



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Juzgados y  
Tribunales de la República del Ecuador**

**TÍTULO DEL PERFIL DEL PROYECTO:**

“La aplicación del principio de doble conforme, en el acto administrativo de la resolución del  
Visto Bueno”

**AUTOR:**

Melisa Adriana León Aynaguano

**TUTOR:**

Dr. Fernando Peñafiel

**Riobamba – Ecuador**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**TÍTULO**

**“La aplicación del principio de doble conforme, en el acto administrativo de la resolución del Visto Bueno”**

**Informe Final del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, ratificado con sus firmas.**

**CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

**TUTOR**

<b>Dr. Fernando Peñafiel</b>	<u>10</u>	
	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>FIRMA</b>

**MIEMBRO 1**

<b>Dr. Hugo Hidalgo</b>	<u>10</u>	
	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>FIRMA</b>

**MIEMBRO 2**

<b>Dr. Williams Buenaño</b>	<u>10</u>	
	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>FIRMA</b>

**NOTA FINAL:**      10      **(SOBRE 10 PUNTOS)**

## PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA

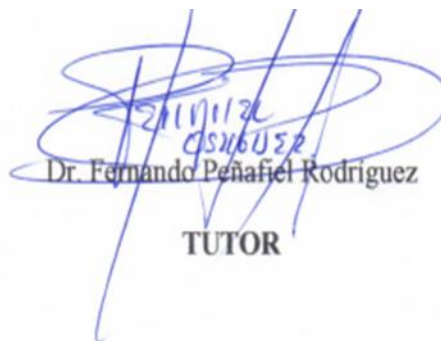
Dr. Fernando Peñafiel, catedrático de nivel de pre-grado, de la carrera de derecho, de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo.

### CERTIFICO:

Que durante el desarrollo de la presente investigación titulada: **“La aplicación del principio de doble conforme, en el acto administrativo de la resolución del visto bueno”**, he realizado las actividades concernientes al acompañamiento y tutoría de la estudiante Melisa Adriana León Aynaguano, como lo determina el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Por ello, sugiero se proceda con los trámites respectivos a fin de que la Srta. Melisa Adriana León Aynaguano lleve a cabo la disertación del presente proyecto de investigación.

Riobamba, Octubre de 2020

  
Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez  
TUTOR

## **PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA**

Yo, Melisa Adriana León Aynaguano, con cédula de ciudadanía 060634949-6, declaro de manera expresa que todas las ideas, pensamientos, lineamientos, criterios, así como las conclusiones y recomendaciones descritas en el presente Proyecto de Investigación son de mi total y absoluta responsabilidad; declaro también que los derechos de autoría le corresponden a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Melisa Adriana León Aynaguano

C.C: 060634949-6

## **DEDICATORIA**

Sin la presencia de Dios en mi vida nada sería posible, en este trabajo de titulación ha sido el autor principal y por quien pude culminar con una de las etapas más bonitas. Mi guía y luz por siempre

A mi madre Graciela por su amor, paciencia, dedicación, por su apoyo incondicional, por forjar mi carácter. ¡LA MEJOR MAMÁ DEL MUNDO!

A mi padre Olger la persona que siempre, siempre ha creído en mi capacidad, su amor y firmeza fueron los componentes para mi formación. ¡TODO LO QUE SOY SE LO DEBO A USTED!

A mis hermanos Marcelo, Edwin, Julio, Olger y Anthony, por su cariño, cuidado, por no dejarme sola, sus palabras de aliento siempre me reconfortaron. ¡LO LOGRAMOS!

A todas las personas que me han acompañado en este camino, especialmente a Iveth quien siempre ha confiado en mí.

Melisa Adriana León Aynaguano

## **AGRADECIMIENTO**

Dios y mi familia son la motivación más grande y por quienes he llegado hasta este punto, ¡GRATITUD!

De manera sincera agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme brindado las mejores experiencias, por sus docentes que durante todo el periodo estudiantil compartieron su conocimiento y vivencias que sirvieron para mi formación profesional.

A mi tutor Dr. Fernando Peñafiel, por su paciencia y por compartir su conocimiento en la realización de este proyecto de investigación.

A la Dra. Paola Chávez, por concederme parte de su tiempo, conocimiento y amistad.

A mis amigos Adrián, Fernando, Daniel, Luz y Yesenia, las personas más incondicionales y buenas que la vida me pudo regalar

Melisa Adriana León Aynaguano

## ÍNDICE GENERAL

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL .....	I
PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA.....	II
PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA.....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS .....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1. PROBLEMA.....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	4
1.3. OBJETIVOS .....	5
1.3.1. General .....	5
1.3.2. Específicos .....	5
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	6
2.1. Estado del arte relacionado con la temática .....	6
2.2. Marco teórico .....	7
2.2.1. PRINCIPIO DE DOBLE CONFORME .....	7
2.2.1.1. Definición del principio de doble conforme .....	7
2.2.1.2. Antecedentes del principio doble conforme.....	8
2.2.1.3. El principio de doble conforme en la jurisprudencia ecuatoriana.....	9
2.2.1.4. El principio de doble conforme en la normativa internacional .....	10
2.2.1.5. El principio de doble conforme en materia laboral .....	12
2.2.2. ACTO ADMINISTRATIVO .....	13
2.2.2.1 Definición de acto administrativo .....	13

2.2.2.2. Requisitos de validez del acto administrativo .....	14
2.2.2.3. Características del acto administrativo.....	15
2.2.2.4. Nulidad del acto administrativo .....	15
2.2.3. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE DOBLE CONFORME EN EL ACTO ADMINISTRATIVO DE LA RESOLUCION DEL VISTO BUENO.....	17
2.2.3.1 Contrato individual de trabajo y sus formas de terminación.....	17
2.2.3.2. Definición del visto bueno .....	19
2.2.3.3. Antecedentes .....	20
2.2.3.4 Trámite .....	21
2.2.3.7. Impugnación del Visto .....	26
2.2.3.8. Seguridad jurídica .....	28
2.2.3.9. ANÁLISIS DEL PROCESO N° 23331-2017-01449 .....	29
2.3. HIPÓTESIS.....	32
CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....	33
3.1. Métodos.....	33
3.2. Enfoque de investigación .....	33
3.3. Tipo de investigación.....	33
3.4. Diseño de investigación .....	34
3.5. Unidad de análisis .....	34
3.6. Población y muestra .....	34
3.6.1 Población.....	34
3.7 Tamaño de muestra .....	35
3.8. Técnicas de recolección de datos .....	35
3.8.1. Técnicas.....	35
3.8.2. Instrumentos.....	35
3.9. Técnicas para el tratamiento de la información .....	35
3.10. Comprobación de la hipótesis .....	35
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1. RESULTADOS.....	36
4.2. DISCUSIÓN .....	45
4.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46



4.3.1 CONCLUSIONES .....	46
4.3.2 RECOMENDACIONES .....	47
5. BIBLIOGRAFÍA.....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> El principio de doble conforme en la normativa internacional .....	10
<b>Tabla 2</b> El principio de doble conforme en materia laboral .....	12
<b>Tabla 3</b> Análisis del caso de Visto Bueno .....	29
<b>Tabla 4</b> Población involucrada.....	34
<b>Tabla 5</b> Comprobación de la hipótesis .....	35
<b>Tabla 6</b> Doble conforme.....	36
<b>Tabla 7</b> Principio de doble conforme en la Constitución .....	37
<b>Tabla 8</b> Impugnación del Visto Bueno ante la vía administrativa .....	37
<b>Tabla 9</b> Competencia del Juez para conocer la impugnación del Visto Bueno .....	38
<b>Tabla 10</b> Falta de aplicación del principio de doble conforme .....	39
<b>Tabla 11</b> Facultad del Juez para revisar el Visto Bueno .....	40
<b>Tabla 12</b> Impugnación ante los órganos administrativos .....	41
<b>Tabla 13</b> Vulneración del derecho de las partes.....	42
<b>Tabla 14</b> Vía eficaz para la impugnación del Visto Bueno .....	43

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b>	Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.	18
<b>Gráfico 2</b>	Causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo..	19
<b>Gráfico 3</b>	Fases de la audiencia.....	27
<b>Gráfico 4</b>	Principio de doble conforme .....	36
<b>Gráfico 5</b>	Principio de doble conforme en la Constitución de la República del Ecuador .....	37
<b>Gráfico 6</b>	Impugnación del Visto Bueno ante la vía administrativa .....	38
<b>Gráfico 7</b>	Competencia del Juez para conocer el Visto Bueno .....	39
<b>Gráfico 8</b>	Falta de aplicación del principio de doble conforme .....	40
<b>Gráfico 9</b>	Impugnación ante los organos administrativos .....	42
<b>Gráfico 10</b>	Vulneración del derecho de las partes.....	43
<b>Gráfico 11</b>	Vía eficaz para la impugnación del Visto Bueno.....	43

## RESUMEN

El Visto Bueno es un acto administrativo, mediante el cual el trabajador o empleador pueden alegar una de las causales establecidas en el Código del Trabajo, a fin de dar por terminada de manera unilateral la relación laboral. Por ser un acto dictado por la administración pública puede ser impugnado administrativa o judicialmente así lo indica el artículo 173 de la Constitución de la República del Ecuador.

Actualmente es imposible acudir ante la misma administración y ejercer el derecho a objetar la resolución del Visto Bueno, en virtud de lo que manifiesta el artículo 183 del Código de Trabajo, que el Juez del Trabajo debe conocer sobre la impugnación del Visto Bueno. Bajo estos antecedentes la presente investigación titulada: *“La aplicación del principio de doble conforme, en el acto administrativo de la resolución del Visto Bueno”*, tiene como propósito determinar si el principio de doble conforme es aplicado en la resolución del Visto Bueno a fin de establecer el cumplimiento a la seguridad jurídica.

Para alcanzar con este objetivo se realizó un estudio acerca del principio de doble conforme, acto administrativo y Visto Bueno; los resultados de la investigación establecen que el Código de Trabajo restringe la aplicación del principio de doble conforme en la resolución de visto bueno; pese a estar reconocido por la Constitución de la República del Ecuador y los Instrumentos Internacionales, sin embargo parte de la población indicó que se cumple al momento de impugnar ante el Juez del Trabajo, con estos fundamentos se evidencia la inadecuada aplicación del principio de doble conforme puesto que a las partes se les impone y no se les brinda la posibilidad de elegir la vía de impugnación.

**Palabras clave:** Visto Bueno, impugnación, acto administrativo, principio doble conforme.

## ABSTRACT

The approval is an administrative act, by which the worker or employer can allege one of the causes established in the Labor Code, in order to unilaterally terminate the employment relationship. Because it is an act issued by the public administration, it can be challenged administratively or judicially as indicated in Article 173 of the Constitution of the Republic of Ecuador. Currently it is impossible to go before the same administration and exercise the right to object to the resolution of the Approval, by virtue of what is stated in article 183 of the Labor Code, which the Labor Judge must know about the challenge of the approval. Under this background, the present investigation entitled: "The application of the principle of double compliance, in the administrative act of the resolution of the Approval", aims to determine if the principle of double agreement applied in the resolution of the Approval in order to establish compliance with legal security. To achieve this objective, a study carried out on the principle of double conformance, administrative act, and approval; The results of the investigation establish that the Labor Code restricts the application of the principle of double agreement in the resolution of approval; Despite being recognized by the Constitution of the Republic of Ecuador and international instruments, however, part of the population indicated that it fulfilled at the time of challenging before the Labor Judge, with these grounds the inadequate application of the principle of double conforming since it imposed on the parties and they are not given the possibility of choosing the means of challenge.

**Keywords:** Approval, challenge, administrative act, principle of double conformity.

Reviewed by:

Mgs. Maritza Chávez Aguagallo

**ENGLISH PROFESSOR**

c.c. 0602232324

## INTRODUCCIÓN

El principio de doble conforme es una garantía reconocida en el Pacto de San José de Costa Rica entró en vigencia el 18 de julio de 1978, cuyo artículo 8, numeral 2, literal h, establece: “*derecho de recurrir del fallo ante Juez o Tribunal Superior*”. El Ecuador al ser un Estado parte de la Convención de Derechos Humanos, se compromete y está obligado a cumplir con lo dispuesto. Sin dejar de lado a la Constitución de la República que reconoce este derecho invocado en el artículo 76 numeral 7, literal m, que manifiesta: “Recurrir el fallo en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Este principio se basa en la premisa de que los jueces, como seres humanos, son susceptibles de cometer errores al administrar justicia; por lo cual, se debe limitar su poder y establecer herramientas para que una decisión que pueda contener errores de hecho y/o de derecho, o, que se haya tomado a partir de un proceso viciado, pueda ser reformada antes de que adquiera calidad de cosa juzgada, con el fin de que los afectados no sufran un perjuicio indebido y se pueda corregir una resolución errónea. (Ortiz , 2015, pág. 43)

El Código del Trabajo cobra vigencia en 1938 regula la relación empleador – trabajador, expide normas laborales entre ellas el Visto Bueno, este es un acto administrativo que puede ser solicitado por el empleador o el trabajador, cuyo objetivo principal es dar por terminada la relación laboral cuando se ha cumplido con alguna de las causales legalmente establecidas en los artículos 172 y 173, a consecuencia de lo cual el Inspector del Trabajo previo a una investigación emite una resolución en donde concederá o negará el visto bueno, esta resolución podrá ser impugnada ante el Juez del Trabajo según el artículo 183 del cuerpo legal antes mencionado.

Con estos antecedentes se puede manifestar que la finalidad del principio de doble conforme es salvaguardar el derecho que tienen los justiciables de recurrir del acto administrativo ante una autoridad judicial, para que acepte o rechace la decisión tomada por parte de una autoridad administrativa que es parte del Estado, en el caso que estudiamos, la resolución del

Visto Bueno al ser un acto administrativo no se puede impugnar ante esta vía, dejando claro la imposibilidad del control jurídico de los actos del poder público. (Zurita, 2015, pág. 43)

Fabián Corral (2019) respecto a la seguridad jurídica indica que, es un derecho humano irrenunciable contar con un sistema normativo, conducta judicial y practica administrativa, es decir contar con normas publicas claras y previas que garanticen una adecuada administración de justicia, si no hay respeto a la jerarquía normativa no hay seguridad jurídica. (pág. 4)

Para cumplir con los objetivos de la presente investigación se centrará en determinar a través de un análisis jurídico, crítico y doctrinario, si el principio de doble conforme es aplicado en el acto administrativo de la resolución del Visto Bueno emitida por el Inspector del Trabajo, a fin de verificar que se respeten los derechos constitucionales velando por la seguridad jurídica, por lo cual se aplicarán las diversas técnicas y métodos de investigación científica que más se relacionan con la problemática propuesta.

El trabajo investigativo está compuesto por: introducción, planteamiento del problema, justificación, objetivos, estado del arte, aspectos teóricos compuesto por tres unidades que hacen referencia al principio de doble conforme, el acto administrativo y la aplicación del principio de doble conforme en la resolución del visto bueno, metodología, conclusiones y recomendaciones

Finalmente se indica que la investigación está estructurada conforme lo establece el Art. 173 numeral 3 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo reformado, esto es: Introducción, planteamiento del problema, objetivos: general y específicos, marco teórico en el cual incluye el estado del arte y aspectos teóricos, metodología, cronograma del trabajo, referencias bibliográficas, anexos, visto bueno del tutor.

## **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. PROBLEMA**

El visto bueno es una figura jurídica que inicialmente estuvo plasmada en la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo en 1928, posteriormente fue publicada en 1930, en donde se instituyó por primera vez las causales por las que el trabajador y empleador puedan dar por terminado el contrato individual de trabajo, en aquella época no fue necesario acudir ante una autoridad para que califique la causal alegada, o para que realice la investigación respectiva, pues así lo disponía la mencionada Ley. Consecuentemente, se incorporó una disposición en donde se otorgó a los Inspectores del Trabajo la facultad de calificar las causales alegadas por las partes y según el caso, esta autoridad podía conceder o negar el Visto Bueno. A pesar de implementarse este cambio, no fue suficiente las arbitrariedades persistían por parte de los empleadores, es así que se da un innovador cambio, al darle al Visto Bueno la fuerza legal de un verdadero fallo de efectos de cumplimiento obligatorio y que podía ser apelado ante el Director General del Trabajo. (Moreno, 2013, pág. 84)

Desde 1938 el Visto Bueno es considerado un acto administrativo, contemplado en el Código de Trabajo artículo 183 inciso segundo que manifiesta: “La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”. (Código del Trabajo, 2019)

Esta norma jurídica sufrió varios cambios, pero aún conserva su contenido original, como se mencionó en líneas anteriores, la resolución del Visto Bueno al ser un acto administrativo debe ser impugnada ante vía administrativa conforme ampara la Constitución del Ecuador en su artículo 173, que establece el derecho a recurrir de cualquier acto administrativo, pero en este caso en particular el Código del Trabajo restringe esta disposición, demostrando de esta manera que existe una contradicción. Es indispensable reconocer por completo la necesidad de impugnar en vía administrativa, porque en el caso de que existieran defectos de forma, fondo, contenido, o a su vez si el acto adolece de vicios de nulidad, es decir que el acto no cumple con los requisitos de validez como: competencia, objeto, voluntad, procedimiento y



motivación, este acto no puede producir efectos jurídicos así lo indica el artículo 99 del Código Orgánico Administrativo (2017).

Es preciso que la misma administración pública en este caso el Ministerio del Trabajo pueda en otra instancia hacer un análisis sobre dichas cuestiones, rectificando el acto administrativo, de esta manera garantiza la seguridad jurídica, bajo la competencia de órganos administrativos, como vemos es imprescindible obtener un criterio por parte de una autoridad superior, quien en este caso podrá revocar, modificar o dejar sin efecto el acto, lo cual es de vital importancia para evitar posibles vulneraciones de derechos tanto de trabajadores como de empleadores. De esta forma se estaría cumpliendo con lo que dispone el Tratado Internacional Pacto de San José de Costa Rica del cual Ecuador es miembro y que hace referencia al principio de doble conforme.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

Uno de los principales deberes del Estado es garantizar que se cumplan los derechos y principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador como, poder impugnar un acto administrativo, resolución, fallo o sentencia que son derechos que poseen los sujetos procesales. El artículo 173 de la Carta Magna de los ecuatorianos establece que: *“los actos administrativos de cualquier autoridad podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los órganos de la función judicial”*, es decir, que las partes pueden elegir el medio de impugnación. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Visto Bueno es un acto administrativo mediante el cual se puede dar por terminado el contrato individual del trabajo, la resolución que emite el Inspector del Trabajo concediendo o negando la petición es impugnable ante el Juez Laboral, así lo establece el artículo 183 inciso segundo del Código del Trabajo, esta disposición limita poder optar por la vía administrativa para ejercer el derecho a recurrir. Claramente la Constitución ordena que todo acto administrativo es impugnable en ningún momento excluye al Visto Bueno, este vacío legal ha ocasionado que las partes no puedan impugnar ante la misma administración y lograr que el conflicto se pueda solucionar de una manera rápida cumpliendo con los principios de celeridad y economía procesal. Por lo tanto es fundamental poder desarrollar este proyecto de investigación con el fin de esclarecer esta contraposición legal.

## **1.3.OBJETIVOS**

### **1.3.1. General**

Determinar a través de un análisis jurídico, doctrinario y crítico, si el principio de doble conforme es aplicado adecuadamente en la resolución del visto bueno, a fin de establecer el cumplimiento a la seguridad jurídica.

### **1.3.2. Específicos**

- Realizar un estudio del principio de doble conforme y el acto administrativo del Visto Bueno
- Analizar si el principio de doble conforme es aplicado en al acto administrativo de la resolución del Visto Bueno.
- Establecer si la resolución del visto bueno, cumple con el derecho a la Seguridad Jurídica.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Estado del arte relacionado con la temática

El estado del arte al ser una recopilación de las investigaciones que se han realizado le sirve al investigador como referencia para obtener resultados más concisos acerca del problema jurídico motivo de esta investigación, es por ello que citaré los trabajos de mayor trascendencia los cuales tienen relación con el tema de estudio.

En la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en el año 2016 para obtener el título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Sara Rebeca Solórzano Galindo, presente el tema de investigación titulado **“LA FIGURA LEGAL DE LA IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO Y SU TRÁMITE EN SEDE JUDICIAL”** (Solórzano, 2016, pág. 1) concluye lo siguiente

Que la impugnación de la resolución del Visto Bueno como su tramitología en Sede Judicial no está normada en el Código del Trabajo existiendo este vacío legal que hasta la postre ha generado problemas tanto a operadores de justicia como a los abogados en libre ejercicio, que a la postre ha desencadenado en denegación de justicia. (pág. 94)

Rene Alejandro Zambrano Yépez, en el año 2017 publica un artículo en la revista Review Law, de la Universidad San Francisco de Quito, cuyo título es: **“FALTA DE APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE DOBLE CONFORME EN LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA”** (Zambrano, 2017, pág. 221) mismo que concluye diciendo

En este sentido, es necesaria la inclusión del principio de doble conforme, no solo por ser este un derecho connatural para las personas, sino también porque es una obligación asumida por el Estado ecuatoriano de garantizar de manera adecuada la protección de los derechos de los ciudadanos; para ello, sin perjuicio de reconocer ciertas excepciones como en el caso colombiano a este principio, es necesario identificar casos como, por ejemplo, los de

contratación pública, en los cuales se da por terminado de manera unilateral el contrato o la reclamación de daños y perjuicios al Estado. (pág. 233)

El abogado Richard Armando Quille Camacho, en año 2016, en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Procesal, presenta un trabajo investigativo titulado: “**EL VISTO BUENO Y SU PROCESO JUDICIAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA**” (Quille, 2016) concluye lo siguiente:

Está en evidencia que nuestra normativa laboral debe tener cambios modernos, en donde prevalezcan los principios de celeridad y efectividad procesal, hemos demostrado que en el Código del Trabajo desde 1932 en lo referente al Visto Bueno laboral no ha existido cambio alguno, las relaciones trabajador-empleador se han convertido en un azar de la suerte, por cuanto al plantearse un visto bueno en instancia administrativa, la resolución del inspector es un simple informe. (pág. 51)

## **2.2. Marco teórico**

Los aspectos teóricos del presente trabajo investigativo denominado “*La aplicación del principio de doble conforme, en el acto administrativo de la resolución del visto bueno*” se lo ejecutará a través de los siguientes capítulos:

### **2.2.1. PRINCIPIO DE DOBLE CONFORME**

#### **2.2.1.1. Definición del principio de doble conforme**

La Constitución de la República ampara la garantía de poder recurrir de un fallo o resolución, conocido como principio de doble conforme, si bien es cierto que está dentro de nuestro ordenamiento jurídico, pero también hay que hacer alusión que no ha sido desarrollado de manera amplia, por lo tanto las siguientes definiciones son las que se recabaron:

“El principio de doble conforme, es una máxima o axioma procesal que se fundamenta en establecer una jerarquía judicial, como regla general, que todo juicio sea conocido por dos jueces de distinta jerarquía”. (Matís, 2014).

De la misma manera el autor Juan Andrés Lasso, se manifiesta respecto al principio de doble conforme:

La “garantía del doble conforme” hace que en una instancia de revisión un cuerpo colegiado superior coincidiendo o discrepando con la sentencia que analiza, le otorgue mayor legitimidad, seguridad y tutela a través de una “doble verificación” de legalidad y de valoración de la prueba. (Lasso, 2014, pág. 18)

El objetivo fundamental del principio de doble conforme es recurrir el fallo ante un Juez o Tribunal Superior para que revise si el acto adolece de vicios de nulidad o a su vez si existe algún error de hecho o de derecho, que podrá ser revocado por un Juez de mayor jerarquía.

Los autores Matís y Lasso concuerdan que un juez investido de mayor jerarquía revise las sentencias, resoluciones, fallos a fin de modificar o reparar los errores, a través de esto se podría evitar posibles vulneraciones de derechos y se garantizaría la seguridad jurídica.

### **2.2.1.2. Antecedentes del principio doble conforme**

El principio de doble conforme, es parte de los ordenamientos jurídicos de varios países del mundo, esta norma surge debido a las arbitrariedades, en donde los ciudadanos no tenían la opción de reclamar acerca de las decisiones emitidas por parte de las autoridades. Con la Revolución Francesa se empieza a revalorizar al ser humano, establecer una igualdad legal entre las personas y con ello se da un giro importante respecto a la noción que se tenía de los recursos procesales, en donde la sociedad exige mecanismos para que se les reconozca el derecho de poder recurrir en los casos donde crean que se les ha vulnerado algún derecho. A pesar del reconocimiento de los derechos y de la supuesta igualdad del hombre recogida por muchas Constituciones del siglo XIX, las constantes guerras mundiales fueron una clara manifestación del irrespeto de los derechos y la dignidad humana, esto motivó la creación de las Naciones Unidas en 1945 con el fin de concientizar al mundo, provocando que los

sistemas judiciales de varios Estados consagren y reconozcan derechos, principios y garantías mínimas de todas las personas, lo cual se realizó mediante la suscripción de Tratados Internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de San José de Costa Rica, con ello el principio de doble conforme se perfecciona como una garantía judicial cuyo único objetivo es precautelar el derecho de las personas de recurrir el fallo ante un Juez o Tribunal Superior (Ortiz , 2015, pág. 19)

### **2.2.1.3. El principio de doble conforme en la jurisprudencia ecuatoriana**

El principio de doble conforme es parte de las garantías constitucionales del Ecuador, prescrita en el artículo 76, numeral 7, literal m: “*Recurrir el fallo en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos*” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Al respecto la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre el principio de doble conforme en la sentencia N° 003-10-SCN-CC manifestando que:

Los operadores judiciales son seres humanos susceptibles de cometer errores; es por ello que el derecho a recurrir una resolución por parte de sujetos procesales es una garantía que configura su derecho constitucional a un proceso justo. Este derecho a recurrir las resoluciones judiciales es un derecho que se ha incorporado dentro de los textos constitucionales para limitar el poder que asume el juez dentro de una determinada causa, puesto que aquel es susceptible de cometer errores, ante lo cual, la tutela judicial debe estar garantizada por un juez o tribunal superior que determine si la actuación del juez de primera instancia es acorde con la Constitución y las leyes (Corte Constitucional N° 003-10-SCN, 2010).

Poder recurrir el fallo o resolución resulta ser una pieza fundamental durante un proceso judicial, porque la persona que considera que la decisión emitida por una Autoridad Pública afecta sus intereses podrá hacer uso de las garantías y principios que estipula la normativa legal vigente. Es importante saber que mediante el principio “doble conforme” el dictamen que emitió un operador de justicia no queda a su arbitrio, sino que esa sentencia deberá ser

elevada a un superior, para que pueda examinar y estudiar el caso, mediante esta acción dará a conocer si el juez o autoridad administrativa incurrió en algún error.

#### 2.2.1.4. El principio de doble conforme en la normativa internacional

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 424 establece que: “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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

*Tabla 1 El principio de doble conforme en la normativa internacional*

<p><b>Declaración sobre Derechos del Hombre</b></p> <p><i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</i></p>	<p>El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos fue adoptado y abierto a la firma por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966, entró en vigencia el 23 de marzo de 1976, y suscrito por Ecuador el 4 de abril de 1978. Este Tratado Internacional surge para dar protección a las personas que exigían el cumplimiento de derechos civiles y políticos, además establece las garantías del debido proceso, reconoce varios principios entre ellos el “doble conforme” determinado en el artículo 14, numeral 5 que dispone: “Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley” (Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado, 2020)</p>
<p><b>Convección Americana sobre Derechos Humanos</b></p>	<p>El Pacto de San José de Costa Rica, fue adoptado en San José - Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, posteriormente entró en vigencia el 18 de julio de 1978 y ratificada por Ecuador el 8 de diciembre de 1977. Su fundamento esta en los derechos esenciales del hombre, es decir en brindarle protección internacional a las personas</p>

<i>Pacto de San José de Costa Rica</i>	<p>vulnerables, o a su vez cuando en un litigio no se ha respetado el debido proceso, derechos, principios y todo lo que conlleva la administración de justicia.</p> <p>La Convención Americana sobre Derechos Humanos hace mención al principio de doble conforme en el artículo 8, numeral 2, literal h: “derecho de recurrir del fallo ante Juez o Tribunal Superior” (Organización de los Estados Americanos , 2014)</p>
--	--

**Fuente:** Normativa internacional

**Autor:** Melisa León

El principio de doble conforme en los tratados internacionales, se ha desarrollado con mayor frecuencia en el ámbito penal, pero esto no quiere decir que no sea aplicable a las otras materias del derecho, el artículo 8 del Pacto de San José de Costa Rica establece que una de las garantías judiciales es la determinación de los derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal, o de cualquier otro carácter.

Karschenboim (2015) al respecto dice (...) cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal', pues es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar soluciones justas (...)

De la misma manera el Ministerio Fiscal de Buenos Aires en cooperación con organismos internacionales de derechos humanos han llegado a la conclusión:

El derecho de recurrir del fallo es una garantía primordial que se debe respetar en el marco del debido proceso legal, en aras de permitir que una sentencia adversa pueda ser revisada por un juez o tribunal distinto y de superior jerarquía orgánica. El derecho de interponer un recurso contra el fallo debe ser garantizado antes de que la sentencia adquiera calidad de cosa juzgada. (Ministerio Público Fiscal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2013, pág. 601)



### 2.2.1.5. El principio de doble conforme en materia laboral

El principio de doble conforme es la garantía que tienen los justiciables de poder impugnar una resolución o sentencia ante un juez de distinta jerarquía, con esta aclaración se puede manifestar que el principio antes referido en materia laboral si se cumple cuando el trabajador acude ante el juez laboral a reclamar sus beneficios de orden social como el pago de jubilación patronal, indemnizaciones por despido intempestivo, cobro de remuneraciones adeudadas, pago de horas extraordinarias y suplementarias. La demanda que propone el trabajador deberá cumplir con los requisitos del artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos.

*Tabla 2 El principio de doble conforme en materia laboral*

<b>Calificación de la demanda</b>	La demanda será calificada en el término de 5 días en caso de cumplir con requisitos que la ley prevé se ordenará el acto de citación; en caso de no cumplir con los requisitos el juzgador ordenará se complete la demanda en el término de 5 días bajo prevención que de no hacerlo se ordenará el archivo.
<b>Citación</b>	El acto de citación se realizará de manera personal o por tres boletas en el lugar indicado en el libelo inicial.
<b>Contestación a la demanda</b>	La contestación a la demanda deberá reunir los requisitos de artículo 142 del COGEP tiene el término de 15 días para realizar dicho acto.
<b>Calificación de la contestación a la demanda</b>	Se calificará la contestación a la demanda en el término de 5 días y se convocará a audiencia en el término no máximo de 30 días.
<b>Audiencia</b>	La audiencia se desarrollará en dos 2 fases

	<p>Primera fase: saneamiento, fijación de los puntos del debate y conciliación.</p> <p>Segunda fase: debate probatorio, alegato inicial, práctica de prueba, alegato final.</p>
<b>Decisión</b>	<p>El juez emitirá su resolución oral admitiendo o negando la demanda.</p> <p>Cualquiera de las partes que no se sienta conforme con la dedición podrá apelar, aplicando el principio de doble conforme.</p>

**Fuente:** Código Orgánico General de Procesos

**Autor:** Melisa León

La figura jurídica administrativa del “Visto Bueno” culmina con la decisión del Inspector de Trabajo dicha decisión no puede ser impugnada en la vía administrativa por lo que resulta complejo decir que el principio de doble conforme opera de manera adecuada, el Código del Trabajo reconoce que la impugnación del visto bueno debe ser propuesta ante el juez de trabajo.

## **2.2.2. ACTO ADMINISTRATIVO**

### **2.2.2.1 Definición de acto administrativo**

Para el autor Efraín Pérez (2002) el acto administrativo es “la declaración de un órgano competente que crea, modifica, o extingue una situación jurídica individual”.

El Código Orgánico Administrativo en el artículo 98 respecto al acto administrativo señala:

Es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en el expediente administrativo. (Código Orgánico Administrativo, 2017)

Jorge Fernández (2017) manifiesta que el acto administrativo es: la declaración unilateral de voluntad de un órgano del poder público en ejercicio de la función administrativa, con efectos jurídicos directos respecto de casos individuales específicos. (pág. 132)

Con lo antes descrito, se puede explicar que el acto administrativo es la manifestación de la administración pública, consiste en tomar una decisión, exteriorizar y que esto produzca efectos jurídicos, es decir las consecuencias de un acto (crear, modificar o extinguir una posición jurídica). En el tema de estudio, la resolución del Visto Bueno al ser un acto administrativo cumple con los parámetros del Código Orgánico Administrativo y de varios doctrinarios que se refieren a este punto.

#### **2.2.2.2. Requisitos de validez del acto administrativo**

Para que un acto administrativo tenga completa validez debe estar acorde al ordenamiento jurídico vigente, es por ello que todo acto debe contener los requisitos de validez contemplados en el artículo 99 del Código Orgánico Administrativo.

1. **Competencia:** Es la potestad atribuida al órgano u organismos a cargo de la función administrativa, para determinar la competencia hay que tomar en cuenta tres criterios: materia, territorio y grado. (Acosta, 2013)
2. **Objeto:** El objeto o contenido es aquel que tiene relación con la finalidad del acto, debe ser posible, esto es, que se pueda realizar de acuerdo a la normativa vigente, lícito que no sea contrario a la ley, determinado o determinable que se pueda tener certeza de qué especie o acto se trata, a qué persona o cosas afecta, en qué tiempo y lugar producirá sus efectos y por último debe ser razonable. (Asencios, 2016, pág. 40)
3. **Voluntad:** Es la capacidad de tomar una decisión por parte del órgano administrativo, está compuesta de: voluntad subjetiva (voluntad referente al acto mismo) que se refiere a las manifestaciones emitidas por parte de un funcionario, y voluntad objetiva (voluntad sin conocer las circunstancias particulares del caso) describe la conducta del legislador. (Definición legal, 2013)
4. **Procedimiento:** Pascual Asencios (2016) menciona que: el procedimiento administrativo es el conjunto de formalidades y trámites que debe observar la

administración, desarrollando su actividad en la que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso (pág. 43).

5. **Motivación:** es un elemento esencial al momento que se emite una sentencia, resolución o fallo, debido a que constituye un medio de expresar las razones de hecho y de derecho, es así que, debe existir una concatenación entre ambos.

### 2.2.2.3. Características del acto administrativo

Las características del acto administrativo son:

- a) **Es una declaración o expresión de voluntad pública:** Es decir es un proceso de exteriorización intelectual por parte del Estado, este pronunciamiento declarativo de la administración puede ser de variado contenido, pero siempre trascendente jurídicamente.
- b) **Es unilateral:** En el acto administrativo la decisión para la emanación y contenido de toda declaración depende de la voluntad de un solo sujeto de derecho: el Estado o ente público.
- c) **Es realizado en ejercicio de la función administrativa:** La función administrativa constituye la esencia cualitativa del derecho administrativo, puede emanar de cualquier órgano estatal que actúe en ejercicio de la función pública.
- d) **Produce efectos jurídicos:** Significa que crea o constituye derechos u obligaciones para la administración y el administrado.
- e) **Produce efectos subjetivos o individuales:** El acto administrativo produce efectos jurídicos subjetivos, específicos y concretos, de alcance puramente individual. (Asencios, 2016, págs. 22-23)

### 2.2.2.4. Nulidad del acto administrativo

Para que exista nulidad administrativa necesariamente el acto debe estar viciado, en otras palabras es aquel acto que no ha cumplido con los elementos esenciales. Priscila Guerra (2017) sostiene que, de la gravedad del vicio dependen las consecuencias jurídicas, o sea, si el vicio afecta de manera significativa, la nulidad será absoluta, sin embargo si el vicio es de menor valor causará nulidad relativa.

- **Nulidad absoluta** o de pleno derecho, se da cuando el acto administrativo adolece de cualquiera de sus requisitos esenciales o requisitos de validez: autoridad competente, objeto o contenido legal, finalidad pública, motivación adecuada y procedimiento regular previsto por la ley.
- **Nulidad relativa** también conocida como anulabilidad, se da cuando uno de los requisitos constitutivos es imperfecto, es decir, que el acto cumple con todos los elementos pero uno de ellos es deficiente, el cual podrá recobrar su validez mediante la subsanación realizada ante la propia Administración Pública.

La nulidad es la invalidación que sufre un acto cuando uno de sus elementos está viciado, es decir si uno de los requisitos de validez afecta al acto administrativo este podrá ser anulado total o parcialmente. Es la sanción por la cual se priva de efectos jurídicos al acto administrativo al carecer de un requisito de validez o haber incurrido en una causal de nulidad prevista por la ley (Asencios, 2016, págs. 54-57).

Causales de nulidad según el artículo 105 del Código Orgánico Administrativo.

1. Sea contrario a la Constitución y a la ley.
2. Viole los fines para los que el ordenamiento jurídico ha otorgado la competencia al órgano o entidad que lo expide.
3. Se dictó sin competencia por razón de la materia, territorio o tiempo.
4. Se dictó fuera del tiempo para ejercer la competencia, siempre que el acto sea gravoso para el interesado.
5. Determine actuaciones imposibles.
6. Resulte contrario al acto administrativo presunto cuando se haya producido el silencio administrativo positivo, de conformidad con este Código.
7. Que se origine en hechos que constituyan infracción penal declarada en sentencia judicial ejecutoriada.
8. Se origine de modo principal en un acto de simple administración (Código Orgánico Administrativo, 2017)

## **2.2.3. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE DOBLE CONFORME EN EL ACTO ADMINISTRATIVO DE LA RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO**

### **2.2.3.1 Contrato individual de trabajo y sus formas de terminación**

Según lo que prescribe el Código del Trabajo en su artículo 8, el contrato individual de trabajo es:

El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Código del Trabajo, 2019)

La Confederación de Organizaciones Sindicales Libres infiere que:

Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero, la denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral. (Confederación de Organizaciones Sindicales Libres, pág. 11)

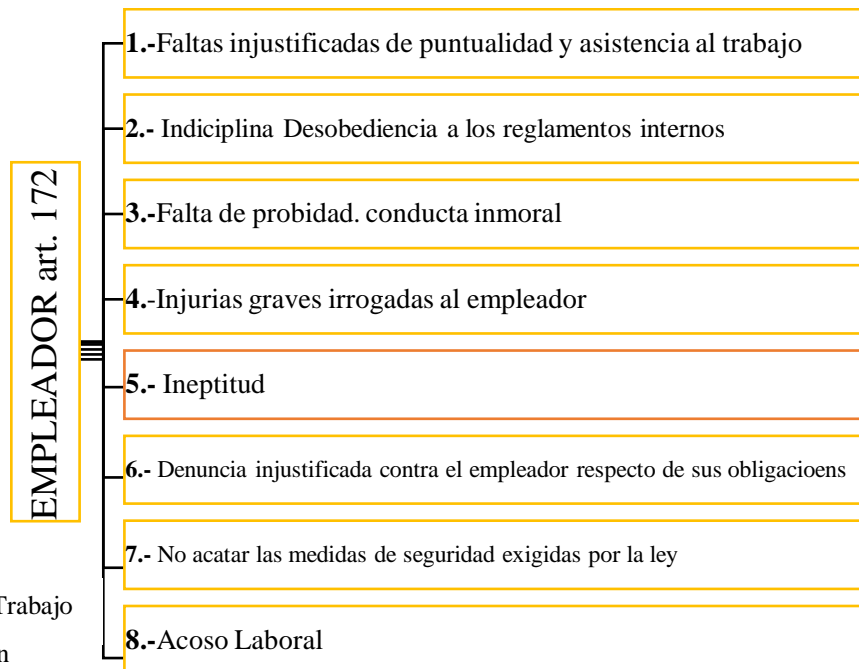
El contrato de trabajo regula las condiciones de la relación laboral, de tal manera que dicho contrato debe reunir los elementos: convenio entre las partes, prestación de servicios lícitos y personales; dependencia; remuneración. El Código del Trabajo en el artículo 169 prescribe nueve formas de dar por terminado el contrato de trabajo, sin embargo existen otros mecanismos que no están expresamente descritos en el artículo en mención, pero que el cuerpo normativo laboral sí reconoce.

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo.

La situación que vivimos actualmente a causa de la emergencia sanitaria, muchas empresas han tenido que cerrar, otras han tenido de reducir el personal de trabajo, y esto conlleva a un gran porcentaje de desempleados. Una de las causas para dar por terminada la relación laboral es “caso fortuito o fuerza mayor” establecida por el Código del Trabajo, esta figura ha sido alegada durante los últimos meses por parte de los empleadores para terminar el contrato de trabajo. El 22 de junio de 2020, entró en vigencia la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19”, en su artículo 17, da a conocer, que se aplicará la indemnización por despido intempestivo, en caso de que el empleador haya invocado de manera injustificada la causal antes citada, así también, la disposición interpretativa señala que, habrá imposibilidad de trabajo cuando no se pueda realizar por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aun por medios telemáticos. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, 2020)

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este código; (visto bueno)

Gráfico 1 Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo

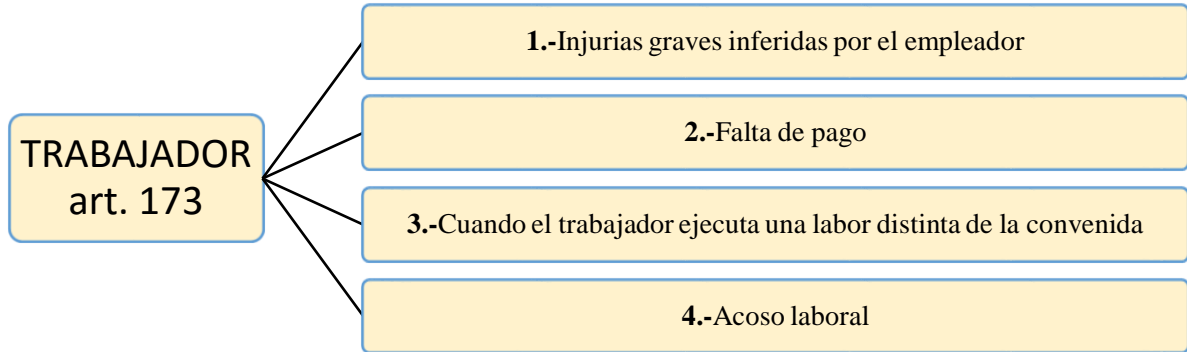


Fuente: Código de Trabajo

Autor: Melisa León

8. Por voluntad del trabajador en los casos del artículo 173 de este código;(visto bueno)

*Gráfico 2 Causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo*



**Fuente:** Código de Trabajo

**Autor:** Melisa León

9. Por desahucio, consiste en el aviso por escrito que el trabajador realiza a su empleador que es su voluntad terminar con la relación laboral.

Despido intempestivo, procede cuando el empleador decide terminar de forma arbitraria la relación de trabajo, en este caso el patrono tendrá que cancelar todos los rubros que la ley dispone como: los proporcionales de vacaciones y décimos, también cancelará una remuneración por cada año de labor.

### **2.2.3.2. Definición del visto bueno**

En el Código del Trabajo no existe una definición exacta del Visto Bueno, pero los artículos que tratan sobre este tema brindan una idea para saber en qué consiste, por tal motivo se considera necesario traer a colación lo que dice la doctrina acerca de esta figura jurídica. La Cámara de Comercio de Quito en su boletín jurídico define al visto bueno como:

Uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley (2017)



El autor Bustamante Fuentes Colón, en su obra titulada Manual de derecho laboral, define al visto bueno como:

La autorización que concede el inspector del trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo ecuatoriano, y es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador. (2011)

Con las anotaciones descritas se puede decir que, una de las formas para concluir con el contrato individual de trabajo es la terminación unilateral por causa justa, en nuestro sistema laboral conocido como Visto Bueno, este mecanismo jurídico consiste en demostrar la existencia de una causa o disposición legal por parte del empleador o trabajador, que será presentada ante la autoridad competente en este caso el Inspector del Trabajo, quien realizará una indagación para saber si se cumple con lo alegado, en donde dictará su resolución concediendo o negando el Visto Bueno.

### **2.2.3.3. Antecedentes**

El Visto Bueno surge con la promulgación de la LEY INDIVIDUAL DEL TRABAJO en 1928 y publicada en 1930, se estableció por primera vez las causas justificadas para dar por terminado el contrato de trabajo. El artículo 15 de la norma antes dicha admitía como causas justificadas para dar por terminado el contrato por parte del obrero:

1. Falta de probidad o conducta inmoral del empleador;
2. Injurias graves ejercidas contra el trabajador;
3. Faltar gravemente el empleador a sus obligaciones previstas en el contrato.

El artículo 16 señalaba los motivos para que el empleador despida al trabajador, que eran los mismos dispuestos para el trabajador pero con dos causas adicionales que son:

1. Actos de insubordinación del trabajador;
2. Abandono injustificado del lugar de trabajo por parte del empleado por un tiempo mayor a tres días.

Si el empleador o trabajador incurría en alguna de las causales, la parte perjudicada podía concluir con la relación laboral sin necesidad de acudir ante una autoridad competente, lo cual ocasionó múltiples atropellos del empleador hacia la clase obrera.

Mediante decreto del 21 de enero de 1936 se incorporó a la Ley del contrato individual un precepto, en el que se encargaba a los inspectores de trabajo calificar las causas de terminación invocadas y poner luego su visto bueno para autorizar la conclusión de la relación laboral. Debido a los abusos que seguía sufriendo la clase trabajadora, con el decreto 177 en la administración de Alberto Enríquez Gallo se implementa un cambio fundamental, el Visto Bueno tiene “carácter de verdadero fallo”, esto es, que surtirá efectos para obreros y patronos, además, si una de las partes no estaba conforme con la decisión emitida, podía interponer recurso de apelación ante el Director General del Trabajo (Moreno, 2013)

Con el pasar del tiempo el Decreto Supremo N. 2490, del 29 de octubre de 1964, publicado en el registro oficial N. 365, del 2 de noviembre de 1964 se agrega otra causal que manifiesta que por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene se podrá dar por terminada la relación laboral. En el año de 1996 se emite el decreto N. 1212 y agrega la causal que establece que se dará por terminada la relación laboral por causas justificadas en contra del empleador respecto de sus obligaciones en el seguro social.

En el año de 1971 se realiza una codificación que establece que el visto bueno necesita la intervención de una autoridad competente llamada Inspector de Trabajo.

#### **2.2.3.4 Trámite**

El Inspector del Trabajo es un funcionario público que depende del Ministerio de Relaciones Laborales, tiene capacidad administrativa a nivel provincial. Entre sus atribuciones esta, conceder o negar el Visto Bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos, así lo indica el artículo 545, numeral 5 del (Código del Trabajo, 2019)

Así también el artículo 621 de ley en cita establece el trámite de Visto Bueno y en qué términos se desarrollará.

1. **Solicitud:** el Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado el contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 – 173 del C.T, notificará a la parte contraria dentro de las siguientes 24 horas de recibida la petición. Cabe recalcar que la petición deberá realizarse dentro de los treinta días desde que se conoció el hecho generador.  
Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien lo represente.
2. **Contestación:** la o el accionado tiene dos días para contestar la solicitud, con la contestación o en rebeldía se procederá a investigar, para lo cual la autoridad administrativa convocará a las partes a la diligencia.
3. **Investigación:** se realizará en el lugar de trabajo en presencia de los sujetos procesales, que estarán acompañados de sus abogados patrocinadores. En la diligencia primero intervendrá el accionante, expondrá su teoría del caso y los medios probatorios que le servirán para fundamentar su solicitud luego ejercerá su derecho a la defensa el accionado. Con la información recabada el Inspector del Trabajo analizará todas las actuaciones para luego emitir su dictamen.
4. **Resolución:** una vez realizado el respectivo estudio dictará su resolución dentro del tercer día concediendo o negando el Visto Bueno.

#### **2.2.3.5. Efectos jurídicos del Visto Bueno**

Los efectos jurídicos son los resultados, consecuencias, la conclusión a la que se llega después de haber ejecutado un acto, dicho de otra manera, es la modificación transmisión o extinción de derechos y obligaciones. Al momento que la autoridad administrativa pronuncia su resolución ya sea concediendo o negando la acción, tal decisión acarrea consecuencias para las partes empleador/trabajador que estarán obligadas a cumplir con lo dispuesto.

1. **Terminación de la relación laboral:** Una de las principales características del visto bueno es el cese del vínculo laboral, pues, en eso consiste el trámite en terminar de manera justificada el contrato de trabajo, esto se dará siempre y cuando la autoridad

competente mediante resolución conceda el Visto bueno ya sea a favor del empleador o trabajador según el caso.

2. **Suspensión temporal de la relación laboral:** En los casos de visto bueno el Inspector podrá disponer a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes que será entregada al trabajador si la acción fuere negada. (CT, art 622).
3. **Reintegro al lugar de trabajo:** Cuando el visto bueno fuere negado al empleador, la autoridad administrativa ordenará inmediatamente el reintegro del trabajador al lugar en donde prestaba sus servicios lícitos y personales, desempeñando las mismas funciones. En caso de la negativa del patrono de no cumplir con el mandato del Inspector esa actuación se configuraría en despido intempestivo.
4. **Pago de indemnizaciones:** La resolución de la Corte Suprema de Justicia respecto a este punto de derecho resolvió lo siguiente: *Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo.*

El pago de indemnización por despido intempestivo le corresponde al trabajador ya sea que, el empleador alegó una de las causales establecidas en el artículo 172 del C.T y que las mismas no ha podido justificar, o cuando teniendo la obligación de restituirle a su lugar de trabajo no lo hace.

El cálculo de estas indemnizaciones se realizará en base a :

- La remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido.
- Bonificaciones por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa

El pago de indemnización por abandono le concierne al trabajador, esto se da cuando el trabajador sin justa causa abandona su lugar de trabajo lo cual genera pérdidas a la empresa debido a la función que el obrero desempeñaba.

#### **2.2.3.6. Legislación comparada del visto bueno**

La Institución del Visto Bueno, en el derecho comparado es conocida como la “terminación unilateral de la relación laboral por causa justa”, tiene dos maneras de desarrollarse.

1. La primera consiste en informar a la autoridad respectiva acerca de la causa por la cual el empleador o trabajador quiere finiquitar la relación laboral, consecuentemente se realizará una investigación para corroborar lo alegado, mientras se resuelve la petición la relación de trabajo continua hasta que la autoridad encargada emita su resolución.
2. El segundo modo es aquel, que permite al empleador separar inmediatamente al trabajador, así también el trabajador puede dejar su lugar de trabajo, estas acciones quedan subordinadas a las decisiones que posterior ejerza, el trabajador que se considere injustamente separado, y, el empleador que estime no exista causa para que el obrero abandone su empleo. (Jaramillo, 2011)

En Chile la legislación laboral sobre el visto bueno manifiesta:

El artículo 160 del Código del Trabajo chileno, establece la terminación del contrato de trabajo por justa causa del empleador cuando: exista falta de probidad en el desempeño de las funciones del trabajador; injurias graves proferidas del trabajador al empleador; acoso laboral; conducta inmoral del trabajador; abandono del lugar de trabajo por parte del obrero; incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato.

De haberse terminado el contrato laboral por aplicación de una o más de las causales establecidas en la Ley, si el trabajador considera que dicho motivo es injustificado, o improcedente, puede recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. (Dirección del Trabajo de Chile, 2012)

En Colombia la legislación laboral sobre el visto bueno manifiesta:

Las Justas Causas de terminación del contrato de trabajo, son aquellas dispuestas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y son:

- a. Las que pueden ser empleadas por el empleador;
- b. Las que pueden ser invocadas por el trabajador. (Finanzas Personales, 2014)

Es importante acotar que la parte (empleador – trabajador) que decide terminar de manera unilateral el contrato laboral, deberá notificar a la contraparte sobre su decisión, indicando los hechos que la motivan y justificando con la causal legalmente establecida en el Código sustantivo del Trabajo.

Con el comunicado de la conclusión de la relación contractual, la parte afectada expondrá sus argumentos haciendo uso de su derecho a la defensa, la parte que interpuso la petición decidirá si termina o no con el contrato de trabajo, si el empleador fue quien dio inicio a la acción deberá realizar la respectiva liquidación y los pagos que le adeude al empleado. En caso de existir inconformidad por una de las partes, tienen la posibilidad de impugnar la medida dictada haciendo uso de los recursos ante los Juzgados. (Actualícese, 2017)

En México la legislación laboral sobre el visto bueno manifiesta:

La legislación mexicana establece en la Ley Federal del Trabajo la rescisión de las relaciones de trabajo, esto es, una gestión que permite poner fin a una relación jurídica a causa de alguna disposición legal, sin responsabilidad alguna para la parte afectada.

Se habla de un despido justificado cuando se configura la rescisión laboral porque el trabajador incurrió en alguna de las causales que señala el artículo 47: falta de probidad u honradez, injurias al empleador o su familia, ocasionar perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores, revelar secretos de fábrica, tener más de tres faltas en un periodo de 30 días, concurrir a sus labores en estado etílico. (Ley Fereral del Trabajo, 2019)

El empleador o el trabajador que promueva el acto (rescisión de la relación de trabajo) deberá comunicar personalmente a la contraparte o a su vez el Centro Federal de Conciliación y

Registro Laboral realizará la notificación dentro de los siguientes cinco días hábiles después del despido o renuncia.

En el escrito constarán claramente los nombres a quien va dirigido el informe, fundamentos de hecho y derecho, esto es, la relación circunstanciada del suceso, y la causa que justifica la conducta que aduce. En caso de no existir aviso no procede la terminación del contrato de trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de conocer sobre la acción que se dejó anotada y ante la cual se debe probar las causas presentadas por uno de los sujetos procesales. De no existir arreglo conciliatorio, el patrono u obrero acudirá a los Tribunales Federales para interponer la respectiva impugnación.

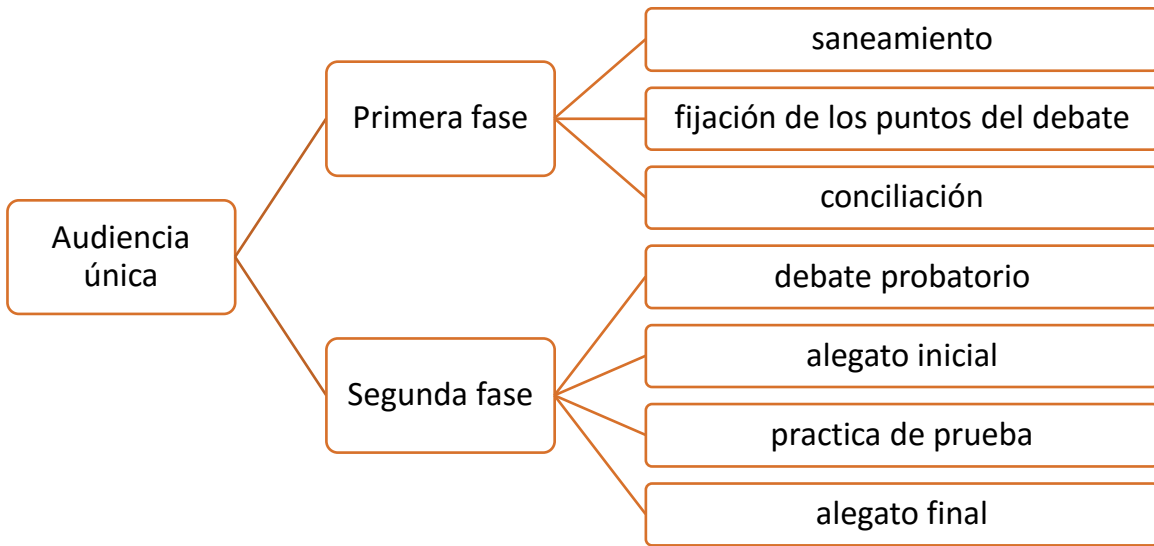
#### **2.2.3.7. Impugnación del Visto**

El artículo 183 del Código del Trabajo manifiesta 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 juicio”*. La autoridad competente para conocer la impugnación del visto bueno es el *Juez del Trabajo*, que sustanciará la controversia mediante procedimiento sumario establecido en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos.

El proceso iniciará con la presentación de la demanda cuyo nombre de la acción será *Impugnación del Visto Bueno*, la demanda deberá contener todos los requisitos del artículo 142 (COGEP), de la misma manera la contestación en lo posible deberá reunir los requisitos formales de la demanda, el término para contestar la demanda es de 15 días.

La audiencia se desarrollará en dos fases:

Gráfico 3 Fases de la audiencia



**Fuente:** Código Orgánico General de Procesos

**Autor:** Melisa León

Una vez que las partes hayan finalizado con su respectiva intervención en el proceso, le corresponde al juzgador realizar la valoración de las pruebas que se exhibieron, la resolución emitida por el Inspector del Trabajo posee la calidad de informe el artículo 122 del (Código Orgánico Administrativo, 2017) acerca del informe señala que es un elemento de opinión o juicio para la formación de la voluntad administrativa, esto es, que la decisión emitida por el funcionario público se convierte en una noticia que servirá como antecedente para que el Juez del Trabajo conozca de la controversia.

El valor jurídico entre resolución e informe es muy diferente, por una parte la resolución soluciona algún conflicto emitiendo alguna disposición que las partes deben cumplir, debe ser impugnada ante el superior jerárquico quien mediante un segundo pronunciamiento expresará si lo actuado cumple o es acorde al debido proceso.

El informe es la descripción de los hechos, diligencias que se han realizado y a que conclusión llegó la autoridad, por ser un documento que sirve como reseña y que posteriormente en el litigio se convertirá en una prueba documental puede ser utilizado por una de las partes para acudir ante el Juez competente. Por consiguiente, si la resolución del visto bueno al momento



de impugnar sigue teniendo ese valor, el juez del trabajo sería incompetente para conocer la causa en razón de la materia.

La Corte Nacional de Justicia – Sala de lo Laboral en el juicio N° 09359-2019-03284, expresa que *si bien el artículo 183 del Código del Trabajo faculta impugnar la resolución de Visto Bueno ante un Juez del Trabajo, eso no significa que el juzgador en materia laboral tiene amplia facultad de revisión del Visto Bueno, sino que debe sujetarse a las razones o motivos que expone el impugnante en contra de la resolución del Visto Bueno.* (Corte Nacional de Justicia - Sala de lo Laboral, 2017).

Por lo que el juzgador resolverá solo las cuestiones que se ha determinado en la demanda que son motivo de la litis, pero en ningún caso podrá ir más allá, no puede revisar hechos o actos que el impugnante no ha insinuado. Por lo general lo que se busca con la impugnación ante el juez del trabajo es corroborar si las causales alegadas han sido justificadas y así verificar si procede o no el visto bueno, pero no puede declarar la nulidad del acto, puesto que eso le concierne a la administración que emitió el acto.

#### **2.2.3.8. Seguridad jurídica**

Los autores de la Revista multidisciplinaria de investigación científica “Espirales”, al referirse a la seguridad jurídica mencionan lo siguiente:

El principio constitucional de la seguridad jurídica consiste en que los juzgadores brinden certidumbre y confianza a los ciudadanos con respeto a la aplicación correcta de la ley. A partir de esta correcta aplicación el ciudadano puede prever los efectos y consecuencias de sus actos, así como de la celebración de contratos. (Peñañiel.A, Ordeñana.A, & Zevallos.R, 2018)

El Diccionario jurídico “Expansión” sobre la economía procesal dice: “Si para una necesidad procesal son posibles varias alternativas igualmente válidas, debe elegirse la más rápida, eficaz y la menos costosa” (2020).

La Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema y prevalece sobre cualquier ordenamiento jurídico, la normativa vigente deberá estar en estricta concordancia; Una de las

principales obligaciones del Estado ecuatoriano es, precautelar, cuidar, brindar protección a los ciudadanos, y la manera más adecuada de cumplir con esta labor, es vigilar que los funcionarios públicos cumplan y acaten lo establecido por el ordenamiento jurídico.

El “Visto Bueno” es un acto administrativo, razón por la cual los sujetos procesales podrían recurrir ante esta vía, pues, así lo establece la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 173 “*los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados administrativa o judicialmente*” pero sucede todo lo contrario, el Código del Trabajo impide esta posibilidad y solamente otorga la opción de impugnar ante el Juez del Trabajo. Un motivo importante de poder ejercer el derecho a objetar ante la misma administración es la celeridad y economía procesal de la causa, continuar prácticamente con dos procesos, el primero que se tramita ante el Inspector del Trabajo y el otro en sede judicial, conlleva realizar gastos económicos adicionales y por la carga procesal de los juzgadores el despacho de las causas tienden a demorarse.

### 2.2.3.9. ANÁLISIS DEL PROCESO N° 23331-2017-01449

*Tabla 3 Análisis del caso de Visto Bueno*

<b>Acción:</b>	Impugnación de Visto Bueno (Art. 172 N°3)
<b>N° de proceso:</b>	23331-2017-01449
<b>Actor:</b>	Rene Rolando Gaibor Arteaga (Gerente general y representante legal de la Compañía INTERNATIONAL FOREST PRODUCTS DEL ECUADOR S.A)
<b>Demandado:</b>	María Angélica Rodríguez Bedoya
<b>Antecedentes</b>	María Angélica Rodríguez ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales el 14 de octubre de 2008, en calidad de auxiliar de contabilidad en la compañía INTERNATIONAL FOREST DEL

	<p>ECUADOR S.A, encargada de elaborar los roles de pago, para que el departamento de contabilidad procese los datos y realice las transferencias bancarias a la cuenta de cada trabajador. Al realizar un control por parte de auditoría interna detecta que, María Angélica durante varios meses desempeñando su cargo de contadora ha proliferado datos falsos en los roles de pago del personal que labora en la empresa, es decir, ha incrementado la cantidad de horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna a favor de algunos trabajadores, entre ellos su hermano Juan Miguel Rodríguez Bedoya quien laboraba en el área de producción.</p>
<p><b>Causal de visto bueno</b></p>	<p>Bajo estos antecedentes con fecha 5 de julio de 2017, Rene Rolando Gaibor Arteaga presenta una solicitud de visto bueno en contra de la trabajadora María Angélica Rodríguez Bedoya por infringir el artículo 172 numeral 3 del Código del Trabajo, esto es, <i>falta de probidad del trabajador</i>, esta causal se adecúa a la conducta de la demandada porque desvió recursos económicos de la empresa para la que trabajó diez años, apropiándose de dineros sistemáticamente, ocasionado un perjuicio de \$13, 895,00, esto lo hacía modificando roles de pago.</p>
<p><b>Resolución del visto bueno en sede administrativa</b></p>	<p>El Inspector de Trabajo, resolvió negar la petición de visto bueno por considerar que el demandante no justificó lo que determina el numeral 3 del artículo 172 de la norma que se citó con antelación, "...Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador...". La probidad semánticamente esta inmiscuida en lo que hace relación a la moralidad y honradez de las acciones, además no se tomó en cuenta las entrevistas realizadas y la resolución dictada carece de motivación, por tal razón el Gerente general de la compañía INTERNATIONAL FOREST DEL ECUADOR S.A, Rene Gaibor <i>impugna</i> la resolución de Visto Bueno emitida por el Inspector del Trabajo, el 31 de julio de 2017.</p>

<p><b>Decisión emitida por el Juez del Trabajo</b></p>	<p>Por todo lo anteriormente expuesto el juzgador considera que el actor ha dejado demostrado de forma contundente sus asertos contantes en su demanda, esto es, ha probado que el Inspector del Trabajo, no observo ni valoro todas y cada una de las pruebas aportadas dentro del trámite de visto bueno iniciado en contra de la demandada y que efectivamente la demandada incurrió en el causal del artículo 172 numeral 3 del Código de Trabajo, por lo que es totalmente procedente la impugnación a la Resolución de Visto Bueno y <i>se deja sin efecto la Resolución de Visto Bueno emitida por el Sr. Inspector de Trabajo Ab. Ronal Pilamunga Naranjo de fecha 31 de julio del año 2017.</i></p>
--	--

**Fuente:** SATJE

**Autor:** Melisa León

Se puede evidenciar que el visto bueno conlleva dos trámites en vias distintas, la primera intervención se hace ante el órgano administrativo y para la impugnación se realiza en la jurisdicción ordinaria, ecenario

s completamente distintos lo ideal sería iniciar y terminar con un solo proceso ejerciendo rapidez y cumpliendo con el principio de economía procesal, que busca resolver las causas en el menor tiempo posible, con pocos recursos, es decir no ocasionar a los sujetos procesales gastos innecesarios, debido a que las partes se encuentran en una situación económica crítica, el trabajador con incertidumbre de perder su trabajo, el empleador con las indemnizaciones que debe cancelar, y a eso incrementarle más costas.

Por lo que se debería considerar la apreciación que hace la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres:

Se debe conceder a la decisión del Inspector del Trabajo el valor de la sentencia de primera instancia, apelable ante el Director o Subdirector del Trabajo quien de oficio podría efectuar nuevas investigaciones para establecer la verdad o debe privarse al Inspector del Trabajo la capacidad de

conceder o negar el visto bueno, de modo que toda solicitud sea resuelta por el Juez del Trabajo, garantizando desde luego que mientras dure el litigio el trabajador conserve su puesto de trabajo (Confederación Ecuatorian de Organizacones Sindicales Libres, 1982, pág. 52).

### **2.3. HIPÓTESIS**

La eficacia del principio de doble conforme en la resolución del Visto Bueno

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. Métodos**

Método inductivo: Este método permite estudiar el problema de manera particular para llegar a determinar conclusiones generales.

Método analítico: Se utilizará este método porque se enfoca en la descomposición de un todo, es decir que el tema de investigación se estudiará por partes en donde se realizará un estudio jurídico doctrinario y crítico acerca del principio de doble conforme y la resolución del visto bueno.

Método descriptivo: Se empleará este método porque de los resultados que posteriormente se recolecten se podrá describir si se cumple con la aplicación del principio de doble conforme en la resolución del visto bueno a fin de garantizar la seguridad jurídica.

### **3.2. Enfoque de investigación**

Por las características de la investigación el enfoque es cualitativo porque se sigue un procedimiento con el propósito de establecer cualidades y características del tema de estudio.

### **3.3. Tipo de investigación**

Básica: porque estudia los hechos del problema para poder obtener conocimientos reales esto da paso a nuevas teorías en este caso al adquirir nuevos conocimientos acerca del problema objeto de estudio.

Descriptiva: porque de los resultados que posteriormente se recolecten se podrá describir si se aplica el principio de doble conforme en la resolución del visto bueno.

Documental: porque para el desarrollo los aspectos teóricos se utilizará documentos físicos y virtuales, que contribuyan a la fundamentación doctrinaria de la presente investigación.

### 3.4. Diseño de investigación

Por la naturaleza, características y complejidad de la problemática la investigación es de diseño no experimental, porque en el proceso de investigación no existirá la manipulación intencional de las variables; y, se observará el problema tal como se da en su contexto.

### 3.5. Unidad de análisis

La unidad de análisis se ubicará en la Unidad Judicial del Trabajo del cantón Riobamba, Sala Especializada de lo Civil Mercantil, Laboral, Familia Mujer Niñez y Adolescencia, Inquilinato y Materias Residuales de la provincia de Chimborazo, Inspectoría de Trabajo del cantón Riobamba, Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato, también se aplicará el respectivo instrumento para recolectar la información necesaria a los profesionales del Derecho especialistas en materia laboral del cantón Riobamba.

### 3.6. Población y muestra

#### 3.6.1 Población

La población implicada en esta investigación está compuesta por las siguientes personas que detallare en la siguiente tabla:

*Tabla 4 Población involucrada*

<b>POBLACIÓN</b>	<b>Nº</b>
Juez de la Unidad Judicial del Trabajo del cantón Riobamba	1
Jueces de la Sala Especializada de lo Civil Mercantil, Laboral, Familia Mujer, Niñez y Adolescencia, Inquilinato y Materias Residuales.	3
Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba	6
Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato	1

Abogados en libre ejercicio especialistas en materia laboral	5
<b>Total</b>	16

**Fuente:** Población involucrada dentro del proyecto de investigación.

**Autor:** Melisa Adriana León Aynaguano (2020)

En vista que la población involucrada en la presente investigación no es extensa, se decide trabajar con todos los involucrados, razón por la cual no existe la necesidad de extraer una muestra.

### 3.7 Tamaño de muestra

La aplicación de instrumentos de investigación se la realizará al total de la población.

### 3.8. Técnicas de recolección de datos

#### 3.8.1. Técnicas: Encuesta

**3.8.2. Instrumentos:** Se aplicará el cuestionario, con preguntas abiertas y cerradas y está dirigida a la población involucrada.

### 3.9. Técnicas para el tratamiento de la información

Para el tratamiento de la información recopilada en el cuestionario, se aplicará técnicas matemáticas, informáticas y lógicas, que servirán para tabular, procesar interpretar y discutir los resultados obtenidos en el proceso investigativo.

### 3.10. Comprobación de la hipótesis

*Tabla 5 Comprobación de la hipótesis*

<b>Variable dependiente</b>	Aplicación del principio doble conforme
<b>Variable independiente</b>	Acto administrativo de la resolución de visto bueno
<b>Resultados</b>	No existe una adecuada aplicación del principio de doble conforme en la resolución del Visto Bueno que emite el Inspector del Trabajo, debido a la imposibilidad de impugnar ante la vía administrativa, a pesar de estar reconocido este medio de impugnación por la Constitución de la República del Ecuador



## CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

Encuesta dirigida al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato, Inspectores del Trabajo del cantón Riobamba y Abogados especialistas en materia laboral.

#### 1.- ¿Para usted qué es el principio de doble conforme?

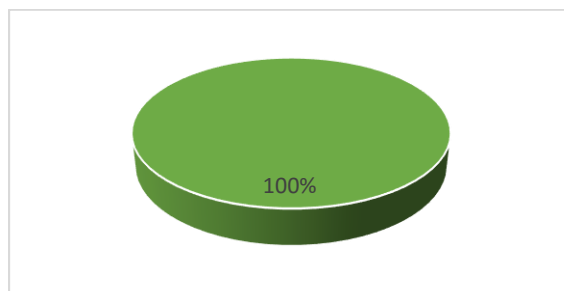
*Tabla 6 Doble conforme*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Es el derecho que tiene todo ciudadano de recurrir a una segunda instancia cuando no se encuentra de acuerdo con los resultados obtenidos en determinados procesos judiciales o administrativos	12	100%
<b>Total</b>	12	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

*Gráfico 4 Principio de doble conforme*



**Interpretación:** De los profesionales encuestados el 100% ha manifestado que, el principio de doble conforme es un derecho que tiene todos los ciudadanos de recurrir a una segunda instancia cuando no se encuentran conforme con lo establecido en una resolución.

## 2.- ¿Conoce usted si el principio de doble conforme está estipulado en la Constitución?

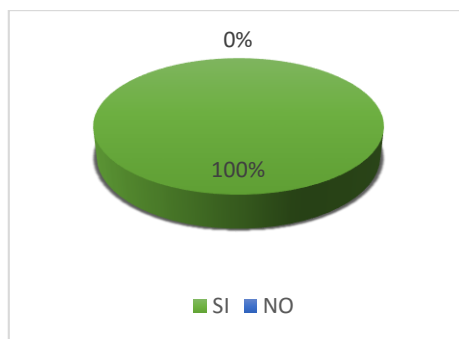
Tabla 7 Principio de doble conforme en la Constitución

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	100%
No		
<b>Total</b>	12	1000%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

Gráfico 5 Principio de doble conforme en la Constitución de la República del Ecuador



**Interpretación:** De los profesionales encuestados el 100% indica que el principio de doble conforme si está estipulado en la Constitución de la República del Ecuador.

## 3.- ¿Considera usted que la Resolución del Visto Bueno debería ser impugnada en vía Administrativa?

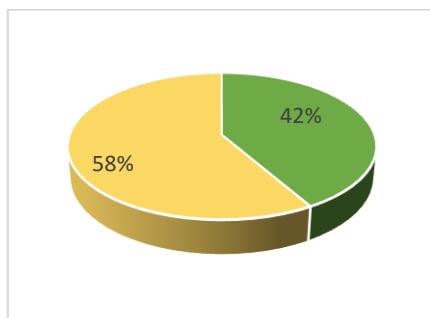
Tabla 8 Impugnación del Visto Bueno ante la vía administrativa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si, pues se trata de un proceso administrativo y se debe agotar todas las instancias posibles antes de iniciarse un trámite judicial	5	42%
No, porque el Código del Trabajo no reconoce la impugnación por medio de esta vía	7	58%
Total	12	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

Gráfico 6 Impugnación del Visto Bueno ante la vía administrativa



**Interpretación:** De las encuestas realizadas a los profesionales del derecho, se puede evidenciar que, el 58% indica que la vía administrativa no es la adecuada para impugnar la resolución del Visto Bueno, ya que el Código del Trabajo no reconoce este medio para recurrir, el 42% de los encuestados establecen que si se debería impugnar ante los órganos administrativos. La mayoría coincide que la impugnación en la vía administrativa no está establecida por la ley, pero se debe tomar en cuenta que al poder acceder a este vía, se actuaría con celeridad.

**4.- ¿Considera usted que el Juez del Trabajo es competente para conocer y tramitar la impugnación de la Resolución del Visto Bueno?**

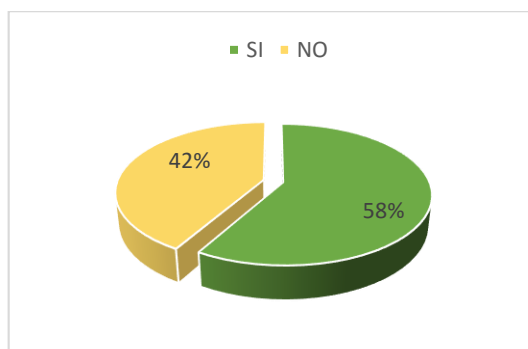
Tabla 9 Competencia del Juez para conocer la impugnación del Visto Bueno

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	42%
No	5	58%
<b>Total</b>	12	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

*Gráfico 7 Competencia del Juez para conocer el Visto Bueno*



**Interpretación:** De los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 58% considera que el Juez del Trabajo es competente para conocer la impugnación del Visto Bueno, mientras que el 42% manifiesta que el operador de justicia no es competente.

**5.- ¿Considera usted qué existe falta de aplicación del principio de doble conforme en la Resolución del Visto Bueno?**

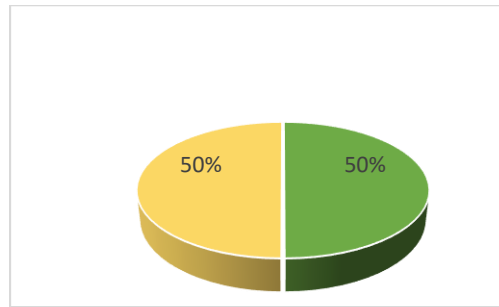
*Tabla 10 Falta de aplicación del principio de doble conforme*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí, porque es la ley la que limita, restringe este principio; pese a que se encuentra reconocido en la Constitución y en los instrumentos internacionales	6	42%
No porque la impugnación conoce el Juez de trabajo por lo que se entiende que se está aplicando el principio de doble conforme	6	58%
<b>Total</b>	12	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

*Grafico 8 Falta de aplicación del principio de doble conforme*



**Interpretación:** Según los datos que se ha podido recabar, el 50% de los profesionales encuestados exponen que si existe falta de aplicación del principio de doble conforme en la Resolución que emite el Inspector del Trabajo, el otro 50% indica se puede impugnar ante el Juez Laboral por lo tanto se aplica el principio de doble conforme. Claramente se puede evidenciar que hay dos criterios, pero hay que tener presente que el principio de doble conforme

## **Encuesta 2**

Encuesta dirigida al Juez de la Unidad Judicial del Trabajo del cantón Riobamba y a los Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia Mujer, Niñez y Adolescencia, Inquilinato y Materias Residuales de la provincia de Chimborazo.

### **1.- ¿Considera usted que tiene amplia facultad de revisión del Visto Bueno?**

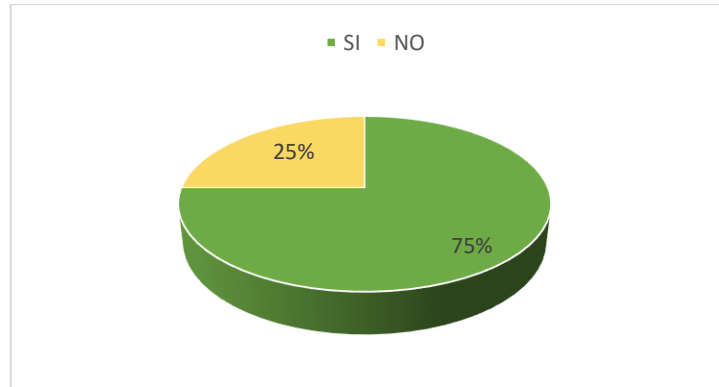
*Tabla 11 Facultad del Juez para revisar el Visto Bueno*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	3	75%
No	1	25%
<b>Total:</b>	4	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

Gráfico 1 Facultad del Juez para revisar el Visto Bueno



**Interpretación:** De los resultados obtenidos el 75% de los encuestados señala que tienen amplia facultad para revisar el trámite de Visto Bueno, el 25% han manifestado lo contrario. Hay que resaltar que el Juez Laboral solo podrá conocer si la causal alegada es justificada de acuerdo a las pruebas que se presenten en juicio.

**2.- En caso de existir falencias (errores de forma, vicios de nulidad) en el acto administrativo del visto bueno ¿Considera usted que es necesario que dicha resolución sea impugnada ante los órganos administrativos?**

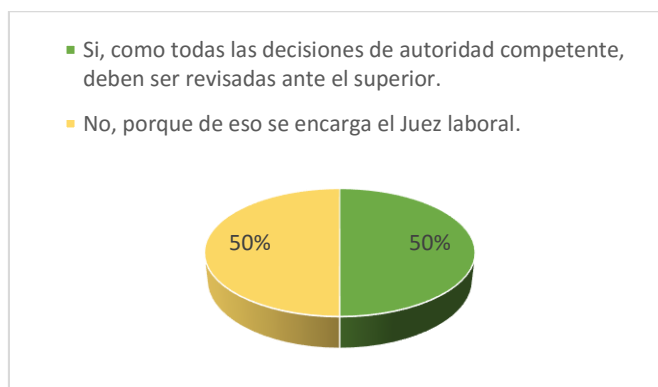
Tabla 12 Impugnación ante los órganos administrativos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si, como todas las decisiones de autoridad competente, deben ser revisadas ante el superior	2	50%
No, porque de eso se encarga el Juez laboral	2	50%
<b>Total:</b>	4	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

*Gráfico 9 Impugnación ante los organos administrativos*



**Interpretación:** Con los resultados se establece que el 50% de las personas involucradas indican, que en caso de existir errores de forma o a su vez si el acto adolece de vicios de nulidad, el órgano superior debe conocer de este hecho, el otro 50% indican que al juzgador le corresponde estudiar sobre este tema, pero lo que inquieta es, el Juez del Trabajo se limita solamente a corroborar si la causa invocada cumple con los parámetros legales, pero el acto administrativo como tal no lo analiza.

**3.- ¿Considera usted que se vulnera el derecho de las partes ya que no se puede impugnar el Visto Bueno ante la propia administración?**

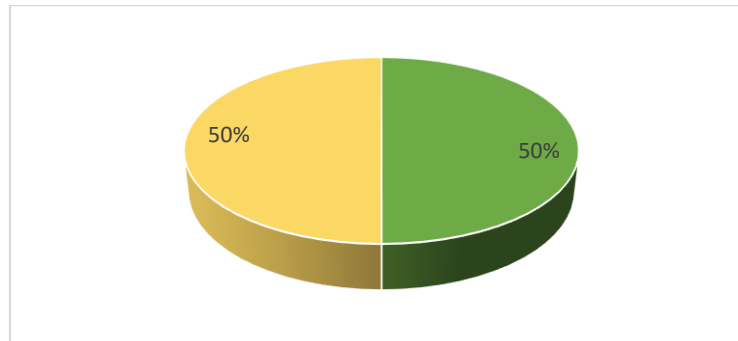
*Tabla 13 Vulneración del derecho de las partes*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si es vulnerado, ya que se podrían tomar en cuenta ciertos incidentes que fueron obviados por cualquiera de las partes, antes de que se tome una resolución	2	50%
No, ya que la ley ha previsto la forma de impugnar el visto bueno cuando el accionante no está de acuerdo con la decisión de la autoridad competente	2	50%
Total:	4	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

Gráfico 10 Vulneración del derecho de las partes



**Interpretación:** Con los resultados obtenidos se establece que el 50% de los encuestados, dan a conocer que si se vulnera el derecho de las partes procesales, al no tener acceso a la impugnación por medio de los órganos administrativos, el otro 50% indican que la Ley ha prescrito la forma de impugnación cuando una de las partes no este conforme con la decisión emitida por una autoridad del Estado.

#### 4.- ¿Que vía sería más eficaz para la impugnación del Visto Bueno?

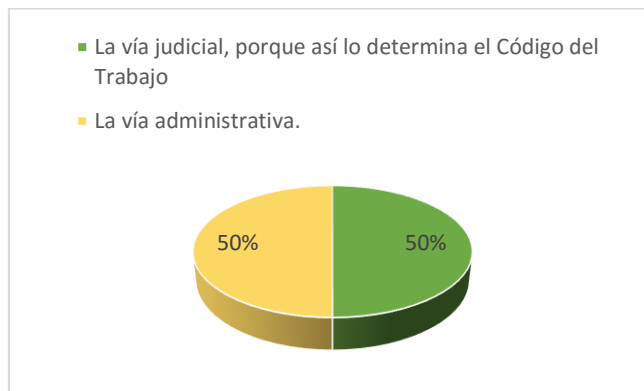
Tabla 14 Vía eficaz para la impugnación del Visto Bueno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
La vía judicial, porque así lo determina el Código del Trabajo	2	50%
La vía administrativa	2	50%
<b>Total:</b>	4	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a la población involucrada

**Autor:** Melisa León

Gráfico 11 Vía eficaz para la impugnación del Visto Bueno





**Interpretación:** De conformidad con los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 50% de los profesionales encuestados, expresan que la vía más eficaz para impugnar el Visto Bueno es la judicial porque así lo determina el Código, sin embargo el otro 50% sostienen que la vía administrativa es la adecuada.

## 4.2. DISCUSIÓN

La información que se ha logrado adquirir, es significativa porque mediante la cual se pudo conocer que todos los encuestados saben a qué se refiere el principio de doble conforme, coinciden que es un derecho de todos los ciudadanos, reconocido por la Constitución en el artículo 76, numeral 7, literal m. Respecto a la impugnación del Visto Bueno, la mayoría considera que la vía judicial es la más idónea para ejercer su derecho a impugnar, mientras que el resto de la población cree que se debería recurrir ante la propia administración por diversos motivos uno de ellos es que, el Juez del Trabajo no tiene amplia facultad de revisión del acto, hay que tener presente que el porcentaje para llegar a un consenso no es muy lejano. Otro de los puntos tratados es la falta de aplicación del principio de doble conforme en la resolución que emite el Inspector del Trabajo, en este aspecto hay un equilibrio, por una parte las personas involucradas dicen que la ley laboral restringe este principio pese a estar reconocido por el sistema jurídico y por los instrumentos internacionales, es decir que ellos si creen que hay falta de aplicación del doble conforme en el ámbito administrativo, sin embargo la otra mitad de la población indica que el principio de doble conforme es aplicado al momento de impugnar la resolución ante el Juez del Trabajo.

Con lo que respecta a los operadores de justicia sus criterios están divididos, la mitad de los funcionarios indica que en caso de existir falencias que afecten a la validez del acto, y a su vez la resolución ya emitida es necesario que sea impugnada ante los órganos administrativos, como todas las decisiones de autoridad competente, deben ser revisadas ante el superior. Por otro lado el mismo porcentaje señala que no se vulnera el derecho de las partes al no poder acudir ante la propia administración, del mismo modo la población restante indica que si se vulnera el derecho de las partes.

De todos los puntos tratados, se puede decir que la impugnación de la resolución del visto bueno ante los órganos administrativos no procede porque no está reconocida por el Código del Trabajo, pero como indicaron algunos profesionales, la Constitución sí reconoce este medio de impugnación. Lo que se debería tomar en cuenta es resolver esta controversia obrero - patronal de manera sencilla y rápida dando cumplimiento al principio de celeridad.

## 4.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.3.1 CONCLUSIONES

Del estudio que se ha realizado se puede concluir lo siguiente:

- El visto bueno tiene como finalidad terminar con el vínculo laboral, esta figura jurídica ha estado presente desde antes de la promulgación del Código del Trabajo, no ha tenido muchas reformas conservando así su esencia pero posee vacíos jurídicos en cuanto al procedimiento por no ser claro.
- El principio de doble conforme no es aplicado adecuadamente al momento de impugnar la resolución del Visto Bueno, puesto que no se puede recurrir ante la misma administración a pesar de estar reconocido por la Constitución, el cual faculta a la persona que se sienta agraviada, escoger la vía procedimental que considere para ejercer su derecho a impugnar; esta acotación, se hace por ser el visto bueno un acto administrativo, además la finalidad de este principio es garantizar una segunda revisión ante un superior jerárquico dado que las autoridades que emiten sentencias, fallos y resoluciones como seres humanos, tienden a cometer errores, en este caso las decisiones del poder público solamente los mismos organismos administrativos pueden modificar o revocar el acto.
- Existe antinomias, por un lado la Constitución de la República determina que los actos administrativos deben ser objetados en la vía administrativa o judicial, pero el Código del Trabajo imposibilita otorgando una sola opción, se puede aseverar que no existe seguridad jurídica por no existir respeto a las leyes jerárquicamente superiores y por vulnerar los principios de celeridad y economía procesal debido a que constan dos procesos en vías distintas.

#### **4.3.2 RECOMENDACIONES**

- Se recomienda la creación de un capítulo que haga referencia exclusiva al visto bueno, a fin de que regule el procedimiento porque en el cuerpo normativo laboral no establece el objetivo, alcance e impugnación de dicha figura jurídica en el ámbito administrativo y permitirá el cumplimiento del principio de doble conforme que estipula la Constitución de la República del Ecuador.
- Establecer de manera clara la vía de impugnación del proceso de visto bueno en el ámbito administrativo, con el fin de dar cumplimiento al principio de doble conforme, celeridad y economía procesal. Puesto que la decisión emitida tanto en el órgano administrativo o jurisdiccional debe ser objetada ante el mismo órgano que emitió la decisión.
- Se recomienda que la Corte Constitucional al ser el órgano mayor en cuanto a control e interpretación constitucional, realice un estudio de constitucionalidad resultado de ello se deje sin efecto la norma que vulnera los derechos de trabajadores, empleadores y el debido proceso.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, C. (2013). *Análisis de los requisitos de validez del acto administrativo y los principales vicios que lo afectan*. Obtenido de Universidad Mayor de San Marcoa : [file:///C:/Users/SYSTEM~1/AppData/Local/Temp/fulltext\\_stamped.pdf](file:///C:/Users/SYSTEM~1/AppData/Local/Temp/fulltext_stamped.pdf)
- Actualícese. (9 de junio de 2017). *¿Qué es despido con justa causa y cuál es el trámite para efectuarlo?* Obtenido de Actualícese : <https://actualicese.com/que-es-despido-con-justa-causa-y-cual-es-el-tramite-para-efectuarlo/>
- Asencios, P. (2016). *Manual Auto Instructivo Curso "Validez y nulidad del acto administrativo"*. Obtenido de Academia de la Magistratura : <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/686/MANUAL%20CURSO%20VALIDEZ%20Y%20NULIDAD%20DEL%20ACTO%20ADMINISTRATIVO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bustamente Fuentes, C. (2011). *Manual de derecho laboral: el contrato individual del trabajo*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador .
- Cámara de Comercio de Quito . (2017). Obtenido de Cámara de Comercio de Quito, boletín jurídico: [http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta\\_Laboral\\_Junio\\_Parte1\\_2017.pdf](http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta_Laboral_Junio_Parte1_2017.pdf)
- Cámara de Diputados del H. Consejo de la Unión. (2 de julio de 2019). *Ley Fereral del Trabajo*. México, México: Diario Oficial de la Federación.
- COA, Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Código Orgánico Administrativo*. Quito: Editora Nacional.
- Confederación de Organizaciones Sindicales Libres. (1986). *El Contrato Individual del Trabajo*. Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL. Obtenido de [file:///D:/repositorios%20digitales/LFLACSO-INEL\\_0069\\_master.pdf](file:///D:/repositorios%20digitales/LFLACSO-INEL_0069_master.pdf)
- Confederación Ecuatorian de Organizaciones Sindicales Libres. (1982). *El Visto Bueno*. En *Legilacion laboral ecuatoriana vista por los trabajadores* (Cuadernos Sindicales N°1 ed., págs. 51-52). Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral. Obtenido de [https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user\\_upload/pdf/257%20LEGLAB1982\\_0019.pdf](https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user_upload/pdf/257%20LEGLAB1982_0019.pdf)
- Corral, F. (12 de septiembre de 2019). *Condición esencial: La seguridad jurídica. (El Comercio)*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/opinion/condicion-esencial-seguridad-juridica-opinion.html>
- Corte Constitucional N° 003-10-SCN, 005-09-CN (Patricio Pazmiño ( presidente); Patricio Herrera; Hernando Morales 25 de Febrero de 2010).

- Corte Nacional de Justicia - Sala de lo Laboral, Juicio N° 09359-2016-03284 (Paulina Aguirre ( Juez Ponente) 16 de Agosto de 2017).
- CRE, Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Editorial Nacional.
- CT, Asamblea Nacional del Ecuador. (2019). *Código del Trabajo*. Quito: Editora Nacional.
- Definición legal. (2013). *Elementos del acto administrativo*. Obtenido de Definición legal: <https://definicionlegal.blogspot.com/2013/01/elementos-del-acto-administrativo.html>
- Dirección del Trabajo de Chile. (3 de enero de 2012). *Termino del Contrato de Trabajo*. Obtenido de Dirección del Trabajo de Chile: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100072.html>
- Expansión . (2020). *Principio de economía procesal* . Obtenido de Diccionario jurídico Expansión: <https://www.expansion.com/diccionario-juridico/principio-de-economia-procesal.html>
- Fernández, J. (2017). Derecho Administrativo. En J. Fernández, *Acto y procedimiento administrativo* (págs. 129-161). México: Biblioteca Constitucional .
- Finanzas Personales. (20 de mayo de 2014). *Las causas justas para terminar un contrato de trabajo* . Obtenido de Finanzas Personales: <https://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-causas-justas-para-terminar-contrato-trabajo/53816>
- Guerra, P. (2017). La desviación de poder como vicio del acto administrativo. (*Tesis de pregrado*). Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Jaramillo, J. (2011). Aplicabilidad constitucional del despido justificado en el Ecuador. (*Tesis de pregrado*). Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador .
- Karschenboim, L. (13 de octubre de 2015). *La importancia del Pacto de San José de Costa Rica como garantía a favor de los contribuyentes*. Obtenido de El Cronista: <https://www.cronista.com/fiscal/La-importancia-del-Pacto-de-San-Jose-de-Costa-Rica-como-garantia-a-favor-de-los-contribuyentes-20151013-0009.html>
- Lasso, A. (2014). Análisis del principio de doble conforme y su aplicación en el ordenamiento jurídico penal ecuatoriano. (*Tesis de pregrado*). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.
- LOAH, A. (22 de 06 de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Quito, Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de <file:///C:/Users/SYSTEM~1/AppData/Local/Temp/Ley%20Orgánica%20de%20Apoyo%20Humanitario%20para%20Combatir%20la%20Crisis%20Sanitaria%20Derivada%20del%20COVID-19.pdf>

- Matís, K. (07 de marzo de 2014). *Del doble conforme*. Obtenido de Hablemos de Derecho: <http://iuskevinmatiasmoris.blogspot.com/2014/03/del-doble-conforme.html>
- Ministerio Público Fiscal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2013). *El debio proceso legal: análisis desde el sistema interamericano y universal de derechos humanos; Tomo I*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Moreno, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *FORO 19*.
- Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado. (2020). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos*. Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
- Organización de los Estados Americanos . (2014). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Obtenido de Departamento de Derecho Internacional, Secretaría de Asuntos jurídicos : [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)
- Ortiz , A. (2015). El principio de doble conforme, en los procesos contenciosos tributarios en el Ecuador. (*Tesis de pregrado*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- Peñafiel.A, Ordeñana.A, & Zevallos.R. (2018). La garantía constitucional de la seguridad jurídica y su relación con los derechos fundamentales en la república del Ecuador. *Revista multidisciplinaria de investigación científica Espirales*, 2(22).
- Pérez, E. (2002). La noción del acto administrativo en el Derecho Público ecuatoriano. *Iuris Dictio*, 3((5)). Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/569/640>
- Quille, R. (2016). El visto bueno y su proceso judicial en la legislación laboral ecuatoriana. (*Tesis de maestría*). Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Solorzano, S. (2016). La figura legal de la impugnación de la resolución del visto bueno y su trámite en sede judicial. (*Tesis de pregrado*). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Santo Domingo, Ecuador.
- Zambrano, R. (2017). Falta de aplicación del principio de doble conforme en la jurisdicción contencioso administrativa. *Review Law*. Obtenido de <file:///D:/repositorios%20digitales/falta%20de%20aplicacion%20de%20doble%20conforme.pdf>

Zurita, M. (2015). Desnaturalización del acto administrativo en la resolución que dicta el inspector de trabajo dentro del trámite de visto bueno en materia laboral. (*Tesis de maestría*). Universidad San Francisco de Quito, Quito.





