

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

TEMA:

**La vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el
Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219**

AUTOR:

Abg. Danilo Gabriel Calero Mora

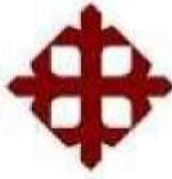
Previo a la obtención del grado académico de:

MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

TUTOR:

Dr. Juan Carlos Vivar Alvarez; Phd

Guayaquil, a los 20 días del mes de junio, año 2023



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Abogado Danilo Calero**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

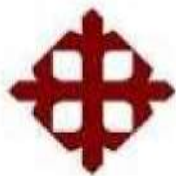
Dr. JUAN CARLOS VIVAR ALVAREZ; PhD

REVISOR

Dr. DRA. NURIA PEREZ PUIG-MIR, PhD.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel Hernández Terán
Guayaquil, a los 20 días del mes de junio, año 2023



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

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Danilo Gabriel Calero Mora

DECLARO QUE:

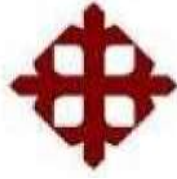
El Proyecto de Investigación **La vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219**, previa a la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, 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, a los 20 días del mes de junio, año 2023

EL AUTOR

Danilo Gabriel Calero Mora



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

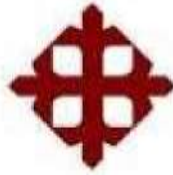
AUTORIZACIÓN

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, titulada: **La vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de junio, año 2023

EL AUTOR:

Danilo Gabriel Calero Mora



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

INFORME DE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface with the following details:

- Documento:** [David Calero concocciones 11-05-2021.docx](#) (700'21804)
- Presentado:** 23/3-05-16 15:01 (+05:00)
- Presentado por:** andres.obando@uca.ac.guayaquil.ec
- Recibido:** miguel.hernandez.ucsg@analisis.orkund.com
- Mensaje:** RV: trabajo de titulación David Calero. [Verificar el mensaje completo](#)
- Summary:** 7% de estas 31 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.
- Lista de fuentes:**

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / 00771620
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / 003886600
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / 004181000
	Universidad Regional Autónoma de los Andes / 0033361469
	Centro de Capacitación y Gestión del Conocimiento / 004883048
- Comparison:**

Archivo de registro Urkund: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / 0044813071	70%
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL	MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
TEMA:	TEMA:
LA	EL PROCEDIMIENTO A
VULNERACIÓN DEL DERECHO PROCESAL	EN EL TRÁMITE DE VOTO BUENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR EL DERECHO
EN EL PROCEDIMIENTO DE VOTO BUENO CONTEMPLADO EN EL ACUERDO MINISTERIAL N° M07-2021-218	AUTOR:
AUTOR:	ABG. SARAGURO MARTINEZ ALVARO
ABG. DAVID CALERO	PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL	TUTOR:
TUTOR:	EFRAIN DAUQUE
Dra.	MSc.

AGRADECIMIENTO

Sin Dios no soy nadie, este logro académico se lo debo a Dios quien no me desampara y sobre mi derrama bendiciones en cada paso que doy; así que de rodillas ante el santísimo mi publico agradecimiento a Dios por haberme dado la sabiduría de elegir el buen camino y con ello tomar decisiones acertadas que enorgullecen mi espíritu; mi alma y mi ser; después de Dios, a mis maravillosos padres, ya que no pude haber recibido mejor ejemplo en la tierra que el de ellos; a mis hermanos, por el apoyo moral, espiritual, y buena vibra que siempre me desearon cada visita a la ciudad de Guayaquil para recibir mis clases; a mi novia Betzabeth Robles por el amor, por el apoyo, por la fe, por las oraciones, por el tiempo, por tomar mi mano y motivarme a seguir adelante; a mi hija a quien sacrificaba sus visitas, y su tiempo de juego para dedicarlo a estudiar, a mis sobrinos que aunque pequeños, agradezco porque sus palabras inocentes de buen viaje tío, sabía que me iba recargado de tanta buena vibra que el complemento era mío, y sabía que si lo iba a lograr.

Mención especial, para mi tutor el Dr. Juan Carlos Vivar; para el staff de docentes de la Universidad, que nivel académico; en cortas palabras los mejores; quienes impartieron sin egoísmo alguno conocimientos de calidad, y sobre todo motivaron a seguir preparándonos.

DEDICATORIA

A Dios; a mis padres (Manuel José y Blanca), hermanos (Santiago y Fabricio), mi novia (Betzabeth Robles), mi hija (Sury Julihett), mis sobrinos (Jaden y Aynara), cada uno son parte fundamental de mi vida, quienes constituyeron en todo momento para que hoy pueda decir lo logre; sin la ayuda espiritual de Dios; sin la motivación de mis seres amados, no lo hubiese logrado; y hoy tengo palabras de gratitud para ustedes.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	III
AUTORIZACIÓN	IV
INFORME DE URKUND.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA.....	VII
ÍNDICE.....	VIII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
Introducción.....	1
Objeto de estudio: Vulneración del debido proceso	1
Campo de estudio: El procedimiento de visto bueno	2
Delimitación del problema	2
Premisa	3
Pregunta de investigación	3
Objetivos de la investigación.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos:	3
Novedad científica	4
MARCO TEÓRICO	5
El debido proceso	5

Principios esenciales que garantizan el debido proceso.....	8
Garantía judicial o administrativa de este derecho.....	8
Presunción de inocencia.....	9
Principio de la legalidad.....	9
Legalidad probatoria.....	10
Principio de favorabilidad.....	11
Principio de proporcionalidad.....	11
El derecho a la defensa.....	11
Criterios de la Corte Constitucional sobre el derecho a la defensa.....	12
El tiempo para la preparación de la defensa.....	13
Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.....	15
Publicidad de los procedimientos.....	15
Interrogatorio con presencia de un abogado.....	16
Principio non bis in ídem.....	16
Juzgamiento imparcial.....	17
Motivación de las decisiones.....	17
El procedimiento de visto bueno en Ecuador.....	19
Consecuencias jurídicas del procedimiento de visto bueno.....	21
Capítulo II.....	23
Marco metodológico.....	23
Enfoque de la Investigación.....	23
Alcance de la investigación.....	24

El tipo de investigación	24
Métodos	25
Método descriptivo	25
Método Analítico	26
Método Sintético.....	26
Método Deductivo	26
Técnicas de investigación	27
Entrevista	27
La encuesta	27
Criterios éticos de la investigación	27
Población y muestra.....	28
Criterios utilizados para las preguntas de las encuestas	29
Encuestas	31
Entrevistas	45
Entrevista N° 1.....	45
Entrevista N° 2.....	48
Entrevista N° 3.....	51
Análisis de los resultados	54
Capitulo III	56
Discusión	56
Capitulo IV	58
La propuesta	58

Exposición de motivos.....	58
Justificación	60
Objetivos.....	61
General.....	61
Específicos.....	61
Alcance y Beneficios	61
Desarrollo	62
Conclusiones.....	64
Recomendaciones	66
Bibliografía.....	67

Índice de Tablas

Tabla 1	29
Tabla 2	31
Tabla 3	32
Tabla 4	33
Tabla 5	34
Tabla 6	35
Tabla 7	36
Tabla 8	37
Tabla 9	38
Tabla 10	39
Tabla 11	40
Tabla 12	41
Tabla 13	42

Índice de Figuras

Figura 1 ¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?	32
Figura 2 ¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?	33
Figura 3 ¿Conoce usted el contenido íntegro y las implicaciones del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219?.....	34
Figura 4 ¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador?.....	35
Figura 5 ¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso?.....	36
Figura 6 ¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?.....	37
Figura 7 Es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento?.....	38
Figura 8 ¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador?.....	39
Figura 9 ¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno es muy corto?	40
Figura 10 ¿Se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?.....	41
Figura 11¿Consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?	42

RESUMEN

El objetivo general, de la presente investigación estuvo formado por el análisis de la vulneración del debido proceso, en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, para ello se describieron los elementos teóricos del debido proceso y del procedimiento de visto bueno, se pudo demostrar la vulneración al derecho a la defensa y al debido proceso en el procedimiento de visto bueno establecido en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 y a los efectos de lograr la solución de este problema se propuso una modificación de dicho acuerdo, con el fin de ampliar el lapso para la contestación del procedimiento de visto bueno. En relación a la metodología aplicada, se eligió el enfoque mixto a los fines de poder contemplar una mayor profundidad en el desarrollo de la misma, se aplicó por una parte el enfoque cualitativo cuando se realizaron los análisis doctrinales, legales, jurisprudenciales y los emanados de las entrevistas realizadas en profundidad. En segundo lugar fue aplicado, el enfoque cuantitativo cuando se efectuaron las encuestas y en base a ellas análisis estadísticos. A los efectos de resolver el problema se propuso al Ministerio del Trabajo la modificación al artículo 10 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 con el fin de otorgar un plazo más amplio al trabajador para la contestación del procedimiento de visto bueno, y de esta manera evitar la vulneración de su defensa.

Palabras Claves: Visto bueno, derecho a la defensa, debido proceso, trabajador, empleador.

ABSTRACT

The general objective of the present investigation was formed by the analysis of the violation of due process, in the approval procedure contemplated in Ministerial Agreement No. MDT-2021-219, for which the theoretical elements of due process and approval procedure, it was possible to demonstrate the violation of the right to defense and due process in the approval procedure established in Ministerial Agreement No. MDT-2021-219 and in order to achieve the solution of this problem, a modification was proposed of said agreement, in order to extend the period for the contestation of the approval procedure. In relation to the applied methodology, the mixed approach was chosen in order to be able to contemplate a greater depth in its development, the qualitative approach was used when carrying out the doctrinal, legal, jurisprudential analyzes and those emanating from the interviews. made in depth. In this same sense, the quantitative approach was used when carrying out the statistical analyzes of the surveys carried out. In order to solve the problem, the Ministry of Labor was proposed to modify article 10 of the Ministerial Agreement No. MDT-2021-219 in order to grant a longer term to the worker for the contestation of the approval procedure, and for this way to avoid the violation of its defense.

Keywords: Approval, right to defense, due process, worker, employer.

Introducción

Objeto de estudio: Vulneración del debido proceso

El debido proceso de acuerdo al criterio de la doctrina dominante es definido como el conjunto de normas que se debe seguir en todo proceso a los fines de obtener una decisión limpia e imparcial, que independientemente de la decisión tomada evidencie que se cumplió con la norma procesal ordenada por la ley. Las normas que se establecen para garantizar el debido proceso son de orden público, en consecuencia, no pueden ser derogadas por convenios entre las partes. Ahora bien cuando un proceso es llevado en contra de las disposiciones legales que se deben seguir, se habla de vulneración al debido proceso, en este sentido Oyarte (2017) señaló :

La Constitución de la República de Ecuador en su artículo 76 contempla las reglas básicas del debido proceso, en consecuencia, si ellas son dejadas a un lado por parte del operador de justicia, existirá la vulneración al debido proceso y ello puede ocurrir si no se le considera al procesado como inocente, si las pruebas que ingresan al proceso son ilegales o se vulnera el derecho a la defensa dentro de las muchas circunstancias dentro de las cuales se lesiona este derecho. (pág. 45)

Analizando la cita anterior se evidencia que se vulnera el debido proceso cuando no se garantizan los derechos esenciales que poseen las partes en todo juicio, en consecuencia, la decisión final va a estar viciada lo que puede traer como consecuencia una sentencia injusta o para el caso que se interponga un recurso ordinario o extraordinario la nulidad de la misma.

Campo de estudio: El procedimiento de visto bueno

Es un procedimiento que se realiza en sede administrativa que tiene como fin disolver la relación laboral entre el empleador y el trabajador, es bastante polémica ya que un sector de la doctrina señala que atenta contra la estabilidad laboral, pero otro sector señala que el procede solamente cuando existen causales y se demuestran y que en consecuencia no atenta contra la estabilidad laboral. En este aspecto es valioso el criterio de Moya (2018) quien menciona lo siguiente:

La institución jurídica de Visto Bueno Laboral, dentro del sistema jurídico ecuatoriano es la es la resolución (autorización) que dicta el órgano competente en materia administrativa (Inspector del trabajo o quien haga sus veces), que tiene como fin declarar la legalidad o no de las causas alegadas unilateralmente por cualquiera de las partes que forman la relación laboral con el fin de dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo. (pág. 33)

Analizando la cita anterior se demuestra que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano las partes no pueden culminar de forma unilateralmente la relación de trabajo, ella culmina es por la autorización que da el inspector del trabajo previa solicitud de una de las partes lo que origina un procedimiento en el cual el solicitante deberá probar sus alegatos con el fin que el inspector declare con lugar su solicitud, en caso contrario le será denegada. El procedimiento de visto bueno es una garantía que establece el legislador a los fines que las partes culminen una relación en base a una causal y no a capricho de la misma.

Delimitación del problema

El problema del presente estudio recae en que el procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en el Código del Trabajo y recientemente en la norma técnica que regula el procedimiento de visto bueno, contempla un tiempo muy corto para que el

trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa el cual es un elemento esencial del debido proceso. En este aspecto el literal b del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República de Ecuador contempla de manera específica contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa, de donde se evidencia que es prácticamente imposible que un trabajador en solo dos días pueda preparar una defensa, cuando en la mayoría de los casos no sabe ni a quién recurrir para solicitar una información sobre el despido que se está solicitando en su contra. De acuerdo a lo señalado es importante señalar que para el derecho laboral el débil jurídico es el trabajador, por cuanto es quien va a llevar la peor parte si se termina la relación de trabajo, por consiguiente, se hace necesario que el tiempo de contestación del visto bueno debe ser ampliado a los fines de tutelar de una mejor manera el derecho a la defensa y el debido proceso del trabajador.

Premisa

Con la ampliación del tiempo de contestación en el procedimiento de visto bueno se garantizaría el derecho a la defensa y al debido proceso del trabajador.

Pregunta de investigación

¿De qué manera vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar la vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219.

Objetivos Específicos:

- Describir los elementos teóricos del debido proceso y del procedimiento de visto bueno.

- Demostrar la vulneración al derecho a la defensa y al debido proceso en el procedimiento de visto bueno establecido en el código del trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219.
- Proponer una modificación al Código del Trabajo y a Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 con el fin de ampliar el lapso para la contestación del procedimiento de visto bueno.

Novedad científica

El presente estudio, tiene como fin resolver la vulneración del derecho a la defensa y del debido proceso, que ocurre en la contestación de la solicitud del procedimiento administrativo de visto bueno, por cuanto el tiempo es muy corto, en consecuencia, esta investigación plantea la modificación al Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, con el fin de ampliar el lapso para la contestación del procedimiento de visto bueno. Por tal motivo la investigación, servirá para profesionales del derecho, así como también para estudiantes de la carrera que deseen documentarse acerca de esta problemática actual que vulnera el debido proceso de los trabajadores que son la parte más débil en la relación laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El debido proceso

El Ecuador, de acuerdo a la forma que ha adoptado a partir del año 2008 en la Constitución de Montecristi, es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia que tiene como fin que la administración pública tenga sustento en la Carta Magna con el fin de tutelar los derechos ciudadanos, en consecuencia, los órganos públicos deben partir del texto constitucional para garantizar los derechos de todas las personas. Ahora bien, como derecho esencial que posee toda persona se encuentra el debido proceso, el cual, a criterio de la mayoría de la doctrina, está formado por el hecho que en todo juicio o procedimiento se deben garantizar a las partes un conjunto de normas básicas que permitan un proceso en igualdad de oportunidades (Pérez, 2017).

En este sentido, el debido proceso es la garantía que una persona ha sido juzgada e investigada respetando sus derechos fundamentales como la defensa, la libertad probatoria y el equilibrio de oportunidades procesales, todo juicio culmina con una sentencia que es el resultado de la evaluación del operador de justicia de todo el proceso, de las alegaciones de las partes, de los fundamentos de derecho y de las pruebas aportadas. El juez debe valorar de forma correcta todo lo anterior, con el fin de dictar una decisión conforme a derecho, para ello debe velar que se hayan respetado los derechos de las partes en todas las fases procesales.

El debido proceso como se encuentra concebido hoy en día, ha sido producto de muchas luchas ciudadanas de protestas civiles y de la evolución de la legislación, lo que ha permitido que hoy en día se hayan configurado un conjunto de normas mínimas, que parten un proceso en el cual existan garantías mínimas en todo juzgamiento. Se puede citar por ejemplo la Revolución de los Estados Unidos, La Revolución Francesa, como luchas en las cuales se

buscaba una igualdad ciudadana y principios que permitieran reglas de juzgamiento en beneficio de las personas, posteriormente ya en el siglo pasado instrumentos como la Declaración de los Derechos Humanos o el Pacto de San José vinieron a dejar ya bastante delimitados las reglas del debido proceso, como por ejemplo la presunción de inocencia, el derecho a la defensa así como también el acceso a la justicia por parte de la ciudadanía (Zamora , 2018).

A criterio de Cueva (2017) definió el debido proceso como:

Son un conjunto de normas mínimas que garantizan a las partes en un proceso que el mismo se va a llevar con respeto a sus derechos fundamentales. En todo proceso se debe partir de la buena fe de las partes intervinientes y el funcionario juzgador debe velar por el equilibrio procesal que permita obtener una decisión justa al final del proceso. (pág. 65)

Al efectuar un análisis de la cita anterior se puede mostrar y la gran mayoría de la doctrina parte de la opinión que en todo proceso deben existir normas mínimas que garanticen un proceso justo que termine con una decisión basada en un procedimiento correcto, ya que en caso contrario se estarían vulnerando sus garantías básicas y se tendría al final una decisión sesgada hacia una de las partes por no respetar sus derechos y garantías.

En este mismo sentido Enmarce (2019) señalo:

El debido proceso esta formado por ciertos parámetros jurídicos con la finalidad que exista un juicio justo, pero esas normas no deben ser estáticas sino dinámicas, el operador de justicia tiene la obligación de impulsar un proceso en el cual se tutelen esas garantías y las partes deben exigir las, esa es la manera como el debido proceso se materializa en la práctica, ya que siempre va a existir la tentación de alguna de las partes de hacer las cosas a su conveniencia. (pág. 75)

Lo anterior, demuestra que el debido proceso no se debe interpretar como unas normas que solamente se encuentran en la constitución o en la ley, las partes deben exigir las y el juez

como director del proceso es quien tiene que velar por este derecho, ya que, en caso contrario, se obtendrá una decisión injusta que inclusive por la solicitud de una de las partes puede ser anulada por la interposición de un recurso ordinario o extraordinario.

En este mismo sentido, Ovalle (2019) definió el debido proceso como:

Son aquellos pasos que deben seguirse con la finalidad de respetar los derechos y garantías que tiene todo procesado en un juicio determinado, dentro de ellos destacan el derecho a la defensa y la posibilidad de contar con una actividad probatoria que permita demostrar sus alegatos. El debido proceso es un derecho humano inherente a toda persona, que lo acompaña desde el inicio de la investigación hasta el final de la misma. (pág. 143)

De acuerdo a lo anterior se evidencia que la mayoría de la doctrina concuerda en el hecho que el fin del debido proceso es que se realice un juicio respetando los derechos y garantías de las partes, con la finalidad que al término del juicio o de la investigación esta concluya con una decisión justa en base a lo alegado y probado dentro del proceso. El cumplir con los requerimientos establecidos en la constitución y en la ley, va a permitir que las partes que se encuentren en el transito del proceso, tengan la certeza que van a contar con los medios necesarios para ejercer su derecho a la defensa y que el operador de justicia, tenga conocimiento como ocurrieron los hechos y pueda valorar las alegaciones con las pruebas presentadas.

Fue definido de igual manera por parte de Sanabria (2019) quien señaló:

El debido proceso está formado por normas de orden público que tienen como fin garantizar una contienda judicial en equilibrio de condiciones a las partes que se encuentran dentro de él, el objeto de esta institución es velar por un juicio transparente en el cual cada parte pueda revelar la verdad de cómo ocurrieron los hechos para que al final el operador de justicia dicte una sentencia sin ningún vicio que afecte el proceso. (pág. 75)

La definición anterior, evidencia un aspecto importante del debido proceso que es que sus normas son de orden público, en consecuencia, no pueden ser derogadas por acuerdo entre las partes, en consecuencia, su incumplimiento acarrearía la nulidad de las actuaciones realizadas. Cuando el constituyente o el legislador han establecido normas de procedimiento, lo hacen con el fin que no se vulneren las garantías básicas en todo procedimiento, esto es lo que garantiza que el debido proceso se cumpla, y en caso que no, los actos que se realicen puedan ser objeto de impugnaciones o de recursos ordinarios o extraordinarios.

La naturaleza de orden público del debido proceso, lo acompaña desde el inicio de la investigación hasta que exista una decisión firme, en consecuencia, a lo largo de todo el camino procedimental se debe tutelar este derecho, el cual se materializa con el ejercicio del derecho a la defensa, la oportunidad que ambas partes puedan ejercer los medios de defensa en el momento oportuno que lo establece la ley y la posibilidad de oponerse a las pruebas procesales por su impertinencia o ilegalidad (Aleman, 2018).

Principios esenciales que garantizan el debido proceso.

Garantía judicial o administrativa de este derecho

Este principio implica, que las autoridades del Estado en virtud que las normas que regulan el debido proceso son de orden público, deben velar en todo momento por el cumplimiento de estas reglas básicas, ello no implica que las partes van a permanecer inerte y dejar que el proceso sea guiado solo por el operador de justicia, si ellas observan alguna vulneración de sus derechos pueden oponerse al mismo ejerciendo los recursos legales que tienen a su disposición, pero en principio la labor de velar por el cumplimiento de las normas procedimentales le corresponde al operador de justicia, si se está en sede judicial o al servidor público en caso que se esté en sede administrativa (Palomeque, 2017).

Presunción de inocencia

Este es uno de los principios esenciales en el cual se sustenta el debido proceso y se encuentra contemplado en instrumentos de derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto de San José, se encuentra en la mayoría de las constituciones políticas y normativa legal de cada Estado, en todo procedimiento o investigación se debe partir de la inocencia de la persona acusada, en consecuencia, el trato desde el inicio del proceso debe ser el de inocente, cuando se esta en sede judicial la presunción de inocencia acompaña al procesado hasta que exista una sentencia firme y ejecutoriada.

La presunción de inocencia vista a la luz del derecho probatorio, es una carga procesal para el acusante, que es quien con la presentación de sus pruebas y alegatos tiene la obligación de destruir la presunción que arroja al acusado, ello no implica que el acusado no se va a defender, ya que el cuenta con todos los recursos que le brinda la ley para hacerlo, pero la obligación por mandato de la ley recae sobre la parte acusadora, quien sino demuestra totalmente la culpabilidad de la persona que es acusada, la misma será declara inocente de los cargos que se le imputan (Castillo, 2018).

La presunción de inocencia, implica que los funcionarios del Estado deben garantizar un trato de inocente al investigado, ello implica que se deben abstener de hacer comentarios o realizar un trato déspota al investigado, por cuanto este último puede denunciar dicha actuación y separar al funcionario respectivo del conocimiento de la causa, por cuanto ello atentaría contra el principio de igualdad procesal.

Principio de la legalidad

Es una de las principales garantías que contempla el debido proceso, por que impide que una persona sea sancionada por distintos hechos que no se encuentran contemplados en la

legislación como sancionables, de esta manera la persona tiene la garantía que no será objeto de sanciones, que no se encuentren contempladas en el ordenamiento jurídico.

El principio de la legalidad, es el resultado de la evolución del derecho en el paso del tiempo, ello impide que una persona sea sancionada de manera arbitraria o caprichosa por un operador de justicia y si ello ocurriere tiene la posibilidad de impugnar la sentencia mediante recursos ordinarios o extraordinarios. Este principio es una prohibición para las autoridades de abstenerse a imponer sanciones que no se encuentran en la constitución o en la ley o a aplicar sanciones que excedan las disposiciones normativas (Figueroa, 2017).

Legalidad probatoria

Implica que todas las pruebas obtenidos en todo proceso deben ser recabadas mediante los procedimientos establecidos en la constitución y en la ley, en caso contrario no tendrán validez y no surtirán efecto. En este sentido es importante señalar que el objeto del proceso es la obtención de la justicia, pero mediante los procedimientos en ellas establecidos, por tal motivo si las actuaciones procesales se apartan de le ley o son obtenidas vulnerando derechos fundamentales no podrán ser valoradas por el operador de justicia.

Una de las fases más importantes de todo proceso es la probatoria, por cuanto es allí donde se demuestran los alegatos de las partes, es en esta fase se podrá determinar la veracidad o no de los argumentos de las partes, en esta fase cada una de las partes se puede oponer a las pruebas presentadas por su contraparte y allí el juez deberá valorar cada una de las oposiciones, en consecuencia, si se sustenta una decisión judicial en una prueba ilegal, esta puede ser declarada nula al demostrar la parte apelante la ilegalidad en la cual se sustentó la decisión judicial (Lluch, 2018).

Principio de favorabilidad

Parte del criterio que cuando exista un conflicto de normas del mismo nivel se debe aplicar aquella que resulte menos rigurosa, este principio es muy utilizado en materia penal y materia laboral, en la cual el investigado goza de este tipo de prerrogativa a los fines de evitar ser sancionado por la norma que contemple una pena mayor. Ahora bien, este principio acompaña a la persona así sea promulgada la norma con posterioridad a la infracción, ya que se parte del criterio de imponer la pena más favorable (Reyes, 2017).

Principio de proporcionalidad

Este principio, debe ser valorado por el operador de justicia, ya que las sanciones aplicables deben tener coherencia con los hechos efectuados, en tal sentido si el daño causado ha sido leve la pena debe ser menor, pero si se ha causado un daño grave la pena debe aumentar. Este principio va de la mano con la justicia que debe estar presente en todo acto de investigación o juzgamiento, las medidas cautelares que se apliquen en todo procedimiento deben ser proporcionales al presunto daño causado y a lo que se investiga.

El derecho a la defensa

Este es uno de los ejes principales sobre los cuales gravita el derecho al debido proceso, el implica que las partes pueden ejercer dentro de la ley todas aquellas actividades procesales tendientes a demostrar la veracidad de sus alegatos, ello esta presente en todas las fases del proceso desde el inicio hasta el fin. El derecho a la defensa tiene un rol activo y uno pasivo, en cuanto al primero se ejerce en el momento que una persona acciona en contra de otra reclamando un derecho que le pertenece, y el rol pasivo ocurre cuando la persona se defiende acusaciones de un tercero.

Crterios de la Corte Constitucional sobre el derecho a la defensa

En este sentido es pertinente señalar que la Corte Constitucional del Ecuador (2014) señaló:

El derecho a la defensa constituye la garantía de las partes procesales para acceder al sistema judicial, administrativo o de cualquier índole en el que se determinen derechos y obligaciones, con el propósito de ser escuchado, así como también exponer sus motivaciones y presentar sus elementos probatorios en igualdad de condiciones así como también la posibilidad de recurrir del fallo, si lo considera necesario. El derecho a la defensa trae consigo que las partes puedan presentar de forma escrita u oral cada uno de los motivos por los cuales considere que su derecho está siendo vulnerado así como también responder a los argumentos de la parte contraria, es decir, si durante el proceso, cualquiera de las partes fuere impedida de presentar sus pruebas o contradecir las que se presenten en su contra, claramente existe una vulneración al derecho a la defensa. (pág. 10)

De igual manera en otra sentencia la Corte Constitucional del Ecuador (2020) señaló:

El derecho al debido proceso en la garantía de la defensa es un medio de tutela dentro de un proceso judicial que consiste en la posibilidad de que las partes procesales dentro de una causa tengan acceso a exponer en forma oportuna todas las situaciones de hecho y de derecho que respaldan sus pretensiones materiales jurídicas ante las autoridades jurisdiccionales competentes. De tal forma que a su vez se garanticen los principios de igualdad de las partes y de contradicción, para que se obtenga una decisión motivada. se vulnera el derecho a la defensa de un sujeto procesal cuando existe indefensión; esto es, cuando se le impide comparecer al proceso o a una diligencia determinante del mismo, a efectos de justificar sus pretensiones; o, cuando pese a haber comparecido, no ha contado con el tiempo suficiente para preparar una defensa técnica adecuada. (pág. 5)

De las sentencias anteriores se demuestra el criterio que posee la Corte Constitucional del Ecuador, la cual ha señalado en reiteradas oportunidades que el derecho a la defensa es la piedra angular del debido proceso, ya que es lo que permite que los sujetos procesales puedan ofertar sus pruebas o contradecir las de la otra parte, replicar los alegatos en definitiva tiene una vinculación directa con el principio de igualdad, ya que se debe garantizar los derechos y garantías en igualdad de condiciones a las partes en el proceso.

El derecho a la defensa, se materializa principalmente en la contradicción que es una de las bases de todo proceso, que permite a los sujetos procesales replicar los alegatos y pruebas de su contraparte, en un proceso en el cual se limiten estos derechos se estará vulnerando de manera directa la defensa de las partes.

El tiempo para la preparación de la defensa

Otro de los elementos que contemplan las sentencias citadas anteriormente, es el hecho que este derecho implica contar con el tiempo necesario para preparar la defensa, y poder obtener las pruebas necesarias, con el fin de poder probar los alegatos en los cuales se sustenta su acción o su contestación, en este aspecto es importante señalar que la doctrina procesal parte del criterio, que el tiempo para ejercer el derecho a la defensa de manera correcta debe estar en sintonía con la naturaleza del derecho que se discute, es decir debe ser proporcional a la importancia del mismo .

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, se puede demostrar que el tiempo para el ejercicio del derecho a la defensa debe permitir que las partes puedan materializar las pruebas y los alegatos para poder sustentar su defensa, ahora bien en este sentido hay que señalar que no existe un término específico, ya que en una causa en la cual se debata sobre un tema sencillo, que no amerite una profundidad probatoria y exista un acuerdo en muchos aspectos de la demanda, va a requerir menos tiempo que una causa más compleja en la cual se

requiera mayor tiempo para la materialización de ciertas pruebas, en este sentido se le debe permitir al operador de justicia la ampliación de ciertos lapsos de acuerdo a lo establecido en la ley, a los efectos de tutelar el ejercicio al derecho a la defensa de las partes en el proceso (Lopez, 2019).

El permitir que las partes dentro de un proceso no contaran con el tiempo necesario para la preparación de sus alegatos y pruebas respectivas, implicaría la vulneración directa del derecho a la defensa, si bien es cierto uno de los grandes reclamos que se hace habitualmente a la administración de justicia es lo lento de sus procesos, tampoco se puede estar en presencia de procedimientos excesivamente rápidos que impidan un correcto ejercicio del derecho a la defensa, debido a que el texto constitucional señala que se debe contar con el tiempo y los medios para preparar su defensa (Carrasquilla , 2018).

Lo mencionado anteriormente evidencia que el derecho a la defensa va a estar condicionado a dos elementos esenciales para garantizarlo, el primero de ellos es el tiempo necesario que permita el ejercicio de este derecho de una manera adecuada, en este aspecto el legislador no define en ningún aspecto de la ley el concepto de tiempo adecuado, pero la experiencia determina que él va a estar determinado por la naturaleza de cada caso, por ejemplo siempre existe un procedimiento ordinario y procedimientos especiales en virtud de aspectos específicos de cada causa, en este aspecto las partes si en su criterio los lapsos son muy cortos pueden ejercer los recursos que prevea la ley para tutelar su defensa. De igual manera el constituyente del 2008 contempla un segundo elemento que esta formado por el tiempo para poder obtener los medios adecuados para la construcción de su defensa, con ello se quiere señalar que se puedan obtener y realizar las pruebas necesarias y de esta manera poder obtener los elementos de convicción para demostrar la veracidad de los hechos alegados (González, 2017).

Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones

Este aspecto es esencial a los efectos que se materialice el derecho a la defensa, e implica que las partes deben ser escuchadas en el momento procesal requerido a los efectos de poder expresar en ese momento la contradicción a un acto del proceso, por ejemplo el momento preciso para oponerse a las pruebas, es el lapso de oposición que comienza luego que una de las partes propuso las suyas, es allí donde se debe escuchar a la parte que se opone a dichas pruebas, el momento para la contradicción de la causa es en el momento que se le da al demandado o investigado para que rebata los argumentos del actor, ya que si se le permite la oportunidad de ser escuchado fuera de estos lapsos dicha oportunidad carecería de oportunidad (Alcala, 2018).

La igualdad es uno de los valores esenciales del derecho a la defensa y al debido proceso, es más se encuentra contemplada como uno de los valores fundamentales del Estado ecuatoriano e implica que ambas partes deben tener acceso a los mismos recursos procesales y a un trato que no implique preferencias a una parte en relación a la otra. La igualdad procesal en lo que va a permitir que al final del proceso se este en presencia de una sentencia justa, que siempre no va a ser del agrado de una de ella, ya que el vencedor será uno solo, pero que inclusive la parte perdidosa tenga la garantía que se le escucharon sus alegatos y que no existieron privilegios para la otra parte que implicaron una decisión contraria en su contra.

Publicidad de los procedimientos

El derecho a la defensa con el paso del tiempo se ha ido refinando e incorporando elementos que lo hacen mas profundo, la publicidad es un elemento que se ha incorporado con el fin de evitar que se realicen actos en contra de las partes y que las mismas carezcan de su conocimiento, ya que si ello ocurre la parte puede denunciarlos y solicitar la reposición de la causa a los efectos que se subsane dicho acto y se realice nuevamente conforme a derecho.

La publicidad implica el acceso ilimitado al expediente de la causa, ya que de esa forma las partes pueden conocer en que fase se encuentra, que escritos o elementos probatorios ha consignado su contraparte. El fundamento de la publicidad se ha incorporado en la actualidad en la mayoría de procedimientos en todas las legislaciones es con el fin de evitar que funcionarios realicen maniobras turbias u oscuras con la finalidad de perjudicar a alguna de las partes en el proceso. La publicidad implica que las audiencias orales que ponen fin al proceso puedan ser presenciadas por terceras personas a los fines de dar fe de la imparcialidad de la decisión.

Interrogatorio con presencia de un abogado

Es una garantía inherente a toda persona, con el fin de ser orientada en relación a cuáles son los alegatos que pesan en su contra y cuales serian las posibles consecuencias. La asistencia de un profesional del derecho les garantiza a las partes de estar representadas por una persona que conoce la ley y los procedimientos y le podrá brindar la mejor asesoría en el desarrollo de la causa. La asistencia jurídica en diferentes ámbitos es un derecho de toda persona, inclusive en materia penal si el procesado no posee los recursos para ser representado por un profesional del derecho el estado le asigna un defensor público que tutele sus derechos (Castillo, 2018).

Principio non bis in ídem

Es una garantía esencial a toda persona que implica que solamente se puede juzgar por un mismo hecho a una persona en una oportunidad, es una garantía de finalización del proceso y que luego que existe una sentencia definitiva y ejecutoriada, la persona no puede ser investigada o juzgada por el mismo hecho, en caso de abrir un nuevo expediente por la misma causa, la parte afectada puede oponerse a ello.

En este mismo sentido, es pertinente señalar que dentro del territorio ecuatoriano existe una importante población indígena la cual se encuentra respaldada por normas de derecho

constitucional que establecen que ellos poseen normas intrínsecas por las cuales se regulan sus aspectos, en este sentido la Carta Magna ecuatoriana señala que si una persona que pertenece a los pueblos y comunidades indígenas ha sido juzgada por la jurisdicción indígena, no puede ser juzgada nuevamente en la jurisdicción ordinaria por la misma causa.

Juzgamiento imparcial

Es un valor esencial del debido proceso y por ende del derecho a la defensa, es la garantía que el proceso se ha llevado de forma equitativa y que al final del mismo se va a estar en presencia de una decisión justa. La imparcialidad implica que los funcionarios deben decidir de acuerdo a lo alegado y probado en el expediente de la causa, y no se le pueden otorgar privilegios a una de las partes y a otras no.

Para el caso que se evidencia en el desarrollo del proceso actividades por parte del juzgador o de los funcionarios que instruyen el expediente de prácticas que evidencien la falta de imparcialidad la mayoría de las normas procesales contempla la figura de la recusación, por medio de la cual la parte afectada puede solicitar que el funcionario sea retirado del conocimiento de la causa. Por otra parte, existe la figura de la inhibición que sucede cuando un funcionario que instruye el expediente solicita su retiro del conocimiento de la causa, ya que median por ejemplo circunstancias de amistad íntima o enemistad con la persona que está siendo juzgada o investigada (Palomeque, 2017).

Motivación de las decisiones

La motivación es una garantía procesal a las partes con el fin que se pueda determinar en que se sustentó la decisión, ella permite evitar que existan decisiones, arbitrarias o discriminatorias, por cuanto el operador de justicia se ve obligado por mandato constitucional a establecer las razones de hecho y de derecho, por las cuales tomó la decisión. En este sentido es importante citar el literal 1 del numeral 7 artículo 76 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) estableció lo siguiente:

Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados. (pág. 35)

De la norma anterior se evidencia la importancia que posee la motivación de las decisiones judiciales o administrativas, su importancia también radica en que, si la parte que resulta vencida observa que la motivación fue errada o inadecuada, puede recurrir de la sentencia, ya que partió de criterios no adecuados a la norma. La consecuencia natural de la falta de motivación o de una inadecuada motivación se encuentra en la nulidad de dichas decisiones.

En este sentido en una reciente decisión de la Corte Constitucional del Ecuador (2021) ha señalado:

En esta línea, la jurisprudencia de esta Corte ha reiterado que la exigencia de la mencionada estructura mínimamente completa conlleva la obligación de: “i) enunciar en la sentencia las normas o principios jurídicos en que se fundamentaron [los juzgadores] y ii) explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho”³⁴ (énfasis añadido). La Corte también ha descrito la estructura mínima de una argumentación añadiendo un tercer elemento a los dos indicados en la cita reciente: “[los actos jurisdiccionales deben:] i) enunciar en la sentencia las normas o principios jurídicos en que se fundamentaron [los juzgadores]; ii) enunciar los hechos del caso; y, iii) explicar la pertinencia de la aplicación de las normas a los antecedentes de hecho”³⁵(énfasis añadido). (pág. 20)

El análisis de esta decisión es esencial, ya que es un criterio bastante reciente de la Corte Constitucional de Ecuador en la cual se parte del criterio que para que exista en toda decisión una estructura mínima en relación a la motivación, se requiere que exista una fundamentación legal, ello va a permitir a las partes conocer en base a que criterios jurídicos el operador de justicia o el funcionario ha sustentado su decisión. Otro elemento esencial es la vinculación de los hechos al derecho, porque esta operación intelectual va a permitir determinar si se efectuó una correcta vinculación entre la situación activa ocurrida, con la fundamentación legal. La motivación es la estructura central de toda decisión judicial o administrativa ya que ella lleva inmersa las razones que llevaron a la autoridad a dictar dicha decisión.

El procedimiento de visto bueno en Ecuador.

El procedimiento de visto bueno en el Ecuador, puede señalarse que es un procedimiento que se realiza en sede administrativa, que tiene como fin romper el vínculo laboral que existe entre el empleador y el trabajador, él pretende que se rompa de forma legal el contrato individual de trabajo, culmina de forma inmediata cuando es declarado con lugar por la autoridad administrativa, y rompe la relación laboral que existe entre el trabajador y el empleador, extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo, en este sentido es pertinente señalar que dicho procedimiento no vulnera el derecho de las partes cuando se funda en una causal establecida en la ley.

Desde el punto de vista doctrinal es importante citar a Ochoa (2018) quien lo define:

El procedimiento de visto bueno, de la forma como se encuentra contemplado en el Código del Trabajo debe ser concebido como un procedimiento administrativo mediante el cual el inspector, de acuerdo a lo establecido en el de dicha disposición legal va a analizar la solicitud realizada por alguna de las partes del contrato laboral. Este procedimiento en sede

laboral, es la materialización del debido proceso, del derecho a la defensa y a la tutela judicial, ya que permite a las partes un procedimiento en igualdad de condiciones. (pág. 55)

El fin que busca el presente procedimiento, es que se pueda culminar la relación laboral que existe entre las partes, cuando hay razones para ello y cuando no las existe se declarará sin lugar la solicitud. El legislador al contemplar el presente procedimiento ha querido garantizar a las partes el debido proceso, y que la culminación del contrato laboral que existe entre ambos se materialice por una causal que es contemplada en la ley, y que la misma desde probarse en dicho procedimiento, de esta manera se evita que la culminación de la relación laboral sea producto de un capricho de alguna de las partes, sino cuando de acuerdo la normativa contemplada en la legislación alguna de las partes incurra en las causales en ella establecidas.

En este mismo sentido, destaca de igual forma la definición que aporta a la doctrina laboral Monesterolo (2019) quien lo definió:

En el ordenamiento jurídico es un trámite que se realiza ante el Ministerio del Trabajo, el solicitante pretende obtener por parte del inspector del trabajo una decisión administrativa que tenga por fin verificar que la causal que es alegada por una de las partes es cierta, y, en consecuencia, se pueda extinguir de forma legal el contrato de trabajo que existe entre las partes. Este procedimiento ha sido establecido por parte del legislador a los efectos que la ruptura de la relación laboral se efectúe mediante un proceso equilibrado en el cual ambas partes puedan exponer sus derechos. (pág. 46)

El contrato laboral es el documento que suscriben el empleador y el trabajador el cual posee las cláusulas que van a regular dicha relación laboral, en el consta la obligación que posee el trabajador en pro del empleador, la jornada laboral, las características del trabajo desempeñado, el lugar de trabajo y el pago acordado entre las partes, el contrato es lo que le da nacimiento a la relación laboral la cual se puede extinguir por mutuo consentimiento y de

forma unilateral pero para ello se necesita una autorización de la inspectoría del trabajo previo el procedimiento de visto bueno en la cual se alegue una causa y la misma sea demostrada.

De igual forma es importante hacer referencia a la opinión de Moreno (2018) que señaló:

El procedimiento de visto bueno tiene como fin obtener una decisión del órgano administrativo que posee la competencia laboral, a los efectos de calificar la validez o no de la causal alegada por una de las partes para culminar la relación laboral. Este procedimiento cada una de las partes tiene la posibilidad de demostrar sus alegatos en una fase probatoria, y al final en base a lo alegado y probado en el expediente de la causa, el inspector dictará una decisión que permitirá o no la ruptura del nexo laboral. (pág. 28)

De las definiciones que se han descrito desde el punto de vista doctrinal, se puede concluir que el procedimiento de visto bueno de la forma como se encuentra contemplado en la legislación ecuatoriana es concebido como la vía idónea por medio de la cual las partes que mantienen un nexo laboral pueden poner fin al mismo de una forma legal cuando entre ellos no se pudo lograr de forma amistosa la ruptura del vínculo laboral. De acuerdo al criterio del legislador ecuatoriano, con este procedimiento se pretende tutelar el debido proceso a las partes que forman la relación laboral.

Consecuencias jurídicas del procedimiento de visto bueno

La resolución o dictamen que emana del inspector de Trabajo que se encuentra vinculada con la solicitud del visto bueno que efectúa una de las partes contratantes, puede ser impugnada en sede jurisdiccional por la parte afectada, cuando a su criterio se haya vulnerado el debido proceso y la decisión no se ajuste a derecho, por cuanto dicha resolución solamente posee el carácter de un simple informe administrativo. En consecuencia, la decisión del inspector del trabajo por ser un informe de carácter administrativo que emana del Inspector

de Trabajo, no posee un carácter obligatorio, en consecuencia, la parte hola perdidosa puede acudir a la vía judicial e impugnar dicha decisión (Ochoa , 2018).

La decisión que emane del despacho del inspector del trabajo no es una decisión definitiva, por cuanto la misma ha sido dictada en sede administrativa, en consecuencia, ello no implica una prohibición a las partes acudir a la vía jurisdiccional, por cuanto, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas presentadas. En aquellos casos en los cuales se considere positiva la solicitud realizada por el empleador, el trabajador puede solicitar la nulidad de dicho dictamen en vía judicial a los fines de anularlo y de esta manera solicitar, la restitución a su puesto de trabajo demostrando la ilegalidad del procedimiento de visto bueno o que en él se vulneraron sus derechos y garantías.

En el caso del empleador, este deberá probar que se le concedió el visto bueno, así como también que este procedimiento se basó en una falta del trabajador contemplada en le Código del Trabajo, el trabajador desde su punto de vista podrá desvirtuar estas razones y le corresponde al operador de justicia pronunciarse en relación a ellas y aceptar o rechazar la demanda.

Por otra parte, si el inspector niega el procedimiento de visto bueno cuando este ha sido solicitado por el empleador, este puede acudir ante la jurisdicción contenciosa tomando como alegato cada una de las razones que se efectuaron en sede administrativa. La impugnación judicial de dicha resolución administrativa, implica para el impúgnate la carga probatoria de demostrar sus alegatos, por tal motivo, el que impugna la resolución dictada en sede administrativa por la cual se declara el visto bueno tiene la obligación por mandato de la ley tiene la carga probatoria de poder demostrar las razones y alegatos por los cuales considera que el procedimiento de visto bueno debió ser declarado sin lugar.

Capítulo II

Marco metodológico

Enfoque de la Investigación

Para la realización de la presente investigación fue seleccionado el enfoque mixto por cuanto la misma tiene como objetivo analizar la vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, a los efectos de lograr una investigación más amplia y profunda que permita el logro de los objetivos que se plantearon al inicio de la investigación.

De acuerdo a la opinión de Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) lo ha definido:

El enfoque mixto es concebido como aquel que une los dos enfoques más utilizados dentro de la metodología actual que es el cuantitativo propio del estudio de encuestas y análisis estadísticos sobre un problema determinado y el enfoque cualitativo es aquel que parte del estudio específico de documentos, estudio de casos. La ventaja de la utilización del enfoque mixto es que se puede lograr una investigación más profunda y que brinda una visión más amplia del problema de estudio investigado. (pág. 532)

El enfoque fue utilizado dentro de la presente investigación, con el objetivo de obtener unos resultados más profundos sobre el procedimiento de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, se utilizó por una parte el enfoque cualitativo, cuando en el desarrollo de la investigación se realizaron los análisis bibliográficos y legales de cada una de las variables de estudio, así como el de las entrevistas que se aplicaron en profundidad. En este mismo sentido, fue utilizado el enfoque cuantitativo al momento de efectuar el análisis estadístico de las encuestas aplicadas. La importancia de este enfoque es que se obtiene una visión más completa del problema de estudio investigado.

Alcance de la investigación

La presente investigación presenta un alcance explicativo, porque ella pretende demostrar la vulneración del derecho a la defensa del trabajador en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, por cuanto en ella se van a determinar como ocurre el problema de estudio, los principios esenciales del debido proceso, a los fines de poder señalar si se cumplen o no en el actual procedimiento de visto bueno. De acuerdo al criterio sostenido por Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) la define de la siguiente manera:

Las investigaciones explicativas tienen como fin esencial evidenciar las causas y consecuencias del problema de estudio investigado, ellas ubican la raíz del problema efectúan una descripción como este se presenta en la actualidad. Este tipo de investigación se efectúa en aquellos estudios en los cuales se pretende lograr un conocimiento más profundo. (pág. 95)

La presente investigación, de igual manera es necesario señalar que posee un alcance descriptivo, por cuanto detalla la forma como se encuentra en la actualidad el procedimiento de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, para Baquero de la Calle (2018) lo definió como:

Los estudios descriptivos son aquellos que tienen como fin señalar los aspectos más destacado del problema de estudio, en ellos se establecen las definiciones, manera como se encuentra concebido el problema y en qué se diferencia de otros que pueden mantener una similitud con él, solamente tiene como objetivo final recabar información de manera independiente sobre las variables de estudio. (pág. 29)

El tipo de investigación

La presente investigación de acuerdo a la naturaleza de la misma posee un carácter es no experimental, ya que la misma se va a realizar de acuerdo a un estudio sobre las variables de estudio, por tal motivo se vinculara acerca de un tema que no se conoce, en consecuencia,

no se va a efectuar alguna modificación sobre las variables de la investigación, la intención que pretende el presente estudio radica en el hecho de poder describirlo tal como se presenta en la actualidad, al respecto Balestrini (2016) ha señalado:

Los estudios no experimentales son aquellos que efectúan un estudio de una problemática existente y que el investigador efectúa el estudio sin pretender cambiar en el presente o en el futuro el fondo o la forma del problema. Estas investigaciones en el campo metodológico tienen como característica esencial que no se manipulan las variables por parte del investigador. (pág. 152)

En este mismo sentido, se puede afirmar que el presente estudio es no experimental, por cuanto va a girar solamente sobre las variables del problema de estudio vinculado a la vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno, contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, al mismo tiempo posee un carácter transversal debido a que el problema de estudio se va a realizar en la actualidad en este aspecto, Villalón (2018) la describe como: “Las investigaciones que poseen un carácter transversal son aquellas que se efectúan en un periodo de tiempo determinado, ello en contraste con las longitudinales que miden la evolución en periodos extensos de tiempo” (pág. 45).

Métodos

Método descriptivo

Él tiene como propósito esencial en toda investigación destacar cada uno de los elementos que constituyen los elementos investigativos del tema a investigar, como nace y evoluciona el problema, sus elementos, sus características, así como las implicaciones en la sociedad (Escudero, 2018). Este se aplicó de forma directa a la presente investigación al momento de efectuar la conceptualización del marco teórico y señalar los aspectos que forman parte del derecho al debido proceso y el derecho a la defensa, así como todo lo

vinculado al procedimiento de visto bueno como se encuentra contemplado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Método Analítico

Este método de acuerdo a la doctrina dominante es aquel que permite la descomposición del todo en cada una de sus partes con el fin de poder extraer conclusiones particulares del problema de estudio planteado, (Escudero, 2018). Este método se utilizó cuando se analizaron las entrevistas realizadas en profundidad el análisis del acuerdo ministerial no mdt-2021-219

Método Sintético

Este método es utilizado en aquellas investigaciones en las cuales abunda mucha bibliografía sobre las variables de estudio y le corresponde al investigador decantar las ideas más importantes en el desarrollo del tema ello con el fin de obtener conclusiones particulares vinculadas a la temática de estudio (Escudero, 2018). Este método se recopiló toda la información relativa al debido proceso, y el derecho a la defensa para poder determinar la vulneración del mismo en el procedimiento de visto bueno de acuerdo a lo contemplado en el acuerdo ministerial no mdt-2021-219.

Método Deductivo

Este método, tiene como fin la utilización de conocimientos generales que posee el investigador, bien por su experiencia o recabados en el proceso investigativo (Escudero, 2018). Este método se aplicó Enel presente estudio al obtener los análisis de las encuestas efectuadas y realizar un análisis estadístico que permitió al final establecer conclusiones y recomendaciones particulares sobre el problema de estudio analizado.

Técnicas de investigación

Entrevista

Dentro de las técnicas de la investigación que se utilizaron para el logro de los objetivos planteados se encuentra la entrevista que es considerada como una herramienta esencial en toda investigación y ella consiste en elaborar un cuestionario de preguntas a los fines de ser aplicadas a personas que poseen un conocimiento concreto sobre el problema de estudio (Sampieri, T, 2015). En la presente investigación la entrevista se efectuó a dos abogados especialistas en el área laboral.

La encuesta

La encuesta o conocida también como la entrevista cuantitativa consiste en una serie de preguntas que se efectúan a un conjunto de personas que se les denomina población con el fin de obtener el criterio general que poseen en relación a un tema determinado (Sampieri, T, 2015). En la presente investigación la encuesta se efectuó a tres abogados especialistas en el área laboral.

Criterios éticos de la investigación

La presente investigación partió del criterio del respeto a las opiniones y citas textuales de cada uno de los autores que respaldaron desde el punto de vista bibliográfico, la presente investigación por tal motivo se ha dejado de manera taxativa sus opiniones así como también las citas de la sentencia descritas en la presente y en el presente estudio investigativo. Ha sido importante mantener la honestidad en la investigación, por tal motivo por tal razón las opiniones o análisis de los autores citados se han dejado de manera incólume, así como también las citas de las sentencias a las cuales se ha hecho mención dentro del presente estudio. Las encuestas y entrevistas han sido planteadas tal cual fueron respondidas por los

entrevistados o encuestados de tal forma que en ningún momento se han alterado sus respuestas y opiniones.

Población y muestra

La población a la cual se aplicará la encuesta en la presente investigación se obtuvo de una consulta realizada al colegio de abogados de la provincia del oro que manifestó que en la ciudad de Machala ejercen 120 abogados laboristas en consecuencia al aplicar la fórmula para determinar la muestra dio como resultado encuestar a 92 abogados.

$$N = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + Pq}$$

tamaño de la población a estudiar	N	120
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	=	91,6	

Criterios utilizados para las preguntas de las encuestas

Tabla 1
Construcción del instrumento de recolección de datos aplicado en las encuestas

Variable independiente de la hipótesis	Dimensiones	Preguntas
Con la ampliación del tiempo de contestación en el procedimiento de visto bueno	Tiempo muy corto Imposibilidad de la defensa correcta Vulneración debido proceso	<p>¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?</p> <p>¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?</p> <p>¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?</p> <p>¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador?</p>

		<p>¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso?</p> <p>¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?</p>
Variable dependiente de la hipótesis	Características	Preguntas
Se garantizaría el derecho a la defensa y al debido proceso del trabajador.	<p>Tutela del derecho a la defensa</p> <p>Protección del debido proceso</p>	<p>¿De acuerdo a su criterio es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento?</p> <p>¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador?</p> <p>¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es muy corto?</p> <p>¿De acuerdo a su criterio se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el</p>

		<p>trabajador es el accionado?</p> <p>¿De acuerdo a su experiencia consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?</p>
--	--	---

Elaborado por: Calero (2022)

Encuestas

¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?

Tabla 2

¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	87%
No	12	13%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

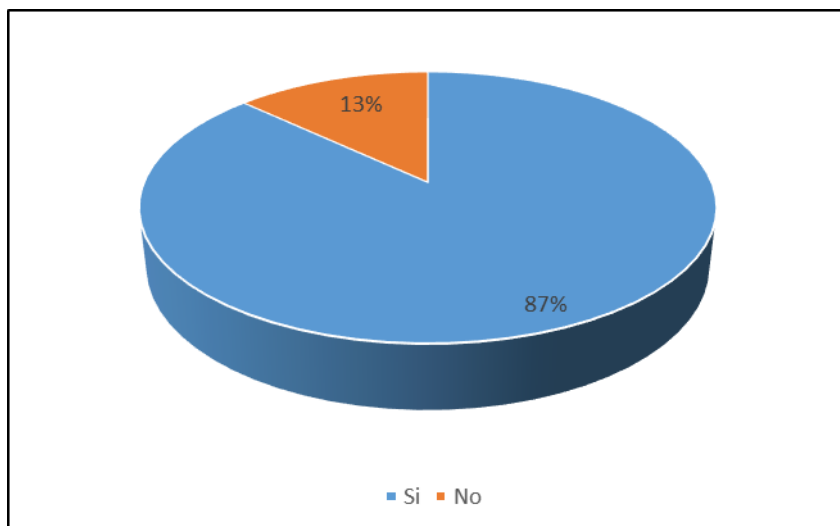


Figura 1 *¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?*

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una amplia mayoría representada por el 87% fue del criterio que si considera que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina, tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo mientras que una minoría poco representativa del 13% se inclinó por la opción del no.

¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?

Tabla 3
¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	92%
No	7	8%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

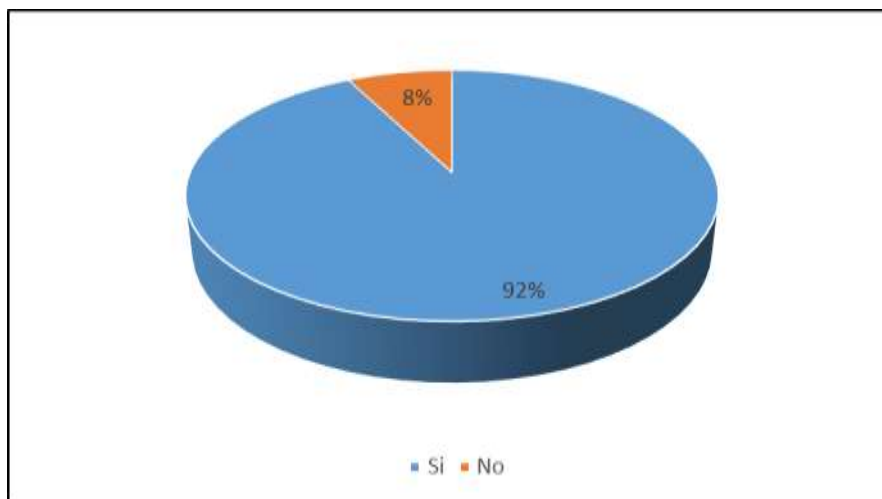


Figura 2 ¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?
 Fuente: Encuesta aplicada
 Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una amplia mayoría representada por el 92% fue del criterio que si considera se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal mientras que una minoría poco representativa del 8% se inclinó por la opción del no.

¿Conoce usted el contenido íntegro y las implicaciones del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219?

Tabla 4
 ¿Conoce usted el contenido íntegro y las implicaciones del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	78	85%
No	14	15%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
 Elaborado por: Calero 2022

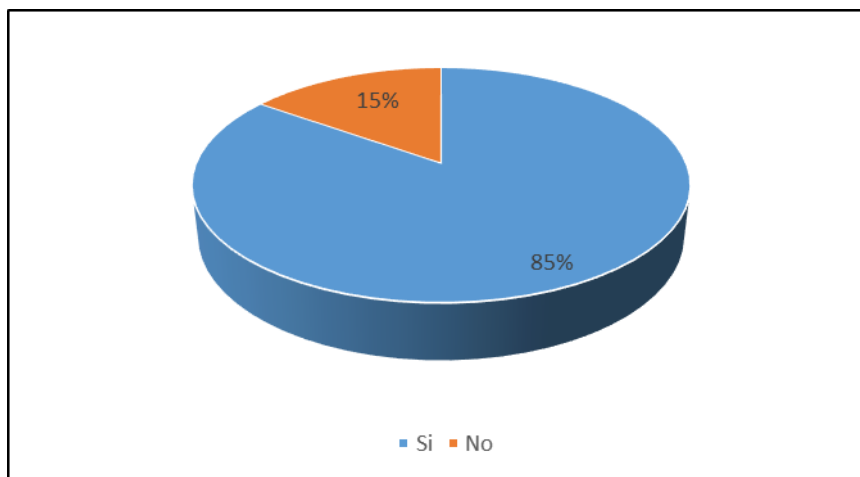


Figura 3 *¿Conoce usted el contenido íntegro y las implicaciones del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219?*
Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una amplia mayoría representada por el 85% fue del criterio que si conoce el contenido íntegro y las implicaciones del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 mientras que una minoría poco representativa del 15% se inclinó por la opción del no.

¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador?

Tabla 5
¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	30%
No	64	70%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

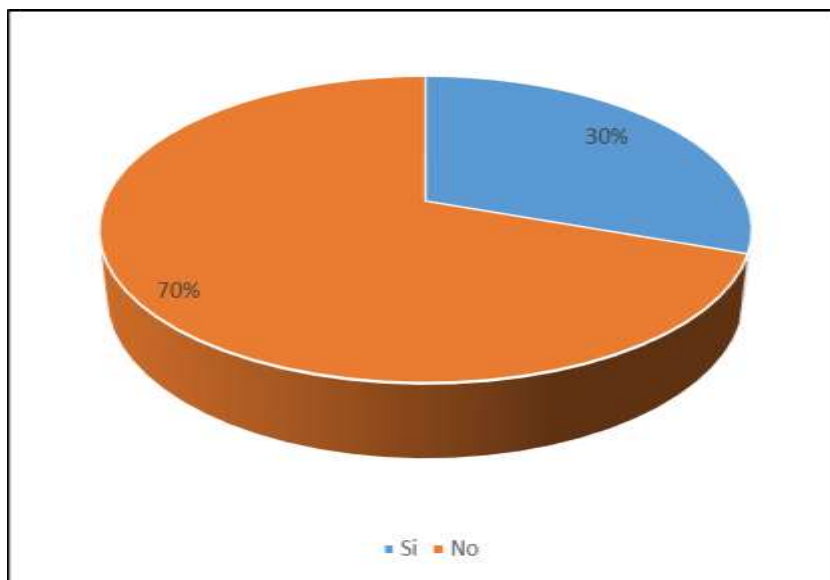


Figura 4 ¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador?
 Fuente: Encuesta aplicada
 Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una mayoría representada por el 70% fue del criterio que no considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador mientras que una minoría representada por el 30% se inclinó por la opción del sí.

¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso?

Tabla 6
 ¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	67	73%
No	25	27%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
 Elaborado por: Calero 2022

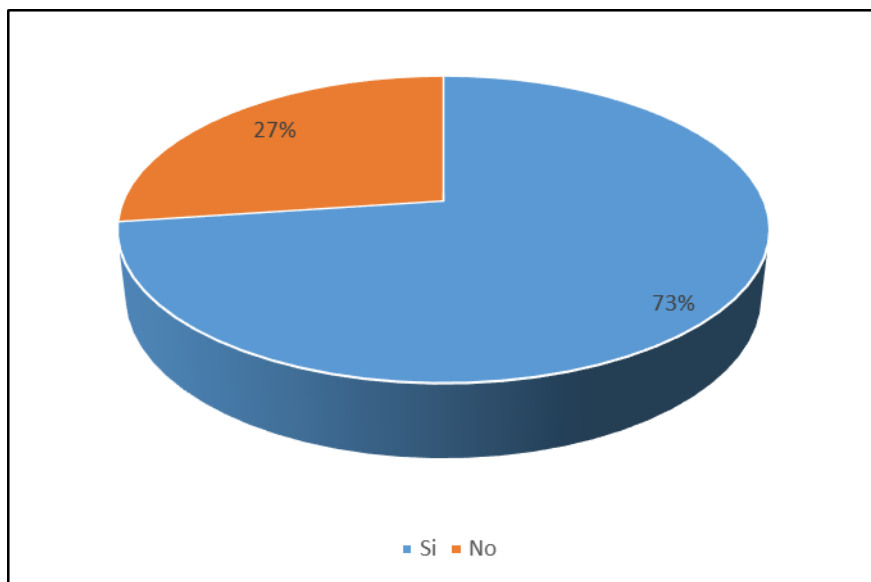


Figura 5 *¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso?*
 Fuente: Encuesta aplicada
 Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una mayoría representada por el 73% fue del criterio que si está de acuerdo con el hecho que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso mientras que una minoría representada por el 27% se inclinó por la opción del no.

¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?

Tabla 7
¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	76%
No	22	24%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
 Elaborado por: Calero 2022

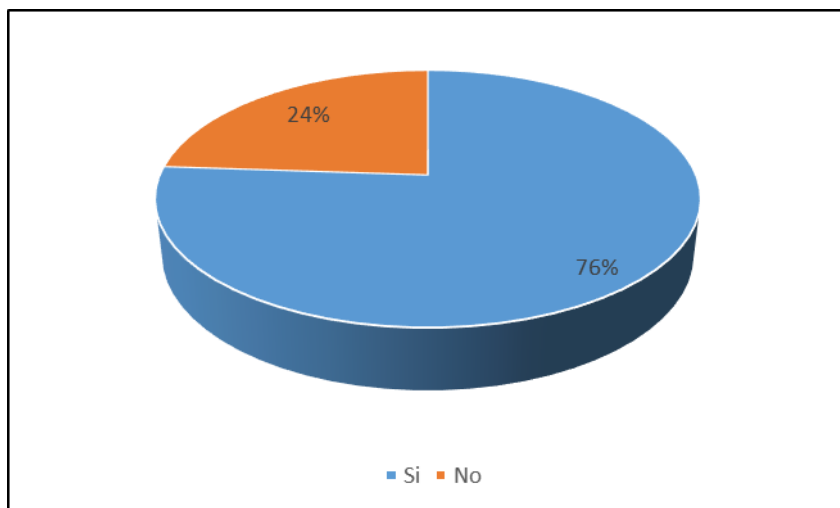


Figura 6 *¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?*

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una mayoría representada por el 76% fue del criterio que si está de acuerdo con el hecho que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador mientras que una minoría representada por el 24% se inclinó por la opción del no.

¿De acuerdo a su criterio es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento?

Tabla 8
¿De acuerdo a su criterio es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	81	88%
No	11	12%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

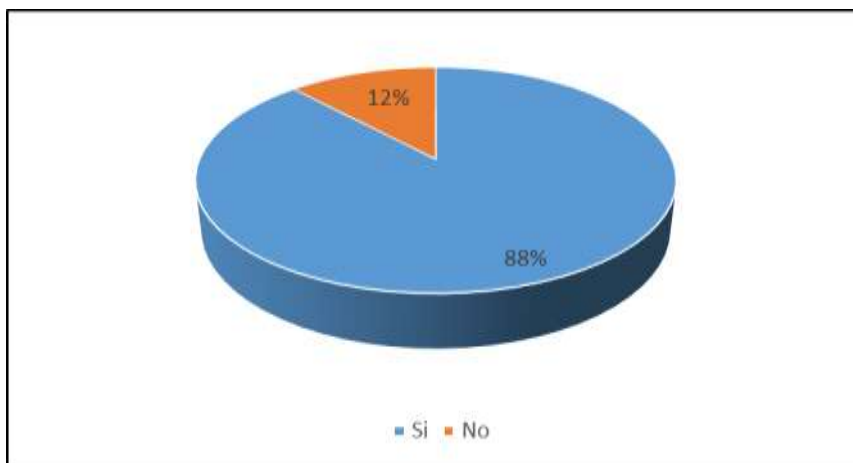


Figura 7 Es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento?

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una mayoría representada por el 88% fue del criterio que si está de acuerdo con el hecho que es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento mientras que una minoría representada por el 12% se inclinó por la opción del no.

¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador?

Tabla 9
¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° 219 es más beneficioso para el empleador? MDT-2021-

	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	92%
No	6	7%
TOTAL	92	99%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

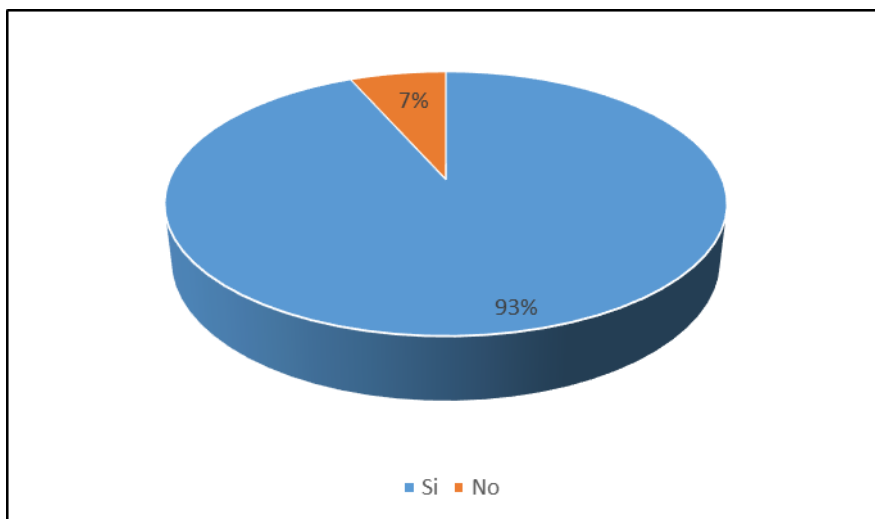


Figura 8 *¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador?*

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una mayoría representada por el 93% fue del criterio que si está de acuerdo con el hecho que el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador mientras que una minoría representada por el 7% se inclinó por la opción del no.

¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es muy corto?

Tabla 10
¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno es muy corto?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	83	90%
No	9	10%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada

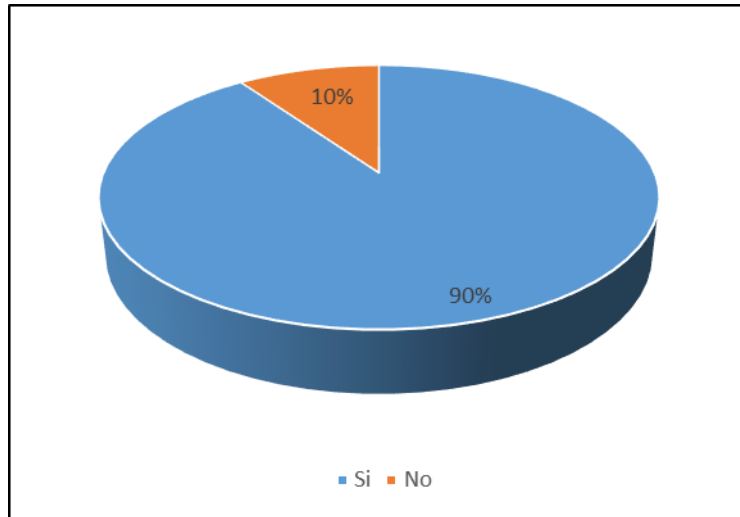


Figura 9 ¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno es muy corto?

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una mayoría representada por el 93% fue del criterio que si está de acuerdo con el hecho que el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador mientras que una minoría representada por el 7% se inclinó por la opción del no.

¿De acuerdo a su criterio se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Tabla 11

¿De acuerdo a su criterio se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	87	95%
No	5	5%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

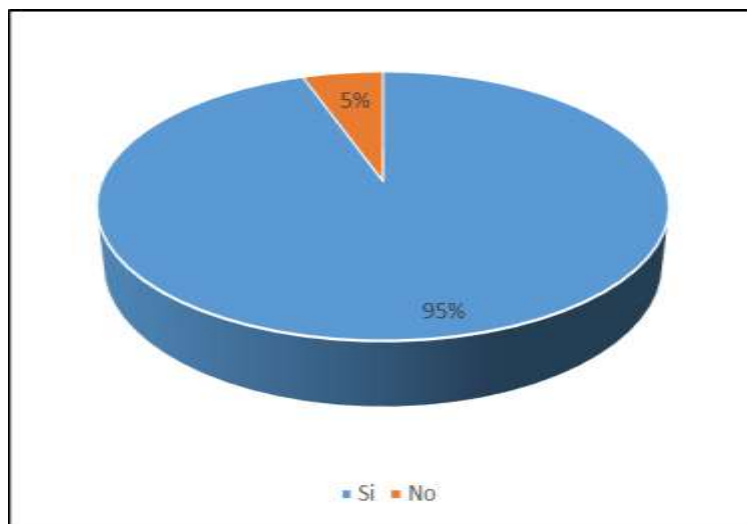


Figura 10 *¿Se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?*

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una amplia mayoría representada por el 95% fue del criterio que si está de acuerdo con el criterio que si se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado mientras que una minoría muy poco significativa representada por el 7% se inclinó por la opción del no.

¿De acuerdo a su experiencia consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?

Tabla 12

¿De acuerdo a su experiencia consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	86	93%
No	6	7%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

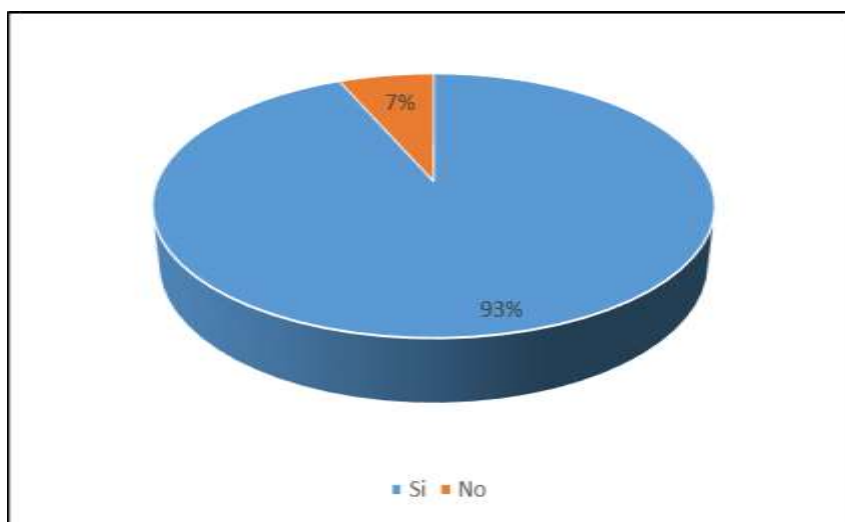


Figura 11 ¿Consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Calero 2022

Análisis: De las respuestas obtenidas en el presente ítem se evidencia que una amplia mayoría representada por el 93% fue del criterio que si consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado mientras que una minoría muy poco significativa representada por el 7% se inclinó por la opción del no.

Tabla 13
Construcción del instrumento de recolección de datos aplicado en las encuestas

Variable independiente de la hipótesis	Dimensiones	Preguntas
Con la ampliación del tiempo de contestación en	Tiempo muy corto Imposibilidad de la defensa	¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?

<p>el procedimiento de visto bueno</p>	<p>correcta Vulneración debido proceso</p>	<p>¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal? ¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal? ¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador? ¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso? ¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?</p>
<p>Variable dependiente de la hipótesis</p>	<p>Características</p>	<p>Preguntas</p>
<p>Se garantizaría el derecho a la defensa y al debido proceso del trabajador.</p>	<p>Tutela del derecho a la defensa Protección del debido proceso</p>	<p>¿De acuerdo a su criterio es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento? ¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador?</p>

		<p>¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es muy corto?</p> <p>¿De acuerdo a su criterio se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?</p> <p>¿De acuerdo a su experiencia consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?</p>
--	--	--

Elaborado por: Calero (2022)

Entrevistas

Entrevista N° 1

¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?

El visto bueno es una garantía procesal que tiene como fin evitar que la desvinculación laboral se haga de forma ilegal, sin respetar un debido proceso a la hora que exista una presunta causal que pueda traer como consecuencia el fin contractual. A grandes rasgos se puede señalar que es una institución que pretende se respeten los derechos de las partes de la relación laboral.

¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?

Si ya que si existe un desequilibrio se vulneran los derechos de las partes y en especial el del trabajador que es la parte más débil en la relación laboral.

¿Conoce usted el contenido íntegro y las implicaciones del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219?

Si lo he revisado de forma íntegra y a mi criterio fue algo apresurada su redacción no entiendo la forma como se ha establecido el procedimiento cuando se le da un tiempo tan corto al trabajador para dar contestación al procedimiento, sobre todo cuando este último desconoce este procedimiento, no sabe a aquellas instituciones acudir y dos días es un tiempo que no permite ejercer el derecho a la defensa de una manera adecuada.

¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador?

En principio fue diseñado para ese fin, pero el procedimiento para el trabajador lo veo muy apresurado sobre todo en el arte de la contestación del trabajador, ya que si es el caso del

empleador el tiene todos los recursos en la empresa, mientras que el trabajador desde el punto de vista probatorio le cuesta más ya que toda la documentación está en manos del empleador.

¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso?

Si lo vulnera ya que impide que el trabajador cuente con el tiempo para ejercer su defensa de una manera adecuada.

¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?

Si como lo mencione en la respuesta anterior la constitución expresa de manera categoría que se debe contar con el tiempo necesario para preparar su defensa y el tiempo de dos días es extremadamente cortao para el trabajador, en consecuencia, se limita su derecho ala defensa de manera directa.

¿De acuerdo a su criterio es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento?

Si porque te soy sincero es como si se hubiese redactado con el fin de perjudicar al trabajador, en mi experiencia que es bastante te puedo señalar que dos días salvo el caso que fueses citado un jueves o un viernes que contarías con el fin de semana, es un tiempo bastante corto para poder armar una defensa, a mi criterio este lapso debería ampliarse.

¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador?

Claro que lo es y vamos la práctica, el empleador tiene en sus manos el material probatorio, tiene en sus manos las nóminas de pagos, el control de asistencia, inclusive puede presionar a otros trabajadores para atestiguar en contra del que incoo en visto bueno en su contra, ahora veamos la otra cara de la moneda el trabajador no cuenta con ello.

¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es muy corto?

Si totalmente no permite el ejercicio de su defensa de una manera correcta

¿De acuerdo a su criterio se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Si es la única manera de que se tutele el derecho ala defensa del trabajador

¿De acuerdo a su experiencia consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?

Si cuatro días estaría bien o máximo 5 días ya de esa manera el trabajador puede ejercer su defensa de una manera menos atropellada, recuerda también que al momento que llega ese procedimiento a manos del trabajador en la mayoría de los casos es de forma inesperada.

Entrevista N° 2

¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?

El visto bueno es una institución que tiene como fin lograr una desvinculación de la relación laboral en virtud de lo establecido en la ley con el fin de evitar despidos abusivos y discriminatorios que vulneren principalmente el derecho del trabajador.

¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?

Totalmente a los efectos que exista un proceso justo que tutele los derechos de las partes.

¿Conoce usted el contenido íntegro y las implicaciones del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219?

Si lo conozco a profundidad y ha sido bastante polémico porque en mi opinión yo pensaba que iba a estar mas hacia el lado del trabajador, y te explico uno de los puntos mas debatidos es el tiempo tan corto que se le da al trabajador.

¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador?

A mi criterio si vamos al fondo del asunto principal que es el derecho al trabajo y el procedimiento para la contestación del visto bueno, no tutela sus derechos por cuanto se le da un lapso de dos días que es muy corto para poder recabar la información necesaria y armar una defensa que le permita rebatir los alegatos del patrono.

¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso?

Si lo vulnera ya que no se le brindan las condiciones idóneas al trabajador para poder defenderse.

¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?

Si y de manera directa, ya que el tiempo para la contestación, así como el criterio de la citación única perjudican a la parte más débil que es el trabajador.

¿De acuerdo a su criterio es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento?

Si es más complejo para el trabajador, el tiene menos recursos económicos por ejemplo que el empleador, quien fácilmente puede llamar un abogado privado que lo represente, y tiene a su disposición todos los recaudos, papeles y documentos para hacer frente a ese procedimiento cosa que se le dificulta al trabajador que no tiene acceso a documentos que están en poder del empleador.

¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador?

Es mas beneficioso para el empleador por cuanto el tiene una mejor condición económica y un acceso a información que no posee el trabajador en consecuencia si se coloca un lapso de dos días para ambos y el empleador se encuentra en una mejor condición claro que va a ser más beneficioso para el empleador afrontar este procedimiento.

¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es muy corto?

Si porque el trabajador está en condiciones de desigualdad con el empleador, lo que trae como consecuencia que colocar un lapso de dos días vulnere de manera directa sus derechos.

¿De acuerdo a su criterio se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Si, en ello estoy de acuerdo porque permitiría que el trabajador puede ejercer el derecho a la defensa de una manera más completa y poder recabar información que le de sustento a sus alegatos.

¿De acuerdo a su experiencia consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?

Cuatro que técnicamente sería el doble me parece un numero bastante acertado, tomando en cuenta que si entran en medio un feriado o fin de semana o día no hábil el tiempo se alarga un poco para la contestación.

Entrevista N° 3

¿Considera usted que la institución del visto bueno de forma general como lo define la doctrina tutela los derechos de las partes en el contrato de trabajo?

Técnicamente esa fue una institución que en principio surge para la tutela de los derechos del trabajador y evitar de esta manera

¿A su criterio se requiere que el procedimiento de visto bueno mantenga un equilibrio procesal?

Todo proceso debe poseer un equilibrio procesal pero él debe derivar más de lo que contemple la ley de las condiciones específicas de las partes, por ejemplo, en el procedimiento de visto bueno ambas partes tienen dos días para contestarlo, pero el empleador se encuentra en condiciones ventajosas frente al empleado, en consecuencia, visto de esa forma no existe un equilibrio procesal.

¿Conoce usted el contenido íntegro y las implicaciones del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219?

Si lo he revisado desde su aprobación y lo he discutido con muchos colegas que conocen de la materia laboral y te puedo señalar que lo más controvertido es el criterio de la única citación, así como también el lapso de dos días con que cuenta el trabajador para dar contestación a este procedimiento.

¿Considera que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 tutela los derechos del trabajador?

El fue creado con ese fin, pero existen situaciones como la citación única y el poco tiempo que posee el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno.

¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso?

Si lo vulnera, ya que al efectuar un análisis del mismo se lesiona el derecho a contar con el tiempo necesario para hacer frente a este procedimiento

¿De acuerdo a su criterio el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el derecho a la defensa del trabajador?

Si de manera directa la Carta magna ecuatoriana tutela este derecho señalando que el derecho a la defensa esta formado por la garantía de contar con el tiempo y los medios adecuados para preparar su defensa.

¿De acuerdo a su criterio es más complejo en el procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 que el trabajador de contestación a dicho procedimiento?

En este aspecto el problema es el acceso al material probatorio que el empleador por ser el dueño de la empresa siempre lo tiene en su poder es mas complejo para el trabajador consignar voucher o constancias, así como también planillas de cumplimiento de horario o días faltantes.

¿De acuerdo a su criterio el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador?

Si como señale en la respuesta anterior, si analizas el lapso procesal es igual para ambas partes, pero la posición en la situación laboral siempre beneficia al empleador.

¿Considera usted que el tiempo con el que cuenta el trabajador para dar contestación al procedimiento de visto bueno contemplado en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es muy corto?

Si a mi criterio y al de la mayoría de abogados que tutelan los derechos de los trabajadores partimos que se debe ampliar este lapso de tiempo.

¿De acuerdo a su criterio se debería ampliar los días para contestar el procedimiento de visto bueno cuando el trabajador es el accionado?

Si totalmente a los fines de poder titular el derecho a la defensa y el debido proceso del trabajador.

¿De acuerdo a su experiencia consideraría positivo que el número de días para contestar el procedimiento de visto buenos se eleve a cuatro en las situaciones que el trabajador sea el accionado?

Si me parece acertado cuatro días ya sería el doble de lo que se tiene en la actualidad y permitiría poder ejercer de una mejor manera su derecho a la defensa.

Análisis de los resultados

Las entrevistas que se efectuaron dentro de la siguiente investigación demostraron que el procedimiento de visto bueno es una garantía procesal que se encuentran contemplada dentro del acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 que tiene como fin evitar que la desvinculación laboral se haga de forma ilegal, sin respetar un debido proceso a la hora que exista una presunta causal que pueda traer como consecuencia el fin contractual. A grandes rasgos se puede señalar que es una institución que pretende se respeten los derechos de las partes de la relación laboral.

De acuerdo al criterio de los entrevistados el procedimiento de visto bueno de la forma como se encuentra contemplado acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 fue diseñado con el fin de establecer la normativa para regular este procedimiento pero el mismo fue realizado de una manera muy apresurada sobre todo en la parte de la contestación del trabajador, ya que si es el caso del empleador él tiene todos los recursos en la empresa, mientras que el trabajador desde el punto de vista probatorio le cuesta más ya que toda la documentación está en manos del empleador.

Los resultados permitieron evidenciar que el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 vulnera el debido proceso en la garantía de la defensa ya que impide que el trabajador cuente con el tiempo para ejercer su defensa de una manera adecuada, la investigación así como también las entrevistas demostraron que se hace necesario que el trabajador cuente con un tiempo mayor a dos días para la contestación del procedimiento, tomando en consideración que gran parte del material probatorio para contestar ese procedimiento se encuentra en manos del empleador.

De acuerdo a lo manifestado por los entrevistado el procedimiento de visto bueno establecido en el acuerdo ministerial N° MDT-2021-219 es más beneficioso para el empleador y ello se observa en la parte práctica del procedimiento por cuanto el empleador tiene en sus

manos el material probatorio, tiene en sus manos las nóminas de pagos, el control de asistencia, inclusive puede presionar a otros trabajadores para atestiguar en contra del que incoo en visto bueno en su contra, ahora veamos la otra cara de la moneda el trabajador no cuenta con ello.

Por último la mayoría de los entrevistados fue unánime en el hecho que se hace necesario a los fines de tutelar los derechos del trabajador que se amplié el lapso de contestación del recurso de tal manera que permita al trabajador ejercer su derecho a la defensa, los entrevistados se manifestaron en líneas generales que el lapso debería ser ampliado a cuatro o cinco días ya que en ese tiempo el trabajador podría presentar de una mejor manera sus alegatos al contar con mayor disposición de tiempo en su demanda.

Capítulo III

Discusión

La presente investigación gira en relación a la vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno que se encuentra contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, en este sentido el debido proceso ha sido concebido por Cueva (2017) como todas aquellas normas que deben tutelar los derechos de las partes en un proceso que el mismo se va a llevar con respeto a sus derechos fundamentales. En todo proceso se debe partir de la buena fe de las partes intervinientes y el funcionario juzgador debe velar por el equilibrio procesal que permita obtener una decisión justa al final del proceso.

En ese mismo sentido Enmarce (2019) parte del mismo criterio que Cueva (2017) por cuanto es del criterio que el debido proceso está formado por un conjunto de parámetros jurídicos jurídicamente preestablecidos en los cuales se tiene como fin lograr un juicio justo, manifiesta como punto importante este autor que las normas no deben ser estáticas sino dinámicas, todo juez tiene la obligación de impulsar un proceso en el cual se tutelen esas garantías y las partes deben exigir las, esa es la manera como el debido proceso se materializa en la práctica, ya que siempre va a existir la tentación de alguna de las partes de hacer las cosas a su conveniencia.

Por otra parte, destaca el criterio de En este mismo sentido, Ovalle (2019) ha definido al debido proceso como todos aquellos derechos y garantías que tiene todo procesado en un juicio determinado, dentro de ellos destacan el derecho a la defensa y la posibilidad de contar con una actividad probatoria que permita demostrar sus alegatos. Ahora bien, en este punto destaca el criterio de la corte constitucional del Ecuador quien en la sentencia Sentencia No. 1084-14-EP/20 El derecho al debido proceso en la garantía de la defensa es un medio de

tutela dentro de un proceso judicial que consiste en la posibilidad de que las partes procesales dentro de una causa tengan acceso a exponer en forma oportuna todas las situaciones de hecho y de derecho que respaldan sus pretensiones materiales jurídicas ante las autoridades jurisdiccionales competentes.

Por otra parte, en relación al procedimiento de visto bueno es considerado por Ochoa (2018) como un procedimiento administrativo mediante el cual el inspector del trabajo, analiza la solicitud realizada por alguna de las partes del contrato laboral a los fines de dar culminación al mismo. Este procedimiento en sede laboral, es la materialización del debido proceso, del derecho a la defensa y a la tutela judicial, ya que permite a las partes un procedimiento en igualdad de condiciones. En contraste Moreno (2018) es del criterio que el procedimiento de visto bueno tiene como fin obtener una decisión del órgano administrativo que posee la competencia laboral, a los efectos de calificar la validez o no de la causal alegada por una de las partes para culminar la relación laboral. Este procedimiento cada una de las partes tiene la posibilidad de demostrar sus alegatos en una fase probatoria, y al final en base a lo alegado y probado en el expediente de la causa, el inspector dictará una decisión que permitirá o no la ruptura del nexo laboral.

Lo generado en la presente discusión permite señalar que el procedimiento de visto bueno de la forma como se encuentra contemplado en la legislación ecuatoriana es concebido como la vía idónea por medio de la cual las partes que mantienen un nexo laboral pueden poner fin al mismo de una forma legal cuando entre ellos no se pudo lograr de forma amistosa la ruptura del vínculo laboral. De acuerdo al criterio del legislador ecuatoriano, con este procedimiento se pretende tutelar el debido proceso a las partes que forman la relación laboral.

Capítulo IV

La propuesta

Al finalizar la parte teórica y metodológica de la presente investigación que tuvo como objetivo de la misma, analizar la vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, conjuntamente con los resultados obtenidos se evidencia que el tiempo para dar contestación al procedimiento de visto bueno es muy corto, por lo cual se requiere a los efectos de tutelar el derecho esencialmente del trabajador que pueda contar con un tiempo que le permita el ejercicio de su derecho a la defensa de manera efectiva.

Exposición de motivos

El derecho al trabajo es una rama del derecho que tiene como fin regular las relaciones que existen entre el trabajador y el empleador, a los efectos que exista un equilibrio de estos derechos principalmente los del trabajador, ya que en la relación laboral el empleador por ser el dueño de la empresa lleva siempre ventajas sobre el trabajador. En este sentido la mayoría de las normas que hacen referencia al derecho al trabajo dentro de las cuales se contemplan convenios internacionales, así como las normas internas de cada país siempre se inclinan hacia la protección del trabajador a los fines de lograr una igualdad en el desarrollo de las actividades laborales.

Las normas de procedimiento laboral deben tomar en consideración a los efectos de establecer sus procedimientos la ubicación del trabajador en el proceso, partiendo del criterio que él es el débil jurídico, ya que no cuenta con los mismos recursos económicos del empleador y que depende económicamente de este. En este aspecto tomando en cuenta que las partes en la relación laboral no son iguales, se deben establecer procesos que hagan que exista una igualdad procesal que impida la vulneración de los derechos del trabajador.

Al analizar el procedimiento de visto bueno de la forma como se encuentra contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, se evidencia que el tiempo de contestación es de días un tiempo que luce bastante corto cuando el trabajador es el accionado, y esto se justifica principalmente por el hecho que la gran cantidad de documentos, planillas de asistencias, comprobantes de faltas del trabajador, así como los procesos evaluativos se encuentran en poder del empleador que es precisamente la parte que intenta desvincular al trabajador de su puesto de trabajo

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior se puede demostrar que el tiempo de dos días es muy corto ya que el trabajador debe preparar una defensa en ese día, debe buscar el patrocinio de un abogado o acudir al Ministerio del Trabajo y solicitar el patrocinio público de un abogado de esa dependencia cuando no se cuenta con los recursos económicos, y ese tiempo es muy breve, por lo cual se impide que el trabajador pueda ejercer de manera efectiva su derecho a la defensa, por tal motivo va a existir la vulneración del debido proceso.

En el caso de los dos días cuando el empleador es el accionado el se encuentra en una situación procesal distinta, ya que tiene en su poder toda la documentación necesaria, por tal motivo a el se le facilita más dar contestación a este procedimiento, así como también en la mayoría de los casos tiene la solvencia económica para costear los honorarios de un profesional del derecho, en oportunidades inclusive dependiendo de la naturaleza y el tema de la empresa posee un asesor o consultor jurídico que se encargaría de la tramitación de este procedimiento.

Ahora bien visto el desequilibrio procesal que conduce el procedimiento de visto bueno en relación al ejercicio al derecho a la defensa por parte del trabajador se hace necesario que el tiempo que establece el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 a los efectos de dar contestación a dicho procedimiento sea ampliado, y permitir a las partes, esencialmente al trabajador contar con el tiempo necesario para preparar su defensa, ya que de continuar con el

lapso de dos días se estaría ante un instrumento legal que lejos de tutelar los derechos del trabajador los estaría vulnerando, trayendo consigo consecuencias negativas para los trabajadores.

Justificación

El establecer una propuesta que pretenda ampliar el lapso de contestación en el procedimiento de visto bueno que se encuentra contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, se justifica ya que en la actualidad se evidencia lo incomodo que resulta para un trabajador que desconoce los procedimientos laborales, que no cuenta de manera directa con un abogado patrocinante, que no tiene acceso directo a su expediente en la empresa ya que se encuentra en la oficina de recursos humanos que depende directamente del empleador , contestar en solo dos días cuando por lo general el primer día se le va meditando o buscando quien pueda ayudarlo, ya que se encuentra en l a angustia de perder su trabajo, en consecuencia se requiere que el mismo sea ampliado a un lapso de tiempo que le permita de una manera más cómoda dar contestación a dicho procedimiento.

Los resultados de la investigación señalaron tanto en las encuestas como en las entrevistas que se debería conceder el doble de tiempo, es decir elevar de dos a cuatro días a los efectos que el trabajador pueda efectuar el ejercicio del derecho a la defensa, de esta manera daría mayor tiempo para que el trabajador pudiere ubicar el patrocinio público o privado de un abogado así como también analizar el contenido del escrito de solicitud de visto bueno y hacer frente a cada uno de los alegatos del accionante.

Uno de los elementos esenciales en los cuales descansa la Constitución de la República de Ecuador es el respeto al debido proceso, a que las partes que se encuentran en cualquier procedimiento bien desde el punto de vista judicial o administrativo cuenten con las garantías mínimas a los efectos de tener al final del mismo una decisión justa y que haya permitido de

manera equilibrada el ejercicio de sus derechos. En este mismo sentido la constitución de la Republica de Ecuador contempla un conjunto de derechos y garantías en pro del trabajador como la irrenunciabilidad de sus derechos, la igualdad salarial, la protección a la estabilidad laboral con el fin entre otros, a los fines de proteger sus derechos.

Objetivos General

Ampliar el lapso de tiempo contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, a los efectos de dar contestación al procedimiento de visto bueno

Específicos

- Modificar el artículo 10 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 a los efectos de ampliar el termino de contestación al procedimiento de visto bueno.
- Garantizar el ejercicio del derecho a la defensa del trabajador en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219
- Tutelar el debido proceso al trabajador en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219.

Alcance y Beneficios

La presente propuesta posee un alcance general ya que va destinada tanto al trabajador como al empleador que necesite dar contestación a l procedimiento de visto bueno, ya que la reforma del artículo no solo beneficia al trabajador sino también al empleador. Ahora bien, la propuesta va destinada esencial mente para aumentar el tiempo de contestación por cuanto al trabajador le cuesta más el ejercicio del derecho a la defensa en un lapso de dos días como se encuentra contemplado en el actual Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219.

Desarrollo

Considerando:

Que el derecho a la defensa es inherente a toda persona y que debe ser tutelado en todo procedimiento a los fines que las partes en un proceso pueda defender sus alegatos de una manera efectiva y en igualdad de condiciones a los efectos de que exista una decisión justa.

Que el trabajador desde el punto de vista procesal el trabajador tiene menos acceso a documentación vinculada a su relación laboral, ya que ella reposa en la empresa por lo cual la preparación de su defensa se hace más compleja.

Que el tiempo para preparar y ejercer el derecho a la defensa debe permitir que se ejerza este derecho de una manera efectiva y el tiempo de dos días para la contestación del procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 limita este derecho esencialmente para el trabajador.

Que el artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador hace referencia al hecho que el sistema procesal constituirá un medio esencial para que se pueda materializar la justicia de una manera efectiva

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

En ejercicio de las facultades y atribuciones conferidas en el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador y en el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva

EL MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDA

**LA REFORMA DEL ARTÍCULO 10 DE LA NORMA TÉCNICA QUE REGULA EL
PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO EL CUAL QUEDARÁ DE LA SIGUIENTE**

MANERA:

Art. 10 : De la contestación. - Una vez efectuada la notificación de la solicitud de visto bueno, el accionado deberá efectuar su contestación en un lapso de cuatro días a partir de su notificación. 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.

Conclusiones

Luego de concluir la presente investigación que tuvo como objetivo general analizar la vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, se han llegado a las siguientes conclusiones:

- El procedimiento de visto bueno tiene como fin el logro de la ruptura del vínculo laboral cuando existen causales que demuestran su pertinencia, por tal motivo la vía legal para colocar fin a una relación laboral en la cual de forma voluntaria o amistosa no se ha llegado a un acuerdo para su finalización es el procedimiento de visto bueno, ya que mediante él se acude al ministerio del trabajo y se efectúa un trámite administrativo en el cual se le garantiza el debido procedo a las partes con el fin de obtener una decisión que ponga fin o no a la relación laboral por las causales alegadas por las partes. El visto bueno tiene como fin evitar que principalmente se desvincule al trabajador sin justa causa, partiendo del criterio que él es el débil jurídico en la relación laboral.
- La investigación pudo demostrar que en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, existe una vulneración de manera directa del debido proceso en la garantía de la defensa por cuanto el tiempo que se contempla para la contestación del procedimiento es de dos días, al analizar la parte practica se evidencia que el trabajador le es muy complejo ejercer su derecho ala defesa en un tiempo tan corto tomando en consideración que el a diferencia del empleador no tiene el expediente de trabajo en su poder.
- La investigación al demostrar lo corto que es el tiempo con el cual cuenta el trabajador para el ejercicio del derecho a la defensa evidencia que se hace necesaria la modificación al artículo 10 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 a los efectos de otorgar un plazo más

amplio al trabajador y que de esta manera no vea vulnerado su derecho a la defensa y pueda ejercerlo de una manera más efectiva.

Recomendaciones

Luego de concluir la presente investigación que tuvo como objetivo general analizar la vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, se han llegado a las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a las universidades que dictan la carrera de Derecho hacer un énfasis especial en el procedimiento de visto bueno ya que es la vía ideal para evitar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral
- Se recomienda a los trabajadores poseer un respaldo físico de su expediente de trabajo a los fines de tener a su disposición información vinculada a su condición de trabajo dentro de la empresa a los fines que si en algún momento se presenta un procedimiento de visto bueno poseer la información vinculada a su actividad laboral a su disposición
- Se recomienda al Ministerio del Trabajo la modificación al artículo 10 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 a los efectos de otorgar un plazo más amplio al trabajador para la contestación del procedimiento de visto bueno y que de esta manera no vea vulnerado su derecho a la defensa y pueda ejercerlo de una manera más efectiva.

Bibliografía

- Alcala, N. (2018). *El derecho de igualdad ante la ley, la no discriminación y acciones positivas en la Constitución de la República de Ecuador*. Quito: Leyes.
- Aleman, F. (2018). *Curso del derecho al trabajo*. Madrid: Marcialn Pons.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Balestrini. (2016). *Metodología de la Investigación*. Colombia.
- Baquero de la Calle, J. (2018). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Quito: CEP.
- Carrasquilla, J. (2018). *Derecho penal Parte General*. Bogotá: Ediciones Jurídicas.
- Castillo, J. (2018). *La presunción de inocencia como regla probatoria*. Quito: Ideas.
- Cueva, L. (2017). *El debido proceso*. Quito, Ecuador: Ediciones Cueva Carrión.
- Enmarce, C. (2019). El debido proceso y los derechos humanos. *Revista peruana de derecho constitucional*, 490.
- Escudero, C. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.
- Figuroa, E. (2017). *Derecho laboral*. Lima: Piramide.
- González, O. (2017). *Derecho Constitucional General*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Lluch, X. (2018). *Derecho Probatorio*. Madrid: Tirant.
- Lopez, D. (2019). *Derecho constitucional comparado*. Madrid: Tirant lo Blanch.
- Monesterolo, G. (2019). *Derecho laboral individual: herramientas didácticas*. Quito: CEP.
- Moreno, X. (2018). *Análisis crítico de las instituciones*. Quito: CEN.

- Moya, R. (2018). *El derecho laboral ecuatoriano*. Quito: CreateSpace Independent Publishing.
- Ochoa , G. (2018). *Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Andrade.
- Ovalle, J. (2019). *Derecho Procesal Civil*. Quito: Oxford.
- Oyarte, R. (2017). *Debido Proceso*. Quito: Cueva Carrión.
- Palomeque, M. (2017). *Derecho al trabajo*. Salamanca: Editorial universitaria.
- Pérez, J. (2017). *Curso de Derecho Constitucional*. Madrid: Marcial Pons.
- Reyes, L. (2017). *Derecho Laboral*. Mexico: Tercer Milenio.
- Sampieri, T. (28 de Mayo de 2015). *Enfoque cuantitativo* . Obtenido de Enfoque cuantitativo: <https://humanidades2osneideracevedo.wordpress.com/2015/05/28/enfoque-cuantitativo/>
- Sanabria, H. (2019). *Derecho Procesal Civil*. Bogotá: Externado.
- Sentencia N.º 002-14-SEP-CC, 0121-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 9 de 01 de 2014).
- Sentencia No. 1084-14-EP/20, 1084-14-EP (Corte Constitucional del Ecuador 26 de 08 de 2020).
- Sentencia No. 1158-17-EP/21, Caso No. 1158-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador 20 de 10 de 2021).
- Villalón, J. C. (2018). *La Metodología de la Investigación*. España: La ley. doi:file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaMetodologiaDeLaInvestigacionEnElDerechoDelTrabaj-5446475.pdf
- Zamora , T. (2018). *Derecho Constitucional Español*. Madrid: Universidad Complutense.

VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR	
Nombre: JOHN ENRIQUE PALADINES ULLOA	
Cédula N°: 0703661264	
Profesión: ABOGADO	
Dirección: TARQUI E/ BOLÍVAR y PICHINCHA	

ESCALA DE VALORACION ASPECTOS	MUY ADECUADA 5	ADECUADA 4	MEDIANAMENTE ADECUADA 3		POCO ADECUADA 2	NADA ADECUADA 1
Introducción	X					
Objetivos	X					
Pertenecía	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					

Comentario:

El trabajo expuesto, se ha investigado en la línea de las violaciones al debido proceso que se dan frecuentemente con el trámite de visto bueno en las inspectorías del trabajo, ahondando en el problema la publicación de un acuerdo ministerial que agrava aún más la situación jurídica de los sujetos en relación jurídica procesal; por lo que es aplaudible la orientación en buscar soluciones a un procedimiento que viene distorsionado por el propio estamento gubernamental y que contraviene el mismo a la Constitución y la Ley.

Fecha: 20 de junio de 2023



Firma _____
C.C: 0703661264

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Danilo Gabriel Calero Mora, con C.C: 070478793-6 autor del trabajo de titulación: **La vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219**, 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 junio de 2023

f.



Danilo Gabriel Calero Mora

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La vulneración del debido proceso en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial No MDT-2021-219		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Danilo Gabriel Calero Mora		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dr. Juan Carlos Vivar Alvarez PhD.		
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:	20/06/2023	No. DE PÁGINAS:	70
ÁREAS TEMÁTICAS:	La vulneración del debido proceso en materia de Visto Bueno		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Visto bueno, derecho a la defensa, debido proceso, trabajador, empleador.		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>El objetivo general, de la presente investigación estuvo formado por el análisis de la vulneración del debido proceso, en el procedimiento de visto bueno contemplado en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219, para ello se describieron los elementos teóricos del debido proceso y del procedimiento de visto bueno, se pudo demostrar la vulneración al derecho a la defensa y al debido proceso en el procedimiento de visto bueno establecido en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 y a los efectos de lograr la solución de este problema se propuso una modificación de dicho acuerdo, con el fin de ampliar el lapso para la contestación del procedimiento de visto bueno. En relación a la metodología aplicada, se eligió el enfoque mixto a los fines de poder contemplar una mayor profundidad en el desarrollo de la misma, se aplicó por una parte el enfoque cualitativo cuando se realizaron los análisis doctrinales, legales, jurisprudenciales y los emanados de las entrevistas realizadas en profundidad. En segundo lugar, fue aplicado, el enfoque cuantitativo cuando se efectuaron las encuestas y en base a ellas análisis estadísticos. A los efectos de resolver el problema se propuso al Ministerio del Trabajo la modificación al artículo 10 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2021-219 con el fin de otorgar un plazo más amplio al trabajador para la contestación del procedimiento de visto bueno, y de esta manera evitar la vulneración de su defensa.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/> NO

CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0994806709	E-mail: danilocalero@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Andrés Obando Ochoa	
	Teléfono: +593-992854967	
	E-mail: ing.obandoo@hotmail.com	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA	
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	