



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:
VULNERACIÓN AL DERECHO A LA DEFENSA DENTRO DEL
PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO**

**AUTOR :
Baca Patiño, Roberto**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogado de los juzgados y tribunales de la República del
Ecuador**

**TUTOR:
Vélez Coello, José Miguel**

**Guayaquil, Ecuador
26 de agosto del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Baca Patiño, Roberto**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador**.

TUTOR (A)

f. _____
Vélez Coello, José Miguel

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Lynch Fernandez de Nath, Maria Isabel

Guayaquil, a los 26 días del mes de agosto del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **BACA PATIÑO, ROBERTO**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La vulneración al derecho a la defensa dentro del procedimiento de visto bueno** previo a la obtención del título de **Abogado de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 26 días del mes de agosto del año 2020

EL AUTOR

f. _____
Vélez Coello, José miguel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **BACA PATIÑO, ROBERTO**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La vulneración al derecho a la defensa dentro del procedimiento de visto bueno**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de agosto del año 2020

EL AUTOR:

f. _____
Baca Patiño, Roberto

REPORTE DE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS UTE - ROBERTO BACA PATIÑO - VERSIÓN FINAL - AGOSTO 31 DE 2020.docx (D78467085)
Submitted: 9/1/2020 9:25:00 PM
Submitted By: maritzareynosodewright@gmail.com
Significance: 2 %

Sources included in the report:

Tesis Capítulo I, II (Avance 4).docx (D64623770)
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8314/1/Jos%C3%A9%20Joaqu%C3%ADn%20Garc%C3%ADa%20Cabrera.pdf>

Instances where selected sources appear:

2



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

JOSE MIGUEL GARCIA BAQUERIZO
DECANO DE CARRERA

f. _____

REYNOSO GAUTE, MARITZA
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A 2020
Fecha: 02 de septiembre de 2020

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "*La vulneración al derecho a la defensa dentro del procedimiento de visto bueno*" elaborado por el estudiante *Baca Patiño, Roberto*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACION**.

Vélez Coello, José Miguel

Contents

RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO	4
1.1 Procedimiento de visto bueno	4
1.1.1 Naturaleza	4
1.1.2 Concepto	5
1.1.3 Causales terminación de la relación laboral	6
1.1.4 Normas procesales supletorias.....	9
1.1.5 Partes Intervinientes	11
1.1.6 Procedimiento.....	15
1.2 Derecho A La Defensa	20
1.2.1 Según la Corte Constitucional.....	22
1.2.2 Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos.....	23
1.3 Legislación Comparada.....	26
1.4 ¿Existe una vulneración al derecho a la defensa?	28
Conclusiones	32
Recomendaciones.....	33
BIBLIOGRAFIA	34

RESUMEN

El Estado Ecuatoriano en su ordenamiento jurídico ha establecido dentro del ámbito laboral un procedimiento administrativo de Visto Bueno el cual es la herramienta obligatoria tanto para el trabajador como empleador puedan invocar, para legalmente demostrar una causal sobre un hecho puntual y así culminar la relación laboral. Esta institución del Visto Bueno la cual tiene su tramitación en área administrativa ante un funcionario público quien será el responsable de decidir, debe ser analizado puesto que la falta de conceptos, los plazos que se incluyen y la definición de procedimiento como tal, genera una vulneración al trabajador dentro del visto bueno mediante su estructuración, consideraciones al empleador, la posición del trabajador frente al empleador. Dentro del trámite se observa que los elementos jurídicos son mínimos y contrarrestándolos con los derechos y garantías establecidas en la Constitución no se logra apreciar la igualdad de condiciones, ni un debido proceso por tanto tiende a afectar el derecho a la defensa del incoado.

Palabras clave: *procedimiento administrativo, visto bueno, vulneración, defensa, derechos, garantías, debido proceso.*

ABSTRACT

The Ecuadorian State in its legal system has established within the labor law an administrative procedure for a legal contract ending, which is a mandatory tool for both worker and employer to invoke, legally demonstrate a cause on a specific fact and thus culminate the employment relationship. This institution of the Approval, which has its processing in the administrative area before a public official who will be responsible for deciding, must be analyzed since the lack of concepts, the terms included and the definition of the procedure as such, generates a violation to the worker within the approval by means of its structuring, considerations to the employer, the position of the worker in front of the employer. Within the process, it is observed that the legal elements are minimal and counteracting them with the rights and guarantees established in the Constitution, it is not possible to appreciate the equality of conditions, nor a due process, therefore, it tends to affect the right to defense of the initiated.

Key Words: *due process, administrative procedure, rights violation, rights, guarantees, ending approval*

INTRODUCCIÓN

En cuanto al trabajo el Estado a través de la Constitución lo reconoce como un derecho, tanto social y económico que asocia la realización del ciudadano en lo personal cumpliendo como base de la economía. Ha establecido una protección al trabajo y a los que efectivamente trabajan para sincronizar lo que el Estado como tal ordena, atendiendo las eventualidades en las que cualquier país puede encontrarse. Es por esto por lo que en la Constitución ha establecido principios sobre el derecho al trabajo como lo es la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, el sentido más favorable para los trabajadores en momentos de incertidumbre respecto al alcance de las disposiciones legales, reglamentaria y contractual en materia laboral. Luego tenemos el código de trabajo que reitera estos principios aplicables al trabajo y trabajador para que este continúe bajo la protección estatal en virtud de las normas.

Para que se desarrolle un proceso administrativo laboral de visto bueno debe contar con ciertos antecedentes, como lo es la relación laboral. De aquí nace el vínculo del trabajador hacia el empleador, que se efectiviza mediante el contrato de trabajo el cual suscrito mediante la voluntad de ambos el trabajador obliga a prestar sus servicios lícitos y personales por una remuneración.

Entre el trabajador y el empleador existe una relación laboral, la cual se efectiviza con un contrato de trabajo en donde el trabajador se compromete con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración. Este vínculo entre empleador y trabajador, esta caracterizado por el sentido de colaboración, respeto, compromiso, buena fe, entre otros. Sin embargo, a veces sucede que de las partes dentro de este vínculo alguno incurre en una falta a su compromiso o incumple

sus obligaciones, teniendo como resultado situaciones que cambian o perturban la regularidad del desarrollo trabajo, luego esto genera un estado inusual de la relación laboral siendo esta problemática, provocando desacuerdos, omisiones en la realización de actividades, afectando de esta manera la productividad y el ambiente laboral con los demás trabajadores. El incoar un proceso de visto bueno significa la disputa sobre la continuidad o no del trabajador, atentando contra una forma de adquirir riqueza y desarrollo personal o profesional. Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano encontramos el Visto Bueno como herramienta obligatoria para dar por terminado una relación laboral contractual.

El presente trabajo pretende establecer si existe o no una vulneración al derecho a la defensa del incoado en relación con el trabajador ya que este derecho que nace en nuestro Ordenamiento Jurídico dispone un procedimiento administrativo que le compete a una autoridad administrativa, y se lleva a cabo en sede administrativa. Sucede que el procedimiento de visto bueno tiene una regulación taxativa mínima, recae sobre éste normas de distintos ámbitos, utilizadas para su sustanciación son aquellas que se aplican en procesos judiciales (Cogep), para demostrar la relación laboral o vinculo (Código De Trabajo) En este sentido, la regulación normativa aplicable para el trámite se puede considerar menor, incompleta o inclusive desordenado. Esto puede generar al momento de utilizarlo que el tramite no se perciba de manera lineal, sistematizada o uniforme. Cabe mencionar que dentro de este procedimiento administrativo la autoridad competente es un Inspector de Trabajo, ya que cumple el rol de garantizar la correcta aplicación de los derechos laborales, e intervenir en la relación laboral truncada por los supuestos. ¿Tendrá dudas el inspector al momento de ejercer las acciones y derechos? Al final es éste quien dará

su criterio sobre la conclusión o continuidad de la relación laboral, por lo que se espera que todo lo actuado sea respetando la ley, en un marco de garantismo.

DESARROLLO

1.1 Procedimiento de visto bueno

1.1.1 Naturaleza

El Visto Bueno puede considerarse inusual en cuanto a su naturaleza ya que si bien es un procedimiento el cual quien conoce y es competente para tramitarlo es una autoridad administrativa llamada Inspector de Trabajo en un ámbito administrativo como lo es el Ministerio de Trabajo, puesto que así se ha estipulado mediante el Código de Trabajo. Sin dejar de considerar que la explicación como tal es insuficiente, pudiendo causar un desajuste en la planeación estratégica para aplicarlo tanto por parte de empleadores como trabajadores. Para la aplicación de este procedimiento debe utilizarse normas que se aplican a los procesos jurisdiccionales y no los administrativos. El uso de este procedimiento no debe ser entendido como un trámite automático basado en subsunción, sino da a entender que existe una relación laboral corrompida por hechos, previstos en el código de trabajo.

La norma, reglas, principios deben estar en armonía con el ordenamiento jurídico, para ser aplicadas en un proceso de razonamiento donde se tenga la certeza del alcance, para su finalidad que objetivamente es el cumplimiento por las cuales fueron invocadas. Es por esto por lo que el visto bueno debe ser definido atendiendo a que

corresponde, comprendiendo lo que significa y limitándolo en el marco legal ecuatoriano.

1.1.2 Concepto

Este procedimiento está plasmado como una herramienta obligatoria por la cual tanto empleador o como trabajador podrán invocar causas legalmente establecidas para luego mediante la reestructuración de los hechos demostrar esta conducta y así obtener una resolución favorable que culminaría fundamentadamente la relación laboral. Como se ha mencionado antes, el desarrollo conceptual del trámite administrativo de visto bueno es ínfimo, a penas en los artículos 183, 621 y 622 del Código de Trabajo encontramos a breves rasgos la definición de este trámite.

Art. 183.-"Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento". La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio". (Código de trabajo, 2005)

Art. 621.-"Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiendo a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificara al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud

y dictará resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde” (Código de Trabajo, 2005)

Art. 622.-“Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.” (Código de Trabajo, 2005)

Es por esto por lo que tenemos que definir el visto bueno como un trámite administrativo, aplicable siempre y cuando exista una relación laboral sustentada mediante un contrato de trabajo. En la cual regulándose por el código de trabajo nos da ciertos supuestos de conducta en el artículo 171 y 172 que afectaría la relación laboral trasladándose a una contienda administrativa donde se presentarían pruebas, alegatos, normativa aplicable para que el inspector de la razón a una de las partes terminando unilateralmente el contrato.

“El visto bueno es una resolución administrativa en la cual se reconoce como válida la causal invocada para la terminación del contrato de trabajo” (Moreno, 2013, pág. 87)

1.1.3 Causales terminación de la relación laboral

En cuanto a el trabajador y empleador, en la cual existe una relación sucede que puede existir un desacuerdo en cuanto a la conducta que cualquiera de los dos realiza

un acto o muestra una conducta conflictiva que pueden desembocar en un visto bueno. Atentando la cooperación, confianza, buenos valores que se cree que existe dentro de una relación laboral ordinaria. Entonces dentro de una relación laboral a parte de los deberes, obligaciones y derechos, existe también condiciones del contrato que significa un comportamiento ideal que será base en la relación jurídica. De aquí se logra identificar que existe tanto obligaciones contractuales como obligaciones de comportamiento, las contractuales que son las del empleador hacia el trabajador y viceversa en la cual se dispone de recursos, materiales, el que hacer, directrices, lo que debe disponerse para el trabajador, pagar el sueldo, y por otro lado el cumplimiento por parte del trabajador que sería esforzarse, realizar, acatar órdenes. Las de comportamiento no se aclaran en lo que sería el contrato como tal, sino que se encuentran incluidas y entendidas al iniciar una relación laboral. Este comportamiento adecuado permite crecimiento y continuidad de la relación laboral, sin embargo, cuando no se cumple esta obligación de conducta que nacen del contrato, afectando directamente el trabajo en contra de la buena conducta se afecta la confianza y buena fe.

En lo que establece el código de trabajo en su artículo 169 respecto a las Causas para la terminación del contrato individual encontramos en su numeral 7) Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172. 8) Por voluntad del trabajador según el artículo 173. Entonces tenemos:

Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. (Art. 172 C.T.)

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por el abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendiente o descendiente, o a su representante.
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedara asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente, o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Código de Trabajo, 2005)

Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. (Art. 173 C.T.)

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.
 2. Por discriminación o por falta de pago o de puntualidad en el abono de las remuneraciones pactadas.
 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo en los casos de urgencias previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.
- (Código de Trabajo, 2005)

Evidentemente encontramos una diferencia considerable en las causales que puede invocar el trabajador hacia su empleador, este último cuenta con cuatro causales más por las que el trabajador tendría que defenderse.

1.1.4 Normas procesales supletorias

El derecho civil tiene una función supletoria dentro de este procedimiento a manera que son los cimientos para el entendimiento del derecho. La adaptación del derecho a lo que socialmente necesita genera su evolución que sería la adaptación a las posturas humanas las cuales deben ser ajustadas legalmente. Para esto debe crearse nuevas normas, nociones y procedimientos que atiendan la protección de vínculos en cada manera de darse. Las ramas del derecho deben ser autónomas para facilitar su manejo sin que pierda la relación general.

Luego, la introducción del derecho de trabajo se enfoca en la relación laboral/comercial que se da entre trabajador y empleadores de manera objetiva. La cual inicia su autonomía procesal dejando los vacíos creando la materia específica. Sucede que dentro del código de trabajo ante la falta de definición y disposiciones se debe aplicar supletoriamente los que son de carácter general. Al mencionar que debe suplir significa que existe una relación expresa con las normas de otro código cuando hay un vacío. El mismo código de trabajo lo menciona en su artículo

6.- *“Leyes Supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicaran las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos”.* (Código de Trabajo, 2005)

En las disposiciones reformativas del Cogep encontramos más sustituciones a los artículos del código del trabajo, lo que le da más relevancia como norma supletoria ante estos procedimientos

Disposición transitoria del Cogep que reforma el código del trabajo, en las siguientes disposiciones que aplica para lo judicial y el último numeral para temas administrativos.

6.- Sustitúyase el artículo 575 por el siguiente:

“Art. 575.- Tramite de las controversias laborales. Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”. (Código Orgánico General de Proceso, 2015)

7.- Sustitúyase el artículo 577 por el siguiente:

“Art. 577.- Solicitud y práctica de pruebas.- Los medios probatorios que dispongan las partes serán presentados o anunciados conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.

Los informes y certificaciones de las entidades públicas y privadas constituirán medios de prueba; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos” (Código Orgánico General de Procesos, 2015)

En cuanto a la normativa integrante

Es importante mencionar que en este tipo de procedimiento que nace a raíz de una relación laboral privada se desenvolverá en sede administrativa pública tiene la particularidad de tener una invocación de varias normas como, el código de trabajo, el cogep, mencionado anteriormente el código civil como norma supletoria y el código orgánico administrativo la cual es la normativa que regula el actuar del inspector de trabajo.

1.1.5 Partes Intervinientes

En el procedimiento de visto bueno que es una herramienta obligatoria para las partes, podemos encontrar una exclusividad procesal en cuanto a quienes pueden hacer intervenir, pues mediante la normativa se entiende que solo puede ser invocada por el empleador o el trabajador y no por terceros que no estén legalmente facultados para realizar acciones a nombre de otro. Tanto el trabajador como el empleador pueden figurar como actor o demandado, con alegaciones basadas en causales previstas en el

código que serán puestas en conocimiento ante un inspector que pertenece al sector público y este emitirá una resolución coherente, lógica y debidamente fundamentada que dará la razón a una de las partes. El inspector, quien siendo autoridad competente podrá resolver en cuanto a la continuidad o finalización de la relación laboral. Sus actuaciones deben llevarse a cabo bajo un marco normativo, que atienda a los derechos de las personas y la búsqueda de justicia.

Empleador

Art.10 C.T.-“Concepto de empleador.- La persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o quien se preste el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código del Trabajo, 2005)

Art. 2.-“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (Código de Trabajo Guatemala, 1995)

Art. 26. “Se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”. (Régimen de Contrato de Trabajo. Argentina, 1976)

“Es aquel que emplea, es decir que ocupa a una persona, encargándole un negocio, comisión o puesto o también el que lleva a cabo la acción por la cual se destina a alguien el servicio público” (Irureta, 2014)

Trabajador

Art. 9 C.T. “La persona que se obliga a la prestación del servicio o la ejecución de la obra que se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código de Trabajo, 2005)

Art. 3.- *“Trabajador es toda persona individual que presta un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”* (Código de Trabajo Guatemala, 1995)

Art. 25. *“Se considera trabajador, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.*
(Régimen de Contrato de Trabajo. Argentina, 1976)

Inspector de Trabajo

Funcionario publico que forma parte del Ministerio de Trabajo, en sede administrativa. Administra los derechos en relación con el trabajo, vela por la aplicación y el cumplimiento en materia laboral, sin dejar a un lado las disposiciones generales.

Art. 544.- *“Inspectores Provinciales – Los inspectores de trabajo serán provinciales”* (Código de trabajo, 2005)

A falta de encontrar con mayor precisión un concepto que pueda definir al inspector deberá entenderse como el funcionario que pertenece a la administración pública quien será el encargado de disponer la vía comunicativa entre lo jurídico administrativo que emana de las personas y la administración pública.

Art. 545.- *“Atribuciones de los inspectores del trabajo. - Son atribuciones de los inspectores del trabajo: (...)*

2.- Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.

4.- Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc, del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven sus respectivos superiores jerárquicos.

5.- Conceder o Negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este código. (...)” (Código de Trabajo, 2005)

Para entender la naturaleza de este inspector tenemos que remitirnos al Código Orgánico Administrativo que es la normativa aplicable para el ejercicio de la función administrativa sobre quienes integran el sector público. Entonces podemos conceptualizar que

Art. 44.- “Administración Pública. - La administración pública comprende las entidades del sector público previstas en la Constitución de la República” (Código Orgánico Administrativo, 2017)

Art. 49.- “Órgano administrativo.- El órgano administrativo es la unidad básica de organización de las administraciones públicas.

Sus competencias nacen de la ley y las ejercen los servidores públicos, de conformidad con las normas e instrumentos que regulan su organización y financiamiento” (Código Orgánico Administrativo, 2017)

Respecto al inspector quien figura como representante del Estado en la sede administrativa será el encargado en este procedimiento de receptor, conocer la historia de eventos desencadenados que ingresa tanto empleador o trabajador, entendiéndose como habilitado para conocer conflictos de índole privado. Asimismo es quien se encargara de constatar la existencia de la relación laboral mediante las pruebas que se hayan adjuntado, teniendo presente lo que dispone la normativa y puede hacer uso de sus facultades para investigar lo que considere necesario. Cuenta también con información registrada por el empleador en la interfaz digital del Ministerio de Trabajo por lo que podrá resultarle fácil verificar uno que otro dato. Este inspector en cuanto a investigar está habilitado para desplazarse de su puesto de trabajo al lugar en físico donde se desarrolle la actividad laboral y constatar que se cumplan las disposiciones normativas. Solicitar que se entreguen documentos que necesite o considere necesario para fortalecer su convencimiento, así también como receptor testimonios, por lo que es un funcionario que actúa a manera similar que un juez en sede judicial. El inspector tendrá que emitir una resolución debidamente motivada que demuestre la conexión de los hechos y el derecho cumpliendo con todas las formalidades que se exigen en las decisiones emanadas por la autoridad.

1.1.6 Procedimiento

El procedimiento se refiere a la norma aplicable laborales que se desenvuelven en el visto bueno, el esqueleto que efectiviza el procedimiento. Dentro del cual existe etapas que se deben desarrollar junto a plazos a adoptar, todos los que intervienen en el proceso. Como es de esperarse estas etapas tienen relación entre si por motivos jurídicos que marca un trayecto progresivo y normado al cual debe incurrir las partes

cumpliendo lo que manda. Sería un procedimiento invalido si no se cumple según el orden.

En la etapa de solicitarlo debe fundamentarse ante la perpetración de un supuesto de hecho establecido en el código, que contraviene la ordinalidad de la relación contra las obligaciones que deben cumplir el trabajador y empleador. Siendo estos hechos irreversibles y que por ese motivo se causa la pretensión de terminar el acuerdo laboral. Encontramos los motivos que se darán a conocer al inspector de trabajo en sede administrativa ante el Ministerio de Trabajo, dirigida directamente a el por las atribuciones establecidas en el código .

Quien lo solicite manifiesta las situaciones que se dan, amparado en lo que establece el código por lo que le da la posibilidad de buscar la terminación del contrato laboral. Luego de que se ha ingresado la solicitud mediante escrito con los anexos que sirven de prueba, los habilitantes por parte del accionante para darle cabida al tramite y demás que se requieran. Esto inicia el procedimiento administrativo de visto bueno, incoándose en contra de demandado por lo que da apertura a un periodo de contestación la cual limitara el asunto en cuestión junto con sus alegaciones y pruebas. (Velasategui, Patricio. 2016)

Al momento de iniciar el tramite quien es competente para conducirlo es el inspector del trabajo, mismo que cuando dispone de la solicitud presentada, tendrá que verificar si cumple con los requisitos esenciales para su admisión dándole su calificación. Siendo aceptada la solicitud hará la formalidad de ponerla en conocimiento a la contra parte de tal acto mediante la notificación. Junto a esto se fijara el plazo para receptor la respuesta la cual es de dos días y una vez que se cumple el plazo se realiza la diligencia de investigación. Entonces en esta etapa se cumple con la introducción del

visto bueno ante el Ministerio de trabajo para que esta sea puesto en entendimiento con el inspector de trabajo junto a los alegatos de los hechos y derecho. Culmina con la fecha señalada especificando la hora para continuar con la diligencia de investigación. (Velasategui, Patricio. 2016)

Luego tenemos la etapa de estudio que contiene la gran parte de movimiento procesal que contiene la guía para que el inspector del trabajo obtenga mayor claridad respecto a los hechos alegados, en armonía con los motivos y pruebas que anexen cualquiera de las partes culminando con la indagación por parte del inspector. Esto quiere decir que dentro de esta etapa se constatará la relación laboral junto a su historial para conocer el estado actual, se tomará en consideración las pruebas, la subsunción del hecho al derecho para que el inspector pueda construir un punto de vista como antecedente a su resolución. (Velasategui, Patricio. 2016)

Dentro de esta etapa encontramos dos subetapas cuya primera que inicia con la solicitud de visto bueno junto a las pruebas y una segunda que desenvuelve la contienda materia del procedimiento mediante la participación de las partes para la concreción de los hechos. Respecto a la primera se concentra en las pretensiones presentadas tanto por la parte actora y demandada. Luego se procede a la entrega de las pruebas introducidas por las partes, junto con las que fueron anexadas a la solicitud. En el segunda se identifica por entablar la contienda propiamente dicha en la cual las partes de manera directa tendrán la oportunidad, en mismas condiciones, para manifestar sus argumentos y alegatos en cuanto a su perspectiva, ratificar en cuanto a la causal que se presente, si la prueba es pertinente, entre otros. Dados como manera de persuadir al inspector para que considere y forme una postura frente a la petición. En todo momento el inspector controla, verifica y garantiza derechos a las partes. (Velasategui, Patricio. 2016)

Esta etapa encontramos la providencia emitida por parte del inspector de trabajo que contendrá la fecha y hora para llevar a cabo la diligencia de investigación, en la cual participaran tanto el trabajador como empleador con el fin de que se presenten en el momento indicado. Asimismo, la consecuencia del acto investigativo que detalla lo realizado por el inspector y las partes mediante documento suscrito por las partes intervinientes que declaran su aceptación al resultado. Posteriormente inicia el plazo fijado por la ley para que el inspector dicte su resolución que da fin a este procedimiento. (Velastegui, Patricio. 2016)

En la etapa resolutive, cuyo interprete será el inspector de trabajo el cual tendrá la facultad de decidir dentro de la contienda que recae en el si concede o niega el visto bueno incoado. Después de constatar los hechos, las alegaciones, la prueba, la vinculación, los principios y el derecho que recaen en esta materia, definirá su posición en la controversia iniciada mediante trabajador y empleador. Para esto, mediante el empleo de su preparación académica acoplado a la experiencia para con esto trasladar a las partes la seguridad y justicia que implica el procedimiento fundamentado en base a las intervenciones de las partes en un marco de garantías establecidas. Con esto demostrar mediante la motivación las razones por las que ha tomado la decisión en apego a la norma y el hecho para resolver. Esta etapa principia tras concluir la diligencia de investigación por lo cual tendrá termino de tres días en donde el inspector analizará el caso de manera completa, luego dará a conocer a la contraparte sobre su resolución, incluyéndose dentro de los treinta días que en total dura el procedimiento. (Velastegui, Patricio. 2016)

Art. 621 C.T.- “Solicitud de visto bueno. - El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificara al interesado

dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.” (Código del Trabajo, 2005)

Adicionalmente, al llevarse a cabo este procedimiento, el empleador esta facultado para suspender las relaciones laborales con su trabajador.

Art. 622 C.T. “Suspensión de relaciones laborales. - En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.” (Código del Trabajo, 2005)

En cuanto a la prescripción

Cabe destacar que a lo largo de la normativa que regula este procedimiento encontramos la particularidad de que efectivamente existe una prescripción, la cual esta reglada en el código de trabajo

art. 636.- Prescripciones especiales. - Prescriben en un mes estas acciones:
(...)

b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato de trabajo
(...) (Código de Trabajo, 2015)

Sin embargo, en la práctica, no hay límites en cuanto al hecho cometido que recaer en causal aplicable. Entendiéndose que el tiempo transcurre desde que el empleador se ha enterado del caso.

1.2 Derecho A La Defensa

El derecho a la defensa nace como una garantía fundamental de todo ciudadano, reconocida y por lo tanto con jerarquía normativa en la Constitución, que tiene también un reconocimiento internacional para el goce efectivo por parte de todos. Para esto la misma Constitución establece que el ejercicio de derechos sin interdependientes y de igual jerarquía. Entendiéndose como innegable este derecho transmite seguridad y garantía del universo de derechos que intervienen a la par de principios dentro del derecho laboral.

“El derecho fundamental a la defensa, se entiende, un doble mandato: un mandato al legislador, que debe quitar todas las trabas que pueda impedir la eficacia de la actuación procesal de las partes. También emana un mandato a los interpretes de la ley, que han de entender y aplicar las normas legales en el sentido más favorable a los fines de la defensa de los derechos del ciudadano en proceso.” (Moreno, Victor. 2020, pag 18)

La Constitución en su art. 76 establece:

“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurara el derecho a al debido proceso que incluída las siguientes garantías básicas.

N)7 El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

a) *Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.*

b) *Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.*

c) *Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.*

h) *Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistido y replicar los argumentos de las otras partes, presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra.*

l) *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 consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)*

Hay que destacar que el derecho a la defensa garantiza al sujeto para contradecir argumentos o pruebas, extender pruebas que determinen su condición e impugnar cuando alguna normativa le afecte derechos. Es inviolable y por esta se puede aplicar otras garantías y derechos. Encontramos en este marco del derecho a la defensa:

- Por estar reconocida en la Constitución goza de jerarquía normativa por lo que esta presente en todos los procesos.
- Provee de una igualdad de oportunidades para que las partes tengan la garantía de justicia.

- Da derecho a las partes de plantear pruebas e intervenir con ellas.
- Se considera una garantía del derecho al debido proceso.
- Se relaciona con el derecho a la motivación.
- Tiene relación con la inmediación procesal. Puesto que todos tienen derecho a organizar su defensa.
- Se acopla al principio non bis in ídem
- Exige que se de figuras importantes para la defensa como: a) la citación b) la notificación.

1.2.1 Según la Corte Constitucional

La Corte Constitucional quien es la única autoridad para interpretar y pronunciarse en cuanto a la constitución ha manifestado en cuando al derecho al defensa establecido en la constitución que constituye la posibilidad de activar todos los mecanismos legales dentro de cualquier proceso y procedimiento. Por lo que pretende que todos gocen de los derechos consagrados en la carta magna, como lo es el ser escuchado, el uso de pruebas, impugnaciones e intervenir en mismas condiciones. Permite también el uso de medios ideales para invocar sus derechos en un marco legal sea mediante la demostración de inocencia o contradiciendo. Por lo que este derecho se incluye en el procedimiento laboral administrativo de visto bueno donde se espera que se cumplan las garantías y reconocimiento efectivo de los derechos para que las partes puedan ejercer de la mejor manera el acto administrativo sin ser vulnerados o demostrar un estado de indefensión. Esto a manera que tanto el empleador como

empleado puedan contar con los plazos, medios adecuados, oportunidad e igualdad de condiciones dentro del proceso para que pueda realizarse de la manera mas apegada a la norma.

“Un pilar fundamental del debido proceso se encuentra conformado por el derecho a la defensa: Una de las principales garantías del debido proceso es exactamente el derecho a la defensa, entendido como la oportunidad reconocida a toda persona, en el ámbito de cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como de ejercitar los recursos que la ley otorga” (Corte Constitucional del Ecuador. 2015, pág. 8)

“El verdadero ejercicio al derecho a la defensa es importante durante la tramitación del procedimiento, porque de ello dependerá su ultima instancia el resultado del mismo (...)” (Corte Constitucional del Ecuador. 2018 ,pág. 16)

1.2.2 Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos

En cuanto a la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido en la Convención Americana de sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos establece un articulo en cuanto a las garantías judiciales que son relacionadas al derecho a la defensa. Dentro de su normativa establece que las personas deben ser oídas, con garantías en un plazo establecido por una autoridad competente, imparcial e independiente pactada en la ley. Entre esas también tiene el derecho a una comunicación adecuada, a no

declarar contra si mismo, no podrá ser sometido por nuevo juicio por los mismos hechos, contar con plazos razonables. El derecho a la defensa inicia desde que se está investigando a una persona, por lo que es importante que a quien se investiga tenga la posibilidad de establecer su defensa técnica, desde las diligencias hasta su declaración. Misma que establecida mediante convenio internacional ratificada por el Ecuador tiene valides y vigencia para que también se incluya en los derechos que gozan los ciudadanos. La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Convención Americana de Derechos Humanos ha pactado en su normativa:

Art 8 Pacto San Jose.- *“garantías Judiciales;*

N) 1 Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazos razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o cualquier otro carácter.”

(Convención Americana sobre los Derechos Humanos, 1969)

Para la Corte Interamericana en cuanto al derecho a la defensa se refiere a las garantías procesales consagradas en la convención, que deberá estar presente en todas las formalidades con las que un titular de derecho lo hace valer o lo pone en práctica. Son condiciones que debe formalizarse para ratificar una defensa ideal de los derechos en consideración.

“En el proceso se deben observar todas las formalidades que sirvan para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho, es decir, las condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa

de aquellos cuyo derecho u obligaciones están bajo consideración judicial”
(Corte IDH, Caso Mejía vs Perú, 2005)

En cuanto a la Seguridad Jurídica

Por otra parte, tenemos la seguridad jurídica, la cual es trascendental en un universo pleno de derechos, y que esta como su nombre lo dice es causar el estado de confianza del usuario ante el ordenamiento jurídico que utiliza o al que recurre. Esto quiere decir que goza de una normativa adecuada para su uso y aplicación, a sabiendas que la norma esta correctamente redactada de manera clara para su buen entendimiento. Y esto es así en cuanto al procedimiento administrativo de visto bueno considerando como funciona esta institución del visto bueno, su efecto, las causales. Sin embargo, como se mencionó al inicio de este trabajo la normativa sigue siendo insuficiente, mínima. A penas en tres artículos del código de trabajo menciona lo relacionado al visto bueno. Como se puede asegurar que existe una seguridad jurídica para el trabajador que tiene que defenderse de un procedimiento que esta escasamente reglado, falta también normas previas que defina el motivo de por que se crea esta figura, materia extendida que de mayor entendimiento de como defenderse.

Art. 82 C.R.E.- “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, publicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

“La seguridad jurídica es el requerimiento de toda sociedad moderna y libre para desenvolverse racionalmente dando estabilidad a los agentes productivos y

certeza a los individuos acerca de cuales son sus derechos y deberes”
(Madariaga, 1966. pág. 26)

1.3 Legislación Comparada

En otras legislaciones encontramos la figura de visto bueno sin nombrarla como tal, o puede darse el caso que este definida con otro nombre, como lo puede ser justa causa, con causales similares, pudiendo presentar un procedimiento diferenciado. Las cuales por las que tanto el trabajador como el empleador podrán invocar para la terminación unilateral del contrato de trabajo están estipuladas en su normativa correspondiente.

Encontramos en la normativa española lo que se conoce como despido disciplinario, que se encuentra dentro de los despidos procedentes en España. La cual consiste en la decisión que tomara el empresario de extinguir la relación laboral con el trabajador por incurrir en incumplimiento graves y culpables. Definiendo que es de corte subjetivo. Lo que quiere decir que tendrá que ser motivado y es susceptible de impugnación. Las causas están estipuladas en el Art. 54 del Estatuto de Trabajadores que dice lo siguiente

- No asistir o no respetar la puntualidad y esto es injustificado y reiterativo.
- Cuando es desobediente o carece de disciplina
- Ofende al empresario, compañeros o familiares de ambos. Pudiendo ser físico o verbal.
- Transgrede la confianza y buena fe.

- No cumple el rendimiento
- Presenta estado de embriaguez o bajo sustancias estupefacientes.
- Acoso al empleador o compañeros. (Estatuto de Trabajadores, 2015)

No siendo la única normativa que dispone de un procedimiento similar al visto bueno, en Latinoamérica, de seguro existe en la mayor cantidad de países que la usan puesto que es una figura que ayuda al buen ambiente laboral que de seguro está en constante búsqueda y conceptualizada como ideal en muchos países.. Y la culminación de situaciones incómodas o irrespetuosas entre trabajador y empleado.

El Régimen de Contrato de Trabajo, a través de la Ley n 20.744 del decreto 390/1976 expidió la Ley de Contrato de Trabajo que por su parte presenta la Justa Causa, considerada como una denuncia al contrato de trabajo cuando se demuestre alguna inobservancia por parte de los intervinientes. Estas podrán ser por injurias o en general un mal comportamiento tentativo contra el empleador

Analizando estas legislaciones en comparación con nuestra normativa aplicable encontramos en el fondo un procedimiento similar que causara similares resultados en cuanto a la desvinculación del trabajador y cuenta con funcionarios que se encuentran facultados para conocer, investigar y resolver en cuanto a derecho para culminar la relación laboral, sin embargo de estas legislaciones podemos encontrar que tiene una mayor disposición normativa por lo que se encuentra mas detallada, establece plazos y cuentan con mas causales tanto para empleador como trabajador para que puedan ser puesta a análisis. Motivo por el cual su aplicación es mas clara y fácil para las dos partes e inclusive informarse del mismo buscando una posición beneficiosa en cada caso.

1.4 ¿Existe una vulneración al derecho a la defensa?

A lo largo de este trabajo se ha mencionado estos puntos en cuanto al derecho a la Defensa, la seguridad jurídica, donde se considera que la Justicia provista por parte el Estado ecuatoriano a sus trabajadores es débil, es inconforme, insuficiente, causando situaciones de vulnerabilidad y estado de indefensión. Es cierto en cuanto a la disposición de derechos que goza cada parte y su apelación a la realidad del día a día sin embargo en cuanto a garantías tampoco demuestra que sea íntegro. ¿Estamos ante una restricción o vulneración parcial al derecho a la defensa?

Considerando lo anteriormente escrito a manera de concretar la idea expuesta en cuanto a la vulneración al derecho a la defensa, encuentro que si existe una vulneración al derecho a la defensa por parte del trabajador sobre el empleador en los procedimientos de visto bueno. Tal como manda la constitución que toda persona debe contar con los tiempos suficientes y los medios adecuados para obtención de la prueba. Esto desencadena otras vulneraciones a las garantías pertenecientes al debido proceso, cuyo resultado es que no pueden ser gozados plenamente.

No hay igualdad de consideraciones entre las partes en este procedimiento, pues el empleador puede suspender a su trabajador, y los hechos para lo cual se inicie el procedimiento no prescribe. Considero que el empleador tiene una mayor facilidad en cuanto a la obtención de las pruebas para iniciar este procedimiento dado que en el recae la mayoría de los documentos, respaldos, contestaciones. El empleador puede presentar una mayor facilidad para acudir al Ministerio de Trabajo y conversar con un Inspector. A veces sucede que el empleador abusa a manera intelectual en contra de su trabajador ya que podría informarse de manera más concreta, rápida en relación con el trabajador que desconoce de un procedimiento especial para desvincularlo más

allá de lo que implica la relación laboral. El empleador tiene una mayor facilidad para obtener la prueba anunciada como nueva, por último el empleador tiene recursos económicos para contar con un abogado patrocinador dentro del procedimiento.

En un supuesto que un empleador dueño de una empresa decide incoar el visto bueno en contra de su trabajador, con incluyendo la suspensión laboral. ¿Cómo logra concretar una defensa eficaz con dos días para su contestación, atendiendo a las disposiciones del Cogep?

Al momento de recibir la notificación que contendrá los motivos por la cual el empleador considera que ha cometido un hecho supuesto que permite la terminación del contrato, por parte del inspector comienza su suspensión laboral por lo que tendría que abandonar el lugar inmediatamente, en el supuesto que se realice temprano por la mañana. El tendrá que acudir desde su puesto habitual de labores al Ministerio de Trabajo, luego esperar su turno de atención en la recepción de la institución para ser consultado y luego derivado, al mencionar que se trata de un visto bueno será dirigido a otro piso para que nuevamente espere a ser atendido por otro servidor. En esta segunda atención le dará información respecto al inspector que guiará el procedimiento, enviándolo por tercera vez a que dialogue con alguien para que le de información de un proceso que afecta sus derechos. Entonces el inspector le provee información para que a través de un abogado pueda contestar, dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas. En caso de que tiene dinero para pagar su abogado mejor, sin embargo, para este caso es de escasos recursos, por lo que tendrá que acudir a la defensoría pública o ante algún servicio legal gratuito buscando ser patrocinado.

Para este ejemplo ya estaría alrededor de las dos o tres de la tarde cuando finalmente ya cuenta con un abogado patrocinador, por lo que dispondrá de un aproximado de

30 horas para la obtención de prueba que considere necesaria y pertinente. Este ya se encontraría suspendido, ¿será bien recibido por parte del área de recursos humanos para extenderle los documentos que necesite?

Este pequeño plazo de dos días para que realice la contestación es causarle una situación disminuida de derechos, de no garantizar igualdad de condiciones en cuanto a lo que manda la Constitución que menciona contar con el tiempo adecuado para que sea considerado un debido proceso, tampoco cabe decir que hay igualdad de condiciones ya que el empleador tiene conocimiento de la acción que entabla en cuanto el trabajador desconoce la figura y como debidamente defenderse. El derecho a la defensa es fundamental para un debido proceso, de varias maneras hace hincapié en contar con *plazos razonables* para que pueda defenderse cabalmente. Se percibe una parcialidad por parte de esta acción ya que al presentarlo el empleador más las pruebas y el trabajador no logra adjuntar prueba alguna, el inspector no tendrá mayor dificultad en resolver a favor del empleador. De igual manera la motivación en la resolución estará basada en relación con la mayor cantidad de pruebas que el empleador pudo adjuntar para causar inclinación en la decisión del inspector

“De acuerdo con la normativa existente, el tramite de visto bueno no debería durar mas de 7 días hábiles...” (Moreno, 2013, pág. 87)

El tiempo que dura el proceso no causa una vulneración, pero si el poco tiempo que se dispone para realizar la contestación. En la que el trabajador pueda sentirse a gusto con la defensa que utilizará en un caso que le podrá resultar nuevo, y sin dudas incompleto. Entonces, ¿cómo se le puede hacer frente a esta situación? Debe ser respondida teniendo en cuenta lo mencionado que el trabajador quien es una pieza fundamental dentro de un país al ser considerado una persona activa que se

interrelaciona en lo público, pagando impuestos y a veces figurando como padre de familia. Se encuentra en una situación menos protegida que el empleador, probablemente contando con menos recursos por lo que debe ser real las acciones para mejorar su situación dentro de este procedimiento. Es por esto que se considera la implementación de un reglamento al código de trabajo, en la cual contendría el método, mayor conceptualización de las figuras jurídicas que se ven envueltas, un plazo adecuado para que el trabajador pueda estructurar mejor su defensa.

CONCLUSIONES

Se concluye que:

- Existe una vulneración al derecho a la defensa del trabajador en cuanto no tiene las mismas consideraciones dentro del proceso, ni facilidades para emplear una debida defensa ante un visto bueno.
- Se evidencia necesario ampliar el termino de contestación dentro del procedimiento de visto bueno para que de esta manera el trabajador cuente con tiempo suficiente para preparar su defensa y la elaboración de pruebas.
- Atentar contra el derecho a la defensa desencadena otras vulneraciones a las garantías reconocidas dentro del debido proceso.
- El procedimiento de visto bueno se encuentra incompleto debido a su escasa información en el ordenamiento legal.
- El desarrollo y evolución de la norma causa necesidad de contar con criterios y/o conceptos claros sobre la institución del visto bueno

RECOMENDACIONES

- Se podría crear un reglamento al código de trabajo que contenga mayor explicaciones, conceptos y elementos que se ven envueltos en el procedimiento de visto bueno, en el cual podrá estipularse un proceso con mayor facilidad a la defensa en cuanto al termino de contestación, algún modo de protegerse ante la suspensión laboral
- Se podría iniciar una acción de protección en contra de del artículo 623 del código de trabajo por atentar contra el derecho a la defensa del trabajador dentro del procedimiento para que la Corte analice y se pronuncie en cuanto si existe o no una vulneración al derecho a la defensa.
- Realizar una consulta al Director de Trabajo para tener en cuenta cual es su postura en cuanto a este supuesto y guiarse por las directrices que constaran como contestación.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre, Vanesa (2009). ¿Estado Constitucional de derechos?. La tutela judicial efectiva como derecho humano: una aproximación a su concepción y situación en el Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/925/1/Art.1-Aguirre-La%20tutela%20judicial.pdf>
- Asamblea Nacional Republica del Ecuador. (2017). Código Orgánico Administrativo. Recuperado de <http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2017/07julio/A2/ANEXOS/PROCU CODIGO ORGANICO ADMINISTRATIVO.pdf>
- Caso Lori Berenson Mejia Vs Perú. Demanda de interpretación de la Sentencia de Fondo y Reparaciones y Costas. (23 de junio 2005). Recuperado de https://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nld_Ficha=246
- Constitución de la Republica del Ecuador 2008. Publicación Registro Oficial 449 20 de octubre 2008, 136. (2008). Recuperado a partir de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). Sentencia n 108-15-SEP-CC. Caso N 0672-10-EP. Ecuador. Recuperado de <http://doc0.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/c2f62369-f9da-472f-abc5-6fa8dbf57276/0672-10-EP-sen.pdf?quest=true>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Derecho a la defensa en la jurisprudencia de la corte interamericana de derechos humanos. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32676.pdf>
- Irureta Uriarte, Pero. (2014) La noción jurídica de empleador ante el derecho de trabajo. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512014000100008&script=sci_arttext&lng=e

- Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de Diputados y del Senado. (1978). Constitución Española. España. Recuperado de <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Madariaga Gutiérrez, Mónica. (1966) Seguridad Jurídica y Administración Pública en el siglo XXI. Chile. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=x9FeQwyLPksC&oi=fnd&pg=PA7&dq=seguridad+juridica&ots=4NVj9PgUOI&sig=7n3wNyodBuJyQqTLV3CLkYPVQdQ#v=onepage&q=seguridad%20juridica&f=false>
- Meori, Andrea. (2007). Iura Novit Curia y Decisión Imparcial. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122007000200015&script=sci_arttext
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Estatuto de Trabajadores. Recuperado a partir de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. (1995). Código de Trabajo. Guatemala. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM0#t3>
- Moreno Catena, V. (2020). SOBRE EL DERECHO DE DEFENSA: CUESTIONES GENERALES. Teoría Y Derecho, (8), 16-38. Recuperado a partir de <https://ojs.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/230/226>
- Moreno Echeverría, Ximena (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. Revista de derecho UASB-Ecuador. Recuperado de <https://vlex.ec/vid/analisis-critico-instituciones-visto-679738613>
- Pleno de la Corte Constitucional. Sentencia N 090-15-SEP-CC.. (2015). Corte Constitucional del Ecuador. Recuperado de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/964bf3e1-7c8e-421d-983e-8f82aec6dfb1/1567-13-ep-sen.pdf?quest=true>

Régimen de Contrato de Trabajo de Argentina. (1976). Ley de Contrato de Trabajo. Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Sentencia 13/1981. (Boe num. 121, 21 de mayo de 1981). Sala Primera del Tribunal Constitucional. Tribunal Constitucional de España. Recuperado de <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/13>

Sentencia de Corte Constitucional N. 059-18-SEP-CC. (2015). Acción Extraordinaria de Protección. Recuperado de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/96d2edaa-2a33-4f02-b597-a1620485ee9e/1062-13-ep-sen.pdf?quest=true>

Sentencia de Corte Constitucional N. 108-15-SEP-CC. (08 de abril del 2015). Acción Extraordinaria de Protección. Recuperado de <http://doc0.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/c2f62369-f9da-472f-abc5-6fa8dbf57276/0672-10-EP-sen.pdf?quest=true>

Velastegui, Patricio. (2016). La regulación del tramite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **BACA PATIÑO ROBERTO**, con C.C: # 0924753148 autor/a del trabajo de titulación: **Vulneración al derecho a la defensa dentro del Procedimiento de visto bueno** previo a la obtención del título de **Abogado de los juzgados y tribunales de la Republica del Ecuador** 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 titulación 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 titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **26** de agosto de **2020**

f. _____

Nombre: **BACA PATIÑO ROBERTO**

C.C: **0924753148**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Vulneración al derecho a la defensa dentro del Procedimiento de visto bueno		
AUTOR(ES)	Roberto Baca Patiño		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	José Miguel Vélez Coello		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y ciencias sociales y políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los juzgados y tribunales de la Republica del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de agosto del 2020	No. DE PÁGINAS:	36
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral derechos humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Procedimiento administrativo laboral, visto bueno, vulneración, defensa, derechos, garantías, tutela.</i>		
<p>El Estado Ecuatoriano en su ordenamiento jurídico ha establecido dentro del ámbito laboral un procedimiento administrativo de Visto Bueno el cual es la herramienta obligatoria tanto para el trabajador como empleador puedan invocar, para legalmente demostrar una causal sobre un hecho puntual y así culminar la relación laboral. Esta institución del Visto Bueno la cual tiene su tramitación en área administrativa ante un funcionario público quien será el responsable de decidir, debe ser analizado puesto que la falta de conceptos, los plazos que se incluyen y la definición de procedimiento como tal, genera una vulneración al trabajador dentro del visto bueno mediante su estructuración, consideraciones al empleador, la posición del trabajador frente al empleador. Dentro del trámite se observa que los elementos jurídicos son mínimos y contrarrestándolos con los derechos y garantías establecidas en la Constitución no se logra apreciar la igualdad de condiciones, ni un debido proceso por tanto tiende a afectar el derecho a la defensa del incoado.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 0997453400	E-mail: rbpentino@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: maritzasareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			