

DOI: <https://doi.org/10.56124/aula24.v4i7.0012>

VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA DEFENSA EN MULTAS INTERNAS

VIOLATION OF THE RIGHT TO DEFENSE IN INTERNAL FINES

Reyes-Bajaña Kelly Yomayra

Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador. Manta, Ecuador.

Correo: kellyomy_1989@hotmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9972-1884>

Villacreses-Álvarez Gerardo

Director de Talento Humano - Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

Correo: gerardo.villacreses@uleam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0198-8423>

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación es analizar el incumplimiento del derecho al debido proceso a causa de la violación del derecho a la defensa en la aplicación de las sanciones con multas internas de trabajo, las consecuencias que se derivan de dichas sanciones en los trabajadores, para desarrollar la forma de intervención del trabajador social en los espacios de trabajo del sector privado. Para esta investigación se utilizó el enfoque cualitativo y el método estudio de caso. La técnica que se utilizó fue la de análisis documental, en concreto memorandos expedidos por un empleador dirigidos a dos trabajadores bajo relación dependencia, y la revisión de textos legales, con la cual se pudo corroborar la existencia de la violación de las garantías básicas del debido proceso en la aplicación de las sanciones con multas internas de trabajo, específicamente la violación del derecho a la defensa, vislumbrándose que no existe una normativa que ampare a los trabajadores en ese sentido, no existe un pronunciamiento de autoridades laborales en cuanto a este tema, lo cual crea un problema social respecto de este grupo para con el empleador, puesto que se ve afectada la economía y psiquis del trabajador, siendo el llamado a interceder en este problema el Trabajador Social en base a sus propias funciones como profesional, por lo que se buscará la intervención del trabajador social a efectos de corregir estas falencias..

Palabras claves: Derecho al debido proceso, Derecho a la defensa, sanciones, multas, Trabajador Social.

ABSTRACT

The general objective of this research work is to analyze the breach of the right to due process due to the violation of the right to defense in the application of sanctions with internal work fines, the consequences that derive from said sanctions on workers, to develop the form of intervention of the social worker in the work spaces of the private sector. The qualitative approach and the case study method were used for this research. The technique used was that of documentary analysis, specifically memoranda issued by an employer addressed to two workers under a dependency relationship, and the revision of legal texts, with which it was possible to corroborate

39

Fecha de recepción: 04 de octubre de 2022; **Fecha de aceptación:** 19 de diciembre de 2022; **Fecha de publicación:** 09 de enero de 2023.



the existence of the violation of the basic guarantees of due process in the application of sanctions with internal work fines, specifically the violation of the right to defense, showing that there is no regulation that protects workers in this regard, there is no pronouncement by labor authorities on this issue, which creates a social problem with respect to this group for the employer, since the economy and psyche of the worker is affected, the call to intercede in this problem is the Social Worker based on their own functions as a professional, so the intervention of the social worker will be sought in order to correct these shortcomings.

Keywords: Right to due process, Right to defense, sanctions, fines, Social Worker.

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales en el Ecuador, se hallan subdivididas en dos campos, el primero atañe al sector público que se encuentra regido por la Ley Orgánica de Servicio Público, y el segundo, corresponde al sector privado, regido por el Código del Trabajo, sector que es mucho más numeroso y en el que se centrará el presente trabajo.

El Código del Trabajo como toda otra norma legal, contiene definiciones, derechos sustantivos, obligaciones, prohibiciones y sanciones, este último punto, subdivide la aplicación de sanciones por violaciones a los preceptos del código, a dos tipos de autoridades bien diferenciadas, pues lo que respecto a violaciones de derechos sustantivos corresponde a los Jueces de manera privativa, y la violación a normas de cumplimiento de obligaciones en el ámbito administrativo se ha delegado a los llamados Inspectores de Trabajo provinciales, siendo que tanto Jueces como Inspectores de Trabajo tienen potestad de aplicar multas y sanciones, obligaciones de pago, etcétera a ambas partes de la relación de trabajo, es decir, empleador o trabajador; mas el Código del Trabajo no solo ha contemplado el incumplimiento de derechos sustantivos o procedimientos administrativos, pues también ha intentado regular la convivencia del trabajador para con el empleador en los espacios de trabajo, mas no ha definido una especie de código de conducta, dejándole dicha prerrogativa al empleador a través de la elaboración del “Reglamento Interno de Trabajo”, que debe ser aprobado por el Ministerio del Trabajo, y que se circunscribe a catalogar las posibles malas conductas del trabajador en niveles, tales como infracciones leves, graves o muy graves.

Estas infracciones leves, graves o muy graves del trabajador, conforme el Código del Trabajo conllevan una sanción monetaria que no puede superar el 10% de la remuneración, sin embargo, de regular el máximo de multa a ser impuesta al trabajador, no ha regulado o establecido un procedimiento mediante el cual se aplica esta multa.

El problema reside en que, como se advirtió no existe un procedimiento para la aplicación de la multa quedando al libre arbitrio del empleador determinar que se ha cometido una falta por parte del trabajador, y la multa se aplica automáticamente elaborando un documento físico o electrónico a manera de notificación en el que se hace la imputación de la falta, su gravedad, su identificación dentro del Reglamento Interno de Trabajo, y el porcentaje de remuneración a ser descontado, no permite un espacio de defensa del trabajador para que pudiera rebatir de algún modo la imputación que se la hace, y violaría directamente las garantías básicas del debido proceso, lo cual infringe el ejercicio real de las Garantías Judiciales consagradas en el numeral 1, del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

Siendo que la aplicación de la multa sin derecho a la defensa, implicaría una segunda problemática como lo es la afectación a la economía y a la psiquis de los trabajadores bajo relación de dependencia, escenario que está comprendido dentro del campo de acción del trabajador social.

De esta manera se propone un nuevo escenario para el trabajador social dentro de una empresa, “intervenir como garante del derecho a la defensa”, a través de una investigación de los hechos acusados, confrontando las posibles pruebas que pueda tener el empleador, con los argumentos o pruebas de descargo que pudiera rendir el trabajador, lo cual se relaciona con su función principal dentro de una empresa, misma que es mediar entre la empresa y el trabajador.

Con este preámbulo la finalidad de esta investigación es analizar el incumplimiento del derecho al debido proceso a causa de la violación del derecho a la defensa en la aplicación de las sanciones con multas internas de trabajo, las consecuencias que se derivan de dichas sanciones en los trabajadores, para

desarrollar la forma de intervención del trabajador social en los espacios de trabajo del sector privado.

Ante esta problemática señalada, cabe realizarse la siguiente pregunta científica, ¿cómo la violación de las garantías básicas del debido proceso en la aplicación de las sanciones con multas internas de trabajo puede ser contrarrestada con la intervención del trabajador social en los espacios de trabajo del sector privado?

Respecto a esta interrogante se puede manifestar que, al no existir un procedimiento para las sanciones con multas internas de trabajo en el que se asegure al trabajador el derecho a defenderse, los trabajadores sociales se convierten en meros espectadores de las situaciones que suceden en las relaciones de trabajo, desnaturalizando su principal función que sería la de mediar por los trabajadores frente al empleador, siendo que debería asignársele la función de poder ser un tercero imparcial que pueda interceder ante el empleador con las posibles justificaciones o pruebas de descargo del trabajador, y de ser el caso evitar la sanción si luego del análisis respectivo, se comprueba que la conducta del trabajador no ha sido perjudicial al empleador, si dicha conducta tenía una excusa razonable, o si la falta imputada no fue cometida por dicho trabajador.

REVISIÓN LITERARIA

Dado a que el trabajo investigativo en examen, está enmarcado en la aplicación de multas o sanciones pecuniarias al trabajador sin permitirle el derecho a contradecir, así como la intervención del trabajador social como intercesor en esta problemática, es necesario acudir a los referentes doctrinarios, teóricos o legales que permitan delimitar de manera precisa cada uno de los sujetos abordados.

En tal sentido, Suay (1989) manifiesta que se estimará como sanción: "...toda aquella retribución negativa dispuesta por el Ordenamiento jurídico como consecuencia de la realización de una conducta." (p.55).

Es decir, así como una acción loable merece un incentivo o felicitación, la contravención a una regla o condición ya definida merece un correctivo, el cual

puede acarrear desde una amonestación verbal, hasta una multa monetaria inclusive.

En relación, Ossorio (2006), explica que multa corresponde a una: “Pena pecuniaria que se impone por una falta, exceso o delito, o por contravenir a lo que con esta condición se ha pactado.” (p.606).

En cuanto a la afirmación de Ossorio, una multa en el ámbito laboral, se traduce en un castigo monetario, un pago forzoso a la contraparte por haber inobservado el reglamento interno de trabajo, o las estipulaciones del contrato de trabajo.

En cuanto a las Garantías Constitucionales, Maier (1995), considera que: “Las garantías constitucionales, deberían ser entendidas como las herramientas puestas al alcance de los ciudadanos para exigir y resguardar sus derechos ante otros y hacerlos prevalecer acudiendo ante las autoridades”.

Y respecto a estas garantías constitucionales, merece especial importancia para el problema que se estudia en esta investigación, las garantías del debido proceso, especialmente las previstas en los literales a, b y c del numeral 7 del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 de 20-oct-2008), que prescribe: “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 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. (...)”.

En lo que respecta, el debido proceso es un tema que atañe más al ámbito legal concretamente, es así que, para definirlo se debe necesariamente recurrir a los doctrinarios de las ciencias jurídicas, siendo que para Arazi (2005), comprende: “El derecho al debido proceso busca confirmar la legalidad y correcta aplicación de las leyes dentro de un marco de respeto mínimo a la dignidad humana dentro de cualquier tipo de proceso” (p.111).

Entonces de acuerdo a lo esclarecido por el experto antes citado, en el derecho al debido proceso se encuentran recogidos una serie de derechos y garantías constitucionales que forman parte de los derechos fundamentales de las personas y que deben ser respetados en cualquier proceso, como lo es el derecho a la defensa.

Teniendo en cuenta que la Constitución de la República del Ecuador, ha elevado a nivel de garantía constitucional el derecho a la defensa, y si bien este es un término muy dominado por los jurisconsultos, para el presente trabajo resulta necesario definirlo de acuerdo a las explicaciones dadas por los tratadistas en ese campo, teniendo así que Rodríguez (1999), expone: “En el ámbito constitucional y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, exige que nadie sea privado de los medios necesarios para proclamar y hacer respetar sus derechos dentro de un proceso legal” (p.519).

En el mismo sentido, Cabanellas (2003), elucida que el derecho a la defensa, Es la facultad otorgada a cuantos, por cualquier concepto, intervienen en las actuaciones judiciales, para ejercitar, dentro de los mismos, las acciones y excepciones que, respectivamente pueden corresponderles como actores o demandados; ya sea en el orden civil como en el criminal, administrativo o laboral (p.125).

De lo expresado en líneas anteriores se puede deducir que, el derecho a la defensa es un derecho fundamental de toda persona, que se encuentra comprendido en todos los instrumentos jurídicos a nivel nacional e internacional, por ende, este derecho es la base de todo proceso o procedimiento de cualquier ámbito, es decir que, el derecho a la defensa es necesario en cualquier proceso, siendo que, al trabajador del sector privado, se le debe brindar el derecho a ser escuchado, antes de que se le aplique algún tipo de sanción y multa interna de trabajo.

De esta manera en el Estado Ecuatoriano, en el artículo 41 de la Ley Orgánica de Servicio Público (Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010), expresa que: “La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso.”

Situación contraria con el Código de Trabajo, en el que no permite refutar respecto a la aplicación de una sanción de trabajo, convirtiéndose en un problema el cual genera graves consecuencias en los trabajadores, dichas consecuencias a las que se hace mención son la afectación económica y psíquica.

Escenario conocido por los Trabajadores Sociales, que, si bien el Código del Trabajo hace alusión al trabajador social, dicha norma no ha definido ni su concepto ni sus funciones específicas, es así que se ha debido recurrir a las definiciones dadas por los expertos en la materia, y al respecto, la Federación Internacional de Trabajo Social en su Reunión General celebrada en Montreal, en el mes de julio del año 2000, definió que:

La profesión del trabajo social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social.

Entonces de lo elucidado, podemos comprender que los trabajadores sociales son especialistas en ahondar en el conflicto social sea este familiar, geográfico, intercultural, intergeneracional y en general cualquier tipo de problema que esté afectando a la sociedad en sus distintos niveles y estratos inclusive se convierte en un protector de los derechos humanos, siendo el derecho a la defensa uno de estos.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación es de carácter cualitativa, pues se basa en personas reales y que ofrecen datos o información de sus experiencias de vida y opiniones personales, y de la cual se descubre la existencia de un problema que por sus características podría sucederle a otras personas.

El método a usarse en la presente investigación es el estudio de caso, por ser una investigación empírica.

Por lo dilucidado, este tipo de investigaciones admite obtener datos no cuantificables de calidad por medio de la experiencia de los participantes, que, en este caso, se trata de dos trabajadores bajo relación de dependencia en una empresa del sector privado, a quienes se les han aplicado sanciones vía memorandos escritos sin permitirles contradecir las acusaciones vertidas contra ellos de manera interna.

El área en la que se ha llevado a cabo la investigación es el universo de una empresa del sector privado en la que laboran ambos trabajadores bajo relación de dependencia.

La técnica para recolección de información, ha sido la de análisis documental, dado a que se basa en los memorandos escritos aportados por los trabajadores inmersos en el problema, y la revisión de textos legales, con la que se corroboró la existencia de la violación de las garantías básicas del debido proceso en la aplicación de sanciones con multas internas trabajo.

En la presente investigación se han obtenido los resultados por medio del análisis de documentos originales, concernientes a los memorándum expedidos a los trabajadores por parte de su empleador y códigos legales vigentes constantes en el Registro Oficial del Ecuador.

3. RESULTADOS

De conformidad a las técnicas e instrumentos de investigación utilizados en el presente trabajo, los resultados son los siguientes.

1. Incumplimiento del debido proceso a causa de la violación del derecho a la defensa en los procesos de sanciones con multas internas de trabajo.

El punto fundamental de la presente investigación, es la violación del debido proceso, siendo que estas son garantías que comprenden un sin número de

postulados recogidos en los tratados internacionales respecto de las condiciones mínimas que debe tener una persona para que cualquier proceso en el que se ventilan sus derechos o sus obligaciones pueda considerarse justo, y para el caso en examen, específicamente debe centrarse en la garantía que versa sobre el Derecho a la defensa, y en ese sentido para poder entender el alcance de lo global y lo específico, fue menester acudir al más alto tribunal de justicia del Ecuador, esto es la Corte Constitucional del Ecuador, y de entre su producción, se ha podido rescatar sus acepciones respecto de estos temas, siendo que mediante sentencia No. 002-14-SEP-CC, de fecha Quito, 09 de enero del 2014, caso 0121-11-EP, ha definido al Debido Proceso, así:

El debido proceso, consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República, constituye un derecho de protección elemental, siendo el conjunto de derechos y garantías, así como las condiciones de carácter sustantivo y procesal, que deben cumplirse en procura de que quienes son sometidos a procesos en los cuales se determinen derechos y obligaciones, gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso exento de arbitrariedades.

En la misma sentencia *ibídem*, la Corte Constitucional ha centrado también su atención en discernir de entre las garantías del debido proceso, lo que es el Derecho a la Defensa, explicando que:

El derecho a la defensa constituye la garantía de las partes procesales para acceder al sistema judicial, administrativo o de cualquier índole en el que se determinen derechos y obligaciones, con el propósito de ser escuchado, hacer valer sus razones, preparar y presentar su prueba, intervenir en igualdad de condiciones con la contra parte, así como recurrir del fallo, si lo considera necesario.

Es decir, al referirse la Corte Constitucional que este derecho a la defensa es aplicable a procesos judiciales, administrativos o “de cualquier índole”, es evidente que también debe ser respetado por el empleador en proceso sancionatorio hacia el trabajador, aunque fuere de índole interno de la empresa.

2. El abogado o asesor jurídico de la empresa, no puede ser apoyo del trabajador a efectos de defenderse en un proceso de sanciones con multas internas de trabajo.

El abogado es un profesional conocedor del derecho, a quien se puede acudir a efectos de ser asesorado cuando se estima que se nos está violando un derecho o se necesita ejercer una defensa respecto de lo que se nos acuse, en este caso, respecto de las sanciones o multas que puede imponer un empleador a su trabajador, el abogado de la empresa, no puede dar siquiera un mero consejo al trabajador respecto de como rebatir las acusaciones vertidas contra él, en tanto que, de dar dicho consejo, dicho profesional podría inclusive, estar incurriendo en un delito, puesto que el Código Orgánico Integral Penal (Registro Oficial Suplemento 180 del 10-Feb-2014), en su artículo 269, prevé:

Prevaricato de las o los abogados.- La o el abogado, defensor o procurador que en juicio revele los secretos de su persona defendida a la parte contraria o que después de haber defendido a una parte y enterándose de sus medios de defensa, la abandone y defienda a la otra, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Así mismo, a dicho profesional del Derecho el empleador le cancela una remuneración o pago de consulta, para aconsejarlo jurídicamente a él, situación que evidentemente desmotiva de cualquier forma que el abogado de la empresa pudiese interceder ante el empleador en favor del adversario que esta ocasión sería un trabajador, lo cual además resultaría anti ético, siendo evidente que aunque es un profesional de la rama social, no es el llamado en esta circunstancia a ayudar al trabajador frente al empleador.

3. Consecuencias que se derivan de las sanciones laborales en los trabajadores.

Es menester delimitar que, en el ámbito laboral respecto de la paga que recibe un trabajador privado, existen dos conceptos diferenciados, que son el sueldo y la remuneración, el primero es la base mínima de la paga mensual pactada, mientras que la remuneración comprende la base mínima de la paga mensual pactada más cualquier otro ingreso económico que pudiera tener el trabajador, como pago por horas extraordinarias, pagos por comisiones, etcétera, en un

ejemplo sencillo, podría ser que la paga mínima del trabajador fuera cuatrocientos dólares que sumado a otros ingresos resulte un total de setecientos dólares. Esta explicación de manera técnica, viene expuesta en el artículo 95 del Código del Trabajo (Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005) que prescribe:

(...) se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. (...)

Explicación que es necesaria en tanto que la multa prevista al trabajador por parte del empleador comprende hasta un 10% de su remuneración más no de su sueldo según lo estipula el mismo Código del Trabajo (Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005), que en su artículo 44 literal b, establece: “Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador: a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas; (...)”.

Siendo que los trabajadores consultantes han sabido explicar que si ellos han laborado en días de descanso para obtener remuneración por horas extraordinarias, es debido a que el sueldo base que perciben no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, y cualquier reducción del mismo les coloca en una situación económica difícil, al ver reducido el 10% de la totalidad de sus ingresos, lo cual les priva de pago de deudas, adquisición de menos alimentos, etcétera, esto teniendo en cuenta que según el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), citado por diario El Universo (2021), el costo de la canasta básica familiar a mayo de 2021, fue de 711.68 Dólares de los Estados Unidos de América, frente a un salario de 400 Dólares de los Estados Unidos de América vigente al año 2021.

De igual forma, me supieron exponer que debido a no poder refutar la sanción con multa impuesta por el empleador, esto genera un mal antecedente en su

registro laboral de la empresa lo cual inclusive puede dar pie a la terminación de la relación laboral, siendo que para un trabajador, lo más importante es la conservación de su puesto de trabajo, situación que los mantiene atemorizados, es decir, afecta su psiquis, y por ende afecta su rendimiento en el trabajo y las relaciones interpersonales con el empleador.

4. Trabajador social como garante del derecho a la defensa.

Conforme lo delimitado por la Federación Internacional de Trabajo Social, la profesión del trabajo social es la llamada al cambio social, y a la solución de problemas en las relaciones humanas; relaciones humanas que innegablemente se suscitan dentro de una relación de trabajo empleador-trabajador, y que debido a las situaciones de sanciones siempre ocasionarán un malestar de ambas partes.

Es tal la importancia del Trabajador Social, que un cuerpo normativo como lo es el Código del Trabajo (Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005) ha contemplado a este profesional dentro de las relaciones laborales, es así que en su artículo 42, numeral 24, se ha previsto que: “(...) las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función. (...)”, no obstante no ha definido cuáles son sus funciones en concreto, por lo cual para disertar esta interrogantes, se ha acudido a los expertos en la materia, siendo que para Ballesteros, A, Viscarret, J.J. y Úriz, M. J. (2013), el trabajador social tienen por lo mínimo, diez funciones, que a su decir son las de: 1. Prevenir; 2. Brindar atención directa; 3. Planificar; 4. Realizar docencia; 5. Promover la promoción e inserción social; 6. Supervisar; 7. Realizar evaluaciones; 8. Rol gerencial; 9. Investigar; y 10. Coordinar.

Siendo que, para este trabajo en específico, se ha abstraído la función de “Brindar atención directa”, que según lo describen al tenor literal Ballesteros, A, Viscarret, J.J. y Úriz, M. J. (2013), consiste en:

Actuar con los individuos o los grupos, tanto si están en riesgo como si ya tienen un problema en concreto cuya característica es social. La meta de la atención directa es potenciar las capacidades individuales para que sean las mismas personas quienes afronten y den respuesta a los conflictos sociales cotidianos.

Siendo que, el problema suscitado por la aplicación de multas internas de trabajo como se elucidó, se convierte en un problema social que afecta al trabajador en su economía, psiquis y relación laboral como tal, bien puede el Trabajador Social en base a su función de “Brindar atención directa”, crear un espacio de diálogo dentro de la empresa, en la que a través de su intervención mediadora, se permita al trabajador ser escuchado por el empleador y que por su intermedio presente sus excusas o pruebas de descargo de ser el caso, que permitan en la medida de la eficacia de dichas pruebas, reducir o eliminar la sanción impuesta al trabajador, con lo cual, al tener este último la oportunidad de defenderse mediante la presentación de sus pruebas de descargo, se le estaría asegurando su elemental derecho a la defensa al permitirle ser oído en igualdad de condiciones.

4. DISCUSIÓN

Una vez delimitados los hallazgos en base a la experiencia de los trabajadores inmiscuidos en la problemática de las sanciones, revisión documental de textos jurídicos, y la lectura de los mismos memorandos mediante los cuales se sancionó a estas personas y que fueron proporcionados de manera voluntaria, podemos constatar que en efecto, dentro del proceso de la aplicación de las sanciones internas de trabajo existe violación de las garantías básicas del debido proceso, consagradas en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, esencialmente el del derecho a la defensa, lo cual se ha convertido en un problema para los trabajadores bajo relación de dependencia al no permitirle al sancionado contradecir aquella acusación, e inclusive multa, por lo tanto podemos expresar en líneas generales que, la omisión de esta garantía en la aplicación de sanciones con multas internas de trabajo es algo que ha pasado inadvertido por los llamados a crear normas, o si lo han denotado, se ha considerado algo muy superfluo que no merece mayor regulación al ser que la sanción máxima no supera más allá del 10% de la remuneración, y sería muy engorroso para el trabajador y el empleador someter esta circunstancia ante las autoridades laborales, no obstante de esta apreciación, hay que tener en cuenta que el derecho a la defensa no está categorizado por rangos monetarios o

importancia del asunto, sino que es imperiosamente necesario en todo tipo de procesos en los que se decide sobre derechos y obligaciones.

Por lo general toda empresa posee un abogado o asesor jurídico sea de tiempo completo o un prestador de servicios ocasional, quien si bien ostenta una profesión en el ámbito social, en este caso está inclinado a favorecer a su contratante, es decir el empleador, y evidentemente no puede o no debe aconsejar al trabajador respecto de estos temas, dado a que inclusive dicha situación es penada por la ley, siendo que además de estas limitaciones éticas y legales, no existe en el marco jurídico normativa alguna que prevea un procedimiento en el que el trabajador pudiese refutar las acusaciones del empleador en el ámbito interno de trabajo y aplicación de multas, lo cual imposibilita al trabajador a exigir su derechos a la defensa en estos procedimientos aun con la asistencia de un abogado particular o de oficio.

Se es consciente de que, por ser el sector privado el mayor empleador del país, existirían un sinnúmero de este tipo de conflictos y sanciones internas de trabajo a diario, y de ser sometido esto al conocimiento de autoridades administrativas de trabajo, no se daría abasto, y es por eso que, quien mejor para mediar en esta situación en cada empresa privada, que un profesional experto en las relaciones humanas incluso las que han entrado o caído en conflicto como lo genera una sanción, profesional que ha sido reconocido inclusive en el Código del Trabajo, como lo es el trabajador social, que a través de su función de intervención directa, puede permitir al trabajador exponer sus pruebas de descargo frente al empleador, no obstante al ser este un trabajador más del empleador, no podrá realizar este cometido sin una regulación al respecto que le permita abordar este tema con su empleador, y poder crear este espacio de diálogo.

5. CONCLUSIONES

Tras el análisis, se puede deducir las siguientes conclusiones originadas del presente trabajo investigativo:

Si bien la Constitución de la República del Ecuador ha previsto que en todo tipo de procesos en los que se decida sobre obligaciones y derechos, se debe asegurar el derecho a la defensa, se ha podido demostrar que esta no se está cumpliendo en la práctica a nivel interno de las empresas respecto de los procesos sancionatorios.

Pese a que toda normativa debe estar sujeta a los preceptos de la Constitución de la República del Ecuador, se denota que el Código del Trabajo por lo menos en este ámbito de las sanciones con multas internas de trabajo, no ha asegurado el cumplimiento de las garantías básicas del debido proceso para el trabajador.

Pese a que esta situación suscitada respecto de las sanciones con multas internas de trabajo, es un tema de carácter social, que afecta a la parte más débil de la relación laboral, las autoridades de control no han advertido esta situación, o de haberse advertido no les ha interesado regularla permitiendo que se sigan suscitando injusticias en este ámbito.

Someter este tipo de controversias ante autoridades administrativas o judiciales laborales resultaría en un trámite cuyo resultado no se compadecería de los gastos de tramitación, en tanto que las sanciones únicamente representan un máximo del 10% de la remuneración de un trabajador.

Actualmente no existe un procedimiento establecido en alguna normativa, a través del cual el trabajador pueda rebatir las acusaciones e imposiciones de sanciones y multas decididas por el empleador, lo cual dificulta que inclusive un abogado en el libre ejercicio de la profesión pueda ayudarles a defender sus derechos, principalmente el de la defensa.

El abogado o asesor legal del empleador está imposibilitado de interceder a favor del trabajador o asesorarle de las medidas que podría adoptar frente a las imposiciones de multas internas de trabajo en las que no se permite el derecho a la defensa.

Pese a que el Código del Trabajo ha previsto la intervención del Trabajador Social en las relaciones laborales, no le ha asignado tarea en específico, consecuentemente, las funciones de este empleado administrativo serán las que

le asigne el empleador, entre las cuales no se halla la de interceder a favor de los trabajadores rebatiendo las afirmaciones del empleador.

En Ecuador las remuneraciones son bajas relativamente, dado a que no se compadecen del costo de la canasta básica familiar, por ende, toda disminución de la remuneración del trabajador que normalmente no alcanza a cubrir dicho costo, es perjudicial a su economía, y esta situación crea una frustración adicional frente a la imposibilidad de poder siquiera defenderse de las aseveraciones del empleador con las cuales impone la sanción y multa.

Hacerse acreedor de una sanción y multa interna de trabajo deja por sentado el incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo, por ende, la posibilidad de la terminación de la relación de trabajo, lo cual crea una especie de daño psíquico del trabajador puesto que se da por sentado que ha incumplido el Reglamento Interno de Trabajo, sin haberle brindado el derecho a contradecir esas afirmaciones.

Los problemas económicos y psíquicos que causan la aplicación de multas, evidentemente desmejoran la calidad de vida de los trabajadores y causa fricción en las relaciones laborales, por lo tanto, es en efecto un problema que debe ser abordado por el Trabajador Social que es el llamado a solucionar este tipo de incidencias.

La intervención del Trabajador Social en los procesos de sanciones internas de trabajo, si bien no puede ser de carácter jurídico por no ser la naturaleza de sus funciones, puede crear a través de la intervención directa un espacio de diálogo en el cual el empleador o un delegado de este, pueda escuchar los argumentos del trabajador acusado y evaluar las posibles pruebas de descargo que pudiera tener el trabajador, y de ser el caso una vez analizado esto, desestimar la sanción y multa, o en base a las circunstancias atenuar la gravedad del asunto y por ende, disminuir la sanción pecuniaria impuesta.

LIMITACIONES

En el transcurso de la investigación existió la limitación, de que, así como se escuchó a dos trabajadores que habían sido sancionados por su empleador sin

darles el derecho a la defensa, se estimó necesario conocer la visión del empleador de ambos trabajadores respecto de este tema y si es que consideraban en alguna medida que era necesario o justo escuchar los argumentos y pruebas de aquellos trabajadores, no obstante, el empleador negó la apertura y así mismo negó rotundamente el acceso a los comentarios del abogado de la empresa y de la Trabajadora Social, lo cual no ha permitido conocer la perspectiva del empleador respecto de este tema. Igualmente se intentó consultar de este tema de las sanciones internas de trabajo con otras empresas sin relación con los trabajadores referentes a esta investigación, sin embargo, también se obtuvo una respuesta negativa. Falta de sociabilización del tema, que aúna a la invisibilidad social de esta problemática.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo encontrado en el presente estudio de caso y de las conclusiones precedentes, se deben tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

Al igual que todo problema social, este fenómeno de la imposición de sanciones y multas internas de trabajo sin derecho a la defensa, debe ser regulado por las autoridades laborales, y especialmente debe existir un pronunciamiento del Ministerio del Trabajo al respecto.

La forma en que deba regularse esta situación, sería dotando al trabajador social de las facultades de poder interceder en los problemas que tenga el trabajador para con su propio empleador, lo cual debe hacerse mediante la emisión de una normativa.

El Código del Trabajo debería ser reformado en el sentido que elucide cuales son las funciones del trabajador social en el ámbito de las empresas empleadoras y sus relaciones con sus trabajadores, en tanto que como se halla actualmente la normativa, no ha reglado este tema, siendo una de esas funciones específicas las de interceder en este tipo de conflictos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arazi, R. (1995). Derecho procesal civil y comercial (2da Ed.) Buenos Aires-Argentina. Editorial Astrea.
- Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Publicada en el Registro Oficial 449, de 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional (2014). Código Orgánico Integral Penal. Publicado en el Registro Oficial Suplemento 180, de 10 de febrero del 2014.
- Ballester, A., Viscarret, J. J., y Úriz, M. J. (2013). Funciones profesionales de los trabajadores sociales en España. Cuadernos de Trabajo Social. Navarra. España. Grupo EFIMEC Universidad Pública de Navarra.
- Cabanellas Torres, G. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III (28ava Ed.). Argentina. Editorial Heliasta.
- Congreso Nacional (2005). Código del Trabajo. Publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Cuenya, L. Ruetti, E. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. Revista Colombiana de Psicología. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Eluniverso.com (2021). ¿Cuánto cuesta la canasta básica en Ecuador? [noticia] Recuperado de: <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/cuanto-cuesta-la-canasta-basica-en-ecuador-nota/>
- Maier. J. (1995). Derecho Procesal Penal. Buenos Aires. Editores del Puerto.
- Murueta, M. Alternativas metodológicas para la investigación educativa, Centro de Estudio Superiores en Educación. (5ta Ed.) Madrid-España. Editorial Morata.
- Organización de los Estados Americanos (OEA), Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica. (1969).
- Ossorio, M. (2006). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires. Editorial Heliasta.
- Recopilación de las definiciones más representativas de la profesión de trabajo social [blog] (2015). inmaculadasol.com. Recuperado de: <https://inmaculadasol.com/2015/03/20/recopilacion-de-las-definiciones-mas-representativas-de-la-profesion-de-trabajo-social-2/>
- Sandoval Casilimas, C. (2002) Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social- Modulo 4, Investigación Cualitativa. Bogotá, Colombia. ARFO Editores e Impresores Ltda.

Sentencia No. 002-14-SEP-CC [documento] (2014). corteconstitucional.gob.ec.
Recuperado de:
<http://doc0.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/e5dce7fb-9a0c-4046-bba0-fa3faa40bdf4/0121-11-EP%20%20-sen.pdf?guest=true>

Suay, J. (1989). Sanciones Administrativas, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia. Zaragoza-España. Editorial Cometa.