



# Método neutrosófico para la evaluación del visto bueno en Ecuador a partir del análisis de los obstáculos jurídicos del recurso de apelación.

## Neutrosophical method for the evaluation of the approval in Ecuador based on the analysis of the legal obstacles of the appeal.

Yanhet Lucía Valverde Torres<sup>1</sup>, Oswaldo Líber Andrade Salazar<sup>2</sup>, Ned Vito Quevedo Arnaiz<sup>3</sup>, and Nemis García Arias<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: [us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec](mailto:us.yanhetvalverde@uniandes.edu.ec)

<sup>2</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: [us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec](mailto:us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec)

<sup>3</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: [us.nedquevedo@uniandes.edu.ec](mailto:us.nedquevedo@uniandes.edu.ec)

<sup>4</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador. E-mail: [us.nemisgarcia@uniandes.edu.ec](mailto:us.nemisgarcia@uniandes.edu.ec)

**Resumen.** Empleadores y trabajadores pueden terminar el contrato individual de trabajo, mediante visto bueno, por una o más de las causas que prevé los artículos 172 y 173 de Código del Trabajo. La autoridad competente para conocer, tramitar y resolver la solicitud de visto bueno, es el Inspector del Trabajo y la resolución que concede el visto bueno, será impugnable ante el Juez del Trabajo. Sin embargo, la Ministra del Trabajo mediante Acuerdo MDT-2024-041, emite el Reglamento que regula el trámite administrativo de visto bueno y en el artículo 3, otorga competencia al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la misma jurisdicción para conocer de la apelación a la resolución de visto bueno emitida por el Inspector del Trabajo. La presente investigación tiene como objetivo desarrollar un método neutrosófico para la evaluación del visto bueno en Ecuador, a partir del análisis de los obstáculos jurídicos del recurso de apelación. La modalidad de la investigación es cualitativa, con alcance descriptiva, sustentada en los métodos deductivo, análisis documental, histórico, dogmática jurídica, exegética jurídica, apoyados con la técnica bibliográfica documental. El principal resultado obtenido, evidencia la improcedencia del recurso de apelación del visto bueno, que permiten concluir la arbitrariedad y violación a la seguridad jurídica con la implementación del recurso de apelación mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041.

**Palabras Claves:** visto bueno, contrato individual de trabajo, apelación del visto bueno, arbitrariedad y violación.

**Abstract.** Employers and workers may terminate the individual employment contract, with approval, for one or more of the causes provided for in articles 172 and 173 of the Labor Code. The competent authority to know, process and resolve the request for approval is the Labor Inspector and the resolution that grants approval will be challengeable before the Labor Judge. However, the Minister of Labor, through Agreement MDT-2024-041, issues the Regulation that regulates the administrative approval process and in article 3, grants jurisdiction to the Regional Director of Labor and Public Service of the same jurisdiction to know of the appeal to the approval resolution issued by the Labor Inspector. The objective of this research is to develop a neutrosophic method for detecting violations of proportionality in smuggling crimes, in the abbreviated procedure. The research modality is qualitative, with a descriptive scope, supported by deductive methods, documentary analysis, history, legal dogmatics, legal exegetics, supported by the documentary bibliographic technique. The main result obtained shows the inadmissibility of the appeal for approval, which allows the arbitrariness and violation of legal security to be concluded with the implementation of the appeal through the Ministerial Agreement MDT-2024-041.

**Keywords:** approval, individual employment contract, appeal of approval, arbitrariness and violation.

### 1 Introducción

Son varias las definiciones que los estudiosos del tema han dado al visto bueno, considerándole como

institución jurídica, como una autorización y también como una resolución. El visto bueno como una institución incorporada a la legislación laboral, en virtud de la cual, se confiere al Inspector del Trabajo o a la autoridad que lo sustituya, atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo [1].

La Dra. Nelly Chávez de Barrera [2], considera que el visto bueno es una autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminado un contrato individual, cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas previstas en la misma ley para este efecto. El visto bueno, es un procedimiento seguido ante el Inspector del Trabajo, al final del cual, este se pronuncia sobre la procedencia o no de la solicitud de terminación del contrato de trabajo, efectuada por el patrono o por el trabajador.

El término visto bueno es propio de la legislación laboral ecuatoriana, es lo que equivale en la doctrina y en el derecho comparado al despido legal o causal cuando es el empleador el que pone fin al contrato basado en un visto bueno concedido por la autoridad administrativa del trabajo; o despido indirecto cuando la relación laboral termina por la decisión del trabajador basado en la resolución administrativa que le concede el visto bueno y lo define como la resolución del Inspector del Trabajo que califica de legal (es) la (s) causal (es) invocadas por el peticionario (trabajador o empleador) para dar por terminada la relación laboral [3], [40].

En la actualidad, el visto bueno es una resolución administrativa donde se reconoce como válida la causal invocada para la terminación del contrato de trabajo y, a diferencia de lo que acontecía en épocas pasadas, actualmente no es susceptible de impugnación por la vía administrativa ni contencioso-administrativa; también señala que el recurso de apelación, tampoco era adecuado, pues solo se apelan los decretos, autos y sentencias, pero que en todo caso, lo que se debía prever es una impugnación por la vía administrativa.

En relación al efecto jurídico de la resolución de visto bueno, concluye que, al ser una autoridad administrativa la que dictamina, no puede considerársela como una sentencia, ya que quien la expide no es Juez, por lo que solo tiene el valor de informe que se ejecuta, pero no se ejecutoria, ya que podrá ser impugnado judicialmente.

Por tanto, se puede afirmar que, el visto bueno no es solamente una solicitud, una resolución administrativa, un procedimiento, pues como se manifestó en una investigación anterior [4], el visto bueno es la institución jurídica que permite al empleador y al trabajador terminar la relación laboral al incurrir en una o más de las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo y la única autoridad competente para conocer, sustanciar y resolver otorgando o negando el visto bueno es el Inspector del Trabajo, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 226 de la Constitución y artículo 545 numeral 5 del Código del Trabajo, quien debe ceñirse a procedimiento previsto en el artículo 621 *ibidem*.

Como antecedentes del recurso de apelación del visto bueno, en el trabajo de investigación de pregrado, concluye la necesidad de reformar del artículo 183 del Código de Trabajo, a fin de que la resolución del visto bueno pueda ser apelada ante el Director Regional del Trabajo y Servicio Público, para que la autoridad administrativa jerárquica superior del Inspector del Trabajo, pueda conocer esta clase de recursos y revisar lo resuelto por la autoridad administrativa de primer nivel. Por otra parte, Patricio Torres Vargas [4] en la investigación de post grado, concluye que el visto bueno es un híbrido, entre el derecho administrativo y el derecho jurisdiccional laboral, pues no se le da el tratamiento de Acto Administrativo Resolutorio, pese a que termina con la relación laboral y al no estar dentro de una relación administrativa pura, no podría ser sujeto a impugnaciones administrativas, pues se considera como informe en sede judicial, lo que no permite su recurrencia en sede administrativa, siendo necesaria la reforma al Código del Trabajo, a fin de viabilizar la aplicación del derecho de recurrencia a favor de los administrados y garantizar la seguridad jurídica.

El problema de la investigación, se centra en que el Código del Trabajo [5] reconoce al visto bueno, como una de las formas para que empleadores y trabajadores, puedan terminar el contrato individual de trabajo, como establece el artículo 169 numerales 7 y 8; la solicitud debe sustentar la parte actora en una o más de las causas previstas en los artículos 172 y 173 *ibidem*; la autoridad competente para conocer, tramitar y resolver la solicitud de visto bueno, es el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde se ejecuta el trabajo o del domicilio del trabajador; el procedimiento se encuentra reglado en el artículo 621 del Código del Trabajo; en tanto que la impugnación de la resolución que concede el visto bueno, corresponde conocer y resolver al Juez de Trabajo por mandato de los artículos 183 y 589 *ibidem*.

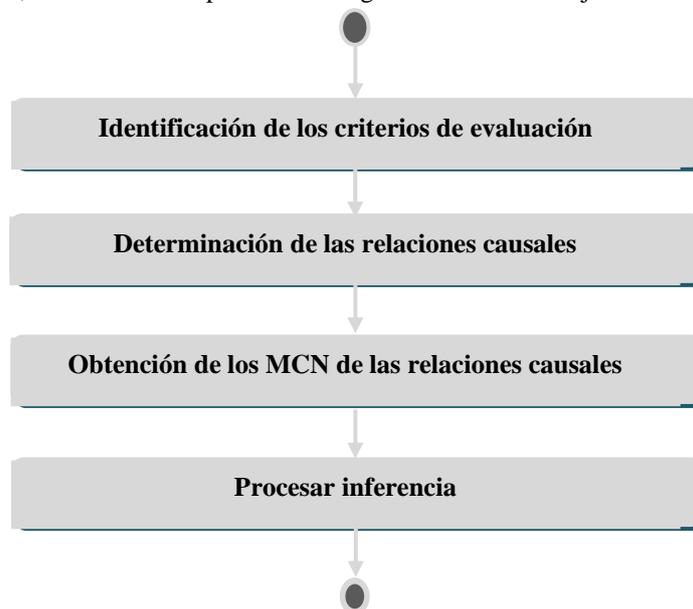
Sin embargo, la Ministra de Trabajo, mediante Acuerdo MDT-2024-041 publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 526 de 26 de marzo del 2024, en los artículos 3 y 14, crea el recurso de apelación para el visto bueno otorgando competencia al Director Regional del Trabajo y Servicio Público y a la Subsecretaría del Trabajo.

En el presente estudio se analiza de manera general y sucinta el recurso de apelación en el trámite administrativo de visto bueno, para evidenciar y criticar los obstáculos jurídicos que le rodean, tomando en cuenta la normativa constitucional e infra constitucional, así como la resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia de 8 de marzo de 1990 publicada en el Registro Oficial 412 de 6 de abril de 1990, (pág. 18 y 19), que se encuentra vigente hasta que la ley disponga lo contrario; también se analiza fallos de la Corte Nacional de Justicia y de la Corte Constitucional del Ecuador, en relación al recurso de apelación. Siendo el objetivo

principal, desarrollar un método neutrosófico para la evaluación del visto bueno en Ecuador a partir del análisis de los obstáculos jurídicos del recurso de apelación.

## 2 Diseño del método para la recomendación

La presente sección realiza una descripción del método propuesto. Se detallan las diferentes actividades que garantizan la inferencia de la etapa procesamiento. Las actividades están computadas para: identificar los criterios evaluativos; determinar las relaciones causales; obtener el Mapa Cognitivo Neutrosófico (MCN) resultante de las relaciones causales; e inferencia del proceso. La Figura 1 muestra el flujo de la etapa de procesamiento.



**Figura 1.** Flujo de trabajo de la etapa de procesamiento.

Actividad 1: Identificación de los criterios evaluativos.

La actividad inicia con la identificación de los expertos que intervienen en el proceso. A partir del trabajo del grupo de experto se determinan los criterios que se tendrán en cuenta para la inferencia del proceso.

La actividad utiliza un sistema de trabajo en grupo mediante un enfoque multicriterios. Formalmente se puede definir el problema de evaluación del visto bueno en Ecuador, a partir de los obstáculos jurídicos del recurso de apelación mediante:

El número de indicadores evaluativos del proceso donde:

$$I = \{i_1, \dots, i_n\} \quad (1)$$

El número de expertos que interviene en la valoración multicriterio donde:

$$E = \{m_1, \dots, m_n\} \quad (2)$$

El resultado de la actividad es la obtención de los diferentes indicadores evaluativos sobre el visto bueno en Ecuador y los obstáculos jurídicos del recurso de apelación.

Actividad 2: determinaciones de las relaciones causales de los criterios.

Una vez obtenidos los criterios evaluativos, se determina las relaciones causales. Las relaciones causales constituyen la expresión de causalidad entre los diferentes criterios evaluativos. La determinación de las relaciones causales consiste en establecer a partir del trabajo en grupo la implicación entre conceptos. La información resultante representa el conocimiento primario para nutrir el proceso de inferencia.

Las relaciones causales son representadas por variables difusas expresadas como términos lingüísticos. En los modelos lingüísticos se suelen usar conjuntos de etiquetas lingüísticas con granularidad no superior a 13 [6], [7]. Es común utilizar conjuntos de granularidad impar, donde existe una etiqueta central y el resto de las etiquetas se distribuyen simétricamente a su alrededor [8, 9, 32].

Actividad 3: obtención del MCN.

Durante la etapa de ingeniería del conocimiento cada experto expresa la relación que existe entre cada par de

conceptos  $C_i$  y  $C_j$  del mapa. Entonces, para cada relación causal se obtienen  $K$  reglas con la siguiente estructura: Si  $C_i$  es A entonces  $C_j$  es B y el peso  $W_{ij}$  es C.

Cada nodo constituye un concepto causal, esta característica hace que la representación sea flexible para visualizar el conocimiento humano. La matriz de adyacencia se obtiene a partir los valores asignados a los arcos [10], [11].

Los valores que se obtienen por el grupo de expertos que intervienen en el proceso y son agregados conformándose el conocimiento general con las relaciones entre los criterios. La actividad obtiene como resultado el MCN resultante [12], [13], [14].

A partir de la obtención de las relaciones causales, se realiza el análisis estático [15, 16]. Se toma de referencia el conocimiento almacenado en la matriz de adyacencia [17-19]. Para el desarrollo del presente método se trabaja con el grado de salida tal como muestra la ecuación (3) [20],[21], [22], [33].

$$id_i = \sum_{j=1}^n \|I_{ji}\| \quad (3)$$

Actividad 4: procesamientos de la inferencia:

Un sistema modelado por un MCN evolucionará durante el tiempo, donde la activación de cada neurona dependerá del grado de activación de sus antecedentes en la iteración anterior. Normalmente este proceso se repite hasta que el sistema estabilice o se alcance un número máximo de iteraciones. [23, 24, 34]

El procesamiento para la inferencia, consiste en calcular el vector de estado  $A$  a través del tiempo, para una condición inicial  $A^0$  [25], [35]. De forma análoga a otros sistemas neuronales, la activación de  $C_i$  dependerá de la activación las neuronas que inciden directamente sobre el concepto  $C_i$  y de los pesos causales asociados a dicho concepto. La ecuación 4 muestra la expresión utilizada para el procesamiento.

$$A_i^{(K+1)} = f\left(A_i^{(K)} \sum_{i=1; j \neq i}^n A_i^{(K)} * W_{ji}\right) \quad (4)$$

Donde:

$A_i^{(K+1)}$  : es el valor del concepto  $C_i$  en el paso k+1 de la simulación,

$A_i^{(K)}$  : es el valor del concepto  $C_j$  en el paso k de la simulación,

$W_{ji}$ : es el peso de la conexión que va del concepto  $C_j$  al concepto  $C_i$  y  $f(x)$  es la función de activación.

Los sistemas inestables pueden ser totalmente caóticos o cíclicos, y son frecuentes en modelos continuos. En resumen, el proceso de inferencia en un MCN puede mostrar una de las siguientes características:

Estados de estabilidad: si  $\exists tk \in \mathbb{N}: A_i^{(t+x)} = A_i^{(t)} \forall t > tk$  por tanto, después de la iteración  $tk$  el MCN producirá el mismo vector de estado. Después esta configuración es ideal, pues representa la codificación de un patrón oculto en la causalidad [26], [27], [38].

Estados cíclicos: si  $\exists tk, P \in \mathbb{N}: A_i^{(t+P)} = A_i^{(t)} \forall t > tk$ . El mapa tiene un comportamiento cíclico con periodo  $P$ . En este caso el sistema producirá el mismo vector de estado cada  $P$ -ciclos del proceso de inferencia [28], [29].

Estado caótico: el mapa produce un vector de estado diferente en cada ciclo. Los conceptos siempre varían su valor de activación [30], [31], [34].

### 3 Implementación del método para la evaluación del visto bueno en Ecuador y los obstáculos jurídicos del recurso de apelación.

La presente sección ilustra la implementación del método propuesto. A continuación se describen los resultados del estudio:

Actividad 1 Identificación de los criterios evaluativos:

Para el desarrollo de estudio, se consultaron 5 expertos. El grupo representa la base para la definición de los criterios evaluativos y las relaciones causales. A partir del trabajo realizado por el grupo de expertos se identificaron el conjunto de criterios. La tabla 1 muestra el resultado de los criterios identificados.

**Tabla 1.** Criterios evaluativos.

No.	Criterios
1	Cumplimiento de la legislación laboral
2	Justificación de la causal
3	Procedimiento administrativo
4	Impacto social y económico

### Caracterización de los criterios para la evaluación del visto bueno en Ecuador

**Cumplimiento de la legislación laboral:** El visto bueno debe cumplir con las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo de Ecuador. Esto incluye verificar que el empleador haya seguido correctamente el procedimiento y las causales establecidas para la terminación del contrato de trabajo. Es esencial que se respeten los derechos del trabajador y se asegure que el proceso sea justo y transparente.

**Justificación de la causal:** La causal invocada para el visto bueno debe estar claramente especificada y justificada. Esto implica proporcionar pruebas documentales y testimoniales que respalden la razón de la terminación del contrato. Las causales pueden incluir faltas disciplinarias graves, incumplimiento de obligaciones contractuales, o cualquier otra razón legítima contemplada en la normativa laboral.

**Procedimiento administrativo:** El procedimiento administrativo debe ser seguido de manera estricta, lo cual incluye notificar al trabajador y permitirle presentar su defensa. La autoridad competente, debe revisar minuciosamente que todos los pasos y plazos del procedimiento se hayan respetado antes de emitir una resolución.

**Impacto social y económico:** Evaluar el impacto social y económico de la terminación del contrato, tanto para el trabajador como para la empresa. Esto incluye considerar la estabilidad laboral del empleado, su capacidad para encontrar nuevo empleo y las consecuencias económicas para la empresa. Un equilibrio justo entre los intereses de ambas partes debe ser buscado. [35], [37].

### Análisis de los obstáculos jurídicos del recurso de apelación

**Complejidad procedimental:** Los procedimientos de apelación pueden ser complejos y técnicos, requiriendo un conocimiento detallado de la ley laboral y los procedimientos administrativos. Esto puede representar un obstáculo significativo para los trabajadores que no tienen acceso a asesoría legal adecuada.

**Cargas de prueba:** La carga de la prueba puede ser un obstáculo importante, especialmente si el trabajador no tiene los recursos para recolectar y presentar pruebas suficientes que respalden su apelación. Además, el desequilibrio de poder entre empleadores y empleados puede dificultar que el trabajador presente una apelación efectiva.

**Plazos y formalidades:** Los plazos estrictos y las formalidades requeridas para presentar una apelación pueden ser un obstáculo considerable. El incumplimiento de estos requisitos puede llevar al rechazo de la apelación sin una revisión sustantiva del caso. [39]

**Costos económicos:** Los costos asociados con el proceso de apelación, incluyendo honorarios legales, gastos de presentación de documentos y potenciales pérdidas de ingresos durante el tiempo del procedimiento, pueden ser prohibitivos para muchos trabajadores, desalentando así la presentación de apelaciones.

Actividad 2 determinaciones de las relaciones causales de los criterios:

Para la identificación de las relaciones causales se obtuvo la información del grupo de expertos que participa en el proceso. Se identificaron como resultado 5 matrices de adyacencia con el conocimiento expresado por cada experto. Las matrices pasaron por un proceso de agregación en la que se genera como resultado final una matriz de adyacencias resultante. La tabla 2 muestra la matriz de adyacencia resultante del proceso.

**Tabla 2.** Matriz de adyacencia de los indicadores evaluativos.

	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>
C <sub>1</sub>	[0.00]	[1,0,0]	[1,0,0]	[1,0,0]
C <sub>2</sub>	[1,0,0]	[0.00]	[0.8,0,15,0.20]	[0.8,0,15,0.20]
C <sub>3</sub>	[1,0,0]	[1,0,0]	[0.00]	[0.8,0,15,0.20]
C <sub>4</sub>	[1,0,0]	[0.8,0,15,0.20]	[0.8,0,15,0.20]	[0.00]

Actividad 3 obtenciones del MCN:

Una vez obtenidos los indicadores evaluativos y sus relaciones causales correspondientes en la actividad 2, se realiza la representación del conocimiento en el MCN resultante.

Actividad 4 procesamientos de la inferencia:

La matriz de adyacencia posee el conocimiento necesario para determinar los pesos atribuidos a cada indicador evaluativo. Para calcular los pesos, se emplea la ecuación 3. La tabla 3 muestra los resultados del cálculo realizado.

**Tabla 3:** Peso atribuido a los indicadores criterios.

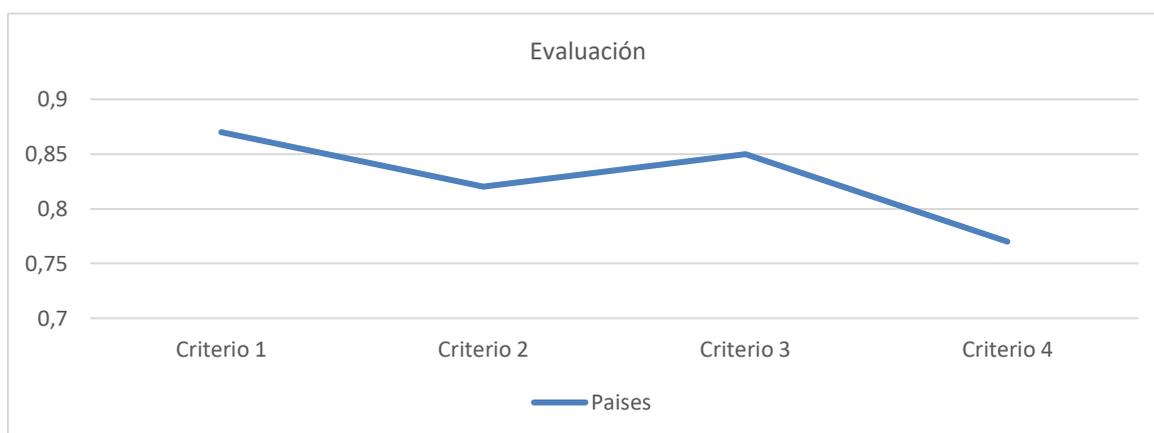
Criterios	Descripción del criterio evaluativo	Peso
C <sub>1</sub>	Cumplimiento de la legislación laboral	[0.75,0,10,0.20]
C <sub>2</sub>	Justificación de la CAUSAL	[0.65,0,15,0.20]
C <sub>3</sub>	Procedimiento administrativo	[0.70,0,10,0.20]
C <sub>4</sub>	Impacto social y económico	[0.65,0,15,0.20]

Una vez determinado los pesos de los indicadores. Se determinan las preferencias para el visto bueno en Ecuador, análisis de los obstáculos jurídicos del recurso de apelación. Las tabla 4 muestran los resultados del cálculo realizado.

**Tabla 4:** Cálculo de preferencias atribuidas a la evaluación del visto bueno.

Criterio	Peso	Preferencia	Agregación
C <sub>1</sub>	[0.75,0,10,0.20]	[1,0,0]	[0.87,0,15,0.20]
C <sub>2</sub>	[0.65,0,15,0.20]	[1,0,0]	[0.82,0,15,0.20]
C <sub>3</sub>	[0.70,0,10,0.20]	[1,0,0]	[0.85,0,15,0.20]
C <sub>4</sub>	[0.65,0,15,0.20]	[0.9, 0.1, 0.1]	[0.77,0,15,0.20]
Índice			[0.83,0,15,0.20]

La figura 2 muestra una gráfica las preferencias del comportamiento de la evaluación del visto bueno en Ecuador para una alternativa.



**Figura 2.** Comportamiento de los diferentes indicadores.

### 3.1 Análisis de los resultados

El visto bueno no es una resolución o una autorización, es una institución jurídica administrativa que a pedido del empleador o del trabajador busca terminar el contrato de trabajo por una o más de las causas determinadas en la ley. Es competencia exclusiva del Inspector del Trabajo, el procedimiento y su resolución.

Tuvo su origen antes de ley del Contrato Individual de Trabajo de 1930 y con pocas reformas se mantiene hasta la actualidad, se reguló la fase impugnación administrativa, pero en el Código del Trabajo de 1938, no se incorporó, pero se dispuso la impugnación judicial ante el Comisario del Trabajo y actualmente ante el Juez de Trabajo.

La impugnación administrativa de la resolución de visto bueno ha sido de análisis como se evidencia con las investigaciones de [1, 3, 4], quienes consideran viable la impugnación administrativa, pero necesaria la reforma legal, ya el procedimiento legal no lo permite.

Sin embargo, la Ministra del Trabajo, arrogándose la facultad reglamentaria que tiene solo el Presidente de la República (art. 147.13 Constitución) inclusive reformando el Código del Trabajo, sin tener competencia para ello, desconociendo la resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia, [32] emite el Reglamento que regula el Trámite Administrativo de visto bueno, apartándose de los principios del debido proceso respecto al cumplimiento de normas, al derecho a no ser privado de la defensa en ninguna etapa ni grado del procedimiento; a contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de la defensa; a ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones; a acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento; a presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos y a replicar los argumentos de la contraparte, garantizados en el artículo 76 numerales 1 y 7 letras a, b, c d, h de la Constitución, crea el recurso de apelación que una vez recibido por el Inspector del Trabajo elevará el expediente con todo lo actuado al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción correspondiente, quien, una vez recibido, resolverá la apelación en mérito de los autos en el término de diez (10) días.(art. 14 Acuerdo MDT-2024-041); entonces mediante Acuerdo Ministerial se otorga competencias legales a la autoridad administrativa de apelación.

Más allá de criticar apariencias legislativas que no le competen a la Ministra, pues lo regulado por ella, es competencia del legislador, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, no solo modifica el procedimiento del visto bueno, si no que innecesariamente lo hace más largo, ya que la resolución en apelación, es impugnabile también

ante el Juez del Trabajo, entonces lo único que ha hecho es dilatar innecesariamente el trámite y afectar además el derecho a la seguridad jurídica de empleadores y trabajadores en el procedimiento de visto bueno.

## Conclusión

La presente investigación desarrolló un método neutrosófico para la evaluación del visto bueno en Ecuador y analizar los obstáculos jurídicos del recurso de apelación. El visto bueno es la institución jurídica que permite al empleador y al trabajador presentar la solicitud al Inspector del trabajo para terminar la relación laboral, fundamentando su pedido en una o más de las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

La única autoridad competente para conocer, sustanciar y resolver otorgando o negando el visto bueno es el Inspector del Trabajo, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 226 de la Constitución y artículo 545 numeral 5 del Código del Trabajo; el Director Regional de Trabajo no es competente para resolver la apelación de visto, pues sus competencias están establecidas en el art. 542 *ibídem*.

La resolución que emite el Inspector del trabajo, concediendo el visto bueno, no es apelable, pues tendrá valor de informe que podrá ser impugnado ante el Juez de Trabajo como permite el artículo 183 y 589 del Código del Trabajo. y de ser aceptada la impugnación, el informe del Inspector del Trabajo carece de valor y por ende procede el pago de la indemnización por despido o abandono como dispone la resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia publicada en el Registro Oficial 412 de 6 de abril de 1990, páginas 18 y 19.

La discusión respecto al recurso de apelación administrativo del visto bueno no es nueva, sin embargo, se considera que es innecesario, alargar un trámite administrativo que será impugnado ante el juez de trabajo.

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, que Reglamenta el Trámite de Visto Bueno, presenta obstáculos jurídicos constitucionales en relación al debido proceso, especialmente en el cumplimiento de normas; derecho a la defensa, para no ser afectado en ninguna etapa ni grado del procedimiento; a contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de la defensa; a ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones; a acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento; a presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos y a replicar los argumentos de la contraparte, garantizados en el artículo 76 numerales 1 y 7 letras a, b, c d, h de la Constitución.

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, que Reglamenta el Trámite de Visto Bueno, presenta obstáculos jurídicos constitucionales, en relación a las competencias y facultades de los servidores públicos, que cuando actúan en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley; pero el recurso de apelación del visto buen y la autoridad competente para conocerlo está regulado en Acuerdo Ministerial referido.

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, que Reglamenta el Trámite de Visto Bueno, presenta obstáculos jurídicos legales, ya que el Código del Trabajo no ha previsto el recurso de apelación.

## Referencias

- [1] Y. L. V. Torres, O. L. A. Salazar, M. F. S. Salgado, and J. A. E. Diaz, "El visto bueno: análisis crítico de la ilegal impugnación de la resolución negativa," *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2019.
- [2] N. C. de Barrera, *Manual de derecho laboral para trabajadores sociales*: Editorial Universitaria, 1985.
- [3] G. A. Monesterolo Lencioni, "Régimen jurídico laboral del sector privado," 2018.
- [4] Y. L. V. Torres, O. L. A. Salazar, M. F. S. Salgado, and J. A. E. Diaz, "La impugnación ilegal de la resolución negativa desde el visto bueno," *Uniandes Episteme*, vol. 6, pp. 1020-1031, 2019.
- [5] C. D. C. Del Trabajo, "Codificación del código del trabajo."
- [6] S. M. McCauley, and M. H. Christiansen, "Language learning as language use: A cross-linguistic model of child language development," *Psychological review*, vol. 126, no. 1, pp. 1, 2019.
- [7] Z. Wu, J. Xu, X. Jiang, and L. Zhong, "Two MAGDM models based on hesitant fuzzy linguistic term sets with possibility distributions: VIKOR and TOPSIS," *Information Sciences*, vol. 473, pp. 101-120, 2019.
- [8] J. E. Ricardo, J. J. D. Menéndez, and R. L. M. Manzano, "Integración universitaria, reto actual en el siglo XXI," *Revista Conrado*, vol. 16, no. S 1, pp. 51-58, 2020.
- [9] J. E. Ricardo, N. B. Hernández, R. J. T. Vargas, A. V. T. Suintaxi, and F. N. O. Castro, "La perspectiva ambiental en el desarrollo local," *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2017.
- [10] M. Leyva-Vázquez, K. Pérez-Teruel, A. Febles-Estrada, and J. Gulín-González, "Modelo para el análisis de escenarios basado en mapas cognitivos difusos: estudio de caso en software biomédico," *Ingeniería y Universidad*, vol. 17, pp. 375-390, 2013.
- [11] K. Papageorgiou, P. K. Singh, E. Papageorgiou, H. Chudasama, D. Bochtis, and G. Stamoulis, "Fuzzy Cognitive Map-Based Sustainable Socio-Economic Development Planning for Rural Communities," *Sustainability*, vol. 12, no. 1, pp. 1-31, 2019.
- [12] A. P. Anninou, and P. P. Groumpos, "A new mathematical model for fuzzy cognitive maps-application to medical problems," *Системная инженерия и информационные технологии*, vol. 1, no. 1, pp. 63-66, 2019.
- [13] M. Khodadadi, H. Shayanfar, K. Maghooli, and A. H. Mazinan, "Fuzzy cognitive map based approach for determining the risk of ischemic stroke," *IET systems biology*, vol. 13, no. 6, pp. 297-304, 2019.
- [14] O. Mar, I. Santana, YunweiChen, and G. Jorge, "Model for decision-making on access control to remote laboratory practices based on fuzzy cognitive maps," *Revista Investigación Operacional*, vol. 45, no. 3, pp. 369-380, 2024.

- [15] B. B. Fonseca, O. M. Cornelio, and I. P. Pupo, "Sistema de recomendaciones sobre la evaluación de proyectos de desarrollo de software," *Revista Cubana de Informática Médica*, vol. 13, no. 2, 2021.
- [16] B. B. Fonseca, O. M. Cornelio, and F. R. R. Marzo, "Tratamiento de la incertidumbre en la evaluación del desempeño de los Recursos Humanos de un proyecto basado en conjuntos borrosos," *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, vol. 13, no. 6, pp. 84-93, 2020.
- [17] J. E. Ricardo, M. Y. L. Vázquez, A. J. P. Palacios, and Y. E. A. Ojeda, "Inteligencia artificial y propiedad intelectual," *Universidad y Sociedad*, vol. 13, no. S3, pp. 362-368, 2021.
- [18] I. A. González, A. J. R. Fernández, and J. E. Ricardo, "Violación del derecho a la salud: caso Albán Cornejo Vs Ecuador," *Universidad Y Sociedad*, vol. 13, no. S2, pp. 60-65, 2021.
- [19] G. Á. Gómez, J. V. Moya, J. E. Ricardo, and C. V. Sánchez, "La formación continua de los docentes de la educación superior como sustento del modelo pedagógico," *Revista Conrado*, vol. 17, no. S1, pp. 431-439, 2021.
- [20] E. White, and D. Mazlack, "Discerning suicide notes causality using fuzzy cognitive maps." pp. 2940-2947.
- [21] M. Y. L. Vasquez, G. S. D. Veloz, S. H. Saleh, A. M. A. Roman, and R. M. A. Flores, "A model for a cardiac disease diagnosis based on computing with word and competitive fuzzy cognitive maps," *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil*, vol. 19, no. 1, 2018.
- [22] M. J. Ladeira, F. A. Ferreira, J. J. Ferreira, W. Fang, P. F. Falcão, and Á. A. Rosa, "Exploring the determinants of digital entrepreneurship using fuzzy cognitive maps," *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 15, no. 4, pp. 1077-1101, 2019.
- [23] S. D. Álvarez Gómez, A. J. Romero Fernández, J. Estupiñán Ricardo, and D. V. Ponce Ruiz, "Selección del docente tutor basado en la calidad de la docencia en metodología de la investigación," *Conrado*, vol. 17, no. 80, pp. 88-94, 2021.
- [24] J. E. Ricardo, V. M. V. Rosado, J. P. Fernández, and S. M. Martínez, "Importancia de la investigación jurídica para la formación de los profesionales del Derecho en Ecuador," *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2020.
- [25] R. Giordano, and M. Vurro, *Fuzzy cognitive map to support conflict analysis in drought management fuzzy cognitive maps*, 2010.
- [26] Y. Miao, Z.-Q. Liu, C. K. Siew, and C. Y. Miao, "Dynamical cognitive network-an extension of fuzzy cognitive map," *IEEE transactions on Fuzzy Systems*, vol. 9, no. 5, pp. 760-770, 2001.
- [27] M. Amer, A. Jetter, and T. Daim, "Development of fuzzy cognitive map (FCM) - based scenarios for wind energy," *International Journal of Energy Sector Management*, 2011.
- [28] A. Konar, and U. K. Chakraborty, "Reasoning and unsupervised learning in a fuzzy cognitive map," *Information Sciences*, vol. 170, no. 2-4, pp. 419-441, 2005.
- [29] G. Felix, G. Nápoles, R. Falcon, W. Froelich, K. Vanhoof, and R. Bello, "A review on methods and software for fuzzy cognitive maps," *Artificial Intelligence Review*, vol. 52, no. 3, pp. 1707-1737, 2019.
- [30] S. Alizadeh, and M. Ghazanfari, "Learning FCM by chaotic simulated annealing," *Chaos, Solitons & Fractals*, vol. 41, no. 3, pp. 1182-1190, 2009.
- [31] H. Song, C. Miao, Z. Shen, W. Roel, D. Maja, and C. Francky, "Design of fuzzy cognitive maps using neural networks for predicting chaotic time series," *Neural Networks*, vol. 23, no. 10, pp. 1264-1275, 2010.
- [32] C. Corte Suprema de Justicia, "1990 Fallo del 11 de octubre de 1990," 1990.
- [33] Vázquez, ML, Estupiñan, J., & Smarandache, F. "Neutrosophia en Latinoamérica, avances y perspectivas Neutrosophics in Latin America, advances and perspectives". Collected Papers. Volumen X: Sobre Neutrosophía, Plitogenia, Conjunto Hipersuave, Hipergrafos y otros temas, 238, 2022.
- [34] von Feigenblatt, O. F., & Ricardo, J. E. "The challenge of sustainability in developing countries: the case of Thailand". *Universidad y Sociedad*, Vol 15 núm 4, pp 394-402, 2023.
- [35] Estupiñán Ricardo, J., Domínguez Menéndez, JJ, Barcos Arias, IF, Macías Bermúdez, JM, & Moreno Lemus, N. "K-medias neutrosóficas para el análisis de datos de terremotos en Ecuador". *Conjuntos y sistemas neutrosóficos*, vol 44 núm 1, pp 29, 2021.
- [36] Ricardo, J. E., Vázquez, M. Y. L., Banderas, F. J. C., & Montenegro, B. D. N. "Aplicación de las ciencias neutrosóficas a la enseñanza del derecho". *Infinite Study*, 2022.
- [37] Vázquez, M. Y. L., Ricardo, J. E., Hernández, N. B., Casanova, R. S., & Smarandache, F. "Análisis neutrosófico de las actitudes hacia la máquina de experiencia de Nozick". *Investigación Operacional*, vol 45 núm (4), 2024.
- [38] Velázquez-Soto, O. E., Muñoz, E. E. C., Vazquez, M. Y. L., Chieng, L. Y. D., & Ricardo, J. E. "Analysis of Scientific Production on Neutrosophy: A Latin American Perspective". *Neutrosophic Sets and Systems*, núm 67, pp 285-306, 2024.
- [39] Anilema, C. A. M., Ricardo, J. E., & Mosquera, G. A. C. "La desnaturalización del derecho a la libertad de expresión como consecuencia de la conducta de incitación al odio en el ámbito político, en redes sociales, en Ecuador en las elecciones presidenciales en el año 2021". *Debate Jurídico Ecuador*, vol 7 núm (1), pp 17-33, 2024.
- [40] Ricardo, J. E., Vázquez, M. Y. L., Hernández, N. B., & Albán, T. D. B. "Análisis del rendimiento académico estudiantil en función de la calidad del proceso de enseñanza y la experiencia de clase". *Revista Conrado*, vol 19 núm (93), pp 304-313, 2023.

**Recibido:** mayo 19, 2024. **Aceptado:** junio 09, 2024