



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XI Número: 1. Artículo no.:109 Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2023

TÍTULO: El ejercicio del derecho de defensa en el proceso de contestación al trámite de aprobación.

AUTORES:

1. Máster. José Luis Maldonado Cando.
2. Ab. Johanna Rocío Cabrera Granda.
3. Máster. Germán Fabricio Acurio Hidalgo.
4. Máster. Julián Rodolfo Santillán Andrade.

RESUMEN: La presente investigación se enfocó exclusivamente en el procedimiento administrativo de trámite de visto bueno, establecido en el Código de Trabajo. Este procedimiento estipula que se debe contestar en un plazo de dos días, lo cual implica que la parte demandada debe buscar un abogado en ese lapso de tiempo, recopilar pruebas, preparar una estrategia de defensa y llevar a cabo todos los procesos relacionados. La investigación se desarrolló bajo un enfoque que combina métodos cualitativos y cuantitativos de investigación, utilizando tanto enfoques teóricos como empíricos del conocimiento, y se apoyó en técnicas de investigación como entrevistas, encuestas y revisión bibliográfica. Se concluyó que esta limitación de tiempo afecta negativamente el ejercicio del derecho a la defensa.

PALABRAS CLAVES: trámite de visto bueno, código de trabajo, plazo, estrategias de defensa, procesos.

TITLE: The exercise of the right of defense in the process of replying to the approval process.

AUTHORS:

1. Master. José Luis Maldonado Cando.
2. Atty. Johanna Rocío Cabrera Granda.
3. Master. German Fabricio Acurio Hidalgo.
4. Master. Julián Rodolfo Santillán Andrade.

ABSTRACT: The present research focused exclusively on the administrative procedure of approval, established in the Labor Code. This procedure stipulates that an answer must be given within two days, which implies that the defendant must find a lawyer within that period, gather evidence, prepare a defense strategy and carry out all related processes. The research was developed under an approach that combines qualitative and quantitative research methods, using both theoretical and empirical approaches to knowledge, and relied on research techniques such as interviews, surveys, and literature review. It was concluded that this time limitation negatively affects the exercise of the right to defense.

KEY WORDS: approval process, labor code, time limit, defense strategies, processes.

INTRODUCCIÓN.

El derecho al debido proceso busca preservar o tutelar a la persona inculpada dentro de una acción, para defenderse y evitar que los operadores de justicia se extralimiten en la aplicación del derecho; consecuentemente, el debido proceso se debe respetar en todas las fases de un procedimiento donde se vinculen o determinen derechos y obligaciones.

Los tratados internacionales, al reconocer el derecho a la defensa y sus garantías básicas, ha impulsado al reconocimiento y aplicación estricta de dichas garantías en la administración de justicia con la finalidad de fortalecer y fomentar, en todo proceso judicial o administrativo, el respeto a los derechos de las personas, ya sea la parte accionada o la accionante; tal es así, que este derecho es uno de los que componen el derecho al debido proceso, ya que este está encaminado a que una persona accionada

pueda acudir ante un conocedor de derecho, para recibir de él el conocimiento técnico y la práctica de la defensa en alguna diligencia; es decir, ser representado y analizar en cuanto a derecho, los hechos que la acción pretende obtener, y consecuentemente, preparar una defensa legal desde la obtención de pruebas que validen todo lo que se alegue dentro de un proceso.

El debido proceso abarca el respeto al derecho de la defensa, el cual consiste, entre varias garantías, en contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa, mismo que va enmarcado al acceso a la justicia, debido a que sin un tiempo prudente para la obtención de prueba y preparación de la defensa, no se podría llegar a obtener una buena defensa legal; de esta forma, se concluye que en caso de no cumplirse con todas las garantías establecidas en la Constitución, se dejaría en estado de indefensión a la persona que esté inmiscuida en un procedimiento, ya sea este administrativo o judicial.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos lo define como el derecho que tiene toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un tiempo prudente por un administrador de justicia, ya sea este juez o tribunal que goza de competencia, independencia e imparcialidad establecido previamente por la ley, así como la sustanciación del procedimiento en la que se desarrolla la acusación y en la que se determinan derechos de carácter civil, laboral, fiscal u otro cualquiera (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 1997, pág. 21); es así, que sin importar la acción en la que se vea inmiscuido el reconocimiento y ejercicio de derechos o el cumplimiento de obligaciones, debe respetarse el derecho al debido proceso.

La Convención Americana de Derechos Humanos garantiza el debido proceso desde varios artículos que tienen por objeto asegurar la existencia de una igualdad de condiciones en la defensa, prueba y demás pasos procesales, ya sea entre dos personas o entre un individuo con el Estado o cualquier procedimiento donde se determinen derechos y obligaciones, indistintamente de la naturaleza del proceso, tal es así que la Convención Americana de Derechos Humanos (Comisión Interamericana de

Derechos Humanos, 1969) establece que toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías en los procedimientos en los que se determinen obligaciones de orden laboral y toda persona inculpada tiene derecho durante el proceso a las garantías mínimas en las cuales se reconoce el de que se le conceda tiempo y los medios adecuados para la preparación de su defensa (Art. 8, núm. 2, lit. c).

La interpretación del artículo debe estar enfocado, no solo al texto literal, sino también en el espíritu del mismo. Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1987), el debido proceso abarca las “condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa” (párr. 27); lo que abarca la adecuada defensa es la búsqueda de un abogado, la obtención de pruebas, la preparación de la estrategia, y consecuentemente, actuar dentro del trámite; así también lo que la Corte buscaba con esta aclaración es que no se limite a la garantía con solo añadirla en la norma, sino que se cumpla en todos los trámites en los que se encuentren vinculados derechos.

En el caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, se perfeccionó el alcance relativo del derecho al debido proceso en el área administrativa, debido a que tuvo lugar a el despido de los trabajadores; es así, que en sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2001) se destacó el alcance del artículo 8, estableciendo así que la aplicación del derecho al debido proceso, se debe respetar, tanto en los procedimientos judiciales como administrativos, debido a que la Corte textualmente afirma que: “cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo, sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021, págs. 92, párr. 124).

La aplicación de las garantías del derecho al debido proceso se encuentra consagrada en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), especificando que: “en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones” (art. 76) se deben respetar y cumplir dichas garantías, entonces es necesario resaltar que en cualquier proceso independientemente en que sea judicial o no, se deben respetar las garantías básicas del debido proceso, tal es el caso de los

actos administrativos donde también se ventilan o se discuten derechos y obligaciones; específicamente en la acción de visto bueno que es el objeto de estudio en el presente trabajo de investigación, debido a que en este trámite se tiene como objetivo si se continua o no con la relación de trabajo, entendiéndose entonces que el derecho sobre el que gira este procedimiento es trascendental tanto para la parte trabajadora como para la empleadora.

Es necesario hacer énfasis en la interrelación de forma específica entre el derecho a la defensa y el derecho al debido proceso, pues ambos tienen garantías, que en el caso de que se incumpla una sola de ellas, se deja en estado de indefensión. La Corte Nacional de Justicia analiza que al ser varios elementos que conjugan el derecho al debido proceso, se convierte en carácter abstracto; es decir, que si llegare a afectarse alguna de las garantías del derecho a la defensa o del debido proceso, pierde su naturaleza y consecuentemente, éste último se vería vulnerado (Corte Nacional de Justicia, 2012).

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966), dentro de las garantías del debido proceso reconoce en igualdad “disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección” (art. 14, núm. 1, lit. b); el Pacto reconoce una garantía más dentro del derecho a la defensa, que es contar con un defensor técnico de su confianza, previo a la elección y consulta con demás abogados; la Convención Americana de Derechos Humanos reconoce la misma garantía (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1969) “concesión al inculcado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa” (art. 8, núm. 2, lit. c); entendiéndose entonces, que el derecho a la defensa y el debido proceso son derechos reconocidos internacionalmente, y consecuentemente, los Estados deben velar por el cumplimiento a la misma, a través de la Constitución y demás normas, pues el espíritu del Tratado es que no se deje en indefensión a las personas dentro de cualquier proceso en el que se ventilen los derechos.

La garantía de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa es también conocido como el derecho de preparar la defensa, lo cual permite abarcar lo que verdaderamente es importante, debido a que se enfoca a la preparación de la estrategia y obtención de prueba para la defensa. Para preparar la defensa legal se lleva una línea de trabajo por parte del abogado, que bajo los estándares de defensa técnica generales según lo detallado por Gudín Rodríguez-Magariños (2009), incluye los siguientes pasos a seguir: tener una entrevista con el accionado, a partir de esa entrevista formalizar una serie de ideas claves sobre las que se va a estructurar y desarrollar la defensa, posteriormente trabajar en una futura línea de tiempo y a la par la obtención o incorporación de prueba en la que se valide lo que se afirma dentro del procedimiento (pág. 30); por lo tanto, es ahí en donde el Estado como responsable actúa, pues se debe tener en consideración el respeto a una garantía básica, debido a que si existiesen procesos ya sean judiciales o administrativos, en donde se conceden tiempos reducidos para la contestación o respuesta por la parte accionada, dejaría en estado de indefensión a la persona, y consecuentemente, se dejaría en estado de desigualdad entre las partes procesales.

El efecto jurídico principal que posee la acción de visto bueno es dar por terminada la relación laboral que se mantenía en vigencia por parte del trabajador y el empleador, siempre y cuando se justifique, que las actitudes y las actividades por cualquiera de las partes de la relación laboral, se apeguen a lo determinado en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005). Es importante enfocarse en los diversos efectos jurídicos que se originan si se concede o se niega la acción de visto bueno al trabajador o al empleador. Una comparación diversa de los efectos de la resolución del visto bueno, si se concede el visto bueno a favor del trabajador, “permite la terminación de la relación y da derecho al trabajador a ser indemnizado”, y en caso de que se concediera el visto bueno al empleador, “permite dar por terminada la relación laboral, exime del pago de indemnización y da derecho al empleador a recuperar la remuneración consignada, en caso de que se hubiera solicitado la suspensión”. En tal sentido, Rojas & Herrera (2020) hacen un análisis en cuanto a la concesión del

visto bueno a favor del empleador y analizan que le “faculta la terminación de la relación laboral antes del plazo convenido en el contrato” (pág. 108), porque si bien es cierto que la mayoría de las relaciones laborales se sujetan a un contrato de trabajo, este es de manera indefinida, siendo así que no tiene tiempo límite de terminación.

Con relación a la negativa de la acción de visto bueno, se hace un análisis al respecto por parte de las tratadistas Rojas & Herrera (2020), respecto a la acción solicitada por el empleador, “se ordena el reintegro del trabajador quien continúa con su actividad laboral y el empleador tendrá que seguir pagando las remuneraciones mensuales acordadas en el contrato de trabajo” (pág. 109).

En cuanto a la negativa dada al trabajador, se entiende que no se podrá cobrar la indemnización, así como tampoco se dará por terminada la relación laboral, y añade a estos efectos jurídicos, Rojas & Herrera (2020) que: “el trabajador no puede abandonar su lugar de trabajo, si no constituye un abandono intempestivo, lo cual conlleva el pago de una indemnización a favor del empleador” (pág. 109).

Una vez señalados todos los efectos en los que incurre el visto bueno, específicamente el derecho a un trabajo, la estabilidad laboral y las consecuencias económicas, se debe hacer el razonamiento en cuanto a si su tramitación es la adecuada para que la parte accionada no se quede en estado de indefensión, y consecuentemente, de forma arbitraria, se condene a una de las partes a asumir consecuencias, por falta de cumplimiento a las garantías del debido proceso, cuyo enfoque está encaminado al derecho a la defensa en su garantía de contar con el tiempo y los medios adecuados, enmarcando que a falta de respeto a estas garantías, la parte que no tiene acceso a este derecho quedaría en total indefensión.

Al ser el visto bueno un acto administrativo; consecuentemente, la resolución dada por el Inspector de Trabajo posee también carácter administrativo, la cual no es susceptible a impugnación; sin embargo, no deja de lado el hecho de que si una de las partes no está de acuerdo con la resolución del inspector del trabajo, pueda acudir ante un juzgado, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo

(Congreso Nacional del Ecuador, 2005), “la resolución del inspector de trabajo no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues solo tendrá valor de informe que se le apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en juicio” (art. 183), considerándose entonces, que en caso de incurrir ante un Juez de Trabajo se entenderá la resolución de visto bueno como informe y se tomarán en cuenta las pruebas que se desarrollaron en la diligencia de investigación.

El Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), en su parte donde faculta a los inspectores de trabajo a resolver sobre las acciones de visto bueno, especifica: “Conceder o negar el visto bueno” (art. 545, núm. 5), así como en el artículo 621 determina que el inspector de trabajo deberá sustanciar la acción, y consecuentemente, emitir la resolución aceptando o negando el visto bueno.

Con fecha 19 de mayo del 2021, el Ministerio de Trabajo emitió un Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219 (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021), el cual expide una normativa técnica que pretende regular el procedimiento de visto bueno. Lo que pretende esta normativa es regular en cuanto a la sustanciación que es lo que el Código Orgánico General de Procesos (Presidencia de la República del Ecuador, 2015) ya ha regulado como norma supletoria; esto es, oficiar a las instituciones públicas o privadas, los requisitos para la solicitud y contestación del trámite de visto bueno, entre otros presupuestos que ya han sido determinados o especificados.

Al ser la acción de visto bueno propia de Ecuador, es indispensable referirse únicamente a lo señalado en el Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), que hace mención al procedimiento de una de las formas por las cuales se puede dar por terminada la relación laboral, siendo que se especifica, que ya sea por parte del trabajador o empleador, se debe solicitar el visto bueno de conformidad con los artículos 172 y 173 del mismo cuerpo legal respectivamente, una vez que se haya adaptado la actitud o las circunstancias en las cuales se puede presentar la solicitud para iniciar con el procedimiento administrativo.

Al ser la naturaleza de la acción de visto bueno administrativa, esta no deja a la deriva su sustanciación o el procedimiento, debido a que según el criterio de Patricio Velastegui Guerrón (2016), pese a que la acción de visto bueno tiene características de sencilla y rápida no implica que la misma pueda ir en contra de los actos propios para su sustanciación ni tampoco deja a criterio libre del inspector de trabajo llevar esta acción de la forma en la que le pareciera; así mismo, hace referencia a la supletoriedad de la norma que el propio Código de Trabajo establece en el artículo 6 (pág. 54).

Respecto al trámite de visto bueno, si bien es cierto que por la rapidez en la que se debe sustanciar debe ser simple, no se pueden dejar de lado las garantías que reconoce la Constitución de la República: consecuentemente, no se puede dejar a criterio del inspector de trabajo o de las partes, el respeto y solicitud de las garantías constitucionales, más bien se debe recordar que a falta de norma se debe sustanciar el trámite de conformidad con lo que determinan el Código Orgánico General de Procesos (Presidencia de la República del Ecuador, 2015) y el Código Civil (Congreso Nacional del Ecuador, 2005a), tomando en claro que el procedimiento debe respetar la realidad y sobre todo la naturaleza del derecho del trabajo.

Tal como ya se lo ha señalado anteriormente, el Código Orgánico General de Procesos, al ser norma supletoria, se rige bajo el artículo 142 los requisitos para solicitar el trámite de visto bueno, y de forma superficial se puede decir, que lo más relevante de la solicitud son los hechos y la prueba que se añade, así también analiza Quinde (2019), que se debe realizar la solicitud con la finalidad de exponer los hechos sobre los cuales versan las causales establecidas, así como añadir la prueba en la que se vea respaldada para comprobar los hechos que alega dentro de la solicitud, los cuales sirven de fundamento a fin de que dicha autoridad investigue, analice y resuelva aceptar o negar el pedido (pág. 15).

En cuanto a la solicitud presentada por parte del empleador, el Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) señala qué procede si se ha presentado dentro del mes subsiguiente a la fecha de la que se había cometido o se habría incurrido en alguna de las causales (art. 636, lit. b), y en caso de que

no se presentase la acción en el tiempo establecido, este prescribiría; en cambio, cuando la solicitud es por parte del trabajador, lo puede hacer en cualquier tiempo, ya que el Código de Trabajo no establece un tiempo de prescripción.

Dentro de lo que se adjunta, dependiendo del caso y de quien solicite el trámite de visto bueno, como un requisito indispensable cuando la solicitud es por parte del empleador, según la Ley de Seguridad Social (Congreso Nacional del Ecuador, 2001) se determina que debe probar el empleador que no se encuentra en mora en el pago de sus obligaciones patronales, mediante un certificado del IESS (art. 88).

En el mismo sentido de la supletoriedad del Código Orgánico General de Procesos (Presidencia de la República del Ecuador, 2015), determina que para que se dé la contestación del trámite de visto bueno, se debe cumplir con los mismos requisitos que los establecidos en el artículo 142 del mismo cuerpo legal (art. 151).

Con relación a la contestación, el Código de Trabajo señala que (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) se deberá contestar en dos días (art. 621), consecuentemente, este tiempo limita el derecho a la defensa de la parte accionada, independientemente si es trabajador o empleador, debido a que la carga probatoria es la misma, desvirtuar lo que la parte accionante ha afirmado.

Una vez culminado el tiempo para presentar la contestación de la solicitud del trámite de visto bueno, se convocará a la audiencia de investigación, el Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), señala que con la contestación, o sin ella, se procederá a investigar el fundamento de la solicitud y se dictará su resolución (art. 621) entendiéndose entonces que la convocatoria a la audiencia se hará una vez culminado el tiempo con o sin la contestación.

Acerca de la audiencia de investigación, Velastegui Guerrón (2016), añade: “se orientan esencialmente a la verificación de los hechos alegados por las partes, a la sustentación que puedan realizar respecto a las pruebas aportadas y a la participación activa del inspector de trabajo como garante de la normativa

laboral” (pág. 76), entendiendo la trascendental importancia que posee esta audiencia en la resolución del inspector de trabajo y consecuentemente, debe llevarse conforme a derecho y las garantías básicas del debido proceso que se encuentran establecidas en la Constitución del Ecuador.

El Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) acerca de la resolución determina que se “dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde” (art. 621), en concordancia con la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008). La resolución debe ser motivada, con los fundamentos tanto de hecho como de derecho que se presentan dentro de la acción de visto bueno, así también debe dentro de la misma resolución, resumir los hechos presentados, las pruebas evacuadas y producidas, así como la valoración jurídica que se realizó.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

En el desarrollo de la investigación se utilizó el método inductivo-deductivo, para comparar lo determinado de forma general en la Constitución de la República acerca del derecho de la defensa y como se aplica este derecho y sus garantías en los trámites; en específico, el de visto bueno.

El método exegético está utilizado en el análisis, estudio e interpretación de la norma que regula el trámite de visto bueno, el derecho a la defensa y el debido proceso, la norma estudiada fue la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Acuerdo Ministerial.

Además el método analítico-sintético se aplicó para desglosar las diferentes perspectivas tanto por parte del empleador como del trabajador, en relación al derecho a la defensa en el tiempo establecido para la contestación del trámite de visto bueno; la hermenéutica ha aportado a la investigación debido a que ha permitido el análisis del derecho a la defensa, debido proceso, trámite de visto bueno, la solicitud, la contestación y la prueba a partir de la obtención, interpretación y resumen de los materiales

bibliográficos como libros, artículos científicos, tesis, entre otros, los cuales han servido como referentes teóricos dentro de la investigación.

En la investigación se utilizaron técnicas como la entrevista estructurada a profesionales especializados en temas laborales como jueces de la unidad judicial civil, mercantil y laboral, el inspector de trabajo, además la técnica de la encuesta. (Hernández et al., 2014)

Resultados.

Se aplicaron encuestas a 323 abogados en libre ejercicio llegando así a los siguientes resultados.

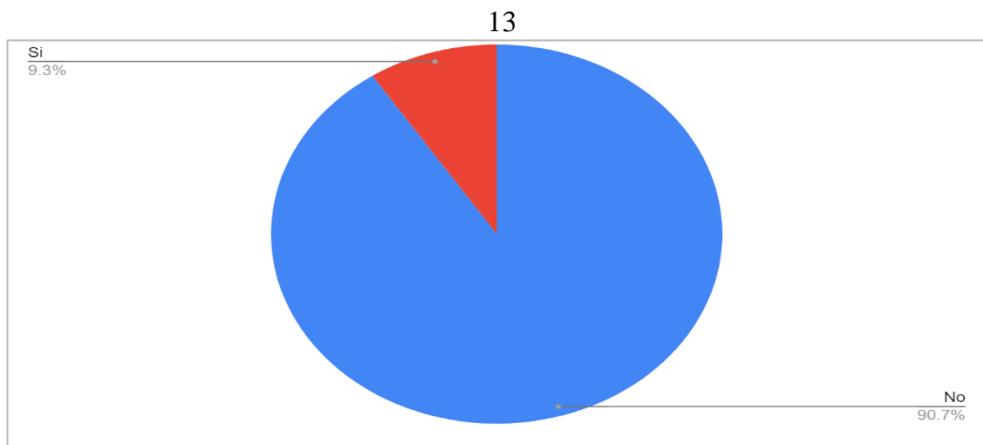
PREGUNTA 1.- Al tener el accionado, el tiempo de dos días para contestar el trámite de visto bueno ¿considera que este tiempo es suficiente para contar con los medios de prueba y consecuentemente, preparar la estrategia de defensa?

Tabla 1.- Al tener el accionado, el tiempo de dos días para contestar el trámite de visto bueno ¿considera que este tiempo es suficiente para contar con los medios de prueba y consecuentemente preparar la estrategia de defensa?

| RESPUESTAS | CANTIDAD | PORCENTAJE |
|-------------------|-----------------|-------------------|
| Sí | 30 | 9,3% |
| No | 293 | 90,7% |
| TOTAL | 323 | 100% |

Fuente: Maldonado Cando José Luis y Cabrera Granda, Johanna Rocio, 2023.

Ilustración 1. Al tener el accionado, el tiempo de dos días para contestar el trámite de visto bueno ¿considera que este tiempo es suficiente para contar con los medios de prueba y consecuentemente preparar la estrategia de defensa?



Fuente: Maldonado Cando José Luis y Cabrera Granda, Johanna Rocío, 2023.

Análisis e interpretación de los resultados.

Es evidente el criterio de los abogados en cuanto a la suficiencia del tiempo para contestar el trámite de visto bueno, siendo el resultado que el 90% de los encuestados afirma, que al ser dos días para contestar, este tiempo es insuficiente para la parte accionada tanto para preparar la estrategia de la defensa como para obtener los medios de prueba.

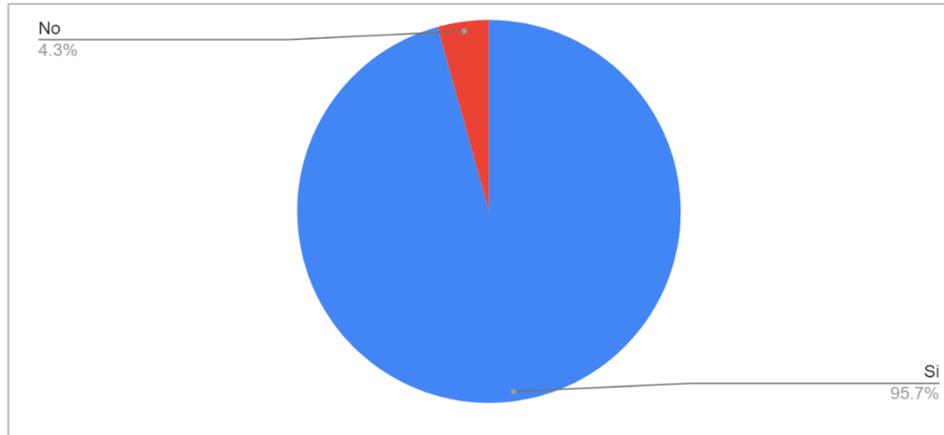
PREGUNTA 2.- ¿Considera que el tiempo que establece el Código de Trabajo, para la contestación del trámite de visto bueno vulnera la garantía constitucional de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa?

Tabla 2. ¿Considera que el tiempo que establece el Código de Trabajo, para la contestación del trámite de visto bueno vulnera la garantía constitucional de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa?

| RESPUESTAS | CANTIDAD | PORCENTAJE |
|-------------------|-----------------|-------------------|
| Sí | 309 | 95.7 % |
| No | 14 | 4.3 % |
| TOTAL | 323 | 100% |

Fuente: Maldonado Cando José Luis y Cabrera Granda, Johanna Rocío, 2023.

Ilustración 2. ¿Considera que el tiempo que establece el Código de Trabajo, para la contestación del trámite de visto bueno vulnera la garantía constitucional de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa?



Fuente: Maldonado Cando José Luis y Cabrera Granda, Johanna Rocío, 2023.

Análisis e interpretación de los resultados

En la ilustración de los resultados se ha evidenciado el criterio de los abogados en cuanto a la comparación entre las garantías del derecho a la defensa contemplados en la Constitución, con lo practicado y señalado en el Código de Trabajo, tal es así que el 95,7% de las personas encuestadas especificaron que se vulnera el derecho a la defensa, al tener la parte accionada tan solo dos días para realizar la contestación del trámite de visto bueno.

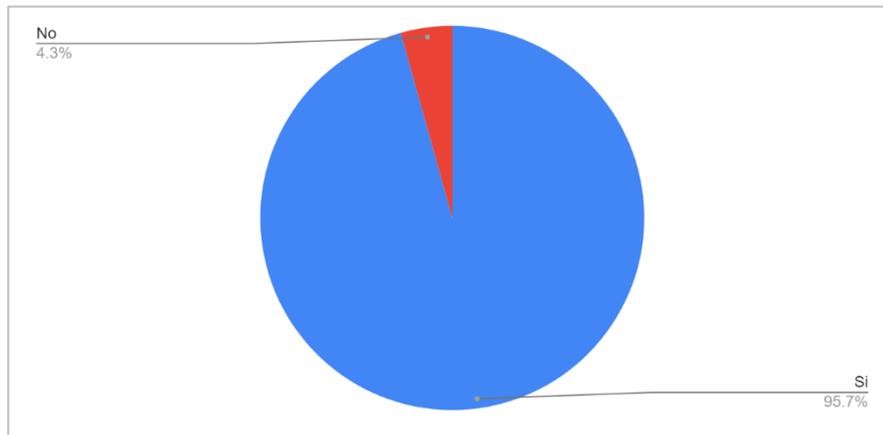
PREGUNTA 3.- ¿Considera que es necesario ampliar el tiempo establecido por el Código de Trabajo para la contestación del trámite de visto bueno, con la finalidad de respetar la garantía constitucional de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa?

Tabla 3. ¿Considera necesario ampliar el tiempo establecido por el Código de Trabajo para la contestación del trámite de visto bueno, para respetar la garantía constitucional de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa?

| RESPUESTAS | CANTIDAD | PORCENTAJE |
|--------------|----------|------------|
| Sí | 309 | 95,7% |
| No | 14 | 4,3% |
| TOTAL | 323 | 100% |

Fuente: Maldonado Cando José Luis y Cabrera Granda, Johanna Rocío, 2023.

Ilustración 3. ¿Considera que es necesario ampliar el tiempo establecido por el Código de Trabajo para la contestación del trámite de visto bueno, con la finalidad de respetar la garantía constitucional de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa?



Fuente: Maldonado Cando José Luis y Cabrera Granda, Johanna Rocío, 2023.

Análisis e interpretación de los resultados.

El criterio de las personas encuestadas en cuanto al tiempo para la contestación del trámite de visto bueno, al ser dos días este no es tiempo suficiente para contar con los medios adecuados para preparar la defensa; por tanto, el 95,7% de los abogados responden que se necesita la ampliación del tiempo, para preparar tanto la defensa, así como obtener los medios de prueba y sobre todo que se respeten las garantías del derecho a la defensa.

Se han desarrollado entrevistas realizadas al Dr. Oswaldo Liber Andrade experto en materia laboral y al Ab. Ronald Pilamunga, Inspector de Trabajo, sobre los cuales la información obtenida es demostrada de forma cualitativa, llegando a las siguientes conclusiones:

El tiempo de contestación del trámite de visto bueno.

Los entrevistados coinciden en criterios al respecto del tiempo para la contestación del trámite de visto bueno.

Al tener el accionado tan solo dos días para realizar la contestación del trámite de visto bueno, sin duda alguna este tiempo es insuficiente, debido a los medios de prueba: pericial, documental y testimonial, que debe obtener para acreditar los hechos que se pretende afirmar en la contestación, así como obtener un abogado de confianza y preparar la defensa, además es importante tomar en consideración que en el caso de los trabajadores este tiempo limita muchísimo más su defensa, debido a que se debe cumplir con un horario de trabajo.

Ampliación del tiempo para la contestación del trámite de visto bueno.

El tiempo para la contestación al trámite de visto bueno realmente es corto en comparación al tiempo que se tiene para solicitar el mismo, ya que el empleador, al tener 30 días para solicitarlo y en el caso del trabajador que no tiene límite de tiempo, es necesaria la ampliación del tiempo para la contestación, desde un análisis comparativo. La parte accionada en el caso de los trabajadores, al ser notificado dentro de las horas de trabajo, y al ser apenas dos días para contestar la acción, obviamente se evidencia la vulneración del derecho constitucional de la defensa, así como se refleja la necesidad de ampliar el tiempo para contestar, a eso se le suma que no cuenta con días completos para realizar las gestiones que necesita en el proceso para obtener los medios de prueba: testimonial, pericial y documental, y conseguir un abogado, debido a que el trabajador debe acabar de cumplir con su horario de trabajo para acudir con un profesional de derecho para defenderse dentro del trámite y al tener como efecto principal de dar por terminada la relación laboral es importante defenderse dentro del proceso.

La facultad del inspector de trabajo para acceder a los medios de prueba y el derecho a la defensa en el trámite de visto bueno.

No es suficiente que se entienda que ya se garantiza el derecho a la defensa al tener, el inspector de trabajo, facultades de solicitar pruebas ya sea a las partes del trámite o a las entidades públicas o privadas, sino que es un complemento al mismo derecho.

Se detallan los demás temas abordados en la entrevista exclusivamente dirigida al Ab. Ronald Pilamunga, inspector de trabajo, respecto de la sustanciación del trámite de visto bueno, debido a la vinculación directa que posee con la aplicación de la normativa para dicho trámite, la información obtenida es la siguiente:

Solicitud de oficio a entidades públicas o privadas en la contestación del visto bueno.

Si bien es cierto, el tiempo para la contestación del trámite de visto bueno es de dos días, consecuentemente al ser tan corto el tiempo, si se puede solicitar que se oficie a las instituciones públicas para la obtención de los medios de prueba en caso de ser necesario, en la contestación debe especificarse la pertinencia, utilidad y conducencia de la información requerida dentro del trámite; así también se establece un tiempo límite para contestar el oficio, siendo este un tiempo de hasta 8 días.

Han existido situaciones en las que el accionado al tener poco tiempo para contestar no ha podido añadir ni un solo medio de prueba, pero el inspector de trabajo al tener la característica de investigador y al entenderse al COGEP como norma supletoria, le da el apoyo al accionado para oficiar y acceder a la prueba. Por lo tanto, es evidente la necesidad de que se amplíe el tiempo para la contestación debido a que tanto el accionante como el accionado deben tener a su favor pruebas que le ayuden a probar los hechos que afirma.

Discusión.

El trámite de visto bueno es una de las formas por las cuales el trabajador o el empleador puede dar por terminada la relación laboral, sin duda este trámite ha permitido que de forma administrativa se

tenga como efecto principal la terminación de la relación laboral, consecuentemente se está poniendo en manos del Inspector de Trabajo y en el trámite de visto bueno, el derecho al trabajo que, de conformidad a la Constitución de la República, es uno de los derechos más importantes tanto para el desarrollo del estado como de forma individual.

En el trámite de visto bueno se le conceden dos días al accionado para contestar la solicitud, ésta contestación debe ser de conformidad con la supletoriedad de la norma y el acuerdo ministerial esto es una contestación acompañada de los medios de prueba con las que se vea regido para aseverar lo que en la contestación específica, y demás cuestiones que no se encuentren desarrolladas en el Código de Trabajo; sin embargo, por el tiempo con el que cuenta la parte accionada para obtener pruebas y realizar las gestiones para conseguir un abogado de confianza y demás tramites que necesite para acceder al derecho a la defensa, se ve limitado, debido al poco tiempo que posee.

En relación a la naturaleza sumarísima que posee el trámite de visto bueno, es preciso añadir que el legislador lo que pretendía en el momento de la creación de dicho trámite era evitar los despidos sin previo aviso y sin causa justa dentro de la relación laboral, por lo tanto busca de manera rápida añadir una diligencia un tanto informal en el que una tercera persona determina si el trabajador o empleador cumple con las especificaciones determinadas en la ley, y bastaría una sola petición y aprobación para que se termine la relación laboral, dando así la naturaleza sumarísima debido a la rapidez con la que se resolvían dichos.

Existe un gran contraste entre la rapidez con la cual se debe resolver el trámite de visto bueno y el respeto de las garantías básicas del debido proceso reconocidas en la Constitución y tratados internacionales, por lo que al realizar un análisis desde el principio pro homine; es importante señalar, que se priorizara el cumplimiento de los derechos de las personas en los procesos administrativos, judiciales, etc.

Al tener el accionado tan solo dos días para contestar al trámite de visto bueno, generalmente se recurre al inspector de trabajo, para que a través de él se pueda acceder a los medios de prueba, sin embargo, esto no garantiza el derecho a la defensa, debido a que no solo basta con que se acceda a la prueba, sino que a quien la solicita le sirva para defenderse dentro del proceso y no dejar a la deriva de la respuesta dada al oficio, toda la defensa de la parte accionada.

Al realizar un análisis de la relación entre quien solicita la acción de visto bueno y quien contesta existe una gran diferencia en cuanto al tiempo, debido a que el artículo 636 literal b del Código del trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), señala que posee un mes el empleador para dar por terminada la relación laboral, en cuanto al trabajador no existe un tiempo límite para solicitar el visto bueno, en relación a ello, si el tiempo de referencia para solicitar es de 30 días, por ende se ve la gran diferencia en tiempos y en oportunidad que tiene el accionante por sobre el accionado, al tener este apenas dos días.

Por todos los puntos anteriormente expuestos se puede justificar la viabilidad de la reforma al Código de Trabajo, con la finalidad de garantizar el derecho a la defensa principalmente a la garantía de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa en el trámite de visto bueno.

CONCLUSIONES.

Con la investigación se ha evidenciado el problema que ocasiona el tiempo para contestar a la solicitud de visto bueno, debido a que en el Código de Trabajo se determina que el accionado, sea trabajador o empleador tiene dos días para realizar la contestación y dentro de la misma se debe añadir la prueba que respalde lo que en la contestación se ha afirmado, lo cual limita para la parte contra quien se sigue la acción, el debido proceso y el derecho a la defensa desde la garantía de contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la misma.

El proceso que conlleva la preparación de la defensa necesita de medios de prueba, y sobre ella, poder comparecer al proceso, pero al tener apenas dos días la parte accionante se ve limitada respecto al

derecho a acceder a los medios de prueba, debido a que esto demanda de un proceso extra dependiendo de la institución en la que se encuentra dicha prueba, adicionalmente a ello, se suma la realidad del trabajador de cumplir con un horario de trabajo y al empleador las labores que realiza como encargado; por ende, para la parte accionante es casi imposible obtener en dos días los medios de prueba, realizar por parte del profesional de derecho el proceso que se necesita para la preparación de una línea de defensa y comparecer al proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449.
2. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. OEA: Costa Rica. <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>
3. Congreso Nacional del Ecuador. (2001). Ley de Seguridad Social. Registro Oficial Suplemento N. 465. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_segu.pdf
4. Congreso Nacional del Ecuador. (2005) Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
5. Congreso Nacional del Ecuador. (2005a). Código Civil (Codificación No. 2005-010). Quito. https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codificacion_del_Codigo_Civil.pdf
6. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1987). Opinión Consultiva OC-9/87. Garantías Judiciales en Estados de Emergencia. Serie A. Nro. 9. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1264.pdf>
7. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1997). Caso Genie Lacayo Vs. Nicaragua. CIDH. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_30_esp.pdf

8. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2001). Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. CIDH. https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?lang=es&nId_Ficha=222
9. Corte Nacional de Justicia del Ecuador. (2012). Sentencia Nro. 1275-2012. CNJ. <https://vlex.ec/vid/483983022>
10. Gudín Rodríguez-Magariños, F. (2009). El estado de derecho frente a la tortura: luces y sombras en la lucha jurídica por la dignidad del hombre. El estado de derecho frente a la tortura, 1-259. Tirant lo Blanch.
11. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. McGraw-Hill: México DF.
12. Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2021). Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189. Ministerio de Trabajo del Ecuador: Quito. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2021-219.pdf>
13. Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf
14. Presidencia de la República del Ecuador. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial Suplemento N. 506. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%20nico-General-de-Procesos.pdf>
15. Quinde, Robinson Limber (2019). Análisis del procedimiento y resolución del trámite de visto bueno y su inclusión en el código orgánico general de procesos. Repositorio Universidad Laica Vicente Rocafuerte. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3450>
16. Rojas, G., & Herrera, M. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. 8(3), 97-115.

17. Velastegui Guerrón, D. P. (2016). La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Jose Luis Maldonado Cando.** Magister en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.josemaldonado@uniandes.edu.ec
- 2. Johanna Rocío Cabrera Granda.** Abogada de los Tribunales de la República. Graduada de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: ds.johannarcg20@uniandes.edu.ec
- 3. German Fabricio Acurio Hidalgo.** Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.germanacurio@uniandes.edu.ec
- 4. Julián Rodolfo Santillán Andrade.** MAGISTER EN DERECHO LABORAL Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.juliansantillan@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 9 de mayo del 2023.

APROBADO: 21 de junio del 2023.