



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“INCORRECTA APLICACIÓN DEL ART. 593
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO POR PARTE DE
LOS ADMINISTRADORES DE JUSTICIA CON
RESPECTO A LA VALORACIÓN DE LA
PRUEBA.”

TESIS PREVIA A OPTAR POR EL
GRADO DE ABOGADO

AUTOR:

Jorge Milton Valdez Rueda

DIRECTOR:

Ab. Hugo Fernando Eras C.

LOJA -ECUADOR

2012

CERTIFICACIÓN

Ab.

Hugo Fernando Eras C.

DOCENTE DE LA CARRERA DE
DERECHO, DE LA MODALIDAD DE
ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Que luego de haber dirigido y revisado durante todo su desarrollo el presente trabajo de investigación jurídica, que lleva por título **“INCORRECTA APLICACIÓN DEL ART. 593 DEL CODIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LOS ADMINISTRADORES DE JUSTICIA CON RESPECTO A LA VALORACION DE LA PRUEBA”**, y por cumplir dicho trabajo de tesis, así como los requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, autoriza su presentación y sustentación, ante el Tribunal de Grado correspondiente.

Loja, 10 de Abril de 2012.

**Ab. Hugo Fernando Eras C.
DIRECTOR DE TESIS**

AUTORÍA

Las ideas, pensamientos, estudios, deducciones, descripciones, conclusiones y recomendaciones procesados y desplegados en este trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Loja, 10 de Abril de 2012.

Jorge Milton Valdez Rueda.
Autor

DEDICATORIA

Al culminar el presente trabajo investigativo, lo dedico:

A mi madre, esposa, hijos, hermano y toda mi familia por su apoyo constante.

A la memoria de mis seres queridos, en especial de mi recordado padre Julio Valdez y de mis hermanos Luis Ángel y Carlitos Valdez rueda.

A todas las personas que desinteresadamente contribuyeron a la realización del mismo.

El autor

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi imperecedera gratitud a todas las personas que dieron su aporte desinteresado para la realización del presente trabajo investigativo, a las autoridades y profesores universitarios, a los profesionales de derecho que participaron en la Investigación de campo.

En forma especial expreso mi más especial agradecimiento al Dr. Hugo Fernando eras C., quien generosamente brindó su tiempo y dedicación en la coordinación del presente trabajo investigativo.

El autor

TABLA DE CONTENIDOS

1. Título.
2. Resumen.
 - 2.1 Abstract.
3. Introducción.
4. Revisión de Literatura.
 - Marco Conceptual.
 - Juramento Deferido
 - Prueba
 - La Sana Critica
 - La Administración de Justicia.
 - La remuneración.
 - Trabajador
 - Empleador
 - Tutela Efectiva
 - Marco Doctrinario.
 - Derecho Laboral.
 - Controversias individuales de trabajo.
 - El Procedimiento Oral en los juicios laborales.
 - Los Medios Probatorios
 - Estudios sobre Juramento Deferido.
 - Marco Jurídico.
 - Constitución de la República del Ecuador.

- Código de Trabajo.
- Legislaciones Afines.

4.3.3.1 Código de Procedimiento Civil.

- Legislación Comparada.

5. Materiales y Métodos.

5.1 Materiales utilizados.

5.2 Métodos.

5.3 Procedimientos y Técnicas.

6. Resultados

- Resultados de la aplicación de Encuestas.
- Resultados de la aplicación de Entrevistas.

7. Discusión.

7.1 Verificación de Objetivos.

7.2 Contrastación de Hipótesis.

7.3 Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal.

8. Conclusiones.

- Recomendaciones.

9. Propuesta de Reforma Jurídica.

10. Bibliografía.

11. Anexos.

TITULO.

INCORRECTA APLICACIÓN DEL ART. 593 DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO POR PARTE DE LOS ADMINISTRADORES DE JUSTICIA
CON RESPECTO A LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

2. RESUMEN

El juramento deferido es el juramento pedido por una de las partes a la otra, obligándose a pasar por lo que ésta jure, con el objeto de terminar así sus diferencias. La parte que defiere a la otra, se obliga a pasar no sólo por lo favorable de la confesión pedida sino también por lo perjudicial; ahora bien los jueces de lo laboral admiten como prueba plena al juramento deferido, tomando en cuenta que los trabajadores tienen una categoría de grupo vulnerable que necesita de mayor protección, ante el empleador; pero el empleador es también una persona promotora de fuentes de trabajo, de producción y de quien depende no sólo su familia sino también las familias de cada uno de los trabajadores bajo su mando, entonces se vienen a afectar bienes jurídicos garantizados en la Constitución, como los son las “garantías al debido proceso”, especialmente en las que se hace referencia a que las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria, garantía que deben ser protegida por el Estado. Por estos motivos fue indispensable realizar el presente trabajo de investigación socio-jurídica, en el que se establece un análisis pormenorizado del juramento deferido desde los aportes conceptual, doctrinario, y jurídico; además consta de un valioso sustento empírico, obtenido de la aplicación de encuestas y entrevistas, en relación con la materia de la problemática.

El trabajo se desarrolló con el aporte y apoyo de legislación comparada, de suma importancia y trascendencia para la concreción de esta tesis, donde se

puede evidenciar un profundo esfuerzo intelectual del autor, tanto en lo referente a la revisión de literatura como en el análisis de los resultados de las técnicas de investigación de campo. Forma parte de este trabajo investigativo, un completo detalle de los diferentes materiales, métodos, procedimientos y técnicas utilizados para la obtención de conocimientos valederos y sustentables.

La presente investigación jurídica ha podido llegar a establecer la verdad objetiva que nace de la problemática relacionada con el juramento deferido y así ofrecer una propuesta de reformas al Código de Trabajo.

2.1 ABSTRACT

The oath is the oath deferred request by one party to another, forcing himself to go through what this jure, in order of finish and their differences. The party defers to the other, is obliged to pass not only in favor of the requested confession but also as harmful, however the labor judges admitted as full proof deferred to the oath, given that workers have a category of vulnerable group in need of greater protection to the employer but the employer is also a person that promotes jobs, and whose production depends not only his family but also the families of each of the workers under his command then, issues affecting legal rights under the Constitution, as are the "guarantees of due process", especially those referring to that evidence or acted in violation of the Constitution or the law not valid and have no evidential effect, guaranteed to be protected by the state. For these reasons was indispensable this paper socio-legal research, which provides a detailed analysis of the oath deferred contributions from conceptual, doctrinal, and legal; further comprises a valuable empirical support obtained from the use of surveys and interviews in relation to the matter of the problem.

The work was developed with input and support of comparative law, of great importance and significance for the realization of this thesis, where you can demonstrate a deep intellectual effort of the author, in relation to the review of literature and analysis the results of field research techniques. Part of this research work, a complete breakdown of the different materials, methods, procedures and techniques used to obtain knowledge and sustainable.

This legal research has been able to establish the objective truth that comes from the problems related to the deferred oath and offer a proposal to reform the Labour Code.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica titulado: “Incorrecta aplicación del Art. 593 del código del Trabajo por parte de los administradores de justicia con respecto a la valoración de la prueba”, tiene una gran importancia, pues implica la gran responsabilidad que se deriva de las nuevas tendencias normativas en materia laboral.

La selección de la problemática responde a que este procedimiento es de mucha trascendencia en los procesos laborales, pues, en la actualidad los operadores de justicia aplican de forma incorrecta dicho juramento dejando de lado la observación de otros medios de prueba aportados dentro de una contienda legal.

Los bienes jurídicos vulnerados al no existir un estricto manejo de este procedimiento son las “garantías al debido proceso”, especialmente en las que se hace referencia a que las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria, garantía que deben ser protegida por el Estado.

Evidentemente ésta es una investigación de carácter jurídico-social, misma que para su realización se enfocó específicamente en el estudio pormenorizado de la prueba, y en particular del juramento deferido.

Este trabajo se fundamentó tanto de manera documental, como bibliográfica y de campo. Tratándose de una investigación de carácter jurídico utilicé textos y material relacionados con el juramento deferido, desde los puntos

de vista social, científico y jurídico; así como de bibliografía relacionada al problema a indagar. La referencia teórica tiene como base la bibliografía contenida en la amplia doctrina expuesta por juristas nacionales y extranjeros; así como la legislación actual y de otros países.

La metodología para desarrollar la presente tesis se enfocó en la aplicación de métodos como el científico, el empírico, el hipotético-deductivo y el dialéctico; todos estos me permitieron llegar a un adecuado estudio de la problemática, desde diferentes ángulos como el sociológico, el moral y principalmente el jurídico.

Por otra parte, el uso de técnicas de investigación, como la encuesta y la entrevista, me permitieron obtener conocimientos actuales, profundos y pormenorizados sobre la problemática, puesto que la opinión pública es una de las principales fuentes de información, captándola de esta manera, siendo así, su aplicación se realizó sobre una muestra poblacional de treinta personas, comprendida por profesionales del Derecho, en cuanto a la primera técnica; mas para la segunda, me permití elaborar una lista de selectos profesionales llegando a un numero de cinco personas.

Este trabajo investigativo consta de los puntos de: Revisión de Literatura, Materiales y Métodos, Resultados y la Discusión. En el punto cuatro se puede encontrar la conceptualización, definición, análisis jurídico, legislación comparada (Colombia, El Salvador y Venezuela.), y doctrina relacionada con el juramento deferido y los bienes jurídicamente afectados; principalmente considero importante mencionar que dentro de los contenidos de este punto

se puede evidenciar el sustento teórico y jurídico de la problemática. En el cinco se determinan los materiales y métodos debidamente utilizados para la elaboración de esta tesis, su aplicación y los tiempos de aplicación, así como los respectivos procedimientos y técnicas indispensables para la sustentación empírica del trabajo. En el punto seis se evidencia el profundo y necesario trabajo de investigación de campo, mismo que se ha subdivido en tres partes: Resultados de las encuestas y entrevistas; cabe destacar que cada tabulación, a más del análisis individualizado de las preguntas, consta de un análisis general que me ha permitido entender y facilitar la obtención de información empírica.

El séptimo punto consta el respectivo análisis de la problemática, así como de la verificación de objetivos y la contratación de hipótesis establecidos al iniciar esta investigación; y, la correspondiente fundamentación jurídica para la reforma legal que se realizó al Código Laboral ecuatoriano.

Finalmente encontramos las Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta Jurídica. En el contenido de Conclusiones constan importantes juicios de valor, reiteraciones, resúmenes, etc.; es decir, se evidencia la recreación del conocimiento obtenido en el transcurso de esta investigación jurídica. En el punto de Recomendaciones se establecen algunas sugerencias y soluciones a la problemática, entre las cuales consta la conveniencia de la reforma legal, siendo esta materia del proyecto normativo laboral propuesto, en el que se determinan las respectivas reformas al régimen del Código de Trabajo ecuatoriano.

Pongo a consideración de la comunidad universitaria y en particular del H. Tribunal de Grado el presente Informe Final de Tesis expresando, como corolario, que tanto con el análisis socio-jurídico como con la debida obtención de información empírica, he conseguido alcanzar los objetivos, así como la respectiva contrastación de hipótesis, estrechamente vinculados con la problemática; todos estos previamente establecidos dentro del proyecto de tesis. Tanto los objetivos como las conjeturas se encaminaron a realizar un estudio exhaustivo del régimen del juramento deferido, desde los puntos de vista social, jurídico y moral; finalmente se pudo concretar una propuesta jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 Juramento Deferido

Para abordar el estudio de la presente investigación, es importante abordar uno de los aspectos más importantes del mismo, referente al juramento deferido.

Al establecer una definición se hace necesario realizar un acercamiento breve de lo que es el juramento, de lo cual diré que constituye un acto público y solemne, que desde los tiempos más remotos ha sido implementado por los monarcas cristianos al recibir la investidura de su dignidad suprema, con el objeto de asegurar el cumplimiento de sus deberes políticos respecto al pueblo, cuyo gobierno y protección se les confiaba.

Resultaba muy necesario y adecuado que las confesiones se presenten bajo juramento lo que implica la obligación de decir la verdad en todo cuanto conocieren, esto con la finalidad de brindarle mayor valor probatorio que a una simple divagación, en este sentido Andrés Bello manifestó "Conocida es en las poblaciones inferiores la existencia de una clase infame de hombres, que se labran un medio de subsistencia en la prostitución del juramento"¹, el acto de jurar, ante Dios o por el honor, significaba una fuerte carga emocional y de responsabilidad que no muchos estarían dispuestos a soportar sobre sus conciencias, por cuanto en la sociedad de aquella época

¹ www.wikipedia.com fecha de consulta 30 de enero de 2012.

existía un profundo sentido religioso mucho más marcado que en nuestros días.

En el campo del Derecho nos encontramos con un medio probatorio por el cual “queda obligado el confesante a manifestar cuanto sepa y conozca sobre los hechos personales que se le interroga”², esta precisión simplemente con el objeto de formar una vista general acerca del tema que será profundizado.

El juramento deferido o decisorio, es el “juramento pedido por una de las partes a la otra, obligándose a pasar por lo que ésta jure, con el objeto de terminar así sus diferencias. La parte que defiere a la otra, se obliga a pasar no sólo por lo favorable de la confesión pedida sino también por lo perjudicial”³.

Es preciso establecer el justo sentido y alcance del término juramento deferido. Gramaticalmente deferirse significa “adherirse, ceder, comunicar, dar parte”⁴. El juramento deferido, es entonces aquel en que se cede, comunicando a la otra parte con juramento, sobre la verdad del hecho, para resolver un conflicto.

Debe recordarse, sin embargo, que el juramento deferido constituye una prueba supletoria que sólo tiene lugar en su apreciación, a falta de otras pruebas capaces y suficientes. Desde luego, no obliga al Juez a fallar sobre

² CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Argentina. 2001.

³ www.wikipedia.com fecha de consulta 2 de febrero de 2012.

⁴ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima Segunda edición. Editorial Espasa. España. 2001.

la base de tal juramento, es elemento supletorio de prueba y aún no habiendo ninguna otra, el Juez debe apreciar conforme a las reglas de la sana crítica

4.1.2. Prueba

La Real Academia de la Lengua Española define de forma sencilla y práctica a la prueba expresando en términos generales que se trata de: “Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. Indicio, señal o muestra de que se da algo”⁵.

En el ámbito procesal laboral “las pruebas son una suerte de conexión entre los fundamentos de hecho y los de derecho ya que son ellas las que permiten demostrar que los hechos efectivamente sucedieron en la forma descrita, en el caso del actor, o de descartar que acaecieron, en el caso del demandado y que por lo tanto procede o no la aplicación de una norma jurídica invocada.”⁶ Así lo explica el Dr. Andrés Páez en su obra El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo.

Cuando las partes han expuesto y sustanciado sus fundamentos de hecho y de derecho, como demandante o como demandado, el juez abre la causa a prueba, en el caso de los juicios laborales la enunciación de la Prueba se realiza en la Audiencia preliminar de Conciliación, Contestación de la

⁵ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima Segunda edición. Editorial Espasa. España. 2001.

⁶ PÁEZ, Andrés. El procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. 2010. Pág. 102.

Demanda y Formulación de Pruebas, para que cada uno de ellos acredite su verdad. En otras palabras inicia el momento procesal por el cual las partes del conflicto ponen a disposición del juez los medios de los que cuenta cada uno para conseguir el su convencimiento.

Para Guillermo Cabanellas la prueba representa la “demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho”⁷ a través de los medios probatorios se procura el convencimiento o persuasión de otro y muy especialmente del juez que es quien debe resolver los conflictos.

Comprobar o verificar las afirmaciones de las partes. No significa verificar la veracidad de los hechos, la finalidad de a pruebas dentro del proceso es llegar a una verdad procesal porque no puede afirmarse que siempre sea la verdad real. La verdad procesal es la que lleva al Juez al convencimiento y es la que tiene que trasladar a la sentencia como fundamento de su decisión indicando las pruebas que la soportan.

La prueba, en Derecho, es la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la ley.

La prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio establece que quien alega debe probar. El que afirma algo debe acreditar lo que afirma mediante un hecho positivo, si se trata de un hecho negativo el que afirma deberá acreditarlo mediante un hecho positivo. Peirano sostiene que la

⁷ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Argentina. 2001.

prueba recae sobre ambas partes, se trate o no de un hecho positivo. Si no, puede recaer sobre quien esté en mejores condiciones de probar. Aquí se produce una distribución de la carga de la prueba.

En síntesis, la obligación de probar dependerá de la situación adquirida por las partes en un proceso. Cada una de ellas deberá probar los hechos sobre los que funda su defensa.

Al hablar sobre la valoración de la prueba la Primera Sala de nuestra ex Corte Suprema, hoy Corte Nacional, mediante Resolución No. 83-99, de fecha 11 de febrero de 1999 publicada en R.O. 159 de fecha 30 de marzo 1999, (Fallo de triple reiteración) se pronunció señalando: “la valoración de la prueba es una operación mental en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción, en conjunto, de los elementos de prueba aportados por las partes, para inferir si son ciertas o no las afirmaciones hechas tanto por el actor como por el demandado, en la demanda y la contestación a la demanda, respectivamente. Esta operación mental de valoración o apreciación de la prueba es potestad exclusiva de los jueces y tribunales de instancia y deben hacerlo aplicando, como dice la ley, las reglas de la sana crítica, o sea aquellos conocimientos que acumulados por la experiencia y que, en conformidad con los principios de la lógica, le permiten al Juez considerar a ciertos hechos como probados. El Tribunal de Casación no tiene atribuciones para hacer una nueva valoración de la prueba, sino únicamente para comprobar si en la valoración de la prueba se han violado o no las normas de derecho concernientes a esa valoración, y si tal violación

ha conducido indirectamente a la violación de normas sustantivas en la sentencia.”

Para continuar con el análisis, precisare lo que se debe entender por valoración o apreciación de las pruebas. Según el autor colombiano Hernando Devis Echandía, “Por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido. Se trata de una actividad procesal exclusiva del juez. Es el momento culminante y decisivo de la actividad probatoria; define si el esfuerzo, el trabajo, el dinero y el tiempo invertidos en investigar, asegurar, solicitar, presentar, admitir, ordenar y practicar las pruebas que se reunieron en el proceso, han sido o no provechosos o perdidos e inútiles; si esa prueba cumple o no con el fin procesal a que estaba destinada, esto es, llevarle la convicción del juez.”⁸.

En conclusión podemos señalar que la valoración de la prueba es la actividad de razonamiento del juez, en el momento de tomar la decisión definitiva; pues consistente en una operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse del contenido de la prueba, ya que la tarea del juez en torno al material probatorio es de un examen crítico de todos los elementos de prueba legalmente introducidos al proceso, que determina la convicción, positiva o negativa del Juez, respecto de los hechos en que se fundan las afirmaciones, pretensiones o resistencias hechas valer en juicio.

⁸ Devis Echandía, Hernando: Teoría General de la Prueba Judicial, Cuarta Edición, Tomo I, Editorial Biblioteca Jurídica Dike, Medellín, 1993, Pág. 287.

4.1.3 La Administración de Justicia.

Es entendida como el “conjunto de los tribunales de todas las jurisdicciones cuya misión consiste en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos. Administrar justicia significa, además, el ejercicio, por parte de los magistrados, de potestad para resolver los casos cuyo conocimiento les corresponda”⁹.

La función jurisdiccional, que es la encomendada a Juzgados y Tribunales, consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, es decir, en la resolución de los conflictos que se plantean entre distintos sujetos (por ejemplo, entre un ciudadano y la Administración, entre dos ciudadanos, entre un trabajador y su empleador, etc.), así como el castigo de las conductas realizadas por una persona y consideradas delito o falta por las leyes. La jurisdicción es única y se ejerce por los Juzgados y Tribunales extendiéndose a todas las personas, a todas las materias y a todo el territorio nacional.

De acuerdo a la Constitución la administración de justicia es emanada del pueblo y es ejercida por el Poder Judicial, que tiene como objetivo específico solucionar los conflictos que se suscitan en nuestra sociedad, y para ello se ha dotado de una estructura jerárquicamente integrada en un cuerpo unitario, con las especialidades y garantías que corresponden.

⁹ Wikipedia criminológica.

4.1.4 La remuneración.

La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

La remuneración identificada con la denominación de sueldo o salario es una contraprestación a la cual tiene derecho el trabajador por el solo hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, aun cuando efectivamente no se haya prestado el trabajo. En definitiva, la causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza de trabajo que él puso a disposición del empleador.

La remuneración puede tener lugar por tiempo (en este caso, se remunera por horas, días o meses) o por el resultado (en este caso, la remuneración se percibe por unidad de obra a comisión, premios, etc.).

Es conocida también como salario, siendo así es entendida como “la suma de Bienes o Dinero que paga el Patrón por un cierto periodo de trabajo o un producto determinado de su trabajo que recibe de forma periódica un trabajador

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornada). Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el

trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal (pero casi siempre no es así) en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales¹⁰.

¹⁰ Wikipedia.com

4.1.5 La Sana Crítica.

De acuerdo a lo que establece la enciclopedia Wikipedia “La sana crítica es la operación intelectual realizada por el juez y destinada a la correcta apreciación del resultado de las pruebas judiciales, realizada con sinceridad y buena fe. Ha sido definida como "la lógica interpretativa y el común sentir de las gentes" y como la combinación de criterios lógicos y de experiencia que debe aplicar el juzgador. En otras palabras, la sana crítica es el método de apreciación de la prueba, donde el juez la valorará de acuerdo a la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados”¹¹.

Las reglas de la sana crítica no constituyen un sistema probatorio distinto de los que tradicionalmente se han venido reconociendo. Se trata más bien de un instrumento que el juez está obligado lógicamente a utilizar para la valoración de las pruebas en las únicas circunstancias en que se encuentra en condiciones de hacerlo, esto es, cuando la legislación no lo sujeta a un criterio predeterminado. El principio exige que el juez motive y argumente sus decisiones. Dado que se aplica exclusivamente en aquellos casos en los que el legislador ha entregado al juez el poder de valorizar libremente dicho resultado, se opone, en este sentido, al concepto de prueba legal o tasada, donde es la Ley la que fija el valor de la prueba.

El método de la sana crítica consiste en considerar un conjunto de normas de criterios de los jueces, basadas en pautas de la lógica, la experiencia y la

¹¹ Wikipedia Enciclopedia.

psicología, y aún del sentido común, que aunadas llevan al convencimiento humano.

Las reglas de la Sana Critica están integradas, por una parte con los principios fundamentales del intelecto humano, pilares de todo conocimiento racional e instrumento de certeza, en su camino hacia la verdad lógica y ontológica, y por otra parte por las reglas empíricas denominadas máxima de experiencias.

Esa libertad dada por la Sana Critica, reconoce un límite que es el respeto a las normas que gobiernan la corrección del pensamiento, es decir las Leyes de la lógica, de la Psicología y de la experiencia común, por lo que es exigible que las conclusiones a que se arriben sean del fruto racional de las pruebas del proceso, sin afectación del principio lógico de razón suficiente, que exige la prueba en que se funde solo permita arribar a una única conclusión y no a otra, debiéndose no solo respetar aquellos principios sino además, los de identidad, contradicción, y tercero excluido.

Este razonamiento expuesto comprende la razón jurídica de lo que contiene el método de la Sana Critica Judicial o Libre Convicción, ello significa, que los jueces, en el momento de fallar, sentenciar, deben aplicar este método, que consiste en fundar su resolución no en su convencimiento personal, no en lo que ellos piensen, sino que deben hacerlo de una forma razonada y aplicar la sana critica, es decir que su convencimiento debe realizarse mediante las pruebas aportadas al proceso y no apartándose de ellas.

4.1.6 Trabajador

En estricto sentido, se define al trabajador como “todo aquel que realiza una labor socialmente útil (...) aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil”¹² de forma que se refiere a una persona que utiliza su fuerza física e incluso sus esfuerzos intelectuales en la realización de actividades que no le son propias, por lo cual recibe a cambio una remuneración.

En otras palabras un trabajador es “la persona que ejerce algún tipo de trabajo o actividad remunerada”¹³. También son utilizados otros términos para referirnos a los trabajadores, así podemos encontrarnos con el uso de jornalero u obrero, que ciertamente refleja la condición que caracteriza a los trabajadores, por ello puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

“Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos”¹⁴. En esta definición encontramos un elemento adicional que representa la edad, al hablar de edad legal para trabajar nos referimos a la regla general de que pueden ser trabajadores las personas adultas, es decir, los mayores de dieciocho años.

Cuando la persona no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil; lo que implicaría que ningún adolescente pueda desempeñar labores que

¹² CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Argentina. 2001.

¹³ www.definicionabc.com/social/trabajador.php. fecha de consulta 10 de febrero de 2012.

¹⁴ www.wikipedia.com fecha de consulta 12 de febrero de 2012.

representen un trabajo apartado de sus actividades propias en razón de su edad; pero existe la excepción a la regla por cuanto nuestro Código del Trabajo faculta a los menores de dieciocho años y mayores de quince de suscribir contratos de trabajo por sí mismos.

Estos servicios pueden ser prestados por el trabajador dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo.

Trabajador es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

El trabajador es la persona que presta a otra, una actividad física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

4.1.7 Empleador

El término empleador se refiere al “patrono o persona que emplea a los obreros”¹⁵. Dentro de un contrato de trabajo, el empleador es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la parte del contrato que recibe dicha remuneración se denomina trabajador o empleado.

El término empleador está originado en la relación de trabajo para indicar a la persona que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando.

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo.

Las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido. Como en algunas ocasiones es posible obtener ganancia destruyendo empleo, las funciones de uno y otro, en este caso entran en conflicto. En muchas ocasiones el empleador y el inversor suelen ser la misma persona, o aquél depender de éste.

¹⁵ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima Segunda edición. Editorial Espasa. España. 2001.

En un contrato de trabajo, es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado.

Al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa. Esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa. Sin embargo usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad, por ejemplo el tema de estudio del presente trabajo. En general, puede decirse que las decisiones del empleador deben obedecer a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

El empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño. Los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores están incluidos en el Derecho Laboral.

Se ha considerado que entre las obligaciones básicas de un empleador se encuentran:

- Garantizar el derecho de sindicalización libre de sus trabajadores
- Garantizar la negociación colectiva de los contratos de trabajo.
- No recurrir a trabajo infantil
- No utilizar trabajo esclavo o forzado
- No discriminar a los trabajadores

4.1.8 Tutela Efectiva

Para referirnos a esta temática es importante analizar dicha garantía de forma separada.

La tutela es “es una institución jurídica que tiene por objeto la guarda de la persona y sus bienes, o solamente de los bienes o de la persona, de quien, no estando bajo la patria potestad, es incapaz de gobernarse por sí mismo por ser menor de edad o estar declarado como incapacitado”¹⁶.

Mientras que el termino efectiva hace referencia a “llevar a cabo una acción”¹⁷. Bajo esta premisa puedo decir que la tutela judicial efectiva puede definirse como aquel derecho que posee toda persona, para acudir a los órganos jurisdiccionales, a través de los debidos cauces procesales y con unas garantías mínimas, a fin de obtener una decisión fundada en derecho sobre las pretensiones propuestas.

Se la concibe como un derecho de protección, a través del cual se puede obtener del Estado beneficios, bien porque impone la actuación de la jurisdicción en el caso concreto, bien porque exige que el Estado cree las condiciones idóneas para que el derecho pueda ser ejercido y la justicia prestada.

Este derecho fundamental, que en primer término supone una garantizada posibilidad de acceso a la jurisdicción, tiene relación con el derecho de

¹⁶ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Argentina. 2001.

¹⁷ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima Segunda edición. Editorial Espasa. España. 2001.

acción. Sin embargo, el derecho a la tutela judicial efectiva reclama, mucho más aun, unas garantías mínimas de eficacia que abundan a dicho acceso, pues, como el nombre indica, se trata de que la tutela judicial sea efectiva.

Por esta razón la Constitución, a más del acceso a la jurisdicción, ordena la imparcialidad del juez y la celeridad procesal, proscribida la indefensión y ordena el cumplimiento de los fallos judiciales, requisitos sin los cuales no habría la deseada efectividad en la administración de justicia.

Estos contenidos, sin embargo, no significan que el derecho a la tutela judicial efectiva comporte una exclusiva exigencia a los jueces, pues también alcanza con vigor al Legislador, al imponerle el requerimiento de unas normas jurídicas que lo favorezcan, mas no impidan ni entorpezcan su cabal ejercicio.

Las prestaciones e imperativos propios del derecho a la tutela judicial efectiva no suponen que las pretensiones procesales y cuestiones incidentales sean siempre atendidas favorablemente, o que las leyes no puedan exigir requisitos razonables para el acceso a la jurisdicción o a los recursos, o que estos tengan que ser, en todos los casos, forzosamente admitidos.

Se trata de la posibilidad de ocurrir a la jurisdicción para obtener una resolución judicial debidamente motivada en derecho sobre el fondo del asunto planteado, que bien puede ser favorable o adversa, o de igual modo, en un sentido meramente procesal que conlleva la apreciación del juez sobre

el motivo legalmente previsto que impide el examen de fondo, o sobre las causas que impiden la concesión de un recurso.

La apreciación respecto de la tutela efectiva realizado por la doctora Vanesa Aguirre Guzmán puedo destacar algunos planteamientos muy importantes.

En primer lugar nos brinda una definición de tutela efectiva que implica su consideración como derecho fundamental incluido en la constitución para obtener una mayor efectividad de esta garantía concebida como el derecho de acudir al órgano jurisdiccional del Estado para una respuesta conforme a derecho con respecto de una pretensión determinada.

La tutela efectiva debe ser entendida como un derecho fundamental y como una de las finalidades del Estado, destacando que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, por lo tanto el Estado es quien asume, como en efecto lo hace, la potestad de dar solución a los conflictos a través de los jueces.

A primera vista nos resultaría fácil decir que la tutela judicial efectiva es el obtener una respuesta del órgano competente frente a un requerimiento.

En realidad la tutela judicial efectiva solamente se explica a través cuatro elementos: el acceso a la justicia, que se configura por el derecho a la igualdad pues toda persona tiene derecho a que se le haga justicia al acudir a los órganos jurisdiccionales competentes; derecho a la defensa en el proceso, que naturalmente implica una serie de principios que protegen al debido proceso; derecho a la resolución motivada y congruente, que se

explica por cuanto las sentencias deben reunir ciertas características para su validez como contener un parte explicativa, una parte motiva y otra resolutive, es decir debe exponer los hechos que han dado lugar al conflicto, luego manifestar los motivos que orientan la decisión que tomará relacionándolos con los hechos, y la decisión que no es más que la conclusión a la que el juzgador llega luego del proceso evaluador de hechos y de pruebas; por último debe asegurarse que las sentencias sean ejecutables o sea que se puedan cumplir.

Como puedo apreciar la tutela judicial efectiva es realmente efectiva cuando existan condiciones institucionales para acceder gratuitamente y en igualdad de condiciones a los órganos de justicia, cuando se respete en la sustanciación del proceso los principios del debido proceso, la contradicción de las partes, etc. cuando las sentencias reúnan los requerimientos de forma y de fondo explicando cómo es que se aplican las normas jurídicas en el caso en concreto, sobre todo cuando aquellas sentencias no representen un simple postulado de la buena voluntad del juez sino que se pueda exigir su ejecución cabal. En realidad la tutela judicial efectiva no es un derecho, se configura como la suma de múltiples derechos que pretenden proteger la plena vigencia del derecho.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

Al ser la doctrina fuente del derecho, es trascendental referirnos a estudios que tratadistas han realizado acerca del juramento deferido.

4.2.1 Derecho Laboral.

Hablamos de Derecho Laboral al referirnos a aquella rama del Derecho que “tiene como finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”¹⁸, así lo explica Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental.

Los principios y normas jurídicas del Derecho Laboral tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Recordemos que el trabajo dignifica al hombre y lo hace sentir creador de sus ideas, aspiraciones y capacidades, el hombre trabaja para vivir y vive para el trabajo razón por la cual la ley lo garantiza haciéndolo el medio más idóneo para la realización de una vida útil y tranquila. El derecho laboral satisface las necesidades de protección buscando un equilibrio entre capital y el trabajo, factores indispensables en la producción de bienes y servicios dentro de nuestro país.

La legislación laboral se integra por un conjunto de normas y disposiciones legislativas y administrativas que guardan relación directa con el hecho

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo. Estudio Jurídico. Editorial Heliasta. Argentina. Tomo II. 2001. Pág. 123.

social denominado trabajo; así Néstor De Buen propone la siguiente definición: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”¹⁹.

4.2.2 Controversias individuales de trabajo.

Las controversias en el ámbito laboral aparecen cuando las relaciones existentes entre empleado y empleador sufren de alguna distorsión por configurarse alteraciones en las condiciones normales de la relación, esto es por ejemplo, si ocurre un cambio en la actividad realizada por el trabajador, o por retenerse de forma indebida la remuneración, por despido intempestivo, esto en los casos en los que recae en el empleador la responsabilidad en la distorsión de las relaciones, pero también se puede atribuir a los trabajadores la causa de las controversias como realizar denuncias injustificadas respecto de la afiliación y pago correspondiente al Seguro Social, entre otras causales.

En el presente trabajo lo importante es reconocer que existe un conflicto de intereses que desembocan en una disputa legal iniciada con la demanda ante uno de los juzgados del trabajo.

¹⁹ DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Primero. Editorial PORRÚA. México. 1998. Pág. 138.

4.2.3 El Procedimiento Oral en los juicios laborales.

El Derecho Laboral tiene un carácter eminentemente social ya que al regular la relación obrero patronal, se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a los titulares sino al conjunto de la sociedad; En los actuales momentos el trabajador ecuatoriano se enfrenta a un entorno socio-económico complejo con un mercado laboral con altos niveles de desempleo y subempleo, inestabilidad laboral, bajo poder adquisitivo, escaso incentivo estatal en la capacitación, imposibilidad económica del trabajador para acceder a educación especializada entre otros inconvenientes que determinan un sombrío panorama para los trabajadores; ante esta realidad e impulsados por el deber del Estado de crear normas jurídicas que confieran a los derechos sociales una significación jurídica, mediante la formulación de instituciones e instrumentos jurídicos apropiados para que el trabajador sea eficazmente tutelado por la ley a través de su administración, el entonces Congreso Nacional basado en el Art. 141, numeral 7 de la derogada Constitución Política de la República del Ecuador, expide la Ley Reformatoria al Código del Trabajo 2003-13, estableciendo el procedimiento oral como nueva forma de sustanciar los juicios laborales, con el propósito de contar con un sistema procesal más ágil, en que el juez tenga mayor incidencia en diligencias, actos procesales y sobre todo al momento de dictar sentencia, esta reforma buscaba además una mayor preparación tanto de abogados como de funcionarios judiciales, pues la inmediatez que exige el sistema oral no da lugar a diferimientos continuos e injustificados de los actos procesales, exigiendo que el juez se convierta en un garante del

principio de celeridad en la administración de justicia aplicando las normas sancionadoras y evitando dilaciones innecesarias.

A través de este procedimiento oral se pretende lograr mayor agilidad en la sustanciación de los procesos de manera que con el establecimiento del sistema de audiencias el juzgador entra en conocimiento más directo de las circunstancias que rodean al conflicto.

El juicio o proceso judicial actual es predominantemente dispositivo; es decir que, bajo la concepción de que interesa fundamentalmente a las partes, su impulso depende preferentemente de ellas, antes que del Juez, quien adopta una postura pasiva, de mero espectador, careciendo de mayores iniciativas para la búsqueda de la verdad real del asunto que se debate, limitándose a constatar las pruebas actuadas por las partes, lo que solo le permite llegar a un conocimiento de la verdad formal; esto es, de la existente en el proceso.

Este principio es propio del juicio escrito y según la Constitución vigente debe observarse en todos los procesos. En el juicio oral, por el contrario, predomina el principio inquisitivo, por el cual el Juez tiene una mayor amplitud de atribuciones para impulsar el procedimiento, disponer la actuación de pruebas aun de las no solicitadas por las partes y buscar la verdad material del asunto debatido. Por esta vía se persigue una mayor certeza y celeridad de los procesos.

Por medio del principio de concentración se pretende evitar que el procedimiento se diluya en la práctica de una serie de actos procesales que pueden ser ejecutados en uno solo, como por ejemplo, la audiencia única de

pruebas, en que se presentan documentos, declaran los testigos, informan los peritos, se practican las confesiones judiciales, etc. Este principio está imbuido del concepto de economía procesal; cosa que no existe en el sistema escrito actual, en que tales diligencias se practican en actos diferentes, lo que, además, conlleva un desgaste de las partes y de la duración del proceso.

Por el principio de inmediación se persigue un más fluido contacto del Juez con las partes y demás partícipes del proceso; una directa participación en la recepción de las pruebas, lo cual le permite al Juzgador tener una versión más directa de la verdad material; a diferencia del juicio escrito, en que el Juez solo tiene un contacto mediato con las partes y la verdad que cada una de ellas exhibe en sus escritos. Por el principio de celeridad se persigue la obtención de una justicia oportuna, sin dilaciones, lo cual se puede conseguir eliminando los traslados innecesarios de los escritos que presenta una de las partes a fin de permitir que la contraparte conozca de los mismos; así como los términos excesivos que se otorgan para contestar la demanda o la práctica de ciertas pruebas o las diferentes instancias a que están sometidos los procesos. En el juicio oral se puede obtener mejor la observancia de este principio, incluida la eliminación de la apelación de la sentencia, aun cuando esta medida no siempre es la más conveniente y hasta puede resultar peligrosa para la seguridad jurídica de las partes. Por el principio de eficiencia en la administración de justicia se persigue acortar el tiempo de duración de los procesos y obtener una mayor certeza de los

pronunciamientos, de manera tal que los ciudadanos puedan obtener un oportuno reconocimiento de sus derechos.

Tal objetivo se puede alcanzar en uno u otro sistema, dependiendo de la aptitud de los jueces, de su adecuada preparación, de la corrección con que obren, y, de la buena fe y lealtad con que litiguen las partes. Resumiendo, podemos recalcar que el juicio oral no es necesariamente el que se tramita verbalmente; sino aquel en que las etapas del juicio se han reducido a una o más audiencias, en las que se contesta la demanda, se actúan las pruebas y en ciertos casos se dicta sentencia; aquel en el cual el Juez tiene una más amplia facultad de dirección del proceso; y, en donde mantiene un mayor contacto con las partes, facultades todas que van dirigidas a obtener una más eficiente, certera y oportuna administración de justicia.

El procedimiento oral se considera que tiene algunas ventajas sobre el juicio escrito; pues, permite aplicarle mayor celeridad al despacho de los procesos, hoy dilatados en exceso por las demoras que caracterizan al procedimiento imperante, lo cual es más grave y angustioso tratándose del trabajador que reclama sus derechos conculcados, en ocasiones indispensables para su subsistencia y las de sus familiares. Además, se estima que a través del nuevo sistema se puede lograr mayor certeza en los pronunciamientos de los jueces, por la posibilidad de que éstos tengan más contacto directo con las partes y otros partícipes del proceso; así como una mejor administración y valoración de las pruebas.

Sin embargo, no faltan quienes encuentran también algunas objeciones al juicio oral, como aquellas relativas a las falencias intelectuales y materiales de los jueces actuales para conducir con la debida solvencia este nuevo procedimiento; del encarecimiento de los costos de la defensa; así como de la posibilidad de que ésta abuse de artilugios verbales capaces de impresionar a los jueces e inclinar sus pronunciamientos, los mismos que no obedecerían a la solvencia de las pruebas y argumentos de las partes.

Se ha dicho, también, que el procedimiento oral es propio del sistema de derecho sajón, por lo que no encajará en la tradición jurídica latina.

También se ha sostenido que la experiencia del juicio oral en otros países ha devenido en la adopción de soluciones propias del juicio escrito, por las dificultades materiales y personales para su debida implementación, que terminan volviendo al procedimiento inseguro, demorado y los pronunciamientos poco certeros.

El procedimiento se efectuará a través de dos audiencias; una preliminar de conciliación en que se contestará la demanda y se solicitará la actuación de las pruebas de que se consideran asistidas las partes como inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba, cuya práctica se dispondrá dentro del término improrrogable de quince días.

La finalidad de la audiencia preliminar es fijar oportunidad para la celebración de la audiencia oral y pública, por lo tanto ha de fijarse hora y fecha exacta para la práctica de ella, con la asistencia, en principio, tanto del actor como del demandado.

La audiencia preliminar cumple básicamente tres funciones o finalidades a saber: 1.) Evitar el juicio, así tenemos que el Código de Procedimiento Civil al regular el procedimiento oral y la audiencia preliminar que se celebra dentro del mismo, exhorta al Juez de la causa para que busque la conciliación entre las partes, vale decir, que llame a las partes a conciliación con la finalidad de evitar el juicio. La solución de la controversia a través de los medios alternos de resolución de conflictos, por un acuerdo entre las partes contendientes en el proceso, 2.) Depurar el proceso, es decir, poner la causa en estado de entrar al mérito del asunto, sin que exista ningún obstáculo que impida entrar al conocimiento del fondo de la causa. 3.) Fijar los términos del contradictorio, lo que equivale en materia civil, a trabar “la litis”.

Habrá otra audiencia definitiva, en la misma que se receptorán las pruebas de testigos, confesión judicial, juramento deferido y la prueba documental que se intenta hacer valer, la cual sería agregada al proceso. Concluida esta audiencia el Juez dictará sentencia dentro del término de cinco días, la misma que se puede apelar ante la Corte Provincial de Justicia.

A través de la regulación del juicio oral se puede observar: a) La intención de acelerar los trámites mediante la fijación estricta de plazos y términos, el establecimiento de sanciones económicas por el incumplimiento de los mismos y la concentración de actuaciones en dos audiencias; b) La tendencia a otorgar al Juez mayores atribuciones para impulsar el proceso y disponer la actuación de ciertas pruebas; c) Si bien las audiencias son

públicas y se desarrollan oralmente, en presencia del Juez, las partes y sus abogados, de lo en ellas actuado se dejaría constancia en las respectivas actas y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones se agregarán al proceso; d) Aun cuando existirá una mayor inmediación entre el Juez y los demás interlocutores del proceso, al haber apelación de la sentencia no se dará tal situación ante la Corte Provincial de Justicia, que si bien puede actuar por los méritos de lo actuado, también puede disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Por lo tanto se puede sostener que el procedimiento oral regulado en la nueva ley satisface en teoría los principios de celeridad, concentración e inmediación, adopta parcialmente el sistema inquisitivo, al permitirse al juez disponer la práctica de ciertas pruebas; pero la apreciación de las pruebas se hará conforme a las reglas de la sana crítica. En cuanto al objetivo de alcanzar, a través del nuevo procedimiento, una mayor eficiencia en la administración de justicia, está por verse la forma como se comportarán los Jueces del Trabajo, las iniciativas que adoptarán y la ponderación con que conducirán los procesos. Para ello, será indispensable el aumento de su número, una adecuada capacitación y la disposición de los recursos materiales necesarios para el buen cumplimiento de su cometido.

4.2.4 Los Medios Probatorios.

La norma adjetiva laboral, tanto sus principios rectores, como el procedimiento en sí, se encuentran normados por el Código del Trabajo como ley especial, además del Código Civil y Código de Procedimiento Civil que son consideradas leyes supletorias, siempre que no se opongan a lo establecido en la ley especial y en la Constitución.

Los hechos no solamente deben ser afirmados sino también probados, en caso de ser necesitados como prueba, “la forma de proponer la prueba y realizarla corresponde a las partes mediante actos procesales de obtención denominados aportaciones de prueba”²⁰; De acuerdo con esta afirmación Baytelman y Douce manifiestan “cada una de las proposiciones fácticas que conforman nuestro relato debe ser probada. En este sentido, una cosa es la fortaleza o la debilidad de la proposición fáctica en tanto tal y otra diferente es cuánto puedo probar dicha proposición”²¹. Es decir que en cada afirmación de las partes debe analizarse de dos puntos de vista, una la propia afirmación en un contexto general y la segunda, el cómo se respalda tal afirmación, en este sentido encontramos medios de prueba que serán aceptados dentro de juicio una vez que hayan sido actuados de forma correcta. Estos medios probatorios hacen conocer al juez los hechos controvertidos y dudosos, conjeturándose en el medio de evidencia que crea en el juez la convicción necesaria para admitir como ciertas o rechazar como falsas las proposiciones formuladas en el juicio.

²⁰ LEÓN VARGAS, Roberto. La Carga de la Prueba. EDINO. Guayaquil- Ecuador. 1988. Pág. 65.

²¹ BAYTELMAN, Andrés. DOUCE, Mauricio. Litigación Penal, Juicio Oral y Prueba. Grupo Editorial IBAÑEZ. Bogotá- Colombia. 2007. Pág. 86.

4.2.5 Estudios sobre Juramento Deferido.

Según explica el Dr. Andrés Páez “es una particularidad del proceso judicial laboral en el Ecuador que busca consagrar el principio tutelar o protector del derecho del trabajo (...)”²² se caracteriza por ser una prueba privativa del trabajador, rendida bajo juramento en presencia del juez y de las partes procesales en la audiencia definitiva; esta prueba auxiliar utilizada para determinar el tiempo de servicio del trabajador y la remuneración percibida.

Es derecho de cualquiera de las partes someterse al juramento que se le defiera, para decidir sobre la verdad de un hecho cuestionado. El juez debe acatar la declaración como elemento suficiente para resolver una causa.

Puede ser utilizado también como prueba complementaria como lo establece el Código de Procedimiento Civil que si constare de autos justificada la existencia de la obligación, pero no hubiere modo de acreditar la estimación o importe de ella o del valor de los daños y perjuicios, el juez, de oficio o de petición de parte, podrá acudir al juramento decisorio del acreedor o perjudicado. Las respuestas que se den han de ser juzgadas según las reglas de la sana crítica, especialmente en cuanto a la cuantía de la obligación.

Se refiere a hechos personales y que sean comunes a las dos partes. Otra clase de hechos, o se desconocerán o no influirán en la decisión de la controversia.

²² PÁEZ, Andrés. El procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. 2010. Pág. 145.

El juramento deferido es asociado al juramento decisorio, entendido como “el que una parte defiere de la otra para hacer depender de él la decisión de la contienda. La institución se deriva de una fusión de elementos germánicos. Es efecto del juramento decisorio el que de su resultado depende la decisión de la contienda, en cuanto, el hecho objeto del juramento sea tal que termine la contienda o parte de ella; así que el juez deberá buscar únicamente an juratum sit. Aquel a quien se defiere queda vencido en la demanda o en la excepción, si no quiere prestarlo, mientras que si lo presta no se admite a la otra parte a probar su falsedad. La prueba del juramento falso no podrá darse más que en el proceso penal y únicamente a los efectos penales.

El pleito queda definido con la prestación del juramento.

El carácter del juramento es el de una prueba legal, la más anticuada de las pruebas. El efecto probatorio del juramento tiene lugar, aún si la parte jura hechos favorables a sí, y, por lo tanto, aquél se deriva en su posible justificación general, de la importancia del juramento en sí mismo como solemne aseveración de las declaraciones de las partes, combinada con el hecho de que la declaración tiene lugar por iniciativa de la parte.

La admisibilidad de la prueba del juramento decisorio limítase a los hechos no delictivos y a los convenios para cuya validez no exige la ley un acto escrito; no puede ser deferido para impugnar un acto público y acaecido en el mismo acto ante el funcionario público que lo ha autorizado.

El juramento decisorio moderno es juramento sobre hechos y no sobre afirmaciones jurídicas; y el hecho sobre el cual se defiere debe ser

propio de aquel a quienes se defiere el juramento, o consistir en la simple noticia de un hecho....

El efecto del requerimiento es que el adversario, si se niega a prestar el juramento referido, pierde la demanda o la excepción.....²³

El juramento deferido solamente puede ser rendido por el trabajador y surte efectos probatorios solo en el caso de que en el proceso no aparezca otra prueba capaz y suficiente para comprobar el tiempo de servicios y la remuneración percibida. Si el empleador no cuenta con un contrato de trabajo o no lleva roles de pago o comprobantes que lo acrediten, el juramento deferido adquiere una peculiar importancia a favor del trabajador.

Considera que el juez debe cerciorarse de que en el proceso no existan otras pruebas en lo atinente al tiempo de servicios y remuneración percibida, a fin de otorgar pleno valor al juramento deferido

La jurisprudencia laboral ecuatoriana con el fin de profundizar en el análisis de la naturaleza del juramento deferido manifiesta:

“CUARTO.- Sobre el juramento deferido que reclama el actor, que aparece de fojas 201 del proceso, esta Sala recuerda que el artículo 590 del Código del Trabajo estatuye el derecho del trabajador a solicitarla y mediante esta institución acreditar tiempo de servicios y remuneración percibida. Debe recordarse, sin embargo, que constituye una prueba supletoria que sólo tiene lugar en su apreciación, a falta de otras pruebas capaces y suficientes.

²³ CHIOVENDA José. Principios del derecho Procesal Civil. Corporación de Estudios y Publicaciones. Tercera Edición. Paga. 16.

Desde luego, 'No obliga al Juez a fallar sobre la base de tal juramento, es elemento supletorio de prueba y aun no habiendo ninguna otra, el Juez debe apreciar conforme a las reglas de la sana crítica', dice Jaramillo Pérez en su obra 'Jurisprudencia de los Conflictos Individuales de Trabajo'. En la presente controversia, existe prueba suficiente para demostrar tanto el tiempo de servicios como la remuneración que percibió el demandante..."²⁴

Habiendo analizado la ley como la jurisprudencia, se puede concluir que la procedencia del juramento deferido, depende de la existencia o no de pruebas que sean capaces y suficientes para comprobar el tiempo de servicios y la remuneración de un trabajador, de allí que si existe en un proceso de autos por ejemplo, un contrato de trabajo indicando el inicio de servicios, una renuncia por escrito, roles de pago o facturas con sus respectivas fechas y con determinación del monto a cobrar; mal podría el juzgador dar un valor preponderante al juramento deferido, más aun si este es contradictorio con pruebas documentales.

Por ello se determina que es el único medio de prueba establecido expresamente, que no solo salvaguarda los derechos del trabajador sino que es un elemento de convencimiento al operador de justicia, en caso de que no exista otra prueba que haga relación a los salarios percibidos y al tiempo de servicio.

Debe ser claro, exacto y adecuado con la demanda planteada.

²⁴ Revista Judicial, Ecuador 2008. Pág. 146.

Constituye un beneficio y un medio de defensa del trabajador, quien lo solicita y lo rinde exclusivamente, las veces que estime pertinente, aún antes de que se dicte sentencia.

El Juez debe buscar, en todos los casos, la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, definido por el Tribunal Constitucional como aquel que aconseja que, en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal.

4.3 MARCO JURÍDICO.

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador.

Introduciéndonos al estudio de la presente problemática, es importante tomar en cuenta, el análisis de los aspectos jurídicos que enmarca su tratado. Para ello es importante realizar un compendio de los principales bienes jurídicos afectados con la problemática que se aborda.

La Constitución de la República del Ecuador en su Título II, trata sobre los Derechos, clasificándolos en nueve capítulos. Específicamente y para el estudio del presente trabajo, en su Capítulo VIII, denominado Derechos de protección, en el Art, 75, establece:

“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la **tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses**, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”²⁵. (Las negritas y el subrayado me pertenecen).

El derecho a la tutela judicial efectiva es aquel que tiene toda persona de acudir a los órganos jurisdiccionales, para que a través de los debidos cauces procesales y con unas garantías mínimas, se obtenga una decisión fundada en derecho sobre las pretensiones propuestas. Indudablemente con la aplicación del juramento deferido no se aplica esta norma constitucional, porque lo que se trata es de forma unidireccional favorecer los intereses del trabajador, dejando de lado lo anotado.

²⁵ Constitución de la República del Ecuador. Art. 75.

Este derecho fundamental, que en primer término supone una garantizada posibilidad de acceso a la jurisdicción, tiene relación con el derecho de acción. Sin embargo, el derecho a la tutela judicial efectiva reclama, mucho más aun, unas garantías mínimas de eficacia que abundan a dicho acceso, pues, como el nombre indica, se trata de que la tutela judicial sea efectiva. Por esta razón la Constitución, a más del acceso a la jurisdicción, ordena la imparcialidad del juez y la celeridad procesal, proscribida la indefensión y ordena el cumplimiento de los fallos judiciales, requisitos sin los cuales no habría la deseada efectividad en la administración de justicia. Estos contenidos, sin embargo, no significan que el derecho a la tutela judicial efectiva comporte una exclusiva exigencia a los jueces, pues también alcanza con vigor al Legislador, al imponerle el requerimiento de unas normas jurídicas que lo favorezcan, mas no impidan ni entorpezcan su cabal ejercicio.

Por otro lado en su Art. 76, numeral 4, se señala:

“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:

4. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria”²⁶.

²⁶ Constitución de la República del Ecuador. Art. 76.

El derecho a la tutela judicial efectiva analizado anteriormente comprende, además, aspectos que guardan relación con contenidos del derecho al debido proceso, en cuanto a los recaudos básicos que permiten la efectividad de la justicia.

Muchas veces el respeto a un derecho también puede comportar el simultáneo acatamiento de aspectos de otro, de modo que en los contenidos del primero pueden estar implicados los del segundo.

El estudio de las singularidades es legítimo, pero no es científicamente responsable dejar de detectar las posibles conexidades. Estas observaciones tienen especial importancia a la hora de determinar las violaciones y sus reparaciones, pues en efecto, el dirigir la atención a una sola parcela de la realidad y a una exclusiva violación de derechos, sin una factible correlación con otra, puede ocasionar la inoperancia de la reparación.

A continuación pongo a consideración algunas disposiciones legales previstas en la Constitución que guardan relación con el derecho al trabajo, relacionado con la presente problemática:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar

sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales

gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”²⁷.

4.3.2 Código de Trabajo.

La codificación de la Legislación Laboral, vigente en nuestro país, consta de siete títulos, cada uno definiendo la disposición que le compete. En el título primero denominado “Del contrato individual de trabajo”, encontramos los aspectos generales que rigen las relaciones entre empleador y trabajador. Siendo más específicos en el capítulo cuarto encontramos las obligaciones del empleador y del trabajador. Al analizar este aspecto encontramos aspectos que revisten importancia dentro del desenvolvimiento de las

²⁷ Constitución | de la República del Ecuador. Art. 33

relaciones de estos dos agentes, pero que no inciden de forma directa con el estudio de la presente problemática.

Dentro del Título VI, del Código del Trabajo, encontramos el Capítulo Segundo denominado "De la Administración de Justicia", que es donde radica la razón de ser de esta investigación. En su Art. 593, se expresa:

"En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares"²⁸.

Es preciso establecer el justo sentido y alcance del término "juramento deferido". Gramaticalmente deferirse significa adherirse, ceder, comunicar, dar parte.

El juramento deferido, es aquel en que se cede, comunicando a la otra parte, que se acepta que ella decida, con juramento, sobre la verdad del hecho, para resolver un conflicto.

Es derecho de cualquiera de las partes someterse al juramento que se le defiera, para decidir sobre la verdad de un hecho cuestionado. El juez debe acatar la declaración como elemento suficiente para resolver la causa.

²⁸ Código de Trabajo. Art. 593.

Para que la confesión cedida a la otra parte decida el asunto controvertido, debe dársele expresamente ese valor.

Solamente los hechos personales pueden ser objeto de ese tratamiento, los que no lo sean, deberán probarse con declaraciones testimoniales. El juez no tiene aptitud para juzgar sobre la conveniencia o inconveniencia del juramento deferido que se solicitare. Debe ordenarlo, pero sin perjuicio de apreciar la respuesta según las reglas de la sana crítica.

Para rendir juramento decisorio deferido se requiere de capacidad plena. Ello es obvio, con aquella declaración se puede comprometer un derecho fundamental.

El Código de Trabajo establece el juramento deferido del trabajador, exclusivamente para establecer el tiempo de servicios y salario percibido, cuando del proceso no aparezca otra prueba. El trabajador habrá tenido que acreditar previamente su relación laboral.

Puede ser utilizado también como prueba complementaria. Establece el Código de Procedimiento Civil que si contare de autos justificada la existencia de la obligación, pero no hubiere modo de acreditar la estimación o importe de ella o del valor de los daños y perjuicios, el juez, de oficio o de petición de parte, podrá acudir al juramento decisorio del acreedor o perjudicado. Las respuestas que se den han de ser juzgadas según las reglas de la sana crítica, especialmente en cuanto a la cuantía de la obligación.

El juramento deferido a de referirse a hechos personales y que sean

comunes a las dos partes. Otra clase de hechos, o se desconocerán o no influirán en la decisión de la controversia.

Hay obligaciones de acatar el período de la otra parte, respecto a la cesión que se haga.

La persona en cuya buena fe se cree, no puede negarse a contestar, aun cuando su respuesta, verdadera o falsamente dada, sea negativa. La persona que recibió la cesión puede tener serias dudas sobre la verdad de los hechos, prefiriendo que sea el jurante del cedente el que resuelva sobre la verdad. Por ello se puede devolver la facultad de comprobación juramentada. En tal caso, no cabe negativa; si se creyó en la honestidad del otro, no cabe desconfianza de la propia honestidad.

Es importante analizar de igual forma las obligaciones de empleador previstas en el Art. 42 del Código de Trabajo, que dicen:

“Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los

primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de

discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo

Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país²⁹.

²⁹ Código de Trabajo. Art. 43

4.3.3 Legislaciones Afines.

4.3.3.1 Código de Procedimiento Civil.

Al analizar el contenido del presente cuerpo legal, en relación al estudio de la presente problemática, considero importante revisar el Art. 115 relacionado con la valoración de la prueba que expresa “La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas.”³⁰.

La valoración de las pruebas es el juicio de aceptabilidad de las informaciones aportadas al proceso a través de los medios de prueba. Más exactamente, valorar consiste en evaluar si esas afirmaciones pueden aceptarse como verdaderas.

Si se asume que el procedimiento probatorio proporciona resultados sólo probables debe descartarse cualquier valoración legalmente predeterminada de los medios de prueba (la llamada "prueba legal"), pues es muy posible que, en el caso concreto, el grado de probabilidad alcanzado por una determinada prueba resulte aún insuficiente para fundar la decisión, por más que el legislador le haya atribuido un valor específico. El principio de la libre convicción viene a levantar acta de esta situación, proscribiendo que deba darse por probado lo que a juicio del juzgador todavía no goza de un grado

³⁰ Código de Procedimiento Civil. Art. 115

de probabilidad aceptable. La libre convicción no es por tanto un criterio de valoración alternativa al de las pruebas legales, sino un principio metodológico que consiste simplemente en el rechazo de las pruebas legales como suficientes para determinar la decisión.

El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas.

4.3.4 Legislación Comparada.

Prosiguiendo con el estudio de la presente investigación, se realiza una comparación entre las legislaciones de diferentes países, tomando como referencia la tipificación de dichos países, con la problemática que se aborda.

a) Colombia.

Juramento deferido

“Art. 231.- Quien pretenda el reconocimiento de una indemnización, compensación o el pago de frutos o mejoras, deberá estimarlo razonadamente bajo juramento en la demanda o petición correspondiente. Dicho juramento hará prueba de su monto mientras su cuantía no sea objetada por la parte contraria dentro del traslado respectivo. El juez, de oficio, podrá ordenar la regulación cuando considere que la estimación es notoriamente injusta o sospeche fraude o colusión.

Si la cantidad estimada excediere del treinta por ciento (30%) de la que resulte en la regulación, se condenará a quien la hizo a pagar a la otra parte una suma equivalente al diez por ciento (10%) de la diferencia”³¹.

Es importante analizar la tipificación puesta a consideración, pues se toma un aspecto muy importante en la legislación colombiana, esto es el correr traslado a la otra parte con el pronunciamiento de juramento y hasta en

³¹ Código de Trabajo de Colombia, Art. 231.

algunos casos se contemplan tablas porcentuales para poder evitar que el juramento sea tomado como un abuso a las pretensiones del trabajador.

b) El Salvador.

“Art. 406.- Podrá decretarse de oficio o a petición de parte, la exhibición de las planillas o recibos de pago a que se refiere el Art. 138.

Si a quien se pidiere la exhibición fuere una de las partes y no presentare los documentos mencionados, o no los llevare con las formalidades legales, o no permitiere la revisión de ellos, la parte que pidió la exhibición o revisión tendrá derecho a prestar juramento estimatorio, deferido por el juez.

Si en base al juramento a que se refiere el inciso anterior, hubiere de condenarse a la otra parte al pago de cantidad de dinero, deberá ésta ser moderada equitativamente por el juez.

Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no tendrá lugar en caso de pérdida o extravío de los documentos mencionados, por caso fortuito o fuerza mayor.”³²

La tipificación del Art. 138, que lo menciona en el apartado anterior refiere: “Todo patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.

³² Código de Trabajo de la Republica de El Salvador. Art. 406.

Dichos documentos deberán ser firmados por el trabajador y si éste no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo.

El trabajador recibirá si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se hará constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma”³³.

Es importante analizar que en la legislación puesta a consideración se toma en cuenta que para ir al juramento deferido debe existir de por medio la falta de documentos que acrediten la forma de pago al trabajador.

c) Venezuela.

“Artículo 70.- Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina la presente Ley, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República; quedan excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio.

Las partes pueden también, valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán, de la forma preceptuada en la presente Ley, en lo no previsto en esta se aplicarán, por analogía, las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código de Procedimiento Civil, Código Civil o en su defecto, en la forma que señale el Juez del Trabajo”³⁴.

³³ Código de Trabajo de la Republica de El Salvador. Art. 138.

³⁴ Ley Orgánica procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela. Art. 70.

De lo anotado se desprende un aspecto de mucha trascendencia para el presente trabajo, pues en países como Venezuela, ya no se considera como medio de prueba al juramento deferido o también conocido como juramento decisorio, pues se considera que la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión, es decir que no es necesario con solo llegar y afirmar un hecho, sino que debe ser demostrado en una contienda legal.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1 Materiales utilizados

Este trabajo se fundamentó de manera documental, bibliográfica y de campo. Como se trata de una investigación de carácter jurídico utilicé textos y material relacionados con el juramento deferido, desde el punto de vista social, científico y jurídico; así como de bibliografía relacionada al problema a indagar.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que en cuanto al marco conceptual los diccionarios de Guillermo Cabanellas, la enciclopedia Wikipedia, etc. Estas fuentes de información me permitieron conceptualizar los diferentes términos referentes a esta tesis, así como determinar sus diferentes acepciones o sinónimos.

En cuanto al análisis de la problemática, constituyendo la doctrina, recurrí a los libros de autores doctrinarios conocedores de la materia, que por su extensa experiencia y sapiencia me permitieron apropiarme de ideas y criterios para fundamentar el presente discurso, proporcionándome incalculables conocimientos e interpretaciones sobre la problemática.

La red de internet constituyó, dentro del marco de legislación comparada, una fuente sumamente importante de investigación, pues me permitió encontrar la normatividad adecuada de los diferentes países que se analiza, aportando de manera sustancial a la concreción de objetivos.

5.2 Métodos

En cuanto a los métodos para desarrollar el presente trabajo de investigación socio-jurídico, me apoyé en primer lugar en el método científico, camino adecuado que me permitió llegar al conocimiento pertinente de la problemática referente a la problemática, ya que éste parte de la observación de un hecho o fenómeno de la realidad objetiva, como el centro concreto de estudio o de investigación, y que mediante el uso de las funciones superiores de la personalidad se puede llegar a obtener la verdad acerca de una problemática determinada.

Haciendo uso del método empírico, con el producto del resultado de la experiencia, basándome en la observación de los hechos, acontecimientos y en la práctica concreta, pude llegar a verificar con datos tomados de criterios oportunos y pertinentes, lo referente a los objetivos, tanto general como específicos, encaminados a determinar las falencias normativas dentro del régimen laboral; y, a la contrastación de hipótesis o conjeturas derivadas de estos.

A través del Método Hipotético-Deductivo que sigue un proceso sistemático, analítico; exponiendo conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales, puede extraer algunas conclusiones o consecuencias, aplicando pasos como la comprobación y demostración de los resultados de la investigación, y así posteriormente acordar las debidas recomendaciones necesarias para la solución de la problemática.

El Método Dialéctico me permitió, al ser este un método universal, y al establecer que los conocimientos son comunes en todos los métodos particulares, interpretar la realidad; ya que por él se puede determinar las consecuencias precisas de la problemática y emprender las resoluciones concretas que tienden al bienestar de una sociedad.

5.3 Procedimientos y Técnicas

La observación, el análisis y la síntesis me permitieron obtener la información sustancial para desarrollar la investigación jurídica propuesta. Me auxilié de técnicas adecuadas para la recolección de información, tales como el fichaje bibliográfico y nemotécnico.

Refiriéndonos a la investigación de campo, puedo emitir que en cuanto a la aplicación de encuestas, fueron aplicadas a 30 encuestados, integrados por profesionales especializados en materia laboral de la ciudad de Loja, luego de un proceso de selección y consulta previa sobre su posibilidad de apoyo a mi trabajo. Además ejecuté la aplicación de cinco entrevistas a un grupo de selectos de Abogados, funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja e Inspectoría del Trabajo; mismos que se han especializado en el objeto de estudio de la problemática, ya sea por su experiencia laboral o por sus constantes estudios en la materia, con el objetivo de obtener criterios valederos y pormenorizados referentes a la problemática.

Los resultados de la investigación recopilada, como es evidente, se expresan en el presente informe final, mismo que contiene, además de la recopilación bibliográfica y el análisis de resultados que serán expresados

mediante cuadros estadísticos que demuestren la incidencia del problema objeto de estudio durante el tiempo analizado; además realicé un adecuado estudio de la problemática, desde diferentes ángulos como el sociológico y principalmente el jurídico, apoyado por importantes criterios de expertos consultados a través de la aplicación de entrevistas.

Con todo el trabajo realizado pude llegar a establecer la verificación de los objetivos y la contrastación de hipótesis planteadas al iniciar la investigación jurídica, con lo que posteriormente he podido emitir las conclusiones, recomendaciones y proyecto de reforma destinado a ofrecer una alternativa acerca de la problemática.

6. RESULTADOS

6.1 Resultado de la Aplicación de Encuestas

Como lo establece el Proyecto de Investigación Jurídica presentado y aceptado por la autoridad académica correspondiente, he realizado la aplicación de treinta encuestas a una muestra poblacional integrada por funcionarios judiciales, de la Inspectoría de Trabajo y profesionales de la ciudad de Loja, luego de un proceso de selección y consulta previa sobre su posibilidad de apoyo a mi trabajo.

El mecanismo de la Encuesta fue operado personalmente, con formularios impresos que contienen cinco preguntas y que se proponen alcanzar respuestas significativas en tres variables: una afirmativa, otra negativa, y una tercera de fundamentación a las variables anteriores, lo que me permitió obtener, a más de un punto de vista cerrado, criterios relevantes con relación a la problemática estudiada.

El cuestionario aplicado fue el siguiente:

Cuestionario

Primera Pregunta:

¿Considera usted correcta la aplicación del juramento deferido como medio de prueba en los juicios laborales?

SI () NO () ¿Por qué?

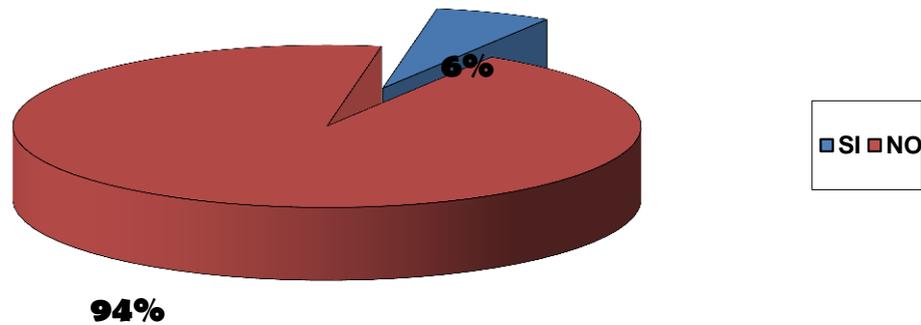
Respuestas

Cuadro 1

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	2	6%
NO	28	94%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Funcionarios Judiciales, Inspectoría de trabajo y Profesionales del derecho.
INVESTIGADOR: Jorge Milton Valdez Rueda.

Figura 1



Interpretación:

El 94% de la muestra poblacional se ha inclinado por el **NO** como respuesta; y, el 6% ha optado por el **SI**. Quienes han seleccionado el No basan su criterio en el sentido que este medio de prueba tiene el carácter de violatorio al principio de igualdad, ya que en muchos de los casos los operadores de justicia basan su criterio en este juramento para las respectivas resoluciones, y por lo general solo se garantizan los derechos del trabajador mas no del empleador. Por otra parte, quienes consideran el Si como respuesta, advierten que es una garantía que tiene el trabajador y que

obviamente debe ser considerada al momento de una contienda legal de carácter laboral.

Análisis:

Como es evidente, la gran mayoría de los encuestados opinan que en la actualidad el uso de este medio de prueba, es atentatorio contra los derechos del empleador, ya que lo único que se observa con la aplicación de este juramento es otorgarle total validez al criterio del trabajador, dejando de lado el daño que en muchos de los casos se le ocasiona al empleador con indemnizaciones muy elevadas.

Segunda Pregunta:

¿Considera usted que el juramento deferido en los juicios laborales goza de eficacia probatoria?

SI () NO () ¿Por qué?

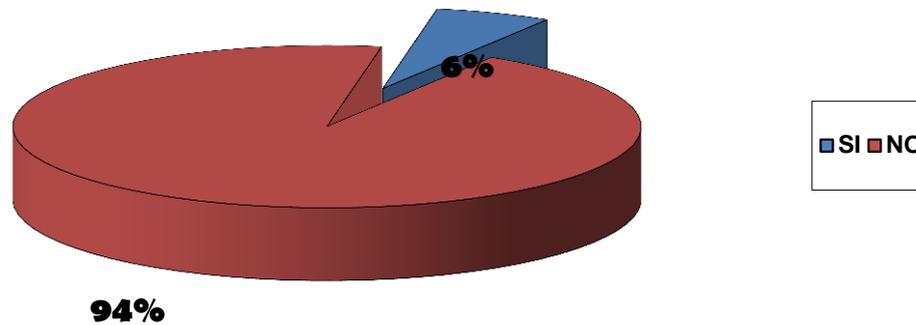
Respuestas

Cuadro 2

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	2	6%
NO	28	94%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Funcionarios Judiciales, Inspectoría de trabajo y Profesionales del derecho.
INVESTIGADOR: Jorge Milton Valdez Rueda.

Figura 2



Interpretación:

El 94% de la muestra poblacional se ha inclinado por el **NO** como respuesta; y, el 6% ha optado por el **SI**. Quienes han seleccionado el No basan sus respuestas expresando que es imposible que este tipo de juramento se considere como un medio eficaz de prueba, puesto que no es medio de prueba parcial e independiente, sino lo que se convierte es un mecanismo mañoso que en muchos de los casos es utilizado por los trabajadores para obtener réditos económicos de sus empleadores. Por otra parte, quienes consideran el Si como respuesta, advierten que es algo que atañe al empleado, por ser su característica misma de que siempre es considerada la parte explotada.

Análisis:

Como se puede apreciar la gran mayoría sigue sosteniendo que jamás este tipo de juramentos puede ser considerado como un medio eficaz de prueba,

puesto que en algunos casos es mal utilizado por los trabajadores para obtener beneficios económicos de sus empleadores. Por otra parte encontramos el criterio de que bien cabe su aplicación, puesto que esta clase social siempre ha sido explotada, y es una forma de obtener lo que bien ganado se lo tienen.

Tercera Pregunta:

¿Cree usted que en correlación con los países de Latinoamérica, especialmente con Venezuela, se debería excluir el juramento deferido, como medio de prueba?

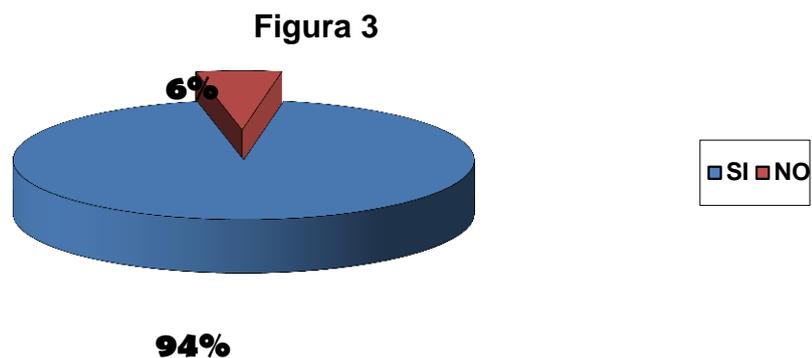
SI () NO () ¿Por qué?

Respuestas

Cuadro 3

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	28	94%
NO	2	6%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Funcionarios Judiciales, Inspectoría de trabajo, y Profesionales del derecho.
INVESTIGADOR: Jorge Milton Valdez Rueda.



Interpretación:

El 94% de la muestra poblacional se ha inclinado por el **SI** como respuesta; y, el 6% ha optado por el **NO**. Quienes contestaron Si, sostienen que si en otro países se ha dejado de considerar a este medio de prueba obsoleto es importante que también en nuestro país entre en vigencia esto, para evitar que por cualquier motivo se presenten juicios laborales, cuando lo único que les interesa a los trabajadores es obtener una indemnización no por lo que se les debe sino por el beneficio que otorga este tipo de juramento. Por otra parte, quienes consideran el No como respuesta, advierten que sería limitar los derechos de los trabajadores y aumentar el capital de los grandes empleadores que lo único que siempre han buscado es engrandecer sus ingresos a costa del sacrificio de los trabajadores.

Análisis:

Como queda dicho es evidente que la gran mayoría considera que se debería actualizar el Código de Trabajo en relación a la legislación comparada, especialmente con la de Venezuela, dirigiendo dicha reforma a

respetar los derechos del empleador y también de los trabajadores, mas no privilegiando abusivamente como en la actualidad existe a los empleados.

Mientras que un número menor sostiene que no es adecuado este planteamiento.

Cuarta Pregunta:

¿Considera usted que admitir el juramento deferido en un juicio laboral, resta admisibilidad a otros medios probatorios aportados por el demandado, ocasionándole perjuicios económicos ya que debe cancelar liquidaciones elevadas, más que las reales?

SI () NO () ¿Por qué?

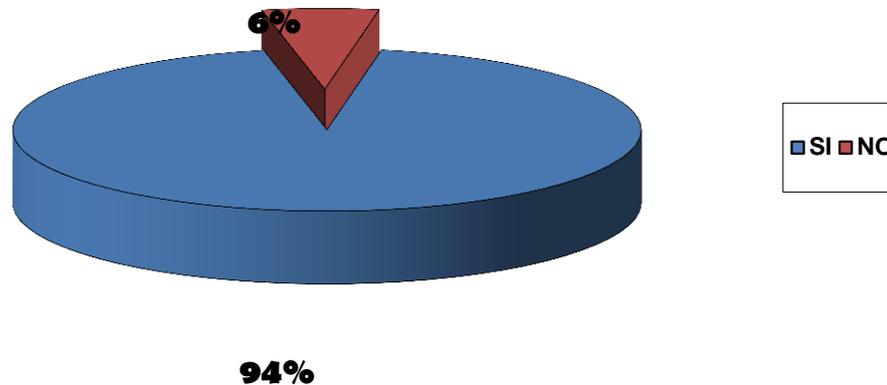
Respuestas

Cuadro 4

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	28	94%
NO	2	6%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Funcionarios Judiciales, Inspectoría de trabajo y Profesionales del derecho.
INVESTIGADOR: Jorge Milton Valdez Rueda.

Figura 4



Interpretación:

El 94% de la muestra poblacional se ha inclinado por el **SI** como respuesta; y, el 6% ha optado por el **NO**. Quienes contestaron Si, manifiestan que en muchos de los casos se resta validez a las pruebas aportadas dentro de un juicio y que solo basan su resolución en este juramento, razón por la cual indudablemente se causa perjuicio económico a la parte empleadora. Por otra parte, quienes consideran el No como respuesta, advierten que este juramento es la prueba plena que permite al juez dilucidar en que se basará la respectiva resolución.

Análisis:

Es obvio que la gran mayoría considere que la aplicación de juramento diferido, resta admisibilidad a otros medios probatorios, ya que los operadores de justicia casi en todos los casos basan su resolución en los manifiestos del empleador dichos en este medio de prueba como lo es el

juramento deferido; mientras que los que contestaron No a la interrogante sostienen un elemento que ya es en los actuales momentos caducos, como el hecho de que la confesión es la madre de las pruebas.

Quinta Pregunta:

¿Considera usted acorde realizar una propuesta de reforma legal, a fin de establecer que el juramento deferido no se lo considere como una prueba plena?

SI () NO () ¿Por qué?

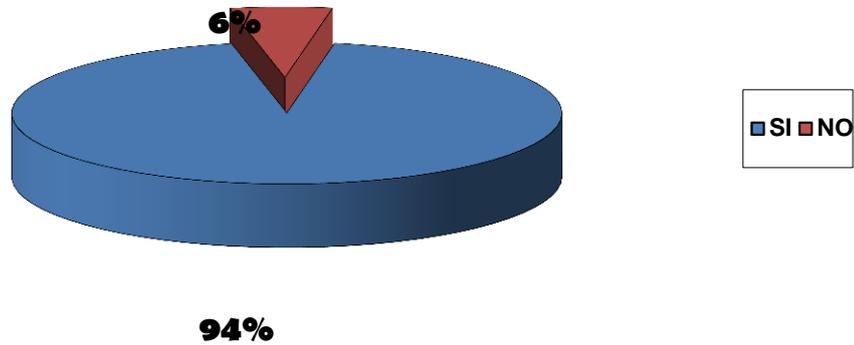
Respuestas

Cuadro 5

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	28	94%
NO	2	6%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Funcionarios Judiciales Inspectoría de trabajo Profesionales del derecho.
INVESTIGADOR: Jorge Milton Valdez Rueda.

Figura 5



Interpretación:

El 94% de la muestra poblacional se ha inclinado por el **SI** como respuesta; y, el 6% ha optado por el **NO**. Quienes contestaron Si, manifiestan que urgentemente se requiere de una reforma, que saque de contexto normativo a este tipo de prueba como es el juramento diferido. Por otra parte, quienes consideran el No como respuesta, expresan que el desaparecer esta normativa, equivaldría a dejar de lado los derechos del trabajador.

Análisis:

Es evidente la gran mayoría considera que se debería actualizar el Código de Trabajo, a fin de no solo dejar de considerar como prueba plena, sino con el fin de desaparecer el juramento diferido de la legislación laboral ecuatoriana. Mientras que un menor número sostienen que sería desproteger los derechos de los trabajadores.

6.2 Resultado de la Aplicación de Entrevistas.

Como lo establece el Proyecto de Investigación Jurídica presentado y aceptado por la autoridad académica correspondiente, he realizado la aplicación de entrevistas a los señores Jueces e inspectores del Trabajo de Loja; quienes como especializados en la rama laboral y por su experiencia laboral por sus constantes estudios en la materia, la entrevista se aplicó con el objetivo de obtener criterios valederos y pormenorizados referentes al tema. Los conversatorios se realizaron bajo el siguiente bloque de preguntas:

Entrevista realizada a los señores Jueces del Trabajo de Loja

Cuestionario

Primera Pregunta:

¿Qué criterio jurídico tiene sobre la aplicación del juramento deferido en los juicios laborales, como prueba plena?

Respuestas:

Es evidente la coincidencia de criterio de los entrevistados, al expresar que no es correcto que este tipo de pruebas como el juramento deferido sea considerado como la principal prueba dentro de los juicios laborales, por cuanto se deja a libre criterio del trabajador la decisión que el juez posteriormente plasmará en su resolución. Es lógico, que jamás el trabajador dirá la verdad, sino que su pronunciamiento se dirigirá a establecer sus

pretensiones económicas, perjudicando indudablemente la economía de los empleadores, que no olvidemos generan fuentes de trabajo.

Segunda Pregunta:

¿Qué valor jurídico dan los Jueces del Trabajo al juramento deferido?

Respuestas:

En la presente interrogante los criterios de los entrevistados, se enfocaron a establecer que sin lugar a dudas en los actuales momentos al juramento deferido se le otorga esta eficacia probatoria, muestra de ello es que las resoluciones de la gran parte de contiendas legales de tipo labor, se ven influenciadas por este tipo de pruebas, pero si se analiza dicha eficacia probatoria, no la tiene dentro de su esencia, puesto que se deberían analizar otro tipo de pruebas para poder sustentar y motivar una resolución.

Tercera Pregunta:

¿Se debería adecuar nuestra legislación Laboral con la de algunos países de Latinoamérica, como Venezuela, en la que se excluye el juramento deferido?

Respuestas:

Sin distinción de criterios, todos y cada uno de los entrevistados dirigieron sus respuestas, a establecer que si en otros países se ha dejado de considerar este tipo de pruebas, sería importante tomar en cuenta dicha corriente y reformar nuestra legislación laboral, derogando dicho juramento

deferido, por todas las consideraciones anotadas en las interrogantes anteriores.

Cuarta Pregunta:

¿Al darle mayor valor probatorio al juramento deferido en un juicio laboral, se está violando el espíritu integral de la prueba, la cual debe ser valorada en su conjunto por los operadores de justicia?

Respuestas:

Todos los entrevistados expresan que el peso de la prueba que se le otorga al juramento deferido resta sin dudar peso a los demás elementos probatorios que se incorporan a un proceso, y que en muchos de los casos lo que se ha hecho por parte de los operadores de justicia es tomar en cuenta solo al juramento deferido, como una actitud ociosa de su parte, ya que es más fácil solo revisar el resultado del juramento, que analizar todo lo que consta en el expediente, sin percatarse que dicha negligencia otorga perjuicio económico a los empleadores que se ven involucrados en este tipo de procesos laborales.

Quinta Pregunta:

A su criterio jurídico ¿Qué reforma legal debe realizarse en el Código del Trabajo Ecuatoriano?

Respuestas:

Finalmente el universo de los entrevistados, coinciden en que para su criterio se debería no solo dejar de considerar como prueba plena, sino que como existencia en otros países discontinuar la práctica del juramento deferido en la legislación laboral ecuatoriana, para ello creando una propuesta de reforma derogatoria de la disposición que contempla su vigencia en nuestro país.

Comentario.

Dentro del proceso de tabulación y análisis de los resultados de las entrevistas realizadas a los diferentes funcionarios de la Corte Provincial de Justicia, como de la Inspectoría del trabajo de Loja, pude encontrar una similitud de pensamiento en cuanto a que lo más conveniente para evitar el uso inadecuado del juramento deferido, no solo se debería dejar de considerar a este como prueba plena, sino que de acuerdo a los resultados, se sugiere que se derogue dicho juramento, tomando como referencia la tipificación de algunos países, especialmente Venezuela. Además sostienen que en muchos de los casos los operadores de justicia toman muy en cuenta este juramento para evitar realizar un trabajo de búsqueda dentro del proceso de verdaderos elementos de prueba que permitan brindar una resolución apegada a derecho y a la realidad jurídica de los hechos.

7. DISCUSIÓN

7.4 Verificación de Objetivos.

En el proyecto de investigación jurídica propuesto para esta tesis, he formulado un objetivo general y tres objetivos específicos, a los cuales corresponde verificarlos así:

Objetivo General:

“Realizar un estudio jurídico- crítico- doctrinario del juramento deferido como prueba en los juicios de trabajo”.

El objetivo general fue alcanzado satisfactoriamente, pues, sin duda alguna, he podido realizar el análisis de la figura del juramento deferido, desde un punto de vista jurídico y doctrinario, brindando mis respectivos criterios sobre el mismo. Después de un arduo trabajo de recopilación y análisis, tanto de información bibliográfica como empírica, determiné la concepción, así como la tipificación de este juramento.

Objetivos Específicos:

“Analizar la eficacia probatoria del juramento deferido en los juicios de trabajo”.

En cuanto al primer objetivo específico puedo manifestar que éste se cumplió a cabalidad y se pudo determinar claramente que, por una parte, de acuerdo al acopio teórico y por otro lado con el planteamiento de la interrogante segunda de encuestas y entrevistas.

“Realizar un estudio crítico con respecto a los criterios de valoración de la prueba, en los juicios laborales”.

Gracias al análisis de los resultados de la investigación empírica, referente a los resultados de encuestas y entrevistas, he podido determinar criterios respecto de la valoración de la prueba con relación al juramento deferido. A más de ellos con acopio teórico presentado en la Revisión de Literatura constante en el presente informe de tesis.

“Plantear una reforma al Código del Trabajo orientada a establecer que el juramento deferido no se lo considera como una prueba plena”.

Luego de la realización de la presente investigación de carácter jurídico, he logrado recopilar valiosa información para poder realizar la propuesta de reforma legal al Código de Trabajo Ecuatoriano, en cuanto a reformar la tipificación que contempla la vigencia del juramento deferido.

7.5 Contratación de Hipótesis.

En el proyecto de investigación jurídica propuesto para esta tesis, he formulado una hipótesis, a la cual corresponde contrastarla así:

“El juramento deferido admitido, en contravención expresa al art. 593 del Código del Trabajo, como prueba plena en los juicios laborales resta admisibilidad a los otros medios probatorios aportados por el demandado con respecto al tiempo de servicios, el horario de trabajo y la remuneración percibida, ocasionándole

perjuicios económicos al empleador que debe pagar liquidaciones más elevadas a las reales”.

Esta hipótesis es verídica. Durante el desarrollo de la presente investigación jurídica, desde el punto de vista empírico y científico, he determinado la ineficacia del juramento deferido en relación a los otros medios de prueba que se aportan por las partes dentro de una contienda legal, de carácter laboral, lo que ocasiona grave perjuicio económico a los empleadores que deben cancelar elevadas indemnizaciones, constatada de igual forma con los resultados corroborados con las interrogantes de encuestas y entrevistas.

7.6 Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal.

El juramento deferido se encuentra en plena vigencia en los actuales momentos dentro de la normativa laboral, otorgando su aplicación prevalencia a los intereses del trabajador y vulnerando los derechos del empleador.

En uso de las atribuciones otorgadas por la Constitución de la República, se puede emitir, una reforma para reformar la normativa referente al juramento deferido, otorgando mayor carácter de prueba a otros medios que son incorporados dentro del proceso laboral, mas no exclusivamente al juramento deferido.

En primer lugar, es indispensable que el legislador analice los derechos que se garantizan tanto a los trabajadores, pero también los derechos de los

empleadores, puesto que estos últimos constituyen sin lugar a dudas en una fuente de empleo para muchas personas, y al no otorgárseles una seguridad en cuanto a su economía se vendría a quebrar sus empresas, otorgando un perjuicio no solo personal sino también de forma general, pues no tendrían la oportunidad de ofertar fuentes de trabajo.

Los bienes jurídicos garantizados en la Constitución se ven afectados, porque indudable y técnicamente la aplicación del juramento diferido, afecta el debido proceso, así como influye al momento de disponer a los empleadores la cancelación de valores por encima de los legalmente constituidos.

Considero importante tomar en cuenta los datos obtenidos de las legislaciones de Colombia, El Salvador y principalmente de Venezuela, las mismas que pueden aportar con mejoras en cuanto a la tipificación jurídica actual.

Es indispensable considerar que, desde mi punto de vista y apoyado con la indagación tanto bibliográfica como empírica, la normativa relacionada con el juramento diferido debe restringirse su aplicación, puesto que su actual tipificación vulnera las normativas constitucionales antes mencionadas.

8. Conclusiones

- La problemática materia de la presente investigación jurídica se inscribe en el Derecho Público, pues se concreta tanto al Derecho Constitucional como al Derecho Laboral.
- El estudio del presente trabajo investigativo, cuyo elemento fundamental es el juramento deferido, entendido como aquel juramento pedido por una de las partes a la otra, obligándose a pasar por lo que ésta jure, con el objeto de terminar así sus diferencias. La parte que defiere a la otra, se obliga a pasar no sólo por lo favorable de la confesión pedida sino también por lo perjudicial
- El presente estudio implica el análisis de la prueba, la cual se la entiende como una suerte de conexión entre los fundamentos de hecho y los de derecho ya que son ellas las que permiten demostrar que los hechos efectivamente sucedieron en la forma descrita, en el caso del actor, o de descartar que acaecieron, en el caso del demandado y que por lo tanto procede o no la aplicación de una norma jurídica invocada.
- Constituyendo la doctrina fuente del derecho, el juramento deferido es una particularidad del proceso judicial laboral en el Ecuador que busca consagrar el principio tutelar o protector del derecho del trabajo, se caracteriza por ser una prueba privativa del trabajador, rendida bajo juramento en presencia del juez y de las partes

procesales en la audiencia definitiva; esta prueba auxiliar utilizada para determinar el tiempo de servicio del trabajador y la remuneración percibida.

- Al aplicarse el juramento deferido se afectan derechos garantizados en la Constitución, como lo son las garantías al debido proceso, especialmente en las que se hace referencia a que las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria, así como también la seguridad jurídica, entre otros.
- Nuestra legislación laboral en la actualidad, prevé al juramento deferido en el Art. 593 que expresa que en general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.
- El juramento deferido en países de Latinoamérica tales como: Colombia, El Salvador y sobre todo en Venezuela, se encuentra tipificando no otorgándole mayor privilegio a este tipo de prueba, sino otorgando mayor prevalencia a otros medios de prueba.

- En uso de las atribuciones otorgadas por la Constitución de la República, el legislador debería proponer una reforma legal que permita excluir al juramento deferido como prueba dentro de una contienda legal de orden laboral.

9. Recomendaciones

- ✓ Al Ministerio de Relaciones Laborales, a fin de que asuman el reto de impulsar seminarios en relación a la figura jurídica del juramento deferido.
- ✓ En cuanto a la trascendencia que tiene en el desarrollo de una contienda legal de carácter laboral, es necesario observar y revisar de manera urgente, los derechos del empleador con la finalidad de no ser objeto de pagos o liquidaciones excesivas.
- ✓ El Estado a través del Ministerio de Justicia, debe ofrecer educación respecto de este juramento, a fin de evitar que los jueces realicen una mala utilización de este medio de prueba.
- ✓ Que la Universidad Nacional de Loja proponga una reforma, a fin de excluir al juramento deferido como medio de prueba dentro de una contienda legal de carácter laboral.
- ✓ Finalmente me permito sugerir a la Asamblea Nacional la Reforma al Código de Trabajo, excluyendo al juramento deferido como medio de prueba.

10. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado proteger y garantizar los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, para todos los ecuatorianos;

Que la Constitución de la República del Ecuador inserta los principios de celeridad, eficacia, agilidad, además que las normas procesales deben guardar relación a la realidad social, tendiente a que la justicia sea oportuna rápida y efectiva;

Que el Estado ecuatoriano tiene el derecho de garantizar que el debido proceso se respete en todas las etapas de un proceso, cualquiera que fuera su índole y luchar por su correcta aplicación, y;

Que el Código de Trabajo, en la actualidad prevé la aplicación del juramento diferido, vulnerando los derechos del empleador con su aplicación, llevando esto a existir insuficiencia en el Sistema Laboral.

En ejercicio de las atribuciones que le otorga la Constitución de la República del Ecuador, en su art. 120, numeral 6, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Derógase el Art. 593 del Código de Trabajo, en vista de que dicha disposición vulnera los principios Constitucionales del debido proceso y seguridad jurídica a los que tiene derecho el empleador.

Art. Final.- La presente ley entrará en vigencia desde la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

Es dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de sesiones de la Comisión de Legislación y Codificación de la Asamblea Nacional a los 10 días del mes de abril del 2012.

f).....
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA

f).....
SECRETARIO

11. Bibliografía.

- BAYTELMAN, Andrés. DOUCE, Mauricio. Litigación Penal, Juicio Oral y Prueba. Grupo Editorial IBAÑEZ. Bogotá- Colombia. 2007.
- CABANELLAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Argentina. 2001.
- Constitución de la República del Ecuador.
- Código de Trabajo ecuatoriano.
- Código de Trabajo de la Republica de El Salvador.
- CHIOVENDA José. Principios del derecho Procesal Civil. Corporación de Estudios y Publicaciones. Tercera Edición. Paga. 16.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Editorial PORRÚA. México. 1998.
- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima Segunda edición. Editorial Espasa. España. 2001.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo VII. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires- Argentina.
- GRANIZO GAVIDIA, Asdrúbal. Principios en los cuales se fundamenta el Derecho Laboral. Consejo Nacional de la Judicatura. Escuela Judicial. Módulo 1 Laboral.
- LEÓN VARGAS, Roberto. La Carga de la Prueba. EDINO. Guayaquil- Ecuador. 1988.

- Ley Orgánica procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.
- PÁEZ, Andrés. El procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. 2010.
- Revista Judicial, Ecuador 2008.
- ROBALINO BOLLE, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Mendieta. Quito- Ecuador. 1998.
- VASQUEZ LOPEZ, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual. Editora Jurídica Cevallos. Quito-Ecuador. 2004.
- www.wikipedia.com.
- www.definicionabc.com/social/trabajador.php.

12. Anexos.

Proyecto de Investigación.

1.- TEMA

Incorrecta aplicación del Art. 593 del código del Trabajo por parte de los administradores de justicia con respecto a la valoración de la prueba.

2.- PROBLEMÁTICA

Cuando una persona se presenta ante la autoridad afirmando que se ejecutaron ciertos hechos (por ejemplo, que hubo apoderamiento de cosa ajena), lo que en realidad está haciendo, no es probar los hechos, sino tan sólo afirmar que a su juicio ocurrieron.

De manera, el que se auto considera ofendido, al denunciar cierta conducta sólo afirma que a su juicio se ejecutó tal conducta. De lo que se sigue, que si la autoridad desea saber si realmente ocurrió tal evento, tiene a su vez que practicar por sí o por medio de otros, ciertos procedimientos que le permitan verificar o rechazar como cierta la afirmación del denunciante.

En este sentido, los procedimientos realizados permiten al investigador cerciorarse de un dato afirmado. Este cercioramiento o verificación de que se ejecutó o no tal conducta, es lo que conocemos como prueba.

Los jueces de lo laboral admiten como prueba plena al juramento deferido, esta práctica tiene sentido, si recordamos y reconocemos que los trabajadores tienen una categoría de grupo vulnerable que necesita de

mayor protección, ante el empleador; pero el empleador es también una persona promotora de fuentes de trabajo, de producción y de quien depende no sólo su familia sino también las familias de cada uno de los trabajadores bajo su mando, entonces; debería protegerse a la persona que influye de forma decisiva en el bienestar de un conglomerado de forma directa e indirecta.

La consideración del juramento deferido como prueba plena se contrapone a los principios fundamentales de la prueba, como son de Unidad, Interés Público, Contradicción e Igualdad de Oportunidades. De esta manera el juez al aceptar el juramento deferido le resta eficacia y valor probatorio a las pruebas aportadas de forma legítima y oportuna por parte del empleador. Con este proceder se contraviene claramente el derecho a la tutela efectiva consagrado en el art. 75 de la Constitución vigente que establece “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”³⁵.

Entendiendo que la tutela efectiva no se obtiene por el simple acceso a los órganos jurisdiccionales, este derecho implica el desarrollo de un debido proceso, con derecho a la defensa, con claros estándares de valoración de la prueba y obtener una sentencia o resolución de calidad.

³⁵ Constitución de la República del Ecuador 2008. Art. 75.

Así mismo es necesario resaltar el contenido del art. 76 “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: 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes...

...4. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria”³⁶.

Los jueces laborales toman en consideración al juramento deferido en asuntos como: el tiempo de trabajo, el horario de trabajo, la remuneración percibida; esto con el fin de que se realice la liquidación correspondiente.

El juramento deferido como medio probatorio tiene mayor eficacia que las pruebas aportadas por el demandado, y en efecto de brindar mayor protección al trabajador, se pone en práctica lo expuesto en el Art. 593 del Código del Trabajo. El problema surge en la incorrecta o indebida aplicación de esta norma por la cual se deja de lado otras pruebas que hubieron sido actuadas por el demandado.

Esta realidad deviene en la necesidad de establecer una sanción o un mecanismo de seguridad, contra los jueces que a pretexto de la sana crítica concedan valor probatorio al juramento deferido aún existiendo prueba documental. Es decir, considero necesario que el código del Trabajo así como establece la posibilidad de incluir como prueba el juramento deferido,

³⁶ Constitución de la República del Ecuador, Art. 76.

deba establecer también las medidas de protección necesarias para no permitir el uso y abuso indiscriminado de esta disposición legal.

3.- JUSTIFICACIÓN

Considero de gran importancia académica el estudio del problema planteado y de los conflictos laborales puesto que de esta manera llegaré a conseguir un adecuado y eficaz conocimiento y manejo del derecho laboral y sobre todo el procedimiento judicial, ya que como futuro profesional del Derecho debo estar en la plena capacidad de plantear soluciones a los problemas surgidos entre los trabajadores y los empleadores. Además es mi aspiración que el presente trabajo investigativo se constituya en un referente teórico de consulta para los estudiantes de la carrera de Derecho.

La importancia social del presente proyecto radica en el hecho de enfocar un problema real que surge de las relaciones patrono – trabajador, así como plantear una alternativa de solución ante posibles conflictos que de dichas relaciones puedan resultar.

La realización de esta investigación se cristaliza por cuanto existe el material bibliográfico necesario y cuento con la oportunidad de acceder a casos en los cuales el juramento deferido ha sido relevante en la decisión del juez; así mismo se posibilita el uso de fuentes de información electrónica que me permitirán acceder a cuerpos legales de distintos países con la finalidad de realizar un estudio de Derecho comparado.

4.- OBJETIVOS

4.1. General.

Realizar un estudio jurídico- crítico- doctrinario del juramento deferido como prueba en los juicios de trabajo.

4.2. Específicos.

- Analizar la eficacia probatoria del juramento deferido en los juicios de trabajo.
- Realizar un estudio crítico con respecto a los criterios de valoración de la prueba, en los juicios laborales.
- Plantear una reforma al Código del Trabajo orientada a establecer que el juramento deferido no se lo considera como una prueba plena.

5.- HIPÓTESIS

El juramento deferido admitido, en contravención expresa al art. 593 del Código del Trabajo, como prueba plena en los juicios laborales resta admisibilidad a los otros medios probatorios aportados por el demandado con respecto al tiempo de servicios, el horario de trabajo y la remuneración percibida, ocasionándole perjuicios económicos al empleador que debe pagar liquidaciones más elevadas a las reales.

6.- MARCO TEÓRICO

Derecho Laboral.

Hablamos de Derecho Laboral al referirnos a aquella rama del Derecho que “tiene como finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”³⁷, así lo explica Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental.

Los principios y normas jurídicas del Derecho Laboral tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Recordemos que trabajo dignifica la hombre y lo hace sentir creador de sus ideas, aspiraciones y capacidades, el hombre trabaja para vivir y vive para el trabajo razón por la cual la ley lo garantiza haciéndolo el medio más idóneo para la realización de una vida útil y tranquila. El derecho laboral satisface las necesidades de protección buscando un equilibrio entre capital y el trabajo, factores indispensables en la producción de bienes y servicios dentro de nuestro país.

La legislación laboral se integra por un conjunto de normas y disposiciones legislativas y administrativas que guardan relación directa con el hecho social denominado trabajo; así Néstor De Buen propone la siguiente definición: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las

³⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Argentina. Tomo II. 2001. Pág. 123.

relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social³⁸.

Controversias individuales de trabajo.

Las controversias en el ámbito laboral aparecen cuando las relaciones existentes entre empleado y empleador sufren de alguna distorsión por configurarse alteraciones en las condiciones normales de la relación, esto es por ejemplo, si ocurre un cambio en la actividad realizada por el trabajador, o por retenerse de forma indebida la remuneración, por despido intempestivo, esto en los casos en los que recae en el empleador la responsabilidad en la distorsión de las relaciones, pero también se puede atribuir a los trabajadores la causa de las controversias como realizar denuncias injustificadas respecto de la afiliación y pago correspondiente al Seguro Social, entre otras causales.

En el presente trabajo lo importante es reconocer que existe un conflicto de intereses que desembocan en una disputa legal iniciada con la demanda ante uno de los juzgados del trabajo.

³⁸ DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Primero. Editorial PORRÚA. México. 1998. Pág. 138.

El Procedimiento Oral en los juicios laborales.

El Derecho Laboral tiene un carácter eminentemente social ya que al regular la relación obrero patronal, se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a los titulares sino al conjunto de la sociedad; En los actuales momentos el trabajador ecuatoriano se enfrenta a un entorno socio-económico complejo con un mercado laboral con altos niveles de desempleo y subempleo, inestabilidad laboral, bajo poder adquisitivo, escaso incentivo estatal en la capacitación, imposibilidad económica del trabajador para acceder a educación especializada entre otros inconvenientes que determinan un sombrío panorama para los trabajadores; ante esta realidad e impulsados por el deber del Estado de crear normas jurídicas que confieran a los derechos sociales una significación jurídica, mediante la formulación de instituciones e instrumentos jurídicos apropiados para que el trabajador sea eficazmente tutelado por la ley a través de su administración, el entonces Congreso Nacional basado en el Art. 141, numeral 7 de la derogada Constitución Política de la República del Ecuador, expide la Ley Reformatoria al Código del Trabajo 2003-13, estableciendo el procedimiento oral como nueva forma de sustanciar los juicios laborales, con el propósito de contar con un sistema procesal más ágil, en que el juez tenga mayor incidencia en diligencias, actos procesales y sobre todo al momento de dictar sentencia, esta reforma buscaba además una mayor preparación tanto de abogados como de funcionarios judiciales, pues la inmediatez que exige el sistema oral no da lugar a diferimientos continuos e injustificados de los actos procesales, exigiendo que el juez se convierta en un garante del

principio de celeridad en la administración de justicia aplicando las normas sancionadoras y evitando dilaciones innecesarias.

A través de este procedimiento oral se pretende lograr mayor agilidad en la sustanciación de los procesos de manera que con el establecimiento del sistema de audiencias el juzgador entra en conocimiento más directo de las circunstancias que rodean al conflicto.

Los Medios Probatorios.

La norma adjetiva laboral, tanto sus principios rectores, como el procedimiento en sí, se encuentran normados por el Código del Trabajo como ley especial, además del Código Civil y Código de Procedimiento Civil que son consideradas leyes supletorias, siempre que no se opongan a lo establecido en la ley especial y en la Constitución.

Los hechos no solamente deben ser afirmados sino también probados, en caso de ser necesitados como prueba, “la forma de proponer la prueba y realizarla corresponde a las partes mediante actos procesales de obtención denominados aportaciones de prueba”³⁹; De acuerdo con esta afirmación Baytelman y Douce manifiestan “cada una de las proposiciones fácticas que conforman nuestro relato debe ser probada. En este sentido, una cosa es la fortaleza o la debilidad de la proposición fáctica en tanto tal y otra diferente es cuánto puedo probar dicha proposición”⁴⁰. Es decir que en cada

³⁹ LEÓN VARGAS, Roberto. La Carga de la Prueba. EDINO. Guayaquil- Ecuador. 1988. Pág. 65

⁴⁰ BAYTELMAN, Andrés. DOUCE, Mauricio. Litigación Penal, Juicio Oral y Prueba. Grupo Editorial IBAÑEZ. Bogotá- Colombia. 2007. Pág. 86.

afirmación de las partes debe analizarse de dos puntos de vista, una la propia afirmación en un contexto general y la segunda, el cómo se respalda tal afirmación, en este sentido encontramos medios de prueba que serán aceptados dentro de juicio una vez que hayan sido actuados de forma correcta. Estos medios probatorios hacen conocer al juez los hechos controvertidos y dudosos, conjeturándose en el medio de evidencia que crea en el juez la convicción necesaria para admitir como ciertas o rechazar como falsas las proposiciones formuladas en el juicio.

Remitiéndonos al Código de Procedimiento Civil, encontramos la siguiente expresión: “Las pruebas consisten confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos y dictamen de peritos o de intérpretes”⁴¹, constituyendo así en los principales medios de prueba dentro de los juicios en general, pero el Código del Trabajo determina claramente cuáles son los medios de prueba dentro de los juicios laborales expresando que constituirán prueba legal los informes y certificados de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos, pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa la exhibición o inspección de los documentos respectivos. Así mismo el Art. 593 expone: “El juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto,

⁴¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL.

capaz y suficiente para comprobar tales particulares”⁴². Brindando al trabajador otro instrumento de prueba que es el juramento deferido.

La norma citada es clara al mencionar que se deferirá al juramento del trabajador cuantas veces este necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

El Juramento Deferido y su valoración como prueba admitida en los juicios laborales.

La jurisprudencia laboral ecuatoriana con el fin de profundizar en el análisis de la naturaleza del juramento deferido manifiesta: *“CUARTO.- Sobre el juramento deferido que reclama el actor, que aparece de fojas 201 del proceso, esta Sala recuerda que el artículo 590 del Código del Trabajo estatuye el derecho del trabajador a solicitarla y mediante esta institución acreditar tiempo de servicios y remuneración percibida. Debe recordarse, sin embargo, que constituye una prueba supletoria que sólo tiene lugar en su apreciación, a falta de otras pruebas capaces y suficientes. Desde luego, ‘No obliga al Juez a fallar sobre la base de tal juramento, es elemento supletorio de prueba y aún no habiendo ninguna otra, el Juez debe apreciar conforme a las reglas de la sana crítica’, dice Jaramillo Pérez en su obra ‘Jurisprudencia de los Conflictos Individuales de Trabajo’. En la presente controversia, existe prueba suficiente para demostrar tanto el tiempo de servicios como la*

⁴² CÓDIGO DEL TRABAJO. Art. 593.

remuneración que percibió el demandante...” ⁴³ .

Habiendo analizado la ley como la jurisprudencia, se puede concluir que la procedencia del juramento deferido, depende de la existencia o no de pruebas que sean capaces y suficientes para comprobar el tiempo de servicios y la remuneración de un trabajador, de allí que si existe en un proceso de autos por ejemplo, un contrato de trabajo indicando el inicio de servicios, una renuncia por escrito, roles de pago o facturas con sus respectivas fechas y con determinación del monto a cobrar; mal podría el juzgador dar un valor preponderante al juramento deferido, más aun si este es contradictorio con pruebas documentales.

El problema surge cuando el juez del trabajo acepta, a cuenta de poner en práctica la sana crítica, el juramento deferido, sin considerar la existencia de otro medio probatorio solicitado y agregado al proceso de forma legítima. Evidentemente encontramos una incorrecta aplicación de la norma, es decir del Art. 593 del Código del Trabajo.

Criterio judicial con respecto al juramento deferido.

A través de los tiempos, y de acuerdo con las formas socioeconómicas de cada pueblo y de cada época, se han desarrollado varios sistemas de calificación o apreciación de las pruebas, en armonía a los varios sistemas procesales ideados por el hombre.

⁴³ Resolución No. 30-2001, Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia, R.O. 619, 16-VII-2002

Este tema se relaciona claramente con los límites impuestos al operador de justicia en la apreciación de los medios de prueba producidos en juicio, tendientes a demostrar la veracidad de las afirmaciones de hecho invocadas por los litigantes desde este punto de vista, la valoración constituye no una declaración empírica, sino una operación racional de elección de la hipótesis más probable.

En esencia, la valoración de los medios probatorios producidos en juicio es quizás la función más importante en el proceso, puesto que sobre esa base se toma la decisión judicial. Obviamente, escogido un determinado sistema por el legislador, la responsabilidad se traslada al juez en el análisis del caso concreto, pues, es él quien tiene que aplicar el sistema probatorio y ajustar su decisión a la verdad y a la justicia.

La valoración y apreciación de la prueba debe razonarse y motivarse, lo cual significa que no queda a la libre voluntad y arbitrariedad del operador de justicia, quien en todo caso debe utilizar la lógica y las máximas de experiencia en su actividad final.

Al existir un razonamiento o motivación sobre la forma cómo el operador de justicia analizó y valoró la prueba, se le garantiza al ciudadano, el derecho constitucional de la defensa, del debido proceso y de la tutela judicial efectiva.

Sólo a través de un razonamiento plasmado en la sentencia podrá controlarse la legalidad y constitucionalidad de la decisión proferida, en relación a cómo fue considerado y valorado el material probatorio.

El convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos en el proceso, será elemento primordial y principal que permitirá emitir un fallo donde se establezca la verdad real y no la procesal o formal.

De lo expuesto se desprende, que la sana crítica como sistema de valoración de las pruebas, si bien da cierto margen discrecional al operador de justicia al momento de apreciar la prueba, no implica arbitrariedad en sus decisiones pues las mismas deben estar suficientemente razonadas, partiendo de una exposición de los hechos controvertidos y aquéllos que efectivamente fueron demostrados en la apreciación del cúmulo de pruebas existentes en autos.

2.2. La Sana Crítica como Sistema de Valoración de la Prueba en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

La expresión sana crítica fue incorporada legislativamente por primera vez en la Ley de Enjuiciamiento Civil Española de 1855, en relación a la prueba testimonial. “Las dos palabras hacen alusión al aspecto subjetivo y objetivo

que deben concurrir por igual para determinar el valor de convicción de la prueba”⁴⁴.

Por lo tanto, la apreciación no es libre en cuanto no puede ser fruto del capricho del juez, más es libre en cuanto a que el juez es soberano para valorar la prueba, sin perjuicio de las tarifas legales insertas en la ley sustantiva; es razonada, en cuanto a que esa libertad no puede llevar al extremo de juzgar arbitrariamente, según capricho o simples sospechas, y es motivada, desde que el juez debe consignar en la sentencia las razones por las que desecha la prueba o los hechos que con ella quedan acreditados.

El Derecho al Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador.

Para lograr un estudio satisfactorio de la problemática planteada es necesario comprender que nuestra constitución contempla al trabajo como “un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁴⁵.

Por esta consideración diremos que el Estado garantiza plenamente la actividad laboral de las personas con varias disposiciones constitucionales

⁴⁴ www.wikipedia.com. Fecha de consulta 10 de diciembre de 2011.

⁴⁵ Constitución de la República del Ecuador 2008. Art. 33

entre las cuales mencionaré el Art. 38 que determina “El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la étnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas”⁴⁶. Además establece garantías para los grupos de atención prioritaria como los adolescentes o los adultos mayores, las mujeres embarazadas entre otras.

El artículo 66 en su numeral 2 y 17 manifiesta que el Estado reconoce y garantizará a las personas:

“2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios....

...17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”⁴⁷.

Una declaración muy importante para los intereses de los trabajadores es sin lugar a dudas el establecimiento de los principios que integran al derecho al trabajo, en este sentido el artículo 326 menciona:

⁴⁶ Ibídem. Art. 38

⁴⁷ Constitución de la República del Ecuador 2008. Art.66

“1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y

promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que

aseguren el funcionamiento de dichos servicios”⁴⁸, esto para tener una idea de la amplia protección de la que gozan los trabajadores en general.

Así mismo es importante resaltar el artículo 327 por el cual se establece que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Estableciendo además que “se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva”⁴⁹.

Los medios de prueba en el Código de procedimiento civil

El Código de Procedimiento Civil establece en su Art. 115 que “la prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas”⁵⁰. Esto con referencia a las normas de valoración de las pruebas.

En relación a los medios de prueba menciona Art. 121 “Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados,

⁴⁸ Constitución de la República del Ecuador 2008. Art. 326

⁴⁹ Constitución de la República del Ecuador 2008. Art. 327

⁵⁰ Código de Procedimiento Civil. Art. 115

declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes”⁵¹.

Este cuerpo normativo hace referencia al juramento deferido en el Art. 163, a través del cual se establece en su parte pertinente: “Los jueces apreciarán las pruebas de abono de la honradez y buena fama y el juramento deferido conforme a las reglas de la sana crítica”⁵².

El juramento deferido tanto en el Código de Procedimiento Civil como en el código del trabajo aparece como un medio probatorio que opera ante la inexistencia de otro medio de prueba, por lo que el juzgador debe tener mucho cuidado al admitir su validez en el proceso.

El juramento deferido en los juicios de trabajo

Con respecto a las pruebas en los juicios laborales el código establece que “Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia...

...en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos...

...También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se

⁵¹ Ibídem. Art. 121

⁵² Ibídem. Art. 163

encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso”⁵³.

Como lo he venido manifestando el artículo 593 del Código del Trabajo claramente manifiesta que “el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”⁵⁴. Encontramos entonces una disposición que establece de forma puntual los casos en los cuales se aceptará como prueba al juramento deferido, es decir a la imposibilidad de contar con otro medio probatorio, de modo que el juez debe poner en marcha todo el proceso de razonamiento y aplicar la sana crítica al momento de valorar la prueba, lo que ciertamente deja la puerta abierta a un grado de discrecionalidad en la toma de las decisiones. Así se han evidenciado casos reales en los cuales el juez del trabajo ha admitido como prueba del tiempo de servicios y de la remuneración percibida al juramento deferido, reduciendo el valor probatorio de la prueba documental inclusive, a cuenta del principio indubio pro operario.

⁵³ Ibidem. Art. 577

⁵⁴ Código del Trabajo. Art. 593

7. METODOLOGÍA

Para la realización satisfactoria de la presente investigación recurriré a diferentes métodos, procedimientos y técnicas que detallo a continuación:

MÉTODO CIENTÍFICO.- Será utilizado para conocer la realidad objetiva del problema planteado, conjugando la reflexión de los contenidos teóricos investigados con el análisis de los datos de tipo empírico recolectado, así como de los casos existentes que favorezcan la conclusión del presente.

MÉTODO HISTÓRICO DESCRIPTIVO.- Utilizaré este método al revisar el proceso de evolución por el cual ha pasado el derecho laboral en nuestro país.

MÉTODO SINTÉTICO.- A través de este método recopilaré las normas de la legislación ecuatoriana para estudiarlas en conjunto.

MÉTODO ANALÍTICO COMPARADO.- Será aplicado a través del estudio de legislaciones extranjeras, con respecto al procedimiento de los juicios de trabajo.

En cuanto al proceso de observación debo manifestar que la presente investigación tienen las siguientes características:

- Es individual, ya que contendrá el aporte crítico, analítico del autor.
- Es descubridor, porque a través de esta investigación llegaré a determinar y demostrar realidades o problemas relacionados a la temática planteada.

- Es bibliográfica, puesto que recurriré a diferentes fuentes de consulta bibliográfica concerniente al objeto de estudio.
- Es jurídica, en virtud de la revisión y análisis de cuerpos legales tales como la Constitución, el Código del Trabajo y Código de Procedimiento Civil.
- Es de campo, pues aplicaré un formato de entrevista y uno de encuesta que me permitan recopilar la información y criterios necesarios que respalden al presente trabajo.

En el proceso de análisis procederé a revisar el marco teórico –jurídico así como los resultados obtenidos a través de la aplicación de las entrevistas y encuestas.

El proceso de síntesis me permitirá elaborar un informe final en el cual plantearé conclusiones, recomendaciones y una propuesta jurídica.

Por las características del proceso de observación se desprende la necesidad de utilizar las siguientes técnicas:

- Fichero Bibliográfico, por el cual determinaré y especificaré los textos utilizados como referentes teóricos–doctrinarios, mediante la elaboración de fichas bibliográficas, nemotécnicas y hemerográficas, según corresponda.
- Fichero Documental, a través del cual puntualizaré los casos a los que pueda acceder para su respectivo análisis a fin de obtener los datos que apoyen y sustenten esta investigación.

- Fichero Jurídico, como ya lo señalé realizaré el estudio de la legislación ecuatoriana que concierne al tema planteado, adicionalmente del estudio análisis y comparación de legislación extranjera.
- La investigación de campo, será realizada mediante una entrevista dirigida a cinco personas las mismas que posean un amplio conocimiento o se encuentren vinculadas de forma directa al problema planteado; en cuanto a las encuestas, se aplicarán a treinta abogados de una notable trayectoria en el ejercicio profesional.

El informe final correspondiente al presente trabajo investigativo contendrá un marco teórico que estará estructurado por conceptos y principios doctrinarios acerca del juicio laboral, así como otros aspectos relacionados con el problema planteado.

En cuanto al marco jurídico, realizaré el análisis de la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Código de Procedimiento Civil, sin dejar de lado el estudio comparado de legislación extranjera.

El marco doctrinario contendrá criterios y reflexiones de tratadistas notables con respecto al problema planteado además de los criterios provenientes del análisis teórico propio del autor.

Los resultados obtenidos con la aplicación de la entrevista y la encuesta, serán presentados con su respectivo análisis; A través del estudio del marco teórico, marco jurídico, marco doctrinario y la investigación de campo podré establecer conclusiones que me lleven a formular las recomendaciones del

caso. A todo esto sumaré la verificación de objetivos y la contrastación de hipótesis de manera que estaré en capacidad de construir y plantear un proyecto de reforma al Código del Trabajo.

Para tener una mejor idea de la estructura del informe final presento el siguiente **esquema provisional de contenidos**:

1. RESUMEN

ABSTRACT

2. INTRODUCCIÓN

3. REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. MARCO CONCEPTUAL.

3.1.1. Derecho Laboral.

3.1.1.1. Fuentes del Derecho Laboral.

3.1.2. Controversias individuales de trabajo.

3.1.3. El Procedimiento Oral en los juicios laborales.

3.1.3.1. Los Medios Probatorios.

3.1.3.2. El Juramento Deferido.

3.2. MARCO DOCTRINARIO.

3.2.1. La Carga de la Prueba en los juicios laborales.

3.2.2. El Juramento Deferido y su valoración como prueba admitida en los juicios laborales.

3.3. MARCO JURÍDICO.

3.3.1. El Derecho al Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador.

3.3.2. Criterio judicial con respecto al juramento deferido.

3.3.3. Derecho Comparado.

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Materiales Utilizados.

4.2. Métodos.

4.3. Procedimientos y Técnicas.

5. RESULTADOS

5.1. Análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas.

5.2. Análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las entrevistas.

5.3. Estudio de casos.

6. DISCUSIÓN

6.1. Verificación de Objetivos.

6.2. Contrastación de Hipótesis.

6.3. Análisis de la Problemática.

7. CONCLUSIONES

- 8. RECOMENDACIONES
- 9. PROPUESTA JURÍDICA
- 10. BIBLIOGRAFÍA
- 11. ANEXOS

INDICE.

8.- CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	Año 2011-2012																			
	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del objeto de estudio y elaboración del proyecto de tesis			X	X																
Aprobación del proyecto de tesis					X	X														
Ejecución de la tesis. Redacción del marco teórico							X	X	X	X										
Elaboración de la investigación de campo									X	X	X									
Tabulación y análisis de resultados											X	X								
Redacción del informe final													X	X						
Revisión del informe final.														X	X	X				
Presentación del informe final.																	X			

9.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

a) RECURSOS HUMANOS.

Investigador: Jorge Milton Valdez Rueda

Director de Tesis: Por designar

Entrevistados: Cinco personas que incluyen funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja.

Encuestados: Treinta profesionales del derecho de reconocida trayectoria en el ejercicio profesional.

b) RECURSOS MATERIALES.

DETALLE	RUBRO
Foto copias y bibliografía	300.00
Material de escritorio	40.00
Uso de internet	30.00
Levantamiento de textos	100.00
Impresión , anillados y empastados de textos	120.00
Imprevistos	50.00
TOTAL	640.00

c) FINANCIAMIENTO.

Los gastos que demande la realización de la presente investigación serán cubiertos en su totalidad con recursos propios del autor.

10.- BIBLIOGRAFÍA

- BAYTELMAN, Andrés. DOUCE, Mauricio. Litigación Penal, Juicio Oral y Prueba. Grupo Editorial IBAÑEZ. Bogotá- Colombia. 2007.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Argentina. Tomo II. 2001.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL.
- CÓDIGO DEL TRABAJO.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008.
- GRANIZO GAVIDIA, Asdrúbal. Principios en los cuales se fundamenta el Derecho Laboral. Consejo Nacional de la Judicatura. Escuela Judicial. Módulo 1 Laboral.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Editorial PORRÚA. México. 1998.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo VII. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires- Argentina.
- LEÓN VARGAS, Roberto. La Carga de la Prueba. EDINO. Guayaquil- Ecuador. 1988.
- PÁEZ, Andrés. El Procedimiento Oral en los juicios de Trabajo. Manual Práctico. Corporación de Estudios y Publicaciones. Primera Edición. Quito- Ecuador. 2010.
- ROBALINO BOLLE, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Mendieta. Quito- Ecuador. 1998.

- VASQUEZ LOPEZ, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual. Editora Jurídica Cevallos. Quito-Ecuador. 2004.