principios constitucionales como el respeto al debido proceso y la proporcionalidad, asegurando siempre la posibilidad de control judicial.

CONFLICTO DE INTERESES. El autor declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2022). El derecho laboral en el Ecuador: Perspectivas normativas. Quito: Editorial Jurídica Nacional.
- Benavides, M. (2017). Protección laboral en el Ecuador contemporáneo. Guayaquil: Editorial Jurídica del Litoral.
- Bustamante, C. (2012). Manual de Derecho Laboral. Quito: Jurídica del Ecuador.
- Cabrera, J. (2010). Análisis del procedimiento y resolución del trámite de visto bueno y su inclusión en el código orgánico general de procesos. Guayaquil: Ediciones Legales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/02/tramite-visto-bueno.html>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 1158-17-EP/21. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023). Sentencia No. 2901-19-EP/23. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gob.ec>
- De Asís Roig, R. (2008). Principios constitucionales y derechos fundamentales. Madrid: Civitas.
- Flores Sampedro, J. (s. f.). Naturaleza jurídica del contrato laboral. Quito: Editorial Jurídica Nacional.
- García de Enterría, E., y Fernández, T. R. (2010). Curso de Derecho Administrativo. Madrid: Civitas.
- Gómez, L. A. (2015). Derecho laboral ecuatoriano: Teoría y práctica. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2016). Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil. Registro Oficial No. 694. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec>
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Recuperado de <https://www.ilo.org>

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Informe sobre el trabajo en el mundo 2019. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Ortega Caicedo, W. G. (2019). Enciclopedia de derecho laboral ecuatoriano. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://puceinvestiga.puce.edu.ec>
- Paz y Miño, J. (2019). Historia de las reformas laborales en Ecuador. Quito: Ediciones Pichincha.
- Pérez, M. A. (2018). Derechos fundamentales y su protección en el Ecuador. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Pérez-Luño, A. E. (1993). El concepto de los derechos humanos y su problemática actual. Madrid: Tecnos.
- Procuraduría General del Estado. (2015). Manual de derecho del trabajo. Quito: Procuraduría General del Estado.
- Rodríguez, C. E. (2017). Evolución histórica del derecho laboral en el Ecuador. Quito: Editorial Jurídica Andina.
- Tribunal Constitucional del Ecuador. (2018). Los principios de aplicación de los derechos en la constitución ecuatoriana. Quito: Tribunal Constitucional. Recuperado de <https://scielo.senescyt.gob.ec>
- Universidad de Cuenca. (2019). Manual de derecho laboral ecuatoriano. Cuenca: Editorial Universitaria.