

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

TEMA:

**La vulneración del debido proceso en la notificación única y la contestación
contenidas en los artículos 9 y 10 del Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219 referente a
la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno.**

AUTOR:

Abg. Maldonado Dutan Patricio Javier

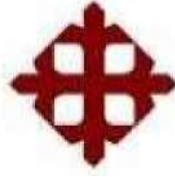
**TRABAJO DE TITULACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
ACADÉMICO DE: MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TUTORA:

Dra. Pérez Puig-Mir De Wright Nuria, PHD.

ECUADOR

20 de septiembre del 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por el **ABOGADO PATRICIO JAVIER MALDONADO DUTAN**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**.

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir de Wright, PHD

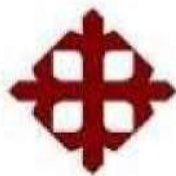
REVISOR

Dr. Juan Carlos Vivar A.

DIRECTOR DE LA MAESTRIA

Dr. Miguel Hernández Terán

Guayaquil, 20 de septiembre del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ab. Patricio Javier Maldonado Dután

DECLARO QUE:

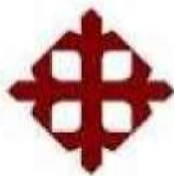
El proyecto de investigación **“La vulneración del debido proceso en la notificación única y la contestación contenidas en los artículos 9 y 10 del Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219 referente a la Norma Técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno,** previo a la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal,** ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 20 de septiembre del 2022

EL AUTOR

AB. PATRICIO JAVIER MALDONADO DUTAN



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN EN DERECHO PROCESAL

AUTORIZACIÓN

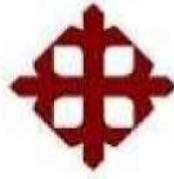
Yo, Ab. Patricio Javier Maldonado Dután

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del proyecto de investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal, titulado: “**La vulneración del debido proceso en la notificación única y la contestación contenidas en los artículos 9 y 10 del Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219 referente a la Norma Técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 20 de septiembre del 2022

EL AUTOR:

AB. PATRICIO JAVIER MALDONADO DUTAN



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
INFORME DE URKUND**

Documentos

Documento: [Conexiones a texto 02-06-2022 M\(3\) 31.docx](#) (014638756)

Presentado: 2022-08-03 13:43 (-05:00)

Presentado por: Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obando@hotmail.com)

Recibido: miguel.hernandez.lucg@analisis.urkund.com

Mensaje: RE: REMITO PROYECTO DE TITULACION, BITACORAS DE TUTOR Y ALUMNO Y CARTAS DE AVAL. [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 40 páginas, se componen de texto presente en 11 fuentes.

| Categoría | Enlace/hombre de archivo |
|-----------|---|
| | http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/AM_MOT_EXPEDIR_LA_NORMATI... |
| | Universidad Metropolitana / 0125562465 |
| | Universidad Regional Autónoma de los Andes / 0111249077 |
| | Universidad Regional Autónoma de los Andes / 0133302469 |
| | Universidad Regional Autónoma de los Andes / 0531181938 |

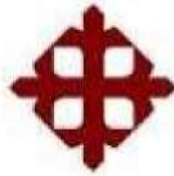
Investigación 35 Método Descriptivo 36 Método Analítico 37 Método Sintético 37 Método Deductivo 38 Población

Archivo de registro Urkund: Universidad Metropolitana / 0125562465

Investigación 32.2.3.1 Método Descriptivo 32.2.3.2 Método Analítico 33.2.3.3 Método Sintético 33.2.3.4 Método Deductivo 33.2.4 Población 34.2.5

y Maestro 38 Tipo de Recolección de la Información 39 Validez y Confiabilidad 40 Los Resultados 40 Criterios para establecer las preguntas de las encuestas 40 La encuesta 41 Entrevistas 56 Entrevista Nº 1 58 Entrevistas Nº 2 61 Entrevista Nº 3 64 Entrevista Nº 4 67 Análisis de las entrevistas 71 Capítulo II 73 Discusión 73 Capítulo IV 76 La propuesta 76 Exposición de motivos 76 Justificación 76 Objetivos 77 Alcance y Beneficios 77 Desarrollo 77 Validación de la propuesta 80 Conclusiones 81 Recomendaciones 83 Bibliografía 84

Índice de Tablas Tabla 1. Cálculo del tamaño de la muestra 29 Tabla 2. Acuerdo Ministerial Nro. MOT-2021-219 Construcción del instrumento de recolección de datos aplicado en las encuestas 40 Tabla 3. Procedimiento de visto bueno 40 Tabla 4. Acuerdo Ministerial Nro. MOT-2021-219 43 Tabla 5. ¿Desde el punto de vista procesal el procedimiento de visto bueno beneficia al trabajador? 44 Tabla 6. ¿Considera positivos los cambios introducidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MOT-2021-219? 45 Tabla 7. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MOT-2021-219 vulnera el derecho de los trabajadores? 46 Tabla 8. ¿Considera usted que el número de días que se da al trabajador para concretar el procedimiento de visto bueno es muy poco? 47 Tabla 9. ¿Considera usted que el trabajador se le hace más difícil concretar un procedimiento de visto bueno? 48 Tabla 10. ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad beneficia más al empleador? 49 Tabla 11. ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral? 50 Tabla 12. El Acuerdo Ministerial

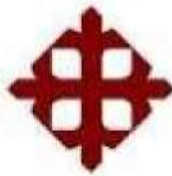


AGRADECIMIENTO

Mediante el presente trabajo de titulación, quiero dejar plasmado mi más profundo y sincero agradecimiento a todas las personas que a lo largo de este largo camino de superación y esfuerzo han sabido estar siempre a mi lado, a toda mi querida familia, en especial a mis padres Marco y Lourdes quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mi el ejemplo de esfuerzo y valentía y hacer que por ustedes todo esfuerzo valga la pena.

Finalmente agradecer al personal administrativo y docentes de la Maestría en Derecho, Mención Derecho Procesal de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de esta preparación académica, de manera especial a la Dra. Nuria Pérez Puig-Mir de Wright, PHD tutora de este proyecto de titulación, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Patricio Javier Maldonado Dután



DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación personal y profesional. A mis queridos padres, por que ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos para hacer de mi una mejor persona. A mis queridos hermanos, cuñadas, sobrinos y sobrinas, que a pesar de que hoy en día la distancia nos separe, con sus palabras de aliento no me dejaron decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales. A mis compañeros y amigos, presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas, y a todas aquellas personas que durante todo este tiempo estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

Gracias a todos.

Patricio Javier Maldonado Dután

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|-----|
| RESUMEN | XV |
| ABSTRACT | XVI |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| Objeto de estudio: La Notificación..... | 1 |
| Campo de estudio: El procedimiento de visto bueno | 2 |
| Delimitación del problema | 2 |
| Premisa | 3 |
| Pregunta de investigación..... | 3 |
| Objetivos de la investigación..... | 4 |
| Objetivo General..... | 4 |
| Objetivos Específicos: | 4 |
| Novedad científica..... | 4 |
| CAPÍTULO I | 6 |
| 1. Marco teórico..... | 6 |
| 1.1. La citación | 6 |
| 1.2. La citación en el Código Orgánico General de Procesos | 9 |
| 1.3. El procedimiento de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. | 10 |
| 1.4. Efectos Jurídicos del Visto Bueno | 12 |

| | | |
|------------------|---|----|
| 1.5. | El debido proceso | 13 |
| 1.6. | Vulneración del debido proceso | 16 |
| 1.7. | Vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno..... | 18 |
| CAPÍTULO II..... | | 24 |
| 2. | Marco Metodológico | 24 |
| 2.1. | Diseño Metodológico | 24 |
| 2.2. | Tipo de Investigación | 24 |
| 2.3. | Método Descriptivo | 24 |
| 2.4. | Método Analítico..... | 25 |
| 2.5. | Método Sintético..... | 25 |
| 2.6. | Método Deductivo | 26 |
| 2.7. | Población y Muestra..... | 26 |
| 2.8. | Tipo de Recolección de la Información | 27 |
| 2.9. | Validez y Confiabilidad | 28 |
| 2.10. | Los Resultados | 28 |
| | Criterios para establecer las preguntas de las encuestas..... | 28 |
| 2.11. | Análisis de las encuestas aplicadas a 132 abogados litigantes en materia laboral en la ciudad de Guayaquil. | 30 |
| 2.12. | Entrevistas | 44 |
| 2.12.1. | <i>Entrevista N° 1</i> | 45 |
| 2.12.2. | <i>Entrevista N° 2</i> | 48 |

| | |
|---|----|
| 2.12.3. Entrevista N° 3 | 52 |
| 2.12.4. Entrevista N° 4 | 55 |
| 2.13. Análisis de las entrevistas | 59 |
| CAPITULO III | 61 |
| 3. Discusión | 61 |
| CAPITULO IV | 64 |
| 4. La propuesta | 64 |
| 4.1. Exposición de motivos | 64 |
| 4.2. Justificación..... | 65 |
| 4.3. Objetivos | 65 |
| 4.4. Alcance y Beneficios..... | 65 |
| 4.5. Desarrollo | 66 |
| 4.6. Validación de la propuesta | 70 |
| CONCLUSIONES..... | 71 |
| RECOMENDACIONES | 73 |
| BIBLIOGRAFÍA | 74 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Cálculo del tamaño de la muestra | 27 |
| Tabla 2 Construcción del instrumento de recolección de datos aplicado en las encuestas | 28 |
| Tabla 3 Procedimiento de visto bueno | 30 |
| Tabla 4 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219..... | 31 |
| Tabla 5 ¿Desde el punto de vista procesal el procedimiento de visto bueno beneficia al trabajador?..... | 32 |
| Tabla 6 ¿Considera positivos los cambios introducidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?..... | 33 |
| Tabla 7 ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho de los trabajadores? | 34 |
| Tabla 8 ¿Considera usted que el número de días que se da al trabajador para contestar el procedimiento de visto bueno es muy reducido? | 35 |
| Tabla 9 ¿Considera usted que al trabajador se le hace más difícil contestar un procedimiento de visto bueno?..... | 36 |
| Tabla 10 ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad, beneficia más al empleador? | 37 |
| Tabla 11 ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral? | 38 |
| Tabla 12 ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?..... | 39 |
| Tabla 13 ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica? | 40 |

| | |
|---|----|
| Tabla 14 ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?..... | 41 |
| Tabla 15 ¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?..... | 42 |
| Tabla 16 ¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco, en el caso que el trabajador sea el accionado? | 43 |
| Tabla 17 Construcción del instrumento de recolección de datos aplicado en las entrevistas . | 44 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Procedimiento de visto bueno..... | 31 |
| Figura 2 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 | 31 |
| Figura 3 ¿Desde el punto de vista procesal el procedimiento de visto bueno beneficia al trabajador?..... | 32 |
| Figura 4 ¿Considera positivos los cambios introducidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?..... | 33 |
| Figura 5 ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho de los trabajadores? | 34 |
| Figura 6 ¿Considera usted que el número de días que se da al trabajador para contestar el procedimiento de visto bueno es muy reducido? | 35 |
| Figura 7 ¿Considera usted que al trabajador se le hace más difícil contestar un procedimiento de visto bueno?..... | 36 |
| Figura 8 ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad beneficia más al empleador? | 37 |
| Figura 9 ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral? | 38 |
| Figura 10 El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno..... | 39 |
| Figura 11 ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica? | 40 |
| Figura 12 ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?..... | 41 |

| | |
|---|----|
| Figura 13 ¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?..... | 42 |
| Figura 14 ¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que el trabajador sea el accionado? | 43 |
| Figura 15 Validación de la propuesta..... | 70 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las consecuencias y la vulneración al debido proceso con la notificación única y la contestación contenidas en los artículos 9 y 10 del Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219 referente a la Norma Técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno, para luego analizar las posibles alternativas para evitar que la Norma Técnica vulnere el derecho a la defensa de la parte accionada en el procedimiento antes mencionado. Como antecedentes previos destacan las investigaciones de Caicedo y Monesterolo que han realizado estudios similares. Para el avance de la investigación dentro de la metodología se eligió por el diseño no experimental en virtud que no se maniobran de manera intencional las variables. En cuanto al método se consideró el deductivo ya que simboliza parte de la construcción del análisis que tiene el investigador sobre el argumento que se indaga. Con respecto a la población está integrada por 200 abogados litigantes en materia laboral en la ciudad de Guayaquil. Los resultados demostraron la vulneración del debido proceso, lo cual se ratificó dentro de la discusión planteada en la investigación. Como conclusión se propone la modificación de los artículos 9 y 10 de la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno, para los efectos de que exista mayor tiempo y poder dar contestación a la solicitud dentro de este tipo de trámites administrativos por parte del accionado.

Palabras Clave: Vulneración, Debido Proceso, Norma Técnica, Procedimiento, Visto Bueno.

ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the consequences of the single notification provided for in the technical standard that regulates the approval procedure, as well as to demonstrate the impact of due process with the single notification of the approval provided for in the article 9 of the technical standard, to then analyze the possible alternatives to prevent the technical standard from violating the right to defense of the accused party in the aforementioned procedure. As previous antecedents, the investigations of Caicedo and Monesterolo, who have carried out similar studies, stand out. For the advancement of the research within the methodology, the non-experimental design was chosen because the variables are not intentionally manipulated. Regarding the method, the deductive method was considered since it symbolizes part of the construction of the analysis that the researcher has on the argument that is investigated. With respect to the population, it is made up of 200 trial lawyers in labor matters in the city of Guayaquil. The results demonstrated the violation of due worker process, which was ratified within the discussion raised in the investigation. In conclusion, the modification of articles 9 and 10 of the technical standard that regulates the approval procedure is proposed, for the purpose of having more time and being able to respond to the request for approval by the defendant.

Keywords: Violation, Due Process, Technical Standard, Procedure, Approval.

INTRODUCCIÓN

Objeto de estudio: La Notificación

La citación es el acto jurídico procesal por medio del cual se pone en conocimiento del demandado, que existe una acción legal en su contra, cuando se está en presencia de trámites administrativos se suele dar el nombre de notificación, el cual se entiende a estos efectos, que ella equivale a la citación en el proceso civil. En materia laboral, Caicedo (2017) concibió a la notificación a juicio como:

En materia de trámites laborales es muy común observar el término notificación como equivalente a la citación en materia civil, ella es el acto procesal mediante el cual se pone en conocimiento bien del patrono o del trabajador que sigue su contraparte en contra de él. Luego de efectuada la notificación, la parte que la ha recibido en el término en ella previsto, debe darle contestación a la misma so pena de quedar confeso. (p. 55)

En todo proceso administrativo, el acto de poner en conocimiento a la otra parte que existe una acción legal, un recurso o un reclamo es lo que le da dinamismo a dicho proceso y su importancia radica, que allí el notificado conoce las razones por las cuales hay una acción en su contra y desde ese momento puede ejercer su derecho a la defensa de acuerdo a los recursos procesales que el considere pertinentes. La notificación o citación, constituye un elemento fundamental a los efectos de todo debido proceso, por cuanto garantiza que la persona que la recibió tuvo conocimiento de su contenido y en caso de no dar contestación correrá con las consecuencias que establece la ley.

Campo de estudio: El procedimiento de visto bueno

Es 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, en este sentido Monesterolo (2017) señaló que:

En el ámbito ecuatoriano la vinculación laboral que se obtiene mediante un contrato de trabajo, puede ser disuelta por el mutuo consentimiento o de forma unilateral por la voluntad de las partes, mediante el procedimiento de visto bueno, el cual ha sido contemplado a los fines que la desvinculación laboral se efectúe cuando existen razones para ello y no de forma injustificada o caprichosa. (p. 72)

La función que posee este procedimiento administrativo en Ecuador, es que el ente competente en materia de trabajo dicte una resolución que se efectúa previo un procedimiento en el que se garanticen los derechos de las partes, en el cual se da por terminado el contrato laboral. Este procedimiento de carácter administrativo se efectúa ante el inspector de trabajo y estará fundamentado en las causales que contempla el artículo 172 del Código del Trabajo para el caso que sea propuesto por el empleador y en el artículo 173 para aquellos casos que la solicitud la efectúe el trabajador.

El fin de este tipo de procedimiento cuando lo efectúa el empleador, es que no se paguen indemnizaciones al trabajador y cuando es presentado por el trabajador su intención es contraria; es decir, que se le efectúe el pago de las indemnizaciones que le corresponde de acuerdo a lo contemplado en la ley.

Delimitación del problema

El problema que se plantea en la presente investigación, surge debido a que la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno, en sus artículos 9 y 10 establecen los criterios bajo los cuales se debe efectuar la notificación y contestación respectivamente, en la

misma establece que la mencionada notificación se la realizará por una sola vez, abandonando el criterio que se tenía anterior a la promulgación de dicho acuerdo ministerial, por cuanto la notificación se regía a lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos como norma supletoria del Código de Trabajo, mediante el cual existían tres oportunidades para efectuar la notificación en caso que el trabajador no fuese encontrado en la primera ocasión, pues el mencionado cuerpo de leyes manifiesta que si no se encuentra personalmente a la o el demandado, se le citará por medio de tres boletas que se entregarán en días distintos en su domicilio o residencia a cualquier persona de la familia, por lo que podemos establecer claramente que los criterios sobre la notificación y contestación contenidos en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno, violentan el derecho a la defensa y en consecuencia el debido proceso, ya que en el trámite de visto bueno se juega la estabilidad del trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral, esta situación lesiona los derechos en especial del trabajador tomando en consideración que solo tiene dos días para contestar a dicha notificación.

Premisa

Con la modificación de los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno, se garantizaría el derecho al debido proceso en este tipo de trámites administrativos.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las consecuencias de la notificación única y contestación prevista en la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar las consecuencias de la notificación única y de la contestación previstas en la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno.

Objetivos Específicos:

- Definir los elementos doctrinarios del procedimiento de visto bueno.
- Demostrar la afectación del debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica.
- Analizar las posibles alternativas para evitar que la Norma Técnica vulnere el debido proceso en especial el derecho a la defensa de la parte notificada en el procedimiento de visto bueno.

Novedad científica

La presente investigación tiene como fin proponer una solución a una problemática actual que se viene presentando desde el 13 de agosto del año 2021, cuando el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial MDT-2021-219, expidió la Normativa Técnica que regula el procedimiento de visto bueno ya que sus disposiciones son de aplicación obligatoria para los empleadores del sector público y privado.

La expedición de esta normativa busca dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Decreto Ejecutivo No. 123 de 16 de julio de 2012, que ordenó al Ministerio del Trabajo la aplicación de los principios de economía procesal y de celeridad para el despacho de los procesos administrativos que, de acuerdo con la ley, se llevan a cabo en dicha entidad y en la misma se contempla que la notificación al accionado se la efectuará por una sola vez y que la contestación al mismo se la realizara en el término de dos días, vulnerando derechos especialmente de la parte trabajadora, por tal motivo se decide efectuar esta investigación que

demostrará la forma de cómo se vulnera el aseguramiento al debido proceso, el mismo que dispone que nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento, que las y los ciudadanos deben contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa y que los mismos deben ser escuchados en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO I

1. Marco teórico

1.1. La citación

La citación, es uno de los elementos más importantes que posee todo proceso, por cuanto a través de ella se pone en conocimiento al demandado de la acción que existe en su contra. A criterio de Devis Echandia (2017) la definió como:

Es una diligencia de carácter procesal, mediante la cual se le informa a otra que debe comparecer a un ente judicial o administrativo, a contestar una solicitud o demanda por parte de un tercero, quien efectúa un reclamo jurídico en su contra. Para que exista un proceso transparente, la citación debe cumplir con los requisitos legales que se establecen para ella. (p. 225)

De la cita anterior se observa que, la citación tiene por objeto asegurar al demandado, su derecho a la defensa, a efectos que pueda dar contestación a la misma y con esto efectuar o proponer las excepciones correspondientes para cada caso, o en el asunto de que decida no contestar a la misma, correrá con las consecuencias legales que ello amerita. La función primordial que posee la citación es el ejercicio del derecho a la defensa del demandado, a los efectos que se pueda llevar el carácter contradictorio de todo proceso, en el cual se pueda materializar el principio de igualdad procesal.

En este sentido es importante el criterio de Couture (2017) quien la definió como:

Es una acción procesal que tiene como fin que el demandado comparezca al proceso judicial, la citación debe contener dentro de ella los elementos en los cuales se sustenta la pretensión del demandado, a los fines que al momento de contestar sepa sobre qué puntos puede convenir, transigir u oponerse. Para ello se debe establecer un lapso de emplazamiento a los efectos que el demandado acuda al ente judicial a ejercer su derecho a la defensa. (p. 128)

De acuerdo a lo manifestado por el autor, se puede demostrar que la citación debe contener los elementos en las cuales se funda, porque ello es lo que permitirá al demandado tener conocimiento de ella, acudir a la sede o tribunal donde se ha ejercido la acción en su contra a efectuar el derecho a la defensa, para ello la ley establece un lapso que va a variar de acuerdo a la naturaleza de la acción, que ha sido intentada por parte del actor o demandante.

La citación en cualquier procedimiento garantiza el contradictorio, es decir que ambas partes puedan llevar al órgano judicial sus alegatos, ejercer los recursos legales que consideren pertinentes en igualdad de condiciones, con el fin que la decisión que tome el operador de justicia haya garantizado la participación de ambas partes en igualdad de condiciones.

En este mismo sentido Moran (2018) la definió como:

Es un acto jurídico mediante el cual un juez o tribunal ordena la comparecencia de una persona, a un proceso que se ha iniciado en su contra, a los fines que haga frente a él y pueda ejercer su legítimo derecho a la defensa ejerciendo excepciones o dándole contestación a la misma de la forma que lo crea pertinente. Es importante señalar que, si la citación no se practica conforme a lo establecido en la ley, traerá como consecuencia la nulidad de lo actuado con posterioridad a ella. (p. 172)

La definición anterior es más profunda, por cuanto hace referencia a las consecuencias de no efectuar una citación conforme a derecho, en este caso el legislador sanciona con la nulidad de lo actuado, por cuanto si se efectúa una citación que no ha seguido los parámetros que se contemplan en la ley, la misma estará viciada ya que va a lesionar el derecho a la defensa y el debido proceso del demandado.

La citación es quizá uno de los aspectos procesales más importantes, porque de ella partirá que el demandado posteriormente de contestación a la demanda y es ahí cuando se trabará la *litis* y dependiendo de lo contestado por el demandado se abrirá o no la causa a prueba.

Por otra parte, es importante el criterio de García Falconí (2017) quien señaló:

La citación es un acto procesal de comunicación, el cual tiene como objeto que el demandado tenga conocimiento de una acción que se intenta en su contra por otro litigante. A menudo se confunde la citación con la notificación, la principal diferencia radica en el hecho que la primera consiste en poner en conocimiento al demandado de la acción principal, mientras que las notificaciones hacen pertinencia a las demás fases del proceso cuando se informa alguna diligencia procesal a los litigantes. (p. 78)

De la definición anterior, se observa la diferencia que existe entre la citación y la notificación, mismas que en la práctica procesal trae muchas confusiones, a criterio de García Falconi define a la citación como el acto de poner en conocimiento al demandado de la demanda, por lo cual hace que la citación sea única en un proceso, salvo que se produzca alguna nulidad; por el contrario, concibe a la notificación como el acto de poner en conocimiento a los litigantes sobre determinados actos que se efectuaran en el proceso, es decir se puede notificar a ambas partes y se pueden realizar varias notificaciones a lo largo del proceso, lo que no sucede con la citación que se efectúa por una sola vez.

Por otra parte, es importante mencionar el hecho de que la notificación tiene como fin informar a terceros que no tienen interés directo en el proceso, como las que se efectúan a depositarios o peritos que deben realizar algún tipo de actuación dentro del proceso como por ejemplo consignar informes solicitados por el tribunal.

Por consiguiente, Chiovenda (2017) señaló que:

La notificación difiere mucho de la citación en su trascendencia dentro del proceso, por cuanto su fin no es tutelar el derecho a la defensa del demandado, es por tal razón que su rigurosidad es un poco menor. El rigor que la norma le da a la citación es mayor que el establecido para la notificación y es por esa situación que la citación tiene que cumplir

ciertas formalidades que se encuentran contempladas en la ley, mientras que la notificación se efectúa en una oportunidad. (p. 132)

En definitiva, en todo proceso judicial, siempre habrá notificaciones, pero citación es solo una y debe ser cumplida con severidad.

Ahora bien, en este sentido Benalcázar (2017), señaló que:

En materia de procedimientos administrativos, es muy común hablar de notificación como sinónimo de citación, en consecuencia, se puede observar en muchas leyes que regulan procedimientos en esta materia en las cuales se hace referencia a la notificación del demandado, cuando el fin es colocar a dicha parte el contenido de una solicitud que se ha efectuado en su contra. En este punto pareciere que el legislador no le da una formalidad tan importante a los procedimientos que se efectúan en sede administrativa como si lo hace con aquellos que se realizan en sede judicial. (p. 78)

1.2. La citación en el Código Orgánico General de Procesos

La citación en materia de procesos se encuentra contemplada en el artículo 53 del Código Orgánico General de Procesos (2019) que estableció:

La citación es el acto por el cual se le hace conocer a la o al demandado el contenido de la demanda o de la petición de una diligencia preparatoria y de las providencias recaídas en ellas. Se realizará en forma personal, mediante boletas o a través del medio de comunicación ordenado por la o el juzgador. Si una parte manifiesta que conoce determinada petición o providencia o se refiere a ella en escrito o en acto del cual quede constancia en el proceso, se considerará citada o notificada en la fecha de presentación del escrito o en la del acto al que haya concurrido. Si la o el actor ha proporcionado la dirección de correo electrónico de la o el demandado, la o el juzgador ordenará también que se le haga conocer a la o al demandado, por correo electrónico, el extracto de la

demanda y del auto inicial, de lo cual, se dejará constancia en el sistema. Esto no sustituye a la citación oficial. (p. 11)

De la definición que se encuentra establecida en el Código Orgánico General de Procesos, se puede observar que el legislador ecuatoriano la concibe como la forma legal de poner al demandado en su conocimiento que existe una acción legal en su contra, en consecuencia, el demandado luego de haberse practicado esta diligencia procesal debe acudir al órgano de justicia en el término establecido en la boleta de citación con el fin de dar contestación a la demanda que se ha incoado en su contra.

1.3. El procedimiento de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El procedimiento de visto bueno, es un procedimiento de carácter administrativo que tiene como objetivo fundamental, lograr la terminación del contrato individual de trabajo con la autorización concedida por el inspector de trabajo, este trámite administrativo disuelve o pone fin a las relaciones laborales existentes entre empleador y trabajador y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo, ahora bien hay que señalar que el mismo no atenta contra la estabilidad laboral cuando procede en relación a una de las causales que se encuentran establecidas en el Código del Trabajo.

El visto bueno ha sido definido por Ochoa (2016) de la siguiente manera:

Es un procedimiento administrativo que tiene como fin lograr una decisión por parte del inspector de trabajo pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art. 569, mediante la cual se pretende lograr la culminación de la relación laboral.

Mediante este procedimiento se les garantizan a las partes el derecho a la defensa y a una tutela judicial efectiva a los fines de obtener una decisión conforme a derecho. (p. 55)

El objeto que persigue el visto bueno es que se termine la relación laboral cuando existen motivos para poder solicitarlo, el legislador ha creado este procedimiento a fines de que se pueda garantizar a las partes el debido proceso y que la terminación laboral no sea

únicamente a capricho de una de las partes, sino cuando de acuerdo a lo establecido en la ley, haya razones suficientes y de peso para que concluya la relación laboral.

De igual forma es importante hacer referencia a la definición dada por Graciela Monesterolo (2018) quien señaló que:

El procedimiento de visto bueno, es un trámite administrativo que tiene como fin obtener por parte del inspector del trabajo una decisión mediante la cual se califica de legal, la causal invocada por parte del solicitante a los fines de poder culminar, desde el punto de vista legal, la relación laboral que une a las partes. Este procedimiento ha sido concebido para que la ruptura del vínculo laboral se haga por un procedimiento que garantice los derechos a ambas partes. (p. 44)

En este punto debemos tener claro que, el contrato laboral es el acuerdo mediante el cual el patrono y el empleador se unen cada uno con un fin, el trabajador de prestar un servicio; y, el empleador de pagar por el servicio prestado y así como existe el mutuo acuerdo para iniciar la relación laboral, si una de las partes observa en el desarrollo de la misma que la otra no cumple con las obligaciones que se encuentran contempladas en el contrato de trabajo, puede acudir ante el inspector del trabajo y mediante el procedimiento de visto bueno dar por terminada la mencionada relación contractual.

En este mismo sentido Moreno (2017) lo ha definido:

Como la resolución emanada del órgano competente en materia laboral, a través del cual y mediante un procedimiento, se reconoce como válida la causal que ha invocado una de las partes con el fin de poner fin a la relación laboral. Esta resolución que emana del funcionario del trabajo, declara la legalidad de las causas para terminar la vinculación laboral que han sido alegadas bien por el trabajador o bien por el empleador, relación laboral aducidas por el empleador o por el trabajador. (p. 28)

En consecuencia, de esta definición y de las anteriores se puede señalar que el procedimiento de visto bueno es concebido como el medio ideal para que tanto el trabajador como el empleador le pongan fin a la relación laboral, cuando a su criterio la otra parte no cumpla con sus obligaciones. Este procedimiento garantiza a las partes el ejercicio de su derecho a la defensa y al debido proceso.

1.4. Efectos Jurídicos del Visto Bueno

Según Ochoa (2016) mencionó que:

La resolución que emite el inspector de Trabajo en relación a la solicitud del visto bueno a petición del solicitante, puede ser impugnada en vía judicial por ante el Juez de Trabajo, por cuanto dicha resolución tiene el carácter de un simple informe administrativo. Esta resolución al ser un informe de carácter administrativo que emana del Inspector de Trabajo, no es de obligatorio cumplimiento, en consecuencia, la parte que no esté de acuerdo con esta decisión, por cuanto le parece que es ilegal o se vulneraron sus derechos puede impugnar dicha decisión en sede judicial.

La resolución que emite en sede administrativa el inspector del trabajo, no les impide a las partes acudir a la vía judicial, por cuanto, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas presentadas.

En el caso que el visto bueno en sede administrativa ha sido considerado de manera favorable al empleador, el trabajador puede acudir ante el Juez de trabajo y demandar, la restitución a su cargo y si demanda alegando que el visto bueno otorgado por el Inspector de Trabajo es ilegal, en el juicio el empleador deberá probar no solo que se le concedió el visto bueno, sino también la verdad de las causas en que se basó el visto bueno, el trabajador por su parte puede desvirtuar estas causas y le corresponde al Juez pronunciarse acerca de ellas y aceptar o rechazar la demanda, según sea fundada o infundada la impugnación que el trabajador ha hecho del mencionado visto bueno.

Si el Inspector niega el visto bueno que ha sido solicitado por parte del empleador, este puede acudir ante el Juez del trabajo con la demanda de terminación del contrato individual alegando las mismas razones que se alegaron en sede administrativa. La impugnación judicial de dicha resolución administrativa que se efectúe en sede judicial, traerá como consecuencia que, el impugnante tenga a su cargo y obligación la carga de la prueba, es decir, el que impugna la resolución administrativa de Visto Bueno tiene la obligación de probar los razones y alegatos por los cuales considera que el procedimiento de visto bueno debió ser declarado sin lugar.

En definitiva, el efecto jurídico del visto bueno solicitado por el empleador, es que concedido este por parte del Inspector del Trabajo, el mismo puede dar por terminada la relación laboral, sin lugar a indemnización alguna, salvo los demás derechos que por ley le correspondan al trabajador, y; en los casos de que el Inspector del trabajo conceda el visto bueno solicitado por el trabajador, éste adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente

1.5. El debido proceso

El Ecuador de acuerdo a lo que establece en su inicio nuestra Carta Magna, se constituye en un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, es decir se tiene como norte el respeto a la Constitución, con el objetivo de velar por los derechos y garantías del ciudadano. Cuando se hace referencia a que se está en presencia de un Estado de derecho y de justicia, se parte del criterio del respeto a la ley y a las normativas imperantes con el objeto que exista una sociedad justa, en la cual la norma se aplique a todos los ciudadanos sin exclusiones, solo en ese momento se estará aplicando la justicia, ya que en caso que existan privilegios para unos y otros, se estaría discriminando a un sector de la población.

Ahora bien, de acuerdo a Gozáine (2017), indicó que:

En un Estado exista una verdadera justicia, es decir que la misma no solo se enuncie en los cuerpos normativos como una mera declaración, se hace necesario que se creen las condiciones en la práctica para que se convierta en una realidad, que cada órgano de justicia vele por que todo proceso se realice conforme a derecho, que se respeten criterios tan importantes como el de la imparcialidad, el de la igualdad procesal y no discriminación de las partes en el proceso, se requiere que se vele por la legalidad de la fase probatoria y que las partes que intervienen tengan acceso a los recursos procesales que se encuentran contenidos en la ley. (p. 65)

Por consiguiente, de acuerdo a Cueva (2017), expresó que:

Cuando en un proceso se tutelan los derechos de las partes se habla que se ha respetado el debido proceso, que es la garantía que se le brinda al ciudadano por parte del sistema de justicia, para que tenga la certeza que al final del proceso el mismo terminara con una decisión justa, puede que alguna de las partes culmine el proceso molesto con la decisión final, pero a los efectos del sistema de justicia lo importante es que se hayan respetado los derechos de las partes, que hayan podido ejercer el derecho a la defensa, así como también los recursos ordinarios y extraordinarios sin ningún tipo de limitación y que pueda evidenciar que la decisión estuvo fundamentada en los hechos alegados y en la pertinencia de aplicar las normas del ordenamiento jurídico legal vigente. (p. 84)

De acuerdo a lo anterior es importante hacer mención al criterio de Yépez (2018) el cual estableció:

No basta con el hecho que existan normas que declaren que existe un ordenamiento jurídico con normas que tutelen los derechos de la ciudadanía, sino, es necesario contar con las condiciones que aseguren que las partes puedan ejercer de manera efectiva y sin dilaciones indebidas los derechos u obligaciones que están siendo sometidos a

consideración de una decisión ya sea judicial, administrativa u otra similar, solamente cuando se está en presencia de ello se puede señalar que existe un debido proceso. (p. 45)

Para que exista un debido proceso no basta con declararlo, las instituciones del Estado en este caso, el sistema de justicia, debe velar porque se cumpla la normativa en la cual se contemplan los derechos y garantías dentro de un proceso judicial, ya que en el caso de que ellos no se materialicen y si los mismos no pueden ser ejercidos, no se estaría tutelando el debido proceso a la ciudadanía en general.

El debido proceso a criterio de Oyarte (2016) lo definió como:

Se está en presencia de un debido proceso, cuando se cumplen los requisitos establecidos en la Constitución y en la ley que tienen como objeto velar por que todos los procedimientos sean llevados a cabo de una manera correcta de tal forma que no se vulneren los derechos de las partes. El debido proceso, es la garantía que al final del camino se habrán hecho las cosas de manera correcta, a los efectos que el operador de justicia pueda valorar cada uno de los procedimientos efectuados y culmine el proceso con una sentencia justa que tomen en cuenta el camino recorrido. (p. 45)

De acuerdo a lo anterior se puede evidenciar que, la vía para que un juicio culmine con una sentencia justa que resuelva el problema planteado, es a través del respeto al debido proceso, cuando no se respeta el debido proceso, la consecuencia es una decisión injusta, la cual va a estar viciada, en consecuencia va a afectar los derechos de las partes en el proceso, por ejemplo si no se ha efectuado una citación de manera correcta, se afectará el derecho a la defensa del demandado, así como también si de forma caprichosa no se admite un recurso ordinario o extraordinario, se le limita los derechos a la parte que lo ha solicitado.

Siguiendo este orden de ideas el Dr. Luis Cueva Carrión (2018), argumentó que el debido proceso:

Es aquel que se debe seguir para asegurar los derechos y las garantías de cada una de las partes en cualquier tipo de procedimiento legal. El debido proceso indica a las partes litigantes y al operador de justicia la manera correcta como debe realizarse el proceso, él está formado por las reglas claras por la cuales deben ceñirse las partes en todo proceso judicial. (p. 45)

De acuerdo al criterio del autor citado, el debido proceso es la vía por la cual las partes deben efectuar los procedimientos que forman parte de todo proceso judicial, son las pautas que tienen como fin poder respetar los derechos y garantías de los litigantes, el fin que posee el debido proceso es que al final del camino recorrido el juez tenga en sus manos. los elementos de convicción que fueron recabados de manera legal para dictar una decisión conforme a derecho, sino se respeta el debido proceso se obtendrá una decisión sesgada, por cuanto el operador de justicia tomara una decisión en virtud de pruebas y procedimientos que se realizaron violando las disposiciones legales.

1.6. Vulneración del debido proceso

El debido proceso, es considerado como las pautas legales que deben seguir los litigantes y el operador de justicia para garantizar la transparencia en el proceso, así como también en la decisión final que ponga fin a la causa; en consecuencia, cuando se irrespetan estas pautas legales y constitucionales se vulnera el debido proceso trayendo como consecuencia la ilegalidad de los actos jurídicos efectuados en el proceso judicial.

En este aspecto Eduardo Couture (2017), señaló lo siguiente:

Cuando se dejan de lado los derechos y garantías que se encuentran contemplados en la constitución y en la ley que garantizan un proceso en igualdad de condiciones y tutelando los derechos de las partes, se vulnera el debido proceso, la consecuencia natural de estas vulneraciones es la nulidad de las actuaciones efectuadas conforme a derecho y la

reposición de la causa al estado en que se encontraba antes de la vulneración de los derechos de las partes. (p. 125)

Lo descrito por Couture en el párrafo anterior, demuestra la importancia del debido proceso, que las partes y el operador de justicia deber respetar los parámetros dictados para que el proceso se efectuó respetando las garantías de los litigantes, es tan importante el debido proceso que las vulneraciones a estos derechos no son subsanables y en consecuencia se deberán nuevamente efectuar los actos procesales que se realizaron en contravención de la normativa legal vigente.

En efecto, Zavala (2018), argumentó que:

La vulneración al debido proceso, ocurre cuando se irrespetan las normas básicas por las cuales se debe regir un proceso judicial, por ejemplo, cuando se vulnera el derecho a la presunción de inocencia que es un derecho que se encuentra contemplado en la Constitución y la ley que establece que el trato que debe recibir en todo el proceso una persona que es llevada a un proceso judicial es el de inocente, si se le da en el proceso un trato distinto o se hacen aseveraciones sobre todo de las autoridades judiciales que hagan ver la culpabilidad del procesado, se estaría vulnerando de esta manera el debido proceso. (p. 114)

De igual manera se vulnera el debido proceso, en cualquier juicio cuando el material probatorio que han suministrado las partes es ilegal, por cuanto no fue recabado de la manera que exige la ley o no hubo un control sobre dichos elementos probatorios, si ellas ingresan al proceso y el juez las valora positivamente, es decir sirven de sustento para dictar su decisión, existe una vulneración al debido proceso, por cuanto se vulnera las reglas básicas que debe seguir todo procedimiento judicial.

Siguiendo este orden de ideas, podremos decir además, que se vulnera el derecho a la defensa cuando las partes que acuden a un procedimiento judicial no tienen el tiempo

adecuado para responder al mismo, así como tampoco tiene el tiempo suficiente a efectos de poder preparar su defensa, en este sentido el literal b del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) estableció que: “(...) *Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa*” (p. 34). Es decir, las partes deben tener el tiempo adecuado que les permitan preparar su defensa en iguales oportunidades, para ello se requiere efectuar diligencias para demostrar el pago de una deuda o el cumplimiento de una obligación, por lo que los plazos que se le den a las partes deben ser prudenciales, a efectos de poder preparar su defensa, de tal forma que la otra parte tenga una ventaja por contar con un mayor tiempo en la preparación de su defensa.

No cabe duda que el debido proceso es un derecho Constitucional, por lo tanto compromete a todo el sistema jurídico del país, inobservar el debido proceso atentaría contra el sistema Constitucional del País, básicamente el Debido Proceso tiene como objetivo una justicia adecuada a la medida de la dignidad humana, pues el proceso se realiza entre seres humanos, debiendo garantizarse a los ciudadanos la tutela de sus derechos fundamentales, dando cumplimiento a los principios fundamentales que exige el estado constitucional.

1.7. Vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno

En este aspecto es importante citar el contenido del artículo 9 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 referente a la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno (2021) que estableció lo siguiente:

...De la notificación. - La notificación con la solicitud al accionado deberá realizarse en el término establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo. La notificación será una sola y se dará dónde se encuentre el accionado o en su domicilio. Si en este último caso el accionado no se encontrase, la boleta de notificación será entregada a uno de sus dependientes, empleados o familiares, y si no se encontrase persona alguna a quién

entregarle la boleta de notificación, esta se fijará en la puerta del lugar del domicilio del accionado. (p. 6)

De acuerdo a lo observado en el artículo precedente, se puede señalar que el hecho que la notificación se efectuó por una sola vez, independientemente que la persona hacia la cual va dirigida no se encuentre en su domicilio, vulnera su derecho a la defensa sobre todo como se explicara más adelante, por cuanto la Norma Técnica establece un lapso muy corto de dos días para la contestación de la demanda, en consecuencia el no agotar un mínimo de por lo menos tres intentos de notificación personal y luego de ello proceder a la notificación en la persona de un tercero, lesiona el derecho a la defensa del trabajador para el caso que el procedimiento sea presentado en su contra.

De esta manera podemos observar que al hablar de la notificación única en este tipo de procedimientos administrativos, se violenta con lo determinado en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, en los literales a) b) y c) del numeral 7, respecto del aseguramiento al debido proceso, los cuales disponen que nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento, que las y los ciudadanos deben contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa y que los mismos deben ser escuchados en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

Por otra parte, Höffe (2017), señaló que:

Las normas de procedimiento deben guardar, tutelar los derechos procesales de las partes a fines de evitar la vulneración del debido proceso que es lo que garantiza que el proceso se lleve con transparencia y justicia, uno de los elementos que garantiza el debido proceso es el hecho que las partes cuenten con el tiempo suficiente para preparar su defensa , en tal sentido si el legislador no establece lapsos que tutelen este derecho, se estarán vulnerando las garantías procesales a las partes que acuden al sistema de justicia con el fin de exigir un derecho determinado. (p. 92)

Las citaciones o notificaciones (termino que en los procesos administrativos se le da a la citación procesal) constituyen uno de los elementos más importantes en todo proceso, en consecuencia, en esta etapa se debe tratar de garantizar que se efectúe cumpliendo con los parámetros establecidos en la Constitución, por cuanto en caso de obviarse las formalidades en ella establecidas existirán vicios de fondo que afectarán la validez de la misma.

En este mismo sentido, es necesario hacer referencia a lo establecido en el artículo 10 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, (2021) referente a la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno, el mismo en el que se ha señalado lo siguiente:

...De la contestación. - Una vez notificado con la solicitud de visto bueno, el accionado tendrá un término de dos días para contestar. La contestación deberá cumplir con los requisitos de los artículos 5 y 6 de este Acuerdo, en lo que corresponda. Con la contestación, o en rebeldía, el inspector de trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud. (p. 6)

La norma anterior hace referencia al tiempo que tiene el notificado de dar contestación a la solicitud del procedimiento de visto bueno, ahora bien al comparar dicha disposición con el literal b, del numeral 7, del artículo 76 de la Carta Magna, se evidencia que es desproporcionada por cuanto el tiempo de contestación otorgado es muy corto, por cuanto no se garantiza el tiempo y los medios adecuados para preparar una defensa eficaz y mucho más cuando la persona citada es el trabajador, quien posiblemente al momento de la notificación se encuentre en su lugar de trabajo y para efectuar la contestación se debe asesorar de un abogado, así como también recabar un cumulo de pruebas para contradecir dicha solicitud por lo que considero que el lapso de dos días es demasiado corto para realizar este sin número de gestiones.

El derecho a la defensa, más que una garantía del debido proceso, diríamos, es la garantía del debido proceso por excelencia, es una garantía procesal que está formada principalmente

por el derecho de contar con las herramientas necesarias que garanticen a las partes un proceso en equilibrio de condiciones y en los casos en los cuales no se le brinda al demandado el tiempo justo para efectuar una contestación, se vulnera este derecho ya que no existe un equilibrio procesal, por cuanto en este tipo de situaciones el solicitante tiene una mayor ventaja, ya que él ha contado con un tiempo ilimitado para preparar su demanda o solicitud mientras que el demandado solo ha contado con un tiempo muy breve, en el caso que nos ocupa dos días, es decir se vulnera el principio de igualdad y equilibrio procesal y cuando el notificado es un trabajador se juega en ese caso con la estabilidad y el derecho laboral que posee una persona y de acuerdo con la doctrina que regula esta materia, si bien es cierto el derecho laboral busca el equilibrio de ambas partes que constituyen la realidad laboral, la mayoría de las normas se constituyen en beneficio del trabajador que es el débil jurídico.

En este sentido, el artículo 76, numeral 7 de la Constitución de la República, relativo al derecho de defensa contiene un mandato claro y expreso de promover en toda circunstancia la defensa en el proceso, las garantías en este caso que rodean al derecho a la defensa son seguridades para que este derecho no sea vulnerado, recordando además que el derecho a la defensa es la base fundamental sobre el que se erige el debido proceso, lo cual a su vez obliga al administrador de justicia a practicar correctamente ciertos actos procesales pues integran el derecho a la tutela judicial efectiva, siendo éstos:

a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ningún estado o grado del respectivo proceso, que implica: 1. Reunirse con su defensor o defensora confidencialmente. 2. Asistencia letrada (abogada o abogado). 3. Designar un defensor o una defensora de su confianza. 4. Contar con un o una defensora pública en caso de no contar con medios para designar a la o al defensor de confianza.

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa, la efectividad del derecho a la defensa depende de disponer materialmente del tiempo necesario para prepararla, del tiempo que se otorgue a la defensa de conocer las evidencias y estudiar la causa, en definitiva, del tiempo necesario para preparar una estrategia de defensa técnica, en el procedimiento de visto bueno surgen las siguientes interrogantes: ¿dos días es el tiempo adecuado para preparar una defensa? ¿Se puede en este tiempo contar con los medios adecuados para su preparación? La respuesta categórica a estas interrogantes es no, y es que es evidente que en dos días no se puede preparar una defensa, en dos días no se puede contar con los elementos necesarios para hacerlo, es decir que los intervinientes en este proceso administrativo, deben estar preparados para contradecir las pruebas presentadas por la contraparte, notándose una evidente violación al derecho al debido proceso, y;

c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones, esta garantía se relaciona principalmente con el derecho a la contradicción y con el principio de oportunidad, ya que da la facultad a la persona directamente involucrada en el proceso de contradecir las pruebas presentadas en su contra, y de igual manera presentar todas las pruebas de las cuales se crea asistido.

En definitiva, podemos observar claramente que en el procedimiento de visto bueno no existe igualdad de condiciones entre las partes procesales, ya que cuando el empleador es quien inicia el procedimiento tiene mayores facilidades a la hora de recabar el material probatorio que en muchas de las ocasiones lo tiene en su poder, se encuentra en la mayoría de los casos en sus archivos, o videos de las cámaras de su empresa, así como también el empleador siempre va a tener mayores recursos económicos con lo cual se puede ya haber asesorado previamente con un abogado privado y el trabajador al llegarle la notificación en muchos casos no sabe ni a dónde acudir, en tal sentido se evidencia la desproporción que

existe entre el tiempo que ha tenido el empleador para preparar su solicitud y el tiempo que tiene el empleado para contestarla.

CAPÍTULO II

2. Marco Metodológico

2.1. Diseño Metodológico

Para el avance de la investigación se elige el diseño no experimental en virtud que no se maniobran de manera intencional las variables. Palella y Martins (2012) sustentaron que “el diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio” (p. 95). Por lo cual, se observarán los hechos como se muestran en su contexto existente y en un tiempo determinado para entonces analizarlo.

2.2. Tipo de Investigación

El tipo de esta investigación en la cual se fundamenta la presente, es el trabajo de campo. De acuerdo con Tamayo (2014), mencionaron que:

La investigación cuantitativa consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. (p. 5)

De acuerdo al objeto de estudio, en este lugar se detalla el tipo de investigación indicada en este trabajo, la cual se desenvuelve encuadrada en el concepto del paradigma cuantitativo.

2.3. Método Descriptivo

Con relación a utilizar el método descriptivo en la investigación, Escudero (2018) manifestó que:

Este método representa uno de los métodos más utilizados en la investigación ya que tiene como finalidad dar una descripción extensa del problema estudiado. En tal sentido, el

método descriptivo pretende señalar de una manera cierta las características esenciales del problema de estudio. (p. 42)

En consecuencia, se elige este método con el fin de poder analizar las consecuencias de la notificación única prevista en la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno.

2.4. Método Analítico

En lo que incumbe a este método, Hernández, Fernandez, y Baptista (2014), indicaron que:

Esta investigación se apuntala con él, en virtud que posee como cualidad fundamental partir de un cumulo de saberes, para con ello formalizar una muestra del problema de estudio, este método busca efectuar un estudio de cada una de las partes del problema, para de esta manera presentar unos resultados de cada parte del estudio para al final mostrar el todo en cada una de sus partes. (p. 48)

2.5. Método Sintético

De acuerdo a Escudero (2018), el método sintético es:

Aquel que parte de un conjunto de conocimiento amplio y general que se posee acerca de la realidad que pretende ser analizada o estudiada, este método es usado en investigaciones cuyo problema de estudio es bastante amplio y se requiere obtener una bibliografía detallada en relación al problema de estudio, de esta forma se selecciona la pertinente con el fin de poder tener una investigación concreta que resuelva el problema de estudio. Su función es presentar conclusiones reducidas y concretas en relación a la problemática estudiada. (p. 104)

Con respecto al método sintético, este se opta para apuntalar la investigación con el propósito de poder elegir los puntos de vista más perceptibles, así como también el material

documental oportuno en relación a las consecuencias de la notificación única prevista en la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno.

2.6. Método Deductivo

Según Escudero (2018), el método deductivo:

Simboliza parte de la construcción del análisis que tiene el investigador sobre el argumento que se indaga, se pretende con este método, lograr conclusiones del problema indagado a partir de un resultado partiendo de una deducción general para llegar a una premisa de carácter particular. De esta manera el investigador podrá obtener una conclusión específica del fenómeno de estudio partiendo de una generalidad. (p. 63)

Por lo tanto, se elige este método, ya que a partir del análisis de las consecuencias de la notificación única prevista en la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno, se logrará sistematizar los resultados propuestos.

2.7. Población y Muestra

Considerando la definición que hace Arias (2012) sobre población, argumentando que ésta “se comprende al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan a los elementos o unidades” (p. 51). A tales efectos, la población está integrada por los 200 abogados litigantes en materia laboral en la ciudad de Guayaquil.

Con relación a la muestra, Hernández, Fernandez, y Baptista (2014), argumentaron que: Es definida por la doctrina como un aspecto que forma parte del universo de estudio y de la población que requiere ser analizada, los cuales se van a concentrar en un conjunto de elementos determinados los cuales van a ser analizados o estudiados, no partiendo de una generalidad, sino de un grupo en específico que comparte características comunes y afines con la población en general. (p. 52)

En consecuencia, la muestra de la investigación queda representada por 132 abogados litigantes en materia laboral en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 1
Cálculo del tamaño de la muestra

| | | |
|--|---|------|
| Tamaño de muestra | N | 200 |
| Probabilidad de que ocurra un evento | P | 0,5 |
| Probabilidad de que no ocurra un evento | q | 0,5 |
| Error de la estimación | E | 0,05 |
| Nivel de confianza | Z | 1,96 |
| Resultado = | | 132 |

2.8. Tipo de Recolección de la Información

Según Arias (2012), las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas o maneras de obtener la información, este mismo autor indica que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos” (p. 146).

En tal sentido la técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta según Hurtado, (2010), sustentó que “...la encuesta es la técnica más utilizada para recolectar datos, contentivo de preguntas abiertas o de preguntas cerradas, las cuales pueden ser de dos o más alternativas de respuestas” (p. 285).

2.9. Validez y Confiabilidad

Una vez que se tomaron las observaciones dadas por los especialistas, los instrumentos quedaron validados. En este sentido para los efectos de esta investigación, a los instrumentos se les efectuó la validez de contenido, definida por Hurtado (2010) "... como lo que trata de determinar hasta donde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir" (p. 75).

2.10. Los Resultados

Criterios para establecer las preguntas de las encuestas

Tabla 2
Construcción del instrumento de recolección de datos aplicado en las encuestas

| Variable | | |
|--|---|---|
| independiente de la hipótesis | Dimensiones | Preguntas |
| Con la modificación del artículo 9 y 10 de la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno | Se vulnera el derecho a la defensa. Violación de los derechos del trabajador Indefensión procesal | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno? 2. ¿Conoce usted el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219? 3. ¿Desde el punto de vista procesal el procedimiento de visto bueno beneficia al trabajador? 4. ¿Considera positivos los cambios introducidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219? 5. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho de los trabajadores? |

-
6. ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad beneficia más al empleador?
 7. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?
 8. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?
-

| Variable | | |
|---|---|---|
| dependiente de la hipótesis | Características | Preguntas |
| Se garantizaría el debido proceso del trabajador. | Denuncias resueltas Derecho constitucional vulnerado | <ol style="list-style-type: none"> 9. ¿Considera usted que el número de días que se da al trabajador para concretar el procedimiento de visto bueno es muy poco? 10. ¿Considera usted que el trabajador se le hace más difícil contestar un procedimiento de visto bueno? 11. ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral? |

-
12. ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la única notificación?
13. ¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?
14. ¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que sea el trabajador el accionado?
-

2.11. Análisis de las encuestas aplicadas a 132 abogados litigantes en materia laboral en la ciudad de Guayaquil.

Encuesta.

1. ¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno?

Tabla 3
Procedimiento de visto bueno

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 132 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

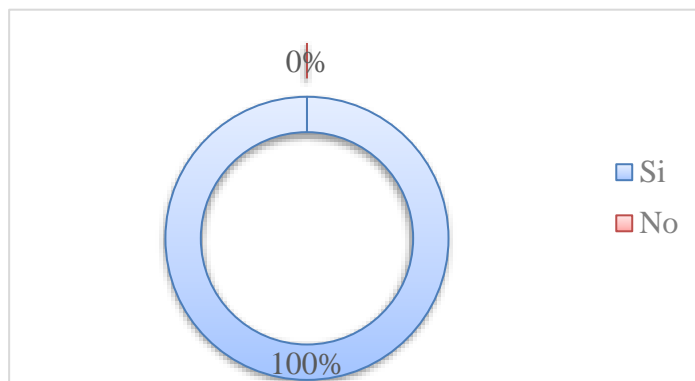


Figura 1 Procedimiento de visto bueno

Fuente: Tabla 3

Sobre el análisis realizado al ítem N° 1, donde la distribución porcentual de sí los encuestados conocen el procedimiento de visto bueno, se logró determinar que un 100% de los mismos, manifestó que sí lo conocen.

2. ¿Conoce usted el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?

Tabla 4
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 125 | 95% |
| No | 7 | 5% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

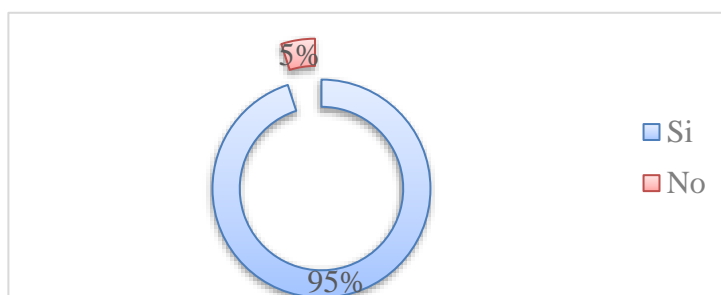


Figura 2 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219

Fuente: Tabla 4

Una vez realizado el análisis al ítem N° 2 donde la distribución porcentual de sí los encuestados conocen el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219. Se logró determinar que un 95%, manifestó que sí lo conocen. Mientras que un 5% declaro que no conocen este acuerdo.

3. ¿Desde el punto de vista procesal el procedimiento de visto bueno beneficia al trabajador?

Tabla 5

¿Desde el punto de vista procesal el procedimiento de visto bueno beneficia al trabajador?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 32 | 24% |
| No | 100 | 76% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

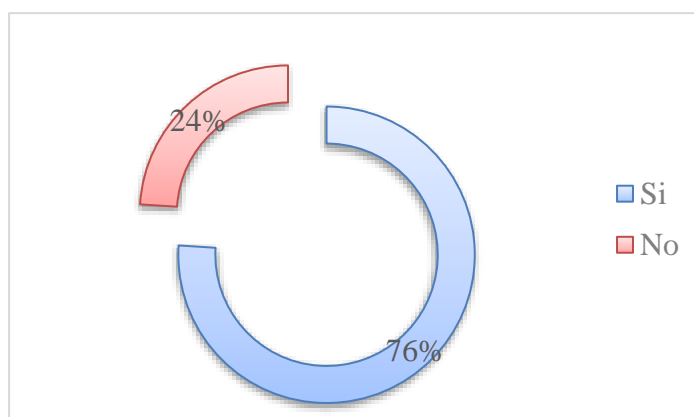


Figura 3 ¿Desde el punto de vista procesal el procedimiento de visto bueno beneficia al trabajador?

Fuente: Tabla 5

Sobre el análisis realizado al ítem N° 3 donde la distribución porcentual de sí desde el punto de vista procesal el procedimiento de visto bueno beneficia al trabajador. Se logró determinar que un 24%, manifestó que sí beneficia al trabajador. Mientras que un 76% declaro que no.

4. ¿Considera positivos los cambios introducidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?

Tabla 6

¿Considera positivos los cambios introducidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 40 | 30% |
| No | 92 | 70% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

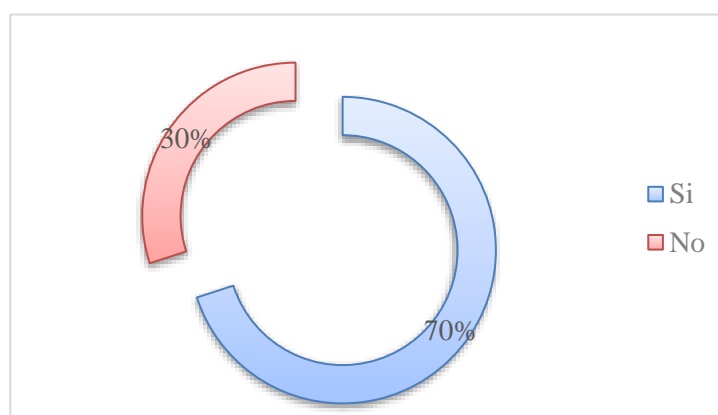


Figura 4 ¿Considera positivos los cambios introducidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?

Fuente: Tabla 6

En lo que respecta al análisis realizado al ítem N° 4 donde la distribución porcentual de sí considera positivos los cambios introducidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219. Se logró determinar que un 30% de los encuestados, manifestó que sí considera positivos los cambios introducidos. Mientras que un 70% declaró que no.

5. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho de los trabajadores?

Tabla 7

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho de los trabajadores?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 92 | 70% |
| No | 40 | 30% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

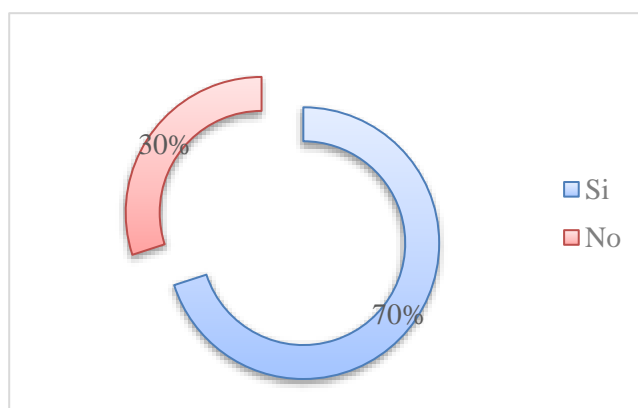


Figura 5 ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho de los trabajadores?

Fuente: Tabla

En lo que respecta al análisis realizado al ítem N° 5 donde la distribución porcentual de sí considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho de los trabajadores. Se logró determinar que un 70%, manifestó que sí vulnera el derecho de los trabajadores. Mientras que un 30% declaro que no.

6. ¿Considera usted que el número de días que se da al trabajador para contestar el procedimiento de visto bueno es muy reducido?

Tabla 8

¿Considera usted que el número de días que se da al trabajador para contestar el procedimiento de visto bueno es muy reducido?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 112 | 85% |
| No | 20 | 15% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

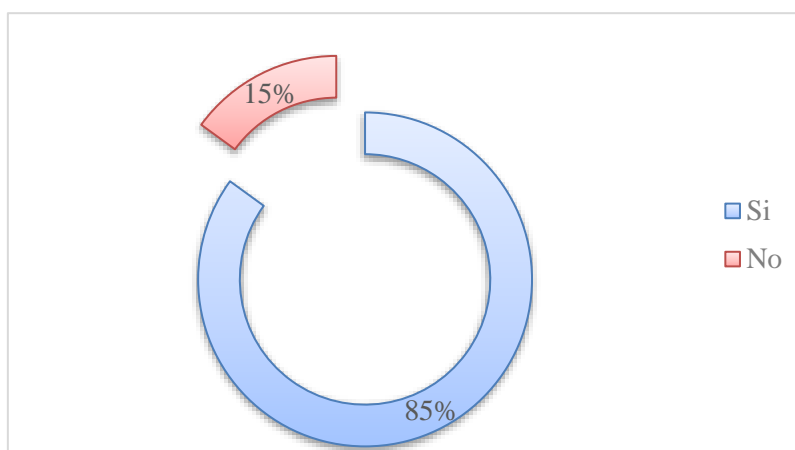


Figura 6 ¿Considera usted que el número de días que se da al trabajador para contestar el procedimiento de visto bueno es muy reducido?

Fuente: Tabla 8

Sobre el análisis realizado al ítem N° 6 donde la distribución porcentual de sí considera usted que el número de días que se da al trabajador para contestar el procedimiento de visto bueno es muy reducido. Se logró determinar que un 85 %, manifestó que sí, que el número de días que se da al trabajador para contestar el procedimiento de visto bueno es muy reducido. Mientras que un 15% declaro que no.

7. ¿Considera usted que al trabajador se le hace más difícil contestar un procedimiento de visto bueno?

Tabla 9

¿Considera usted que al trabajador se le hace más difícil contestar un procedimiento de visto bueno?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 105 | 80% |
| No | 27 | 20% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

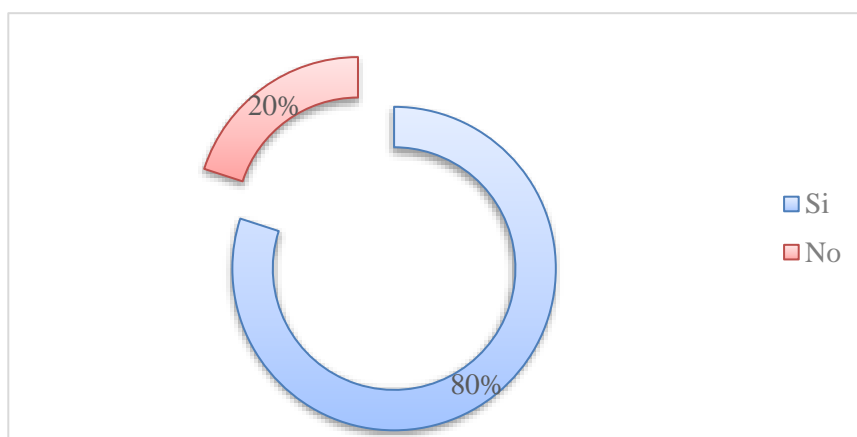


Figura 7 ¿Considera usted que al trabajador se le hace más difícil contestar un procedimiento de visto bueno?

Fuente: Tabla 9

Una vez realizado el análisis realizado al ítem N° 7 donde la distribución porcentual de sí consideran que al trabajador se le hace más difícil contestar un procedimiento de visto bueno. Se logró determinar que un 80%, manifestó que sí que al trabajador se le hace más difícil contestar un procedimiento de visto bueno. Mientras que un 20% declaro que no.

8. ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad, beneficia más al empleador?

Tabla 10

¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad, beneficia más al empleador?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 92 | 70% |
| No | 30 | 30% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

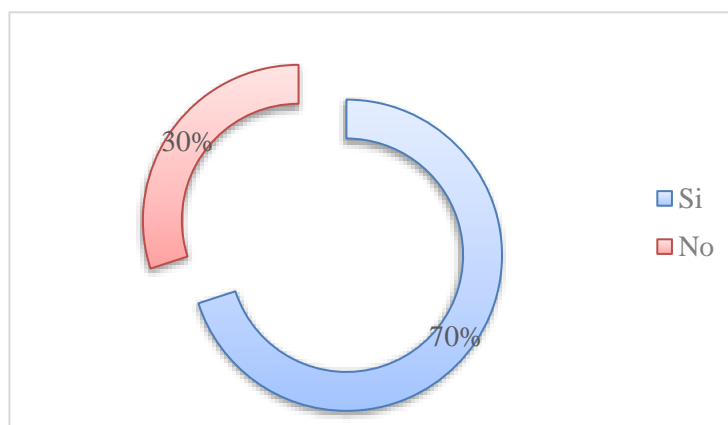


Figura 8 ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad beneficia más al empleador?

Fuente: Tabla 10

En lo que respecta al análisis realizado al ítem N° 8 donde la distribución porcentual de sí consideran que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad beneficia más al empleador. Se logró determinar que un 70%, manifestó que sí que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en la actualidad beneficia más al empleador. Mientras que un 30% declaro que no.

9. ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral?

Tabla 11

¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 112 | 85% |
| No | 20 | 15% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

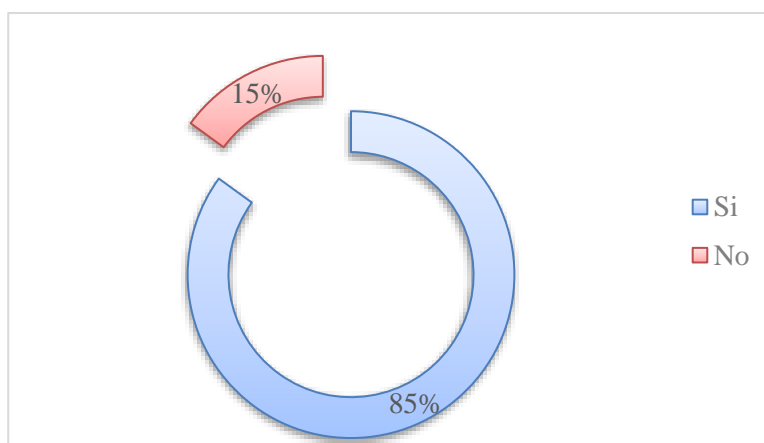


Figura 9 ¿Considera usted que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral?

Fuente: Tabla 11

Al realizar el análisis al ítem N° 9, donde la distribución porcentual de sí los encuestados consideran que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral. Se logró determinar que un 85%, manifestó que sí que el procedimiento de visto bueno vulnera el principio de igualdad laboral. Mientras que un 15% declaró que no.

10. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

Tabla 12

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 100 | 76% |
| No | 32 | 24% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

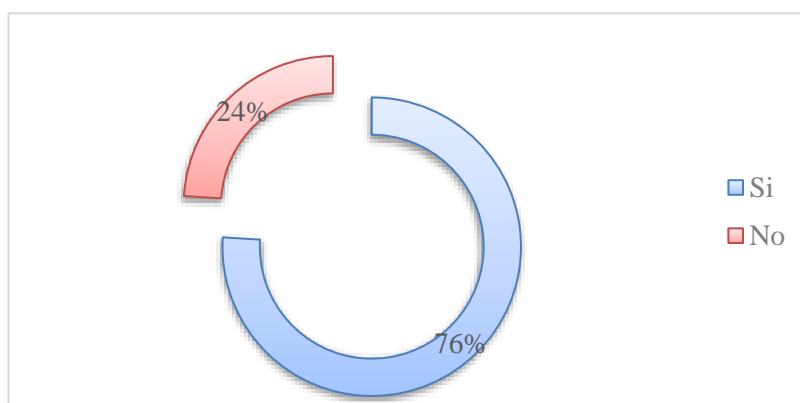


Figura 10 El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno

Fuente: Tabla 12

Sobre el análisis realizado al ítem N° 10. Donde la distribución porcentual de sí los encuestados consideran que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica. Se logró determinar que un 76%, manifestó que sí se vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica. Mientras que un 24% declaró que no.

11. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica?

Tabla 13

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 112 | 85% |
| No | 20 | 15% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

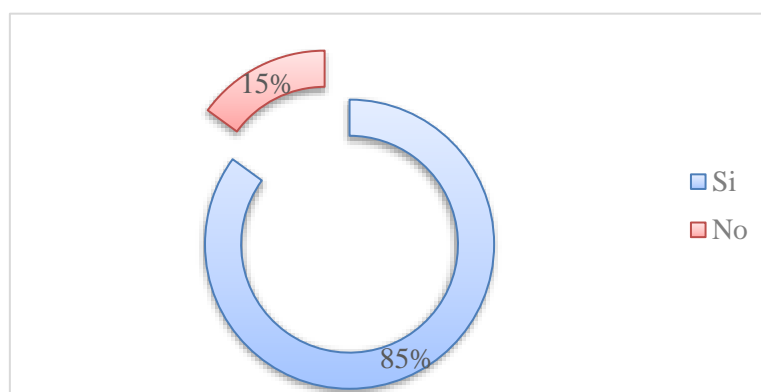


Figura 11 ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica?

Fuente: Tabla 13

En lo que concierne al análisis realizado al ítem N° 11 donde la distribución porcentual de sí los encuestados consideran que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica. Se logró determinar que un 85%, manifestó que sí consideran que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica. Mientras que un 15% declaró que no se vulnera el derecho a la defensa.

12. ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?

Tabla 14

¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 92 | 70% |
| No | 40 | 30% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

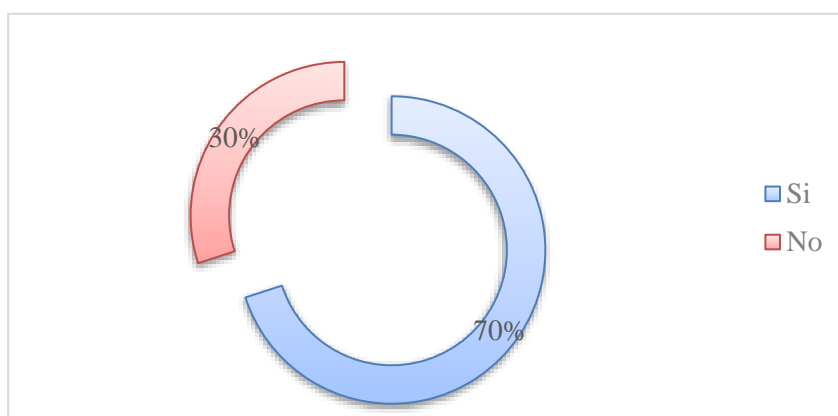


Figura 12 ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?

Fuente: Tabla 14

En lo que respecta al análisis realizado al ítem N° 12 donde la distribución porcentual de sí los encuestados consideran que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno. Se logró determinar que un 70%, manifestó que sí se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno. Mientras que un 30% declaró que no se debe modificar dichos artículos.

13. ¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Tabla 15

¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 105 | 80% |
| No | 27 | 20% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

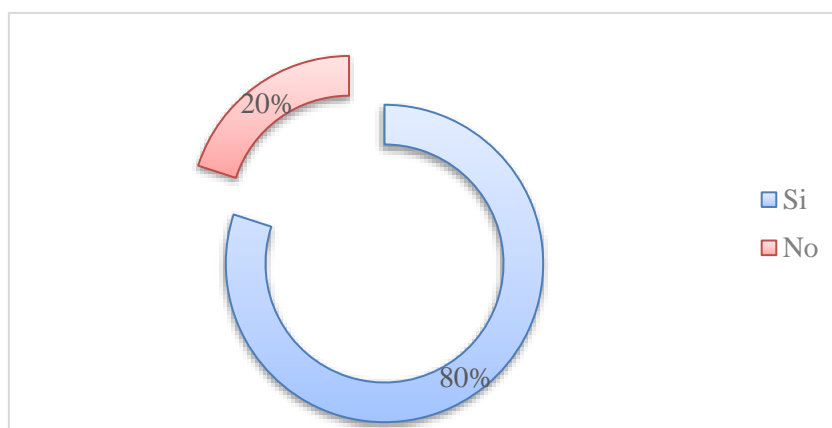


Figura 13 ¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Fuente: Tabla 15

Una vez realizado el análisis realizado al ítem N° 13 donde la distribución porcentual de sí los encuestados consideran que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado. Se logró determinar que un 80%, manifestó que sí debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado. Mientras que un 20% declaró que no debe aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado.

14. ¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco, en el caso que el trabajador sea el accionado?

Tabla 16

¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco, en el caso que el trabajador sea el accionado?

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Si | 112 | 85% |
| No | 20 | 15% |
| TOTAL | 132 | 100% |

Fuente: Encuesta

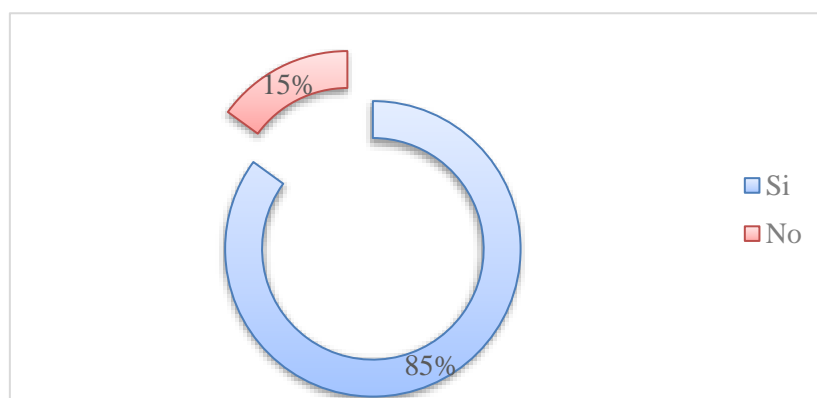


Figura 14 ¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que el trabajador sea el accionado?

Fuente: Tabla 16

Al realizar el análisis al ítem N° 14, donde la distribución porcentual de sí los encuestados consideran correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que el trabajador sea el accionado. Se logró determinar que un 85%, manifestó que sí consideran correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que el trabajador sea el accionado. Mientras que un 15% declaro que no es correcto.

2.12. Entrevistas

Tabla 17
Construcción del instrumento de recolección de datos aplicado en las entrevistas

| Variable | | |
|--|---|---|
| independiente de la hipótesis | Dimensiones | Preguntas |
| Con la modificación del artículo 9 y 10 de la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno | Se vulnera el derecho a la defensa. Violación de los derechos del trabajador Indefensión procesal | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno? 2. ¿Conoce usted el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219? 3. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica? 4. ¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica? |
| Variable | | |
| dependiente de la hipótesis | Características | Preguntas |
| Se garantizaría el | Denuncias resueltas | <ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la única notificación, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno? 6. ¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| debido proceso del trabajador. | Derecho constitucional vulnerado | de visto bueno cuando el trabajador es el accionado? 7. ¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que sea el trabajador el accionado? |
|-----------------------------------|--|--|

2.12.1. Entrevista N° 1

¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno?

Sí lo conozco, es un procedimiento de carácter administrativo por el cual las partes que se encuentran en la relación laboral buscan desvincularse de ella de una manera legal, es esencial a los efectos de que no exista una vulneración al debido proceso de las partes y en especial del trabajador que en el desarrollo de dicho procedimiento se tutelen las garantías básicas del mismo. En este aspecto soy bastante enfático porque quien siempre lleva las de perder y lleva las peores consecuencias al culminar una relación laboral, debido a que los índices de desempleo son elevados, acá en Ecuador y de igual manera a nivel global, por tal motivo se deben tutelar con especial cuidado las garantías que aseguren una estabilidad y el derecho a la defensa del trabajador

¿Conoce usted el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?

Si lo conozco, es una normativa bastante nueva, pero si tengo conocimiento de ella, es más hay que señalar que en los foros de abogados laborales hemos efectuado bastantes discusiones sobre puntos que son bastante polémicos y que a nuestro modo de ver las cosas

lesionan los intereses esencialmente del trabajador, situación que nos preocupa bastante ya que el derecho laboral nace esencialmente con el fin de tutelar los derechos del trabajador quien es el débil en la relación laboral.

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

Si, a mi criterio considero que ese criterio de la notificación única en un procedimiento donde los lapsos son tan cortos y se termina vulnerando el debido proceso, a mi criterio la citación debe ser personal y solo para el caso que no se consiga a la persona se puede hacer mediante boleta que se deje en su domicilio o entregarla a un tercero, pero se debe agotar la citación personal para proceder a otro tipo de citación. Esta situación a mi criterio lesiona de manera directa el derecho a la defensa del trabajador, por cuanto no le da un lapso de tiempo en el cual él pueda hacer frente a un procedimiento de esta naturaleza, al respecto dentro de los elementos que forman parte al derecho a la defensa que se encuentra contemplado como un elemento del debido proceso en la Constitución de la Republica de Ecuador, se encuentra el hecho que se debe contar con el tiempo necesario para ejercer su defensa y a mi criterio el tiempo de dos días, es insuficiente para un trabajador que solamente la noticia de que puede perder su trabajo ya lo desenfoca, a mí me parece un abuso, una arbitrariedad que a un trabajador solo se le de dos días para contestar el procedimiento de visto bueno.

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

Claro que lo vulnera ya que el tiempo es muy corto y sobre todo cuando el demandado es el trabajador, en este tipo de situaciones poder contestar un procedimiento de visto bueno es más complejo para el trabajador quien en la mayoría de los casos no tiene conocimiento de a

dónde acudir y no tiene los recursos económicos para pagar un abogado privado, en consecuencia, su derecho a la defensa se ve limitado por el corto tiempo que tiene. Lo mencionaba en la pregunta anterior a mi criterio parecería que esta normativa fue redactada por un empleador, lejos de ser redactada por expertos laboristas, ya que si se hace por ejemplo un análisis del procedimiento de visto bueno en mi criterio las ventajas son para el empleador.

¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?

Si, debería de modificarse y establecerse como manifesté en preguntas anteriores la notificación personal y solo en el caso de que no se pudiera encontrar al accionado, implementar otros medios de notificación ya sea a terceras personas o el domicilio del accionado. He sido muy enfático en esta entrevista en el punto de los derechos del trabajador, por cuanto al final de cuentas si el empleador logra despedir a un trabajador al día siguiente consigue un remplazo independientemente que tenga o no la experiencia del anterior, pero logra cubrir la vacante y mucho más en un país donde los niveles de desempleo son amplios como en el caso de Ecuador, pero si su empleado pierde su puesto de trabajo al día siguiente no va a conseguir un nuevo empleo, estaría sin laborar por un tiempo indefinido y allí es donde no veo que exista en este Acuerdo Ministerial un aspecto humano que reivindique los derechos del trabajador, yo considero que este procedimiento debería ser modificado con el fin de tutelar de manera directa e inmediata los derechos del trabajador.

¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Como lo he venido sosteniendo en la entrevista la persona más débil es el trabajador, es el que tiene menos recursos económicos para pagar una defensa, es el que tiene mayores

dificultades a la hora de acceder a alguna materia probatoria para desmentir o contradecir lo alegado por el patrono, en consecuencia, el lapso de dos días es muy corto para él. En este aspecto con la experiencia que tengo en el derecho laboral, dos días para contestar un procedimiento a un trabajador es vulnerar de manera directa sus derechos como persona, como trabajador, a él se le debe dar un lapso de tiempo que le permita preparar su defensa y lo otro que eso no se ve en la ley pero si en la práctica es que en muchas oportunidades los papeles, documentos, contrato de trabajo están en manos del empleador, lo que le puede dificultar la defensa al trabajador en caso que el empleador sea quien estuviese solicitando este procedimiento.

¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que sea el trabajador el accionado?

Si, me parece que el lapso de cinco días comparado con el de dos días constituiría un avance en esta materia ya que de esta forma el trabajador tendría más tiempo para preparar su defensa y como estamos hablando de días hábiles siempre entrarías los días de fines de semana que no se cuentan o algún feriado que pudiere alargar un poco más, mi preocupación y considero que debería ser de la mayoría que se dedica al ejercicio o la defensa de los derechos de los trabajadores, es que se le dé la mayor garantía a la hora de ejercer sus derechos, ya que la peor parte siempre la lleva en trabajador, este Acuerdo Ministerial debe ser modificado por cuanto vulnera de manera directa los derechos de los trabajadores.

2.12.2. Entrevista N° 2

¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno?

Si, en materia laboral es el procedimiento por excelencia que tiene como fin lograr la desvinculación de las partes que mantienen una relación laboral. Este procedimiento a mi criterio es el procedimiento más importante en materia laboral y la razón por la que expresé esto, es porque de él depende la estabilidad del trabajador que es el derecho esencial que

posee todo trabajador a tener la seguridad de tener un empleo estable. La Carta Magna ecuatoriana del año 2008 consagra el derecho al trabajo como un derecho esencial e inherente a toda persona y de igual manera existen instrumentos internacionales que tienen como fin la tutela de este derecho.

Del éxito o no del procedimiento de visto bueno que intenta el patrono en contra del trabajador va a depender en gran medida la estabilidad del trabajador y si el trabajador no cuenta con los mecanismos legales que le permitan desarrollar una defensa en igualdad de condiciones y tomando en cuenta su condición de débil jurídico, se estarán vulnerando sus derechos laborales.

¿Conoce usted el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?

Sí, tengo bastante conocimiento de él, hay que señalar que es un instrumento legal que en materia laboral desde su aprobación ha sido bastante polémico, ya que sus críticos parten del criterio que lejos de velar por los derechos del trabajador los vulnera, uno de los puntos más controversiales es el relativo a la notificación del visto bueno ya que al trabajador se le da muy poco tiempo para contestar.

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

Si, y a eso me refería en la parte anterior de las contrariedades, el derecho laboral de por si tutela el derecho principalmente del trabajador, partiendo del hecho que es el débil jurídico, en consecuencia, resulta incoherente que dicho Acuerdo Ministerial establezca una notificación única y en tan poco tiempo, en este aspecto urge una modificación a dicha disposición. El debido proceso implica que en este caso el procedimiento les brinde las garantías básicas a las partes y en el presente caso al trabajador que es quien al final si pierde el empleo lleva la peor parte.

Este Acuerdo Ministerial al evaluarse de una manera objetiva vulnera el debido proceso ya que el tiempo que se le da a las partes para contestar al mismo y en este caso al trabajador es muy breve, tomando en consideración el derecho que está en juego, que es su estabilidad laboral y que mediante su trabajo una persona se mantiene así misma y a su familia, en mi opinión ante la importancia del derecho que se ventila, me parece muy corto el tiempo para preparar una defensa adecuada.

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica?

Si lo vulnera y de manera directa, parece que dicha disposición hubiere sido redactada por un patrono, quienes conocemos la práctica laboral porque la hemos ejercido por mucho tiempo, conocemos la realidad del trabajador y es quien siempre lleva la carga más pesada, por tal motivo cualquier norma legal tiene como fin la tutela de los trabajadores, debe velar por el hecho de garantizar los derechos fundamentales del trabajador.

El procedimiento de visto bueno atenta contra la estabilidad laboral, el pretende desvincular al trabajador del cargo o puesto de trabajo que ocupaba cuando el empleador a su criterio considera que existen elementos de convicción para determinar que existe una falta grave por parte del trabajador. En este sentido por cuanto quien lleva la peor parte en caso de declararse con lugar el procedimiento de visto bueno, es el empleado se hace necesario que cuente con el tiempo necesario a los fines de poder preparar una defensa adecuada.

¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?

Si, ya que al final termina perjudicando al trabajador, ya que él no tiene el mismo acceso a muchos elementos que se encuentran dentro de las empresas y que si el que ha iniciado la

acción es el empleador, no le va a facilitar al trabajador esos elementos de forma rápida. Al analizar esta normativa se evidencia que lesiona de manera directa los derechos del trabajador, en consecuencia, en virtud inclusive de principios constitucionales como el de supremacía de la constitución y aplicación inmediata de la misma debe efectuarse una modificación a dicha normativa, se vulnera un principio tan importante como el de la progresividad de los derechos laborales entre otros.

Desde el punto de vista práctico solo imagínese un trabajador que está en su lugar de trabajo y le llega esta notificación que le indica que debe contestar ese procedimiento en dos días, donde acude, como se defiende, todo ello es muy rápido para un trabajador que en la mayoría de los casos desconoce el derecho laboral así como también a quien acudir, solamente en ubicar a un abogado que le responda el procedimiento, fácilmente se le pueden ir dos días, de tal forma que considero que se hace necesario modificar el artículo 9 de la norma técnica.

¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Totalmente de acuerdo, el derecho laboral debe tutelar principalmente al trabajador, y el número de dos días es muy corto, el trabajador en la mayoría de los casos no tiene acceso a ciertos elementos que por estar en manos del patrono le es más difícil presentarlos. El derecho a la defensa es esencial en todo procedimiento y mucho más en el presente caso concreto en el cual se esté jugando el trabajador el derecho a su estabilidad y el hecho que puede perder su trabajo.

A todas luces al analizar el lapso de tiempo que se le da al trabajador para contestar el procedimiento de visto bueno, se evidencia que es demasiado corto, lo que atenta contra su derecho a la defensa, por tal motivo si se limita su accionar son muchas las posibilidades que

no lo pueda hacer de manera correcta y termine con una decisión contraria a su derecho al trabajo.

¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que sea el trabajador el accionado?

Si, me parece correcto a los fines de poder garantizar el derecho a la defensa del trabajador, es más creería que pudiese aumentarse, pero ya aumentando tres días más ya el trabajador se pudiere asesorar más a los efectos de garantizar su derecho a la defensa.

2.12.3. Entrevista N° 3

¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno?

Si, es el procedimiento que se utiliza a los efectos de lograr desvincular de manera legal a las partes en la relación laboral, este es un procedimiento bastante complejo por la naturaleza que allí se debate, que no es otro que la estabilidad del trabajador. De acuerdo a mi criterio este procedimiento es tomado de una manera muy a la ligera por cuanto se requiere mayores garantías procesales para las partes y específicamente para el trabajador, porque si bien es cierto que existe el principio de igualdad, técnicamente jamás el trabajador y el empleador se encuentran en un plano de igualdad, siempre el empleador por ser el dueño de la empresa, por tener una mejor condición económica, se encuentra en mejores condiciones que el trabajador.

En consecuencia, se requiere que legalmente se establezcan mejores condiciones para el trabajador desde el punto de vista legal y procesal que permitan que exista una igualdad real, en consecuencia, disposiciones como las establecidas en el actual procedimiento de visto bueno vulneran esa igualdad ya que las condiciones son más beneficiosas para el empleador.

¿Conoce usted el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?

Sí, y lo he estudiado profundamente de hecho lo hemos debatido bastantes con autoridades inclusive académicas y que forman parte del ministerio del trabajo, a mi entender y el de muchos, fue un instrumento aprobado muy a la ligera y esta aseveración la justifico en el

hecho que si se analizan las disposiciones no son propias de una norma laboral, ya que el fin que posee el derecho al trabajo, es la tutela de los derechos que posee el trabajador y ello se va a materializar como lo señalan muchas sentencias de la Corte Nacional y Corte Constitucional, a través de la existencia de condiciones que permitan al trabajador poder ejercer su derecho a la defensa de una forma adecuada.

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

Si lo vulnera, por cuanto se requiere que se logre la citación personal y este artículo parte de una citación única que se aplica por ejemplo en el caso que el trabajador no se encuentre en su domicilio o lugar de trabajo se le puede dejar a un tercero, en tal sentido desde ese momento inician los dos días para contestar el procedimiento pero en muchas oportunidades el trabajador puede recibir o enterarse de dicha notificación al día siguiente en consecuencia se vulnera su derecho a la defensa y en consecuencia el debido proceso.

El debido proceso es la garantía que el procedimiento se hace en condiciones de respeto y de igualdad procesal y el producto de la lucha sostenida y el reclamo de los derechos de las partes en un proceso, en consecuencia se requiere que se brinde las condiciones óptimas a las partes para ejercer su derecho a la contradicción, el lapso de dos días para que un trabajador conteste un procedimiento de visto bueno que en él se juega su derecho al trabajo y a su estabilidad es muy poco, por lo cual no posee el lapso de tiempo para ejercer su derecho al contradictorio de una forma adecuada, además cómo en tan poco tiempo junta las pruebas que le permitan contestar ese procedimiento de una forma adecuada, si en la mayoría de los casos las pruebas descansan en manos del patrono, quien hablemos claro si pretende despedir al trabajador no se la va a poner fácil.

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

Si, totalmente la Constitución es muy clara cuando hace referencia que se debe dar el tiempo adecuado para la preparación de la defensa y si estamos ante un procedimiento que va en contra del principio fundamental del trabajo que es la estabilidad, cómo se puede pretender que en tan solo dos días se de contestación de una manera óptima a una solicitud que busca la desvinculación del derecho al trabajo.

A mi criterio considero que dicho Acuerdo Ministerial debe ser modificado, por cuanto vulnera derechos de manera directa, al igual que lo señale en la respuesta anterior, existe además una vulneración al debido proceso y al derecho a la defensa con la notificación única del visto bueno previsto en el artículo 9 de la norma técnica.

¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?

Sí, siempre lo ideal es que se garantice el derecho a la defensa y en este tipo de situaciones donde corre riesgo el perder un empleo, al trabajador se le debe garantizar este derecho, es un procedimiento que no tutela los derechos del trabajador, ya que él debe recibir personalmente la notificación y ya si van tres intentos si se debe proceder de otra manera, pero por el hecho que a la primera él no se encuentre, se va a citar a cualquiera en su trabajo donde los empleados o demás compañeros dependen del empleador que es quien ha iniciado este procedimiento en contra del trabajador.

¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Sí, es que honestamente no entiendo cómo fue aprobada esta norma técnica con esta disposición, la experiencia nos ha demostrado a lo largo de los años que el trabajador siempre es el más débil empezando por el hecho que si pierde su trabajo lo pierde todo, mientras que el empleador, al perder un trabajador lo sustituye de una forma rápida.

¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que sea el trabajador el accionado?

Lo más razonable es enmendar ese error que se ha cometido, a mi juicio con más de 20 años de experiencia en materia laboral, en todo juicio o procedimiento la parte más dura siempre la lleva el trabajador ya que todo el material probatorio siempre se encuentra en manos del empleador. Me parece que eso debe discutirse muy bien, el hecho que sean cinco días no me parece mal, pero yo optaría por unos seis a ocho días ya que se está jugando con la estabilidad del trabajador y por ende de su núcleo familiar.

2.12.4. Entrevista N° 4

¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno?

Sí lo conozco, es un procedimiento en el que las partes que se encuentran en la relación laboral, buscan disolver el vínculo que las une de acuerdo a las disposiciones legales, resulta fundamental a los efectos de que no exista una vulneración al debido proceso de las partes y en esencial del trabajador que en el desarrollo de dicho procedimiento se tutelen las garantías básicas del trabajador. En este aspecto es importante señalar que el trabajador es quien siempre lleva la peor parte al culminar una relación laboral, debido a que los índices de desempleo son elevados acá en Ecuador y de igual manera a nivel global, por tal motivo se deben tutelar con especial cuidado las garantías que aseguren una estabilidad y el derecho a la defensa del trabajador

¿Conoce usted el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219?

Si lo conozco, y debo decir que es bastante polémico y se ha prestado para muchos debates en relación a aspectos bastante discutidos y que desde mi punto de vista vulneran de manera directa los derechos adquiridos del trabajador, situación que nos preocupa bastante ya que el derecho laboral nace esencialmente con el fin de tutelar los derechos del trabajador, porque desde el inicio de los vínculos laborales es el más débil.

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el debido proceso con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

Si, en este sentido debo manifestar mi opinión contraria ya que el nuevo criterio que aplica el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219, de la notificación única en un procedimiento donde los lapsos son tan cortos, termina lesionando los derechos del trabajador y el debido proceso, a mi criterio la citación debe ser personal y solo para el caso que no se consiga a la persona se puede hacer mediante boleta que se deje en su domicilio o entregarla a un tercero, pero se debe agotar la citación personal para proceder a otro tipo de citación.

En este sentido, es pertinente señalar que dicha situación a mi criterio lesiona de manera directa el derecho a la defensa del trabajador, por cuanto no le da un lapso de tiempo adecuado en el cual él pueda hacer frente a un procedimiento de esta magnitud, al respecto dentro de los elementos que forman parte del derecho a la defensa que se encuentra contemplado como un elemento del debido proceso en nuestra Carta Magna el hecho que se debe contar con el tiempo que sea requerido para ejercer su defensa y de acuerdo a la mayoría en la actualidad el tiempo de dos días es insuficiente para un trabajador que solamente la noticia de que puede perder su trabajo ya lo desenfoca, a mí me parece un

abuso, una arbitrariedad que a un trabajador solo se le da de dos días para contestar el procedimiento de visto bueno.

¿Considera usted que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa con la notificación única y la contestación del visto bueno previsto en los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica?

Si, en ese sentido puedo señalar que lo vulnera ya que el lapso de tiempo es muy corto y más aún en aquellas situaciones en las cuales el demandado es el trabajador, en estas situaciones poder contestar un procedimiento de visto bueno es más complejo para el trabajador quien en la mayoría de los casos no posee el conocimiento de a que instituciones puede acudir para la tutela de sus derechos y en la mayoría de los casos no posee los recursos para pagar el patrocinio de un abogado privado, por tal motivo, su derecho a la defensa se ve limitado por el corto tiempo que tiene. Con anterioridad hacía referencia a ello, soy del criterio así parezca un poco fuerte el comentario, que desde mi opinión parecería que esta normativa fue redactada por un empleador que lejos de ser redactada por expertos laboristas, ya que si se hace por ejemplo un análisis del procedimiento de visto bueno en mi criterio las ventajas son para el empleador.

¿Considera usted que se debería modificar el artículo 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la única notificación, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno?

En ello estoy totalmente de acuerdo y solamente en el caso de que no se pudiera encontrar al accionado, en esa situación se pudieran implementar otros medios de notificación ya sea a terceras personas o el domicilio del accionado. Esta disposición normativa lesiona los derechos del trabajador, debido a que si el empleador pierde a un empleado al día siguiente el empleador consigue un remplazo independientemente que tenga o no la experiencia del anterior, pero logra cubrir la vacante y mucho más en Ecuador donde existe un desempleo

bastante alto, pero ocurre lo contrario es decir el empleado pierde su puesto de trabajo al día siguiente no va a conseguir un nuevo empleo, en este sentido lo más seguro sería que el estaría sin laborar por un tiempo indefinido y allí es donde no veo que exista en este Acuerdo Ministerial un aspecto humano que reivindique los derechos del trabajador, yo considero que este procedimiento debería ser modificado con el fin de tutelar de manera directa e inmediata los derechos del trabajador.

¿Considera usted que debería aumentarse el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Si, estoy totalmente de acuerdo en una propuesta que aumente el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno, cuando el trabajador es el accionado ya que él es la persona más débil en una relación laboral, económicamente siempre está por debajo del empleador, posee menos recursos económicos para pagar una defensa, así como también es importante destacar que a la hora de acceder a alguna materia probatoria para desmentir o contradecir lo alegado por el patrono se le va hacer más complicado, en consecuencia el lapso de dos días es muy corto para él. En este aspecto con la experiencia que tengo en el derecho laboral, dos días para contestar un procedimiento a un trabajador es vulnerar de manera directa sus derechos como persona, como trabajador, a él se le debe dar un lapso de tiempo que le permita preparar su defensa y lo otro que eso no se ve en la ley pero si en la práctica es que en muchas oportunidades los papeles, documentos, contrato de trabajo están en manos del empleador lo que le puede dificultar la defensa técnica al trabajador en caso que el empleador sea quien estuviese solicitando este procedimiento.

¿Considera correcto que el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno sea aumentado a cinco en el caso que sea el trabajador el accionado?

Si, me parece que el lapso de cinco días sería bastante adecuado sobre todo si se efectúa una comparación con el de dos días, constituiría un avance en esta materia, por cuanto de esta

manera el trabajador tendría más tiempo para preparar su defensa, las normas de derecho laboral deben velar por el cumplimiento de los derechos laborales así como también por el cumplimiento del principio de progresividad, aceptar este procedimiento es vulnerar los principios internacionales del derecho al trabajo, la Constitución de la República de Ecuador así como también el Código del Trabajo

2.13. Análisis de las entrevistas

Los entrevistados de manera absoluta tuvieron el criterio que la notificación única en un procedimiento donde los lapsos son tan cortos, a la final va a vulnerar el debido proceso, por cuanto la citación debe ser personal y solo para el caso que no se consiga a la persona se puede hacer mediante boletas, que se deje en el domicilio del accionado o entregarla a un tercero, pero que se debe agotar la citación personal para proceder a otro tipo de citación.

Los resultados de las entrevistas evidencian que el procedimiento de visto bueno, es uno de los más importantes en el ámbito laboral ecuatoriano, por cuanto tiene como objetivo lograr la desvinculación del trabajador y la estabilidad laboral es el derecho más importante que posee todo trabajador y es por tal razón que no se puede fijar en este tipo de procedimiento el criterio de la citación única, ya que vulnera el derecho a la defensa y el derecho al trabajo.

Los entrevistados fueron muy enfáticos al manifestar que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219, a su parecer fue un instrumento legal que no fue consultado con las organizaciones que tutelan los derechos de los trabajadores, es más algunos entrevistados llegaron a señalar que pareciera un instrumento legal que fue redactado por un empleador, ya que desde el punto de vista procesal se beneficia al empleador, por cuanto las condiciones en las cuales el trabajador debe realizar su defensa en lugar de beneficiarlo lo perjudican.

Por otra parte, los entrevistados sostuvieron que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa, porque el tiempo que se otorga en el mismo para la

contestación es muy corto y sobre todo cuando el demandado es el trabajador, en este tipo de situaciones poder contestar un procedimiento de visto bueno es más complejo para el trabajador, quien en la mayoría de los casos no tiene conocimiento de a dónde acudir y no tiene los recursos económicos para pagar un abogado privado, en consecuencia, su derecho a la defensa se ve limitado por el corto tiempo que tiene para ejercer el mismo.

El debido proceso implica que las partes y en este caso la parte más débil que es el trabajador, pueda ejercer su defensa de una manera oportuna, que tenga el tiempo necesario para preparar su defensa, no que tenga que de manera apresurada ubicar a un profesional del derecho de un día para otro para que de contestación a este tipo de procedimiento y mucho más cuando la mayoría de las pruebas siempre van a estar en manos del empleador.

Por último, manifestaron que la persona más débil dentro de la relación laboral es el trabajador, es el que tiene menos recursos económicos para pagar una defensa, es el que tiene mayores dificultades a la hora de acceder a alguna materia probatoria para desmentir o contradecir lo alegado por el patrono, en definitiva, el lapso de dos días es muy corto para él. En consecuencia, se hace necesario ampliar el tiempo que posee el trabajador para contestar dicho procedimiento ya que el lapso de dos días es muy corto, de las entrevistas y las encuestas se pudo obtener que la mayoría de los consultados parten del criterio que el tiempo mínimo que debe dársele al trabajador para contestar dicho procedimiento debe ser de 5 días y en base a ello debe reformarse el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219.

CAPITULO III

3. Discusión

La presente investigación permite evidenciar un conjunto de aportaciones propias de los autores consultados a los fines de poder verificar el cumplimiento de los objetivos que se plantearon al inicio de la misma. El visto bueno, a criterio de Monesterolo (2017) es considerado como:

Un procedimiento administrativo que tiene como fin desvincular al trabajador de su empleo cuando existen faltas o razones que lo ameritan, en consecuencia, su fin es lograr que la desvinculación laboral se efectúe cuando existen razones para ello y no de forma injustificada o caprichosa. (p. 57)

Es importante señalar que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano el procedimiento de visto bueno es uno de los más importantes en materia laboral, por cuanto allí se juega la estabilidad laboral del trabajador y que pueda perder su empleo que es su sustento y el de su grupo familiar, es por esta razón que el legislador debe tutelar de manera expresa este procedimiento, fiscalizando cada una de sus fases en pro de los derechos del trabajador partiendo del criterio que él es el débil jurídico de la relación laboral.

En relación al objetivo número dos de la investigación que hace referencia a la afectación del debido proceso, Eduardo Couture (2017), mencionó que:

Cuando se dejan de lado los derechos y garantías que se encuentran contemplados en la constitución y en la ley que garantizan un proceso en igualdad de condiciones y tutelando los derechos de las partes, se vulnera el debido proceso, la consecuencia natural de estas vulneraciones es la nulidad de las actuaciones efectuadas conforme a derecho y la reposición de la causa al estado en que se encontraba antes de la vulneración de los derechos de las partes. (p. 74)

Ahora bien analizando el criterio de Couture y aplicándolo al problema que se plantea en la presente investigación, se puede señalar que el hecho de que la notificación al accionado se efectuó por una sola vez, independientemente que la persona hacia la cual va dirigida no se encuentre en su domicilio, vulnera su derecho a la defensa sobre todo como se explicara más adelante, por cuanto la norma técnica establece un lapso muy corto de dos días para la contestación de la demanda, en consecuencia el no agotar un mínimo de por lo menos tres intentos de notificación personal y luego de ello si proceder a la notificación en la persona de un tercero, lesiona el derecho a la defensa del trabajador para el caso que el procedimiento sea en su contra.

En este mismo sentido es pertinente acotar que el tiempo que se tiene para que el trabajador de contestación a dicho procedimiento es muy corto y ello atenta contra el derecho a la defensa de la manera como se encuentra contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, ya que ella parte del criterio que se debe garantizar los tiempos necesarios para la preparación adecuada de la defensa y para un trabajador contestar un procedimientos de esta naturaleza en dos días le es muy cuesta arriba, siendo el débil jurídico de la relación laboral, así como también cuando en la mayoría de las veces desconoce a que autoridad acudir y no cuenta con los recurso para el patrocinio de un abogado privado.

En relación a lo anterior Zavala (2018) ha mencionado que la vulneración al debido proceso, ocurre cuando se irrespetan las normas básicas por las cuales se debe regir un proceso judicial, por ejemplo, cuando se vulnera el derecho a la presunción de inocencia que es un derecho que se encuentra contemplado en la constitución y la ley que establece que el trato que debe recibir en todo el proceso una persona que es llevada a un proceso judicial es el de inocente, en este mismo sentido aplica cuando la persona investigada o procesada no cuenta con el tiempo necesario para preparar su defensa ya que se lesiona el derecho a la defensa que es un elemento esencial para el debido proceso.

En consecuencia, del criterio suscrito por los autores descritos, se puede señalar que el hecho que la notificación al accionado se efectuó por una sola vez, en el procedimiento de visto bueno independientemente que la persona hacia la cual va dirigida no se encuentre en su domicilio, vulnera su derecho a la defensa, por cuanto la norma técnica establece un lapso muy corto de dos días para la contestación de la demanda.

Por último, dentro de las limitaciones que se pudieron evidenciar en la presente investigación, fue la falta de material bibliográfico e investigaciones relativas al presente tema, por cuanto es un problema bastante nuevo que se viene manifestando desde el 13 de agosto del año 2021, cuando es aprobado el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219, mediante el cual se expide la normativa técnica que regula el procedimiento de visto bueno.

CAPITULO IV

4. La propuesta

Luego de haber efectuado un estudio teórico así como también práctico acerca de la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno, que en sus artículos 9 y 10 establece los criterios bajo los cuales se debe efectuar la notificación así como también la contestación y señala que la notificación se la realizará por una sola vez abandonando el criterio anterior establecido en el Código Orgánico General de Procesos como norma supletoria del Código de Trabajo, mediante el cual existían tres oportunidades para efectuar la notificación en caso que el trabajador no fuese encontrado en la primera ocasión, pues el mencionado cuerpo de leyes manifiesta que si no se encuentra personalmente a la o el demandado, se le citará por medio de tres boletas que se entregarán en días distintos en su domicilio o residencia a cualquier persona de la familia y finalmente establece que la contestación a dicho trámite deberá realizársela en el término de dos días, en base a ello la investigación demostró en sus resultados que se debería aumentar el número de días para contestar el procedimiento en aquellos casos que el trabajador sea el accionado.

4.1. Exposición de motivos

Ecuador desde el momento en que se aprueba la Constitución de la República en el año 2008, adopta la forma de un Estado de derechos y de Justicia, a partir de ese momento se evidencia que tiene como objetivo esencial el cumplimiento de la Constitución y de la Ley dentro de todo el territorio nacional ello con el fin de poder tutelar los derechos y garantías de la ciudadanía en general. Uno de los aspectos que más se desarrolla dentro del marco constitucional, es el debido proceso que tiene como fin que cualquier procedimiento bien sea judicial o administrativo se realice en igualdad de las partes, así como dar la seguridad a las partes en conflicto, que se estará ante una sentencia justa, permitiendo a las mismas acudir al

proceso y ejercer los recursos necesarios, en el tiempo oportuno y en igual de condiciones, con el fin de poder practicar sus alegatos.

4.2. Justificación

La presente propuesta no solo se justifica, sino que es necesaria por cuanto se evidencia la necesidad de efectuar una modificación a la Norma Técnica que regula el procedimiento de visto bueno, en sus artículos 9 y 10 que establece los criterios bajo los cuales se debe efectuar la notificación al accionado y el termino en el cual debe dar contestación al mencionado trámite y señala que la notificación se la realizará por una sola vez y la contestación se la realizará en el término de dos días, esta situación trae como consecuencia la vulneración al derecho a la defensa de las partes y sobre todo en aquellos casos en que el accionado es el trabajador, quien es el débil jurídico dentro de la relación laboral y le es más difícil en un tiempo tan corto dar contestación a la demanda presentada en su contra.

4.3. Objetivos

- Efectuar una modificación a los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica y eliminar el criterio de la notificación única, así como el de dos días para contestar el trámite de visto bueno.
- Aumentar el número de días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado.
- Garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso en el procedimiento de visto bueno.

4.4. Alcance y Beneficios

El alcance de la presente propuesta es de carácter general por cuanto pretende beneficiar a todo trabajador que sea accionado en un procedimiento de visto bueno, ya que se ha demostrado que en estos casos, es a él a quien le cuesta más defenderse, necesita documentos

y elementos probatorios que no son obtenibles en la mayoría de los casos en el corto tiempo que se establece, por tal motivo se requiere un lapso de tiempo más largo a los fines de poder ejercer su derecho a la defensa de una manera correcta y oportuna.

4.5. Desarrollo

Tomando en consideración:

Que, el artículo 1 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) estableció que:

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución. Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible. (p. 8)

Que, el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, en los literales a) b) y c) del numeral 7, respecto del aseguramiento al debido proceso disponen que nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento, que las y los ciudadanos deben contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa y que los mismos deben ser escuchados en el momento oportuno y en igualdad de condiciones

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), garantiza el derecho al trabajo.

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), contempla la obligación del Estado en impulsar un empleo digno, el principio de igualdad laboral y la irrenunciabilidad de sus derechos.

Que, el artículo 5 del Código del Trabajo, en relación a la protección judicial y administrativa, determina: “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”;

Que el artículo 9 de la Norma Técnica que Regula el Procedimiento de Visto Bueno parte del criterio de la notificación única.

Que el artículo 10 de la Norma Técnica que Regula el Procedimiento de Visto Bueno establece que el accionado una vez notificado con la solicitud de visto bueno, tendrá un término de dos días para contestar.

En uso de las facultades que le confiere el numeral seis del artículo 120 de la Constitución de la República de Ecuador. La Asamblea Nacional:

RESUELVE LA MODIFICACIÓN DE LOS ARTICULOS 9 Y 10 DE LA NORMA TÉCNICA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO LOS CUALES QUEDARÁN DE LA SIGUIENTE MANERA:

Art. 9.- De la notificación. - Una vez recibida la solicitud de Visto Bueno, el inspector del trabajo asignado por sorteo realizado en el sistema informático del Ministerio de Trabajo, avocará conocimiento del trámite, calificará la petición y ordenará la notificación, la cual será realizada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 621 del Código de Trabajo, esto es, que puede ser en el lugar de trabajo o el domicilio físico del accionado; sin perjuicio que de forma facultativa en estos casos, el accionado sea también notificado con fines informativos en la dirección electrónica señalada en la petición, si se conociere. La notificación de la petición de Visto bueno se realizará conforme a las siguientes reglas:

1.- Entrega personal al accionado o a un representante debidamente legitimado para el efecto.

2.- Si no se encuentra personalmente al accionado, se le notificará por medio de tres boletas que se entregarán en días distintos a uno de sus dependientes, empleados o familiares, y si no se encontrase persona alguna a quién entregarle, las boletas de notificación se fijarán en la puerta del lugar del domicilio del accionado. Solo en el caso que al accionado cuya individualidad o domicilio sea imposible determinar y previo a notificar por la prensa, se lo podrá notificar de forma telemática a través de una sola boleta bajo las siguientes reglas:

1) A las personas naturales o jurídicas cuando en un documento conste la aceptación clara y expresa para ser notificados por ese medio y la dirección de correo electrónico correspondiente.

2) A las personas jurídicas sometidas al control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; Superintendencia de Bancos; y, Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, a través del correo electrónico que se encuentre registrado en el ente de control. Si no se pudiese cumplir con lo determinado en el inciso anterior, al accionado cuya individualidad o domicilio sea imposible determinar, pese a que se ha efectuado todas las diligencias necesarias para tratar de ubicarlo, se lo notificará mediante una sola publicación en un periódico de amplia circulación del lugar donde se sustancia el procedimiento de visto bueno.

Dicha publicación contendrá un extracto de la solicitud de visto bueno y de la providencia respectiva. Transcurridos veinte días de la publicación comenzará el término para contestar la solicitud. La declaración de que es imposible determinar la individualidad y el domicilio del accionado y que se han efectuado todas las diligencias necesarias para tratar de ubicarlo, como acudir a los registros de público acceso, la realizará el accionante mediante declaración juramentada ante un notario público y presentada dentro del procedimiento de visto bueno.

Para el caso anterior se adjuntará, además, la certificación de la autoridad rectora de movilidad humana que identifique si el accionado que salió del país consta en el registro consular; si se verifica que es así, se lo notificará mediante una boleta en un cartel fijado en el consulado correspondiente, sin necesidad de notificar por la prensa.

La constancia de notificación deberá incorporarse al expediente del procedimiento de visto bueno.

Art. 10.- De la contestación. - Una vez notificado con la solicitud de visto bueno, el accionado tendrá un término de cinco días para contestar.

La contestación deberá cumplir con los requisitos de los artículos 5 y 6 de este Acuerdo, en lo que corresponda.

Con la contestación, o en rebeldía, el inspector de trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud.

4.6. Validación de la propuesta

VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

| FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Nombre: <i>Andrea Maribel Campoverde Calderón</i> | | | | | |
| Cédula N°: <i>0704623024</i> | | | | | |
| Profesión: <i>Abogada</i> | | | | | |
| Dirección: <i>Jenin y Rocafuerte. - Machala</i> | | | | | |

| ESCALA DE VALORACION ASPECTOS | MUY ADECUADA 5 | ADECUADA 4 | MEDIANAMENTE ADECUADA 3 | POCO ADECUADA 2 | NADA ADECUADA 1 |
|-----------------------------------|-------------------|---------------|----------------------------|--------------------|--------------------|
| Introducción | X | | | | |
| Objetivos | X | | | | |
| Pertenencia | X | | | | |
| Secuencia | X | | | | |
| Premisa | X | | | | |
| Profundidad | X | | | | |
| Coherencia | X | | | | |
| Comprensión | X | | | | |
| Creatividad | X | | | | |
| Beneficiarios | X | | | | |
| Consistencia lógica | X | | | | |
| Cánones doctrinales jerarquizados | X | | | | |
| Objetividad | X | | | | |
| Universalidad | X | | | | |
| Moralidad social | X | | | | |

Fuente (Obando, 2015)

Comentario:

La propuesta presentada dentro de la presente investigación es pertinente a los fines de resolver el problema planteado relativo a la vulneración del debido proceso en la única notificación a que hace referencia el artículo 9 del Acuerdo Ministerial no mdt-2021-219 referente a la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno.

Fecha: 24 de mayo del año 2022

Firma  0704623024
 Abg. Andrea Campoverde
 Mat. # 09-2013-82
 PORO DE ABOGADOS

Figura 15 Validación de la propuesta

CONCLUSIONES

Una vez realizado el proceso investigativo que tuvo como objetivo general analizar las consecuencias de la notificación única y la contestación prevista en la Norma Técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1.- El procedimiento de visto bueno es un trámite administrativo que tiene como fin obtener por parte del inspector del trabajo una decisión mediante la cual se califica de legal, la causal invocada por parte del solicitante para poder culminar desde lo legal la relación laboral que une a las partes. En tal sentido los elementos doctrinarios están dados por las decisiones que se consideran como legal, siendo esta solicitada por parte del demandante para a través de ello dar por culminada desde la aplicación de la norma la relación laboral que exista entre las partes. El procedimiento de visto bueno es a la luz de la doctrina laboral uno de los más importantes y en el cual se debe velar por los derechos del trabajador ya que en él se juega la estabilidad y el empleo del trabajador que siempre en la relación laboral es el débil jurídico.

2. Se pudo determinar que el hecho de que sea realice una sola notificación al accionado, trae como consecuencia que se vulnere el derecho a la defensa principalmente del trabajador, ya que al trabajador es al que se le dificulta más, obtener el material probatorio. En consecuencia, el lapso de una sola notificación es muy ligera ya que si no se localiza trae como consecuencia resultados negativos al momento de que el inspector de trabajo dictamine una resolución. De igual manera el lapso de dos días para que el trabajador le de contestación a dicho procedimiento es muy corto lo que termina vulnerado el derecho a la defensa del trabajador a quien se le va a hacer muy complicado ejercer su defensa en tan poco tiempo y tomando en consideración que la mayoría de las pruebas están en poder del empleador.

3. Se establece teóricamente la necesidad de reformar el procedimiento actual del visto bueno, en el sentido de otorgarle mayor tiempo al accionado para que este puede ejercer una adecuada defensa y ejercer su derecho a un debido proceso. Sería importante establecer un reglamento de aplicación del Código Orgánico General de Procesos en este trámite de carácter administrativo, ya que actualmente a la sustanciación del visto bueno se le está aplicando una normativa creada para regular la actividad procesal judicial.

4. Por último, se propone la modificación de los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno. Para los efectos de que exista mayor tiempo y poder dar contestación al mismo, ya que se ha verificado que en ciertos casos le cuesta más al trabajador defenderse, necesita elementos evidenciables y de convicción que no son obtenibles en corto tiempo, lo que amerita que se requiera un lapso de tiempo mayor para los fines de lograr realizar su derecho a la defensa de una manera correcta.

RECOMENDACIONES

Una vez realizado el proceso investigativo que tuvo como objetivo general analizar las consecuencias de la notificación única prevista en la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno, se han llegado a las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a las Universidades que dicten la carrera de Derecho, hacer un énfasis en las materias vinculadas al derecho laboral sobre el procedimiento de visto bueno, ya que a nivel doctrinal en muchas oportunidades no se le da la importancia debida y en la práctica es muy importante ya que de él depende la estabilidad del trabajador.
2. Se recomienda a los inspectores del trabajo velar por el principio de tutela de los derechos de las partes laborales, en especial por los del trabajador ya que es el débil jurídico en la relación laboral.
3. Se recomienda al Ministerio del Trabajo la modificación de los artículos 9 y 10 de la Norma Técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno con el fin de evitar la vulneración del derecho a la defensa y por ende del debido proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica*. Caracas: Espítome C.A.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2019). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Editora Nacional.
- Bavaresco. (2006). *Proceso metodológico en la investigación: Cómo hacer un Diseño de Investigación*. Maracaibo, Venezuela.
- Benalcazar, J. (2017). *Derecho procesal Administrativo ecuatoriano*. Quito: Andrade & Asociados.
- Caicedo, O. (2017). *Enciclopedia de derecho laboral ecuatoriano*. Quito: ONI grupo editorial.
- Chioyenda, G. (2017). *Curso de derecho procesal civil*. Buenos aires: Harla.
- Couture, E. (2017). *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Montevideo: D de F.
- Cueva, L. (2017). *El debido proceso*. Quito, Ecuador: Ediciones Cueva Carrión.
- Cueva, L. (2018). *Violación del Debido Proceso*. Quito: Ediciones Cueva Carrión.
- Devis, H. (2017). *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*. Bogotá: Temis.
- Escudero, C. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.
- Falconi, D. (2017). *Manual de práctica Procesal Civil y Penal*. Quito: Graficorp.
- Gozaíni, O. (2017). *El debido proceso*. Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni Editores.

- Hernández, F. y. (2006). *Metodología de la Investigación*. Montreal, Canadá: Editorial Mc Graw-Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Höffe, O. (2017). *Derecho al trabajo*. Buenos Aires: Tempo.
- Hurtado. (2010). *Paradigmas y Métodos de Investigación*. . Venezuela. : Clemente Editores C.A. .
- Hurtado. (2010). *Paradigmas y Métodos de Investigación*. . Venezuela. : Clemente Editores C.A.
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 referente a la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno*. Quito: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219.
- Monesterolo, G. (2017). *Règimen jurídico laboral*. Quito: CEP.
- Monesterolo, G. (2018). *Derecho laboral individual: herramientas didácticas*. Quito: CEP.
- Moran, R. (2018). *Derecho Procesal Civil Práctico* . Quito: ISBN.
- Moreno, X. (2017). *Análisis crítico de las instituciones*. Quito: CEN.
- Ochoa , G. (2016). *Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Andrade.
- Oyarte, R. (2016). *Debido proceso*. Quito: CEP.
- Palella, S. &. (2012). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA*. Caracas: FEDUPEL.
- Sabino, C. (2010). *El Proceso de Investigación*. . Caracas : Panapo.
- Tamayo. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico.
- Yépez, M. (2018). *El debido proceso en la nueva Constitucion de la República del Ecuador*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.

Zavala, J. (2018). *El Debido Proceso Penal*. Guayaquil: Edino.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Patricio Javier Maldonado Dután, con C.C: # 0301784997 autor del trabajo de titulación: *La vulneración del debido proceso en la notificación única y la contestación contenidas en los artículos 9 y 10 del Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219 referente a la Norma Técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno*. Previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 20 de septiembre del 2022

f.



Patricio Javier Maldonado Dután
C.C: 0301784997

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

| | | | |
|--|--|---|----|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | La vulneración del debido proceso en la notificación única y la contestación contenidas en los artículos 9 y 10 del acuerdo ministerial no MDT-2021-219 referente a la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno | | |
| AUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Maldonado Dután Patricio Javier | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Pérez-Puig-Mir, Nuria | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| UNIDAD/FACULTAD: | Sistema de Posgrado | | |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD: | Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal | | |
| GRADO OBTENIDO: | Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 20 de septiembre del 2022 | No. DE PÁGINAS: | 76 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Derecho a la defensa, Relación laboral, Débil jurídico | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Vulneración, debido proceso, artículo 9, artículo 10, norma técnica, procedimiento de visto bueno | | |
| RESUMEN/ABSTRACT: | <p>La presente investigación tiene como objetivo general analizar las consecuencias y la vulneración al debido proceso con la notificación única y la contestación contenidas en los artículos 9 y 10 del Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219 referente a la Norma Técnica que regula el procedimiento de Visto Bueno, para luego analizar las posibles alternativas para evitar que la Norma Técnica vulnere el derecho a la defensa de la parte accionada en el procedimiento antes mencionado. Como antecedentes previos destacan las investigaciones de Caicedo y Monesterolo que han realizado estudios similares. Para el avance de la investigación dentro de la metodología se eligió por el diseño no experimental en virtud que no se maniobran de manera intencional las variables. En cuanto al método se consideró el deductivo ya que simboliza parte de la construcción del análisis que tiene el investigador sobre el argumento que se indaga. Con respecto a la población está integrada por 200 abogados litigantes en materia laboral en la ciudad de Guayaquil. Los resultados demostraron la vulneración del debido proceso, lo cual se ratificó dentro de la discusión planteada en la investigación. Como conclusión se propone la modificación de los artículos 9 y 10 de la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno, para los efectos de que exista mayor tiempo y poder dar contestación a la solicitud dentro de este tipo de trámites administrativos por parte del accionado.</p> | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> Si | <input type="checkbox"/> NO | |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: 098 739 3959 | E-mail: abg.patriciomaldonadod@outlook.es | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: | Nombre: Andrés Obando Ochoa | | |
| | Teléfono: +593-992854967 | | |
| | E-mail: inq.obandoo@hotmail.com | | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | | |