



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO INCIDE DIRECTAMENTE EN EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A INDEMNIZACIONES LABORALES EN EL JUZGADO PRIMERO DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA DURANTE EL AÑO 2010.

Trabajo de Graduación, como requisito previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR:
Sandra Paola Vargas Soria

TUTOR:
Dr. Pablo Poveda

Ambato – Ecuador
2011

TEMA

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO INCIDE DIRECTAMENTE EN EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A INDEMNIZACIONES LABORALES EN EL JUZGADO PRIMERO DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA DURANTE EL AÑO 2010.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **“La carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el año 2010”**, de la señorita Sandra Paola Vargas Soria, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato 24 de Octubre del 2011

.....
Dr. Pablo Poveda Mora
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “La carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el año 2010”, presentado por la Señorita Sandra Paola Vargas Soria, de conformidad con el reglamento de Gradación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

f.....

PRESIDENTE

f.....

Miembro

f.....

Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “La carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el año 2010”, como también los contenidos, ideas, conclusiones, y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 24 de Octubre del 2011.

LA AUTORA

.....

Sandra Paola Vargas Soria.

C.C.0503250466

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 24 de Octubre del 2011.

LA AUTORA

.....

Sandra Paola Vargas Soria.

C.C.0503250466

DEDICATORIA

“La sabiduría verdaderamente sabia no consiste en la posesión de las ciencias, la iluminación del pecho, la transferencia del alma, la tesura de conciencia, la benignidad del genio, la alteza de carácter, esta es la ciencia grande”.

Juan Montalvo

A Dios por ser la inspiración que motiva el alma, por estar presente en cada momento de mi vida, por permitirme estar aquí.

A mi padre Luis Oswaldo, cuya memoria está presente desde que dejó este mundo, por legarme la inquebrantable convicción de luchar por lo que creo, por lo justo, por lo que parece inalcanzable, a mi madre por ser ejemplo de fortaleza y a mi hermano Alex por su apoyo incondicional.

Sandra

AGRADECIMIENTO

Al finalizar una etapa de la vida que abre otra al desempeño profesional, quiero hacer extensivo mi profundo agradecimiento a todos aquellos que de una u otra forma han participado en mi trayectoria estudiantil.

A mi familia por su apoyo sincero que día a día me motivó a continuar firme en el camino que he escogido para mi vida.

A mis maestros, por ser los portadores del conocimiento de esta profesión tan ligada con el valor humano, gracias por enseñarme a respetarla, a amarla, a tener fe en ella.

Finalmente la gratitud a mis compañeros de aula, quienes han estado presentes en estos cinco años que concluyen, juntos hemos vivido experiencias maravillosas que hacen que la añoranza de aquellos tiempos mantenga viva la llama de la amistad.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. SECCIÓN PRELIMINAR	Páginas
PORTADA.....	i
TEMA.....	ii
PÁGINA DE CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	iii
PÁGINA DE APROBACIÓN TRIBUNAL.....	iv
PÁGINA DE AUTORÍA.....	v
PÁGINA DEDICATORIA.....	vi
PÁGINA DE AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
B. TEXTO	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Análisis Crítico.....	9
Prognosis.....	10
Formulación del Problema.....	11
Interrogantes de la Investigación.....	11
Delimitación del Objeto de Investigación.....	11
Unidades de Observación.....	12
Justificación.....	12
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación.....	14
Fundamentación Filosófica.....	16
Fundamentación Axiológica.....	17
Fundamentación Epistemológica.....	17
Fundamentación Ontológica.....	18
Fundamentación Legal.....	18
Categorías Fundamentales.....	21
Hipótesis.....	70
Señalamiento de variables.....	71

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación.....	72
Modalidades de Investigación.....	72
Tipos de Investigación.....	73
Población y Muestra.....	74
Operacionalización de Variables.....	77
Plan de Recolección de Información.....	80
Plan de Procesamiento de la Información.....	81

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados	82
Análisis de datos.....	82

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	113
Recomendaciones.....	114

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Datos Informativos.....	115
Antecedentes de la Propuesta.....	116
Justificación.....	117
Objetivos.....	118
Análisis de Factibilidad.....	119
Fundamentación.....	119
Modelo Operativo.....	121
Administración.....	127
Previsión de la Evaluación.....	127

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía.....	128
Linkografía.....	130
Anexos.....	132

ÍNDICE DE CUADROS

	Páginas
Cuadro No. 1 Población.....	74
Cuadro No. 2 Segmentación de la Población.....	76
Cuadro No. 3 Operacionalización de variables-Variable Independiente..	77
Cuadro No. 4 Operacionalización de variables-Variable Dependiente...	78
Cuadro No. 5 Plan de recolección de información.....	80
Cuadro No. 6 Pregunta 1.....	83
Cuadro No. 7 Pregunta 2.....	84
Cuadro No. 8 Pregunta 3.....	86
Cuadro No. 9 Pregunta 4.....	87
Cuadro No. 10 Pregunta 5.....	89
Cuadro No. 11 Pregunta 6.....	90
Cuadro No. 12 Pregunta 7.....	92
Cuadro No. 13 Pregunta 8.....	95
Cuadro No. 14 Pregunta 9.....	97
Cuadro No. 15 Pregunta 10.....	99
Cuadro No. 16 Pregunta 11.....	101
Cuadro No. 17 Pregunta 12.....	102
Cuadro No. 18 Pregunta 13.....	104
Cuadro No. 19 Pregunta 14.....	106
Cuadro No. 20 Modelo operativo de la Propuesta.....	121
Cuadro No. 21 Ley Reformatoria al Código el Trabajo.....	125
Cuadro No. 22 Previsión de la evaluación.....	127

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico No. 1 Árbol del Problema.....	8
Gráfico No. 2 Categorías fundamentales.....	21
Gráfico No. 3 Rueda de atributos de la variable independiente.....	22
Gráfico No. 4 Rueda de atributos de la variable dependiente.....	23
Gráfico No. 5 Pregunta 1.....	83
Gráfico No. 6 Pregunta 2.....	85
Gráfico No. 7 Pregunta 3.....	86
Gráfico No. 8 Pregunta 4.....	88
Gráfico No. 9 Pregunta 5.....	89
Gráfico No. 10 Pregunta 6.....	91
Gráfico No. 11 Pregunta 7.....	93
Gráfico No. 12 Pregunta 8.....	96
Gráfico No. 13 Pregunta 9.....	98
Gráfico No. 14 Pregunta 10.....	100
Gráfico No. 15 Pregunta 11.....	101
Gráfico No. 16 Pregunta 12.....	103
Gráfico No. 17 Pregunta 13.....	105
Gráfico No. 18 Pregunta 14.....	106

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación busca ser un soporte científico académico en el ámbito laboral, se ha buscado determinar la problemática de los trabajadores que no logran obtener indemnizaciones por despido intempestivo como consecuencia de un tratamiento poco especializado de la carga probatoria en el procediendo oral laboral.

Por medio de las interrogantes de la investigación se pudo ubicar el problema en sus distintos niveles, los objetivos tanto general como específicos permitieron abonar esfuerzos para lograr los fines propuestos y el soporte del marco teórico permitió respaldar la investigación desde el punto de vista doctrinal, además se logró fundamentar el tema desde la perspectiva filosófica, epistemológica, axiológica, ontológica y legal.

La metodología utilizada sirvió de asistencia técnica para descubrir las causas reales del problema por medio de la investigación directa en juicios tramitados mediante el procediendo oral laboral en el Juzgado Primero del Trabajo del Tungurahua, se pudo ahondar en la comprensión real del tratamiento jurídico vigente en materia probatoria y además demostrar que la hipótesis planteada fue acertada.

Se pudo determinar las conclusiones y recomendaciones que fueron extraídas de la investigación directa y finalmente se ha elaborado la propuesta que nos permitirá generar una alternativa jurídica de solución para evitar los despidos arbitrarios y para asegurar a los trabajadores la protección de sus garantías en el que destaca el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales.

Por lo tanto el trabajo de investigación, ha logrado reunir en un mismo documento un tratamiento especializado y doctrinal en materia laboral así como también un estudio pormenorizado de casos reales en los cuales se evidencia la problemática jurídico-social de nuestra sociedad.

INTRODUCCIÓN

El tema de investigación es “La carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el año 2010”.

El presente trabajo se encuentra estructurado por capítulos. El primer Capítulo denominado: EL PROBLEMA, contiene: Las contextualizaciones Macro, Meso y Micro que hacen relación al enfoque de la problemática desde un panorama Mundial, a nivel de América Latina, y de la República del Ecuador centrándose en la Judicatura en la que se realizó la investigación, además consta el árbol del problema, el análisis crítico, la prognosis, la formulación del problema, las interrogantes de la investigación, las delimitaciones de contenido, espacial y temporal, las unidades de observación, la justificación y por último los objetivos general y específicos.

El segundo Capítulo denominado: MARCO TEÓRICO contiene los antecedentes investigativos, las fundamentaciones: Filosófica, Axiológica, Epistemológica, Ontológica y Legal, además las categorías fundamentales y rueda de atributos de las variables con el respectivo estudio pormenorizado de cada una de ellas, la Hipótesis y señalamiento de Variables

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA deja en claro que la investigación se realizará desde el enfoque crítico propositivo, de carácter cuali-cuantitativo, a fin de encontrar las causas reales del problema desde donde este nace, apoyados en las Modalidades de la Investigación, Niveles o tipos de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de variables, Plan para la recolección de datos, y el Plan de proceso de la Información.

Las modalidades de la investigación son: bibliográfica – documental, de campo, de intervención social, y de asociación de variables, las mismas que nos permitirán estructurar conocimientos de carácter jurídico y epistemológico.

El Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS incluye análisis de los resultados que se han realizado mediante encuesta y entrevistas.

El Capítulo V contiene: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El Capítulo VI se refiere a LA PROPUESTA comprende: Datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, metodología-modelo operativo, administración y previsión de la evaluación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Contextualización

Macro

El Despido Intempestivo es una figura presente en todas las legislaciones del mundo variando únicamente la forma de denominarlo, entre los términos más usados está el de despido sin causa, injustificado, ilegal, ilícito, o improcedente sin embargo independientemente de la manera en cómo se lo nombre esta abrupta terminación de la relación laboral ha sido motivo de gran preocupación en la mayoría de los Estados.

Fabián Jaramillo Terán, en la Revista forense número uno (Pág.75 año 2006) publicada por el Colegio de Abogados de Tungurahua argumenta la idea de que aún cuando las normas jurídicas tienen vigencia exclusivamente dentro del territorio que regulan, estas deben abrirse campo y ajustarse a un mundo globalizado.

Por lo tanto se debe partir del enfoque mundial del tema en el que se evidencia tanto la existencia de terminaciones unilaterales del trabajo como la falta de reconocimiento de las indemnizaciones como consecuencia del inadecuado manejo de la carga probatoria. Haciendo referencia en un primer término a los países de la Unión Europea, el fascículo número 38 de la Revista Del Ministerio de Trabajo yAsuntos Sociales de España (Pag.78) destaca entre otros aspectos el hecho que:

Los despidos arbitrarios representan un alto costo para los gobiernos, por lo tanto son considerados dentro del gasto social.

En virtud de las subvenciones o regalías que estos ofrecen como fondo de aseguración de indemnizaciones que benefician a aquellos que han sido víctimas del desempleo incluyendo en este campo a las víctimas de terminaciones unilaterales del contrato de trabajo, cuando el empleador no puede asumirlas por motivos específicos como la suspensión de pagos o concurso de acreedores etc.

El artículo 51 y 52 del Estatuto Español de trabajadores establece la posibilidad de que un fondo de garantía salarial se encargue de asumir hasta un cuarenta por ciento de indemnizaciones cuando se extinga la relación laboral en virtud de despidos colectivos, guardando el derecho de repetir lo pagado a los empleadores siempre y cuando esta figura sealegalmente comprobada por el trabajador según las normas del procedimiento laboral.

La tendencia mundial mantiene arraigada la idea de que sean los trabajadores los que acrediten la licitud y verdad de la causa alegada y solamente cuando esta proceda, fijar los daños y perjuicios que tendrá que pagar el patrono.

Meso

Carlos Reinoso Castillo en su obra “El Despido Individual en América Latina” (pág. 16 año 1990) manifiesta que en América y especialmente en Sudamérica se puede observar que en las últimas décadas, toda la legislación continental se está ocupando de tratar temas relacionados con el despido individual, destacando que la legislación laboral se ha vuelto cada vez más protectora, y dependiendo del poder económico de cada País se ha instaurado verdaderos sistemas de subsidios destinados a crear medios de asistencia y auxilio a las víctimas de despido y en general a los desempleados así tenemos a Brasil Uruguay y Argentina por citar algunos casos. En general el régimen de despido individual se ha convertido en un tema controversial en países en vías de desarrollo sobre todo cuando nos enfrentamos a una época en la que la pequeña y

mediana empresa afronta indiscutibles retos de crecimiento comercial, que en ocasiones obliga a recortes de personal, lo cual incide directamente en la problemática social de una región.

Así en Chile, de acuerdo a datos del Diario Financiero y del Diario hoy, se han producido más del 61 % de despidos amparados en el art 159 del Código del Trabajo que implica no pagar indemnizaciones a los trabajadores por lo que la clase obrera vive actualmente un incierto panorama como resultado del terremoto del 27 de febrero del 2011.

En la actualidad la mayoría de los países de América Latina paulatinamente han establecido una serie de políticas laborales diseñadas para proteger a los trabajadores contra los despidos arbitrarios, entre ellas están las de proveerles compensaciones de tipo económico, las escalas varían de país a país.

El artículo 13 de la Ley General Del Trabajo en Bolivia establece como indemnización por despido intempestivo el valor de un mes de sueldo por cada año de servicio, y si aún no cumple el año un proporcional en el que se descontarán los tres primeros meses que se entienden como prueba.

En Colombia la indemnización dependerá del sueldo que percibía el trabajador así el artículo 64 del Código de Trabajo de este país establece que si este es inferior a diez salarios mínimos mensuales se le abonará un valor de treinta días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

Lo que llama la atención en la normativa americana es que si bien existen pautas claras sobre costos y rubros que se debe al trabajador en el caso de demostrarse el despido ilegal, la norma es ambigua al tratarse de la prueba que hará efectiva la pretensión de estos trabajadores ante las autoridades del trabajo correspondientes. El Dr. Diego López en su obra Derechos Trabajo y Empleo (Pág. 129 año 2004) manifiesta que "...Las reformas laborales en América latina han facilitado ampliamente la libertad de Despido sin invocación de causa...".

El artículo 116 de la Ley Orgánica del trabajo de Venezuela ha tratado de subsanar de alguna manera este tema a fin de ayudar al trabajador en la estación probatoria, en esta norma se obliga al empleador a dar a conocer ante el Juez de Estabilidad Laboral los despidos que se han efectuado en su empresa o negocio, concediéndole cinco días hábiles para que justifique la licitud del hecho caso contrario se asume que el despido fue ilegal, dando lugar el pago de indemnizaciones.

Micro

En el Ecuador con el apareamiento de la legislación laboral, y en esta época con una Constitución de avanzada se ha abonado esfuerzos en miras de acentuar aun más el respeto de los derechos de los trabajadores en sus diferentes ámbitos de ocupación.

Mario Chávez en su obra “El Despido Intempestivo” (Pág. 43 año 2007) recalca que dentro de las disposiciones legales que resaltan de una manera fehaciente los derechos de los trabajadores está el Código del Trabajo de 1938, en cuya compilación se consagraron normas que coadyuvaron las relaciones obrero patronal en un margen de igualdad y respeto de garantías fundamentales. Sin embargo la voluble dinámica de la sociedad ha dado lugar a constantes reformas e interpretaciones.

En su contexto general nuestro cuerpo normativo referente a relaciones laborales si bien es bastante proteccionista mantiene aun rezagos y carencias de reglas elementales de procedimiento que ayuden al trabajador a hacer efectivos los derechos que si bien están consagrados y vigentes todavía son difíciles de conseguir.

En el tema de la carga de la prueba se continúa recurriendo al Código Adjetivo Civil que aunque es aplicable para ciertos casos en el tema de Derecho Laboral contrasta en varias ocasiones con el principio universal reconocido en convenios internacionales ratificados por nuestro país como es el del “IndubioPro-

Operario”, que debería reflejarse en la inversión de la carga de la prueba en caso de despidos intempestivos, facilitando de cierta manera la efectividad en la aplicación de los derechos de los trabajadores.

Wilson Layedra en su “Manual de Derecho Laboral” (Pág. 84 año 2009) refiriéndose a las principales pruebas que sirven de soporte al trabajador cita al juramento deferido sin embargo hace notar que por este medio se puede probar exclusivamente el tiempo de servicios y la remuneración pero no el despido intempestivo.

Luis Cueva Carrión en su tratado “La Administración de Justicia y el Sistema Oral” (Pág. 36 año 2006) sostiene que la actual distribución de la carga de la prueba es injusta en vista de que una de las partes puede estar ubicada en mejor lugar que la otra.

En el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua se evidencia esta prerrogativa, de acuerdo al registro de ingresos del año 2010, existió un total de 232 causas por reclamación de derechos laborales en los que se incluía el requerimiento de una indemnización por despido intempestivo de las cuales sólo un número ínfimo logró justificar sus aseveraciones referentes a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, en las demás por falta de prueba en sentencia se manda a pagar rubros pendientes como decimos, salarios, horas suplementarias y extraordinarias pero no indemnizaciones por despidos ilegales.

ÁRBOL DEL PROBLEMA

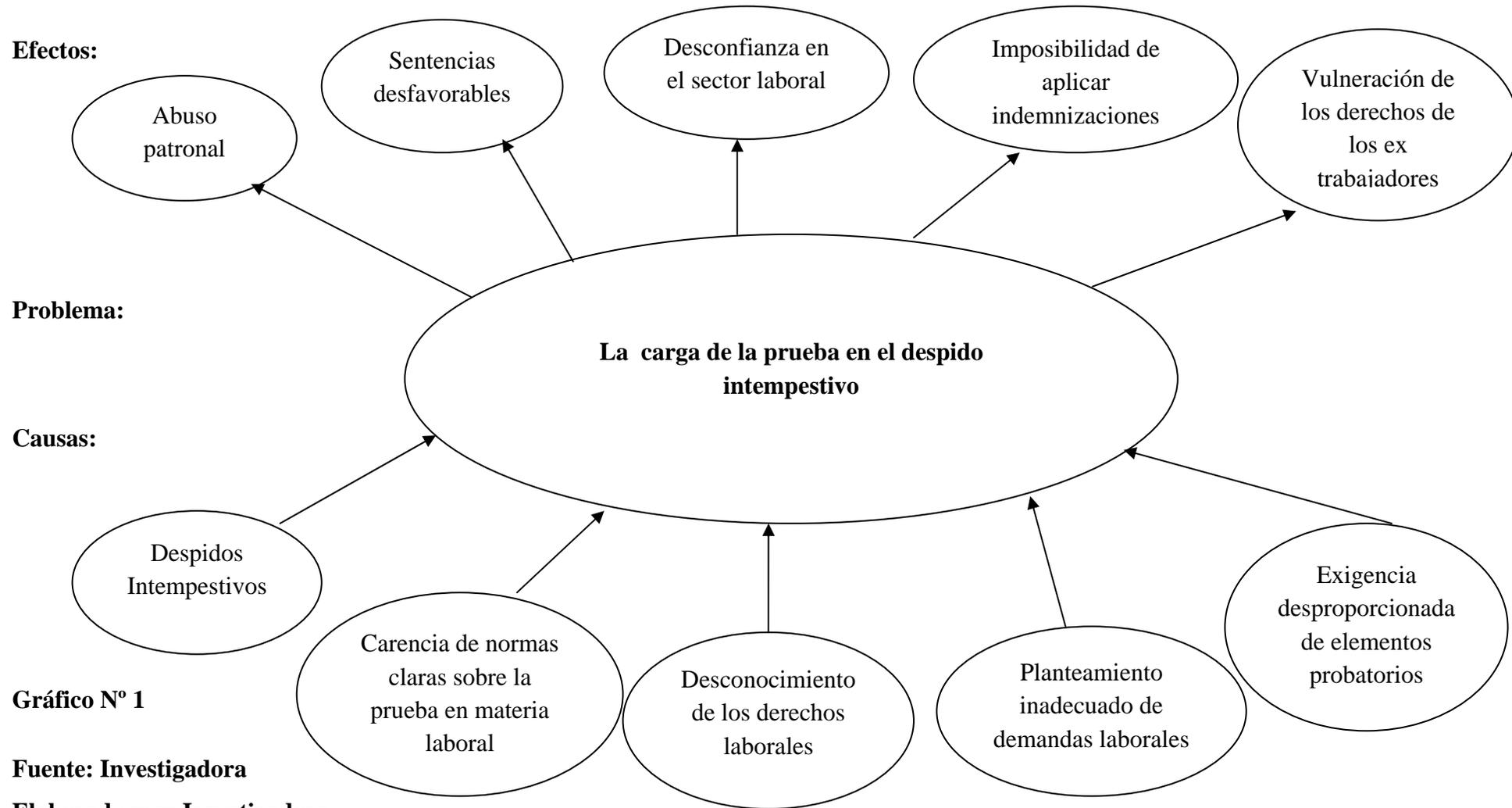


Gráfico N° 1

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

Análisis Crítico

La carga de la prueba en el despido intempestivo como impedimento para el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales se ha convertido en una problemática ampliamente discutida y controversial en la sociedad actual. Por una parte está el sector del poder económico como dueño de los medios de producción y por otro el trabajador considerado como la parte débil de la relación laboral.

Los factores que generan esta problemática son muchos, en primer lugar tenemos la carencia de normas claras sobre la prueba en materia laboral y la ambigüedad de la norma del Código de Trabajo en la que se limita a enumerar de forma taxativa las causales que configuran la terminación ilegal del contrato de trabajo pero no detallan la manera idónea para demostrarlo, generando el incremento de despidos arbitrarios.

Por lo tanto al referirnos a la prueba en materia laboral hay que remitirse a lo establecido en el Código de Procedimiento Civil, en el que se establece que la carga de la prueba le corresponde al actor, dejando al trabajador en desventaja lo que se evidencia con la siguiente pregunta ¿qué despido ocurre en lugares que dejen evidencias? o si de hecho sucede ¿qué trabajador estaría dispuesto a declarar contra su patrono aun cuando esté en juego el trabajo de su compañero?

Por otro lado está el desconocimiento de los derechos laborales, ya que muchas veces el trabajador sin saber firma documentos en los cuales se hace constar de manera arbitraria fechas de ingreso, rubros percibidos o acuerdos pactados que son irreales pero que a la larga complican el reclamo de sus derechos, generando abuso patronal. Evidentemente luchar contra el aparato económico que representa el empleador es una tarea difícil.

Los profesionales del derecho también se encuentran con duras trabas al momento de demostrar las aseveraciones de la parte que patrocinan específicamente cuando esta es el trabajador, el inadecuado planteamiento de

demandas laborales o la falta de recursos probatorios debido a la condición en que un despido se presenta trae como consecuencia la expedición de sentencias desfavorables que impiden la obtención de indemnizaciones justas y adecuadas.

Es importante añadir además que para un trabajador víctima de despido que se encuentra desempleado es muy difícil contratar los servicios de un Abogado, porque ocasiona seria merma de su patrimonio, por lo tanto en muchos casos no presentará reclamación alguna.

Estos y otros aspectos provocan una verdadera restricción de los derechos laborales debido a que el patrono sabiendo que se encuentra en situación de ventaja hace despotismo de la ley perjudicando a sus dependientes tanto en el proceso mismo de la relación laboral como fuera de ella.

Finalmente el desempleo deviene como consecuencia de un reclamo judicial infructuoso en vista de que hoy en día cuando un trabajador se atreve a denunciar, entre patronos se los tacha como “problemáticos”, cerrándole las puertas cuando este acude a solicitar que se le contrate.

Prognosis

De no solucionarse la problemática laboral referente a la carga de la prueba en el despido intempestivo que constituye desde tiempos remotos un tema de interés social cuya afectación incide en cada individuo miembro del Estado, seremos presa de una serie de afectaciones entre las cuales el abuso patronal es el más deplorable.

Se continuará desconfiando de la justicia y el tema del desempleo será cosa de todos los días, la sociedad continuará con su rol de mero espectador frente a la impotencia de los trabajadores quienes carentes de medios adecuados para efectivizar sus derechos no podrán demostrar sus pretensiones. La deuda social en el campo jurídico será evidente y la inequidad social seguirá adueñada del campo laboral.

Finalmente el irrespeto al derecho positivo como consecuencia de la insuficiencia de normas jurídicas claras sobre el procedimiento y correspondencia probatoria en el campo laboral se habrá generalizado. El resultado de todo esto será el incremento de los despidos arbitrarios, y la masificación del atentado a las garantías vigentes de la fuerza productiva constituida por la clase obrera.

Formulación del Problema

¿Cómo la carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el año 2010?

Interrogantes de Investigación

- ¿De qué manera se genera el Despido Intempestivo?
- ¿Cuáles son las formas más apropiadas para probar la existencia del despido intempestivo?
- ¿Cuáles son los derechos del trabajador que ha sido despedido intempestivamente?
- ¿Cuál es la solución al problema planteado?

Delimitación del Objeto a Investigarse

Delimitación de contenido

Campo: Jurídico

Área: Derecho Laboral

Aspecto: La carga de la prueba en el despido intempestivo

Delimitación espacial

La investigación se realizará en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua.

Delimitación temporal

El trabajo de investigación se desarrollará durante el año 2011.

Unidades de Observación

- Jueces del Trabajo.
- Procesos Judiciales en materia laboral.

Justificación

El desarrollo del presente trabajo de investigación es de suma importancia, puesto que en la actualidad el incremento de despidos arbitrarios ha sido responsable de una grave crisis económico-social que está latente en nuestra sociedad actual.

Ya en el campo Jurídico es inminente la necesidad de la existencia de normas claras que regulen de una manera explícita todo lo relacionado con la carga de la prueba en materia laboral ya que para los profesionales del derecho se ha hecho una tarea verdaderamente ardua el defender las garantías de la clase obrera que a diario son víctimas de abusos provenientes de los dueños de los medios de producción.

Hablar de ecuanimidad entre lo que se dice y lo que se hace es hablar de equidad, del trato igual de los miembros de una sociedad, y solamente cuando existan normas que favorezcan y propicien esta igualdad podremos hablar de que en realidad se está cumpliendo con el postulado y fin de la Justicia social.

Quienes reporten mayor beneficio de la presente, serán los trabajadores, la clase obrera, aquella que mueve a un país y lo hace próspero, es nuestra obligación propender a colaborar en la construcción de un sistema más humano, justo y solidario por medio de la legalidad, se colaborará además con el planteamiento de futuras normas de derecho que salvaguarden las garantías económicas de este sector tan vulnerable

Este tema de investigación es original, y factible de indagar, por cuanto existe acceso suficiente a fuentes reales de información como es el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua, lugar en el que se estudiará los diferentes procesos que se han dado respecto del despido intempestivo. Finalmente podremos tener contacto directo con los operadores de justicia en esta materia a fin de que aporten desde su experiencia, criterios jurídicos que coadyuven a la búsqueda de soluciones reales, aplicables y consecuentes con nuestra realidad.

Objetivos

General

Determinar si la carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo De Tungurahua durante el año 2010.

Específicos

- Establecer cuáles son los principales impedimentos para obtener suficientes medios probatorios que demuestren un despido intempestivo.
- Puntualizar los efectos de la falta de reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales.
- Plantear una solución al problema planteado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Existe una amplia gama de tratados y estudios realizados a nivel doctrinal, investigativo y de opinión referentes a algunos de los tópicos más importantes de la presente investigación, los cuales han sido efectuados por tratadistas de renombre, estudiantes de universidades legalmente acreditadas y críticos del derecho en diferentes ramas del saber.

En cuanto a los estudios de carácter doctrinal tenemos como sobresalientes la obras del Doctor Mario Chávez Salazar con su obra “El despido Intempestivo”, en el que se puede encontrar tanto teoría de carácter sustantivo como aspectos de carácter práctico , entre ellos formatos de demandas , providencias, actas de comparecencia a audiencias etc.

De igual manera el tratado del conocido Asambleísta Andrés Páez “El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo” nos da las pautas y técnicas importantes que se deben tomar en cuenta al momento de comparecer ante las Autoridades Jurisdiccionales.

Otro de los trabajos que facilitan la comprensión del tema en lo referente a la estructura del juicio oral laboral, teoría y carga de la prueba es el tratado de Luis Cueva Carrión con su libro “El Juicio Oral Laboral” en el que además se puede encontrar aspectos interesantes acerca de los trámites en esta área del Derecho que facilitan de manera amplia la comprensión del tema desde la perspectiva de tan conocido jurista en materia teórico-práctica, en cuanto al tratamiento mismo de este tema facilitando su estudio.

Asimismo se ha encontrado artículos publicados por jueces y funcionarios de los Organismos del Trabajo en revistas jurídicas como la “Revista Forense” divulgada por el Colegio de Abogados de Tungurahua, en la que podemos encontrar interesantes criterios y puntos de vista por parte de conocidos juristas del Derecho Laboral.

En cuanto a tareas de tipo investigativo efectuado por estudiantes, se ha realizado un recorrido por las bibliotecas de las universidades que cuentan con la carrera de Derecho en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, encontrando algunos elementos de relevante soporte para la realización de la presente investigación.

Entre las universidades a las cuales se ha concurrido tenemos a la Universidad Autónoma de los Andes “UNIANDES” en la que se encontró Trabajos relacionados con el tema como “El incumplimiento de derechos Laborales de la empresa Expropalm de horas suplementarias y extraordinarias de labor” de Edison Ponce y Juan Carlos Zambrano y “Estudio de los efectos Jurídicos producidos por el giro de cheques sin provisión de fondos por el pago de indemnizaciones laborales a la muerte del trabajador” de Gabriela escobar y Ruth Franco.

Los contenidos de los trabajos en cuestión si bien brindan ayuda investigativa por poseer contenidos de carácter científico relacionado con los contratos de trabajo, y el cálculo de indemnizaciones laborales no tienen similitud substancial con el tema motivo de estudio.

Por lo expuesto se colige que el presente trabajo de investigación cuyo tema es **“LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO INCIDE DIRECTAMENTE EN EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A INDEMNIZACIONES LABORALES EN EL JUZGADO PRIMERO DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA DURANTE EL AÑO 2010”** es original, se garantiza la exclusiva autoría de la investigadora por lo que al desarrollar este trabajo no se está violentando las disposiciones de la ley de Propiedad Intelectual.

De la misma manera no se ha cometido el delito de plagio de tesis obras bibliográficas o cualquier otro trabajo de investigación.

Fundamentación

Filosófica

Los cimientos filosóficos que rigen la creación y aplicación del Derecho sustentan esta investigación por ser parte de un paradigma crítico, propositivo y metódico en la búsqueda de una estructura de pensamiento cuyas bases no descansen en supuestos sino más bien por medio de la relación causa efecto se planteen soluciones a nivel positivista en el campo irrestricto de la ley.

En este afán por descubrir la verdad, el concentrado general da paso al tratamiento de realidades particulares a cada acontecimiento jurídico en el que es obligatoriamente partícipe el ser humano, en cuanto se ocupa de estudiar los principios del ser.

Este compromiso entre el legitimismo y las nociones originarias de las vivencias y experiencias forja el anhelo de modernizaciones y reajustes del Derecho Positivo conscientes de que si nos subsumidos a la razón pura sin aplicar la experiencia, nos transportará inevitablemente a delirios de inaplicables y absurdas promesas de regulaciones que no se identifican con la entelequia humana.

El Derecho se propone comparar y tasar la estructura y consistencia de los razonamientos, particularmente de las ponencias o aseveraciones que la gente acepta como verdaderas en el contexto de su vida cotidiana a fin de poder ir más allá de las impresiones y opiniones particulares, hasta llegar a las realidades mismas de la humanidad.

Por lo tanto el reto es la aplicación de la certeza precisión, escrupulosidad, evidencia e imparcialidad basadas en concepciones analíticas y evaluativas

representadas por la sensatez, la facilidad de entender, la lógica y capacidad de juicio para evaluar los argumentos en su totalidad y para dotar de herramientas intelectuales a fin de fomentar normas de actuación que respondan a una nueva noción del desarrollo humano en la interacción social.

Axiológica

La presente investigación busca instaurar una adecuada aplicación de la aspiración más antigua de la humanidad que es la justicia, como respuesta a la necesidad de un entendimiento inmediato entre dos grupos humanos antagónicos pero miembros de un mismo conglomerado social.

En la praxis, el Derecho ofrece por medio de un modelo coercitivo el acceso a un sistema cooperativo en el que no se actúe por medio de una ciega legalidad sino más bien por una objetiva evaluación de pretensiones, en la que la ética, la moral y las buenas costumbres imperen.

El espejo de la justicia es la libertad de proceder, sin la aprensión de que lo que tengo y poseo me sea arrebatado, en este sentido el amparo de la norma no se limita a ser una simple quimera sino más bien se muestra tal cual es, dotando al individuo de la esencia de las reglas del honor, de la seguridad, de la dignidad de la virtud, la integridad y la continua búsqueda del bien común.

Epistemológica

La ciencia del derecho permite hacer realidad la posibilidad de la reflexión jurídica, Aristóteles mencionó alguna vez que “una vida sin reflexión no vale la pena” por lo tanto de esta premisa se parte para presentar con palabras sencillas pensamientos complejos a fin de transmitir a la sociedad de la manera más llana la norma positiva.

Los actos cognoscitivos demuestran toda su amplitud inteligible por medio de sistemas operables, así por medio de la inducción se podrá detectar

causas, efectos, y soluciones del problema planteado a partir de determinadas observaciones y experiencias para elevarlos a conocimientos generales.

Ontológica

Parménides padre de la ontología nos da la pauta de la verdadera importancia del ser y del ente en si mismo previo a un análisis epistémico y cognitivo, ya en el proceso de investigación se tomará peculiar atención al estudio de relación entre individuos, grupos, estratos, o estamentos sociales, vinculados entre sí por medio de la norma, permitiendo la obtención de una percepción real del Derecho aplicado a un caso concreto que servirá como base para una reflexión filosófica posterior.

Legal

La presente investigación tiene su sustento en diversas normas jurídicas, las cuales van desde los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, la Constitución de la República, Los Códigos de Trabajo, de Procedimiento Civil y Código Orgánico de la Función Judicial entre otras leyes , reglamentos y decretos vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Convenios celebrados con la OIT

- Convenio 95 sobre la protección del salario. Ginebra 1949
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Ginebra 1951
- Convenio 117 sobre política social (normas y objetivos básicos) Ginebra 1962.
- Protocolo de San Salvador 1993.

Constitución de la República del Ecuador

Artículo 328.- “...Para el pago de indemnizaciones laborales, la remuneración comprenderá todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero,

en servicios o en especies, inclusive lo que se reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución de carácter normal...”

Código Orgánico de la Función Judicial

Artículo 9.-“...las juezas y jueces deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes, sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley y los elementos probatorios aportados por las partes...”

Artículo 237.- “COMPETENCIA DE LAS JUEZAS Y LOS JUECES DEL TRABAJO.-En cada distrito habrá el número de juezas y jueces del trabajo que determine el Consejo de la Judicatura, el cual señalará el ámbito de su competencia y el lugar de su sede. De no determinarse el ámbito territorial, tendrán competencia distrital.”

Código del Trabajo

Artículo 188.-“...El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

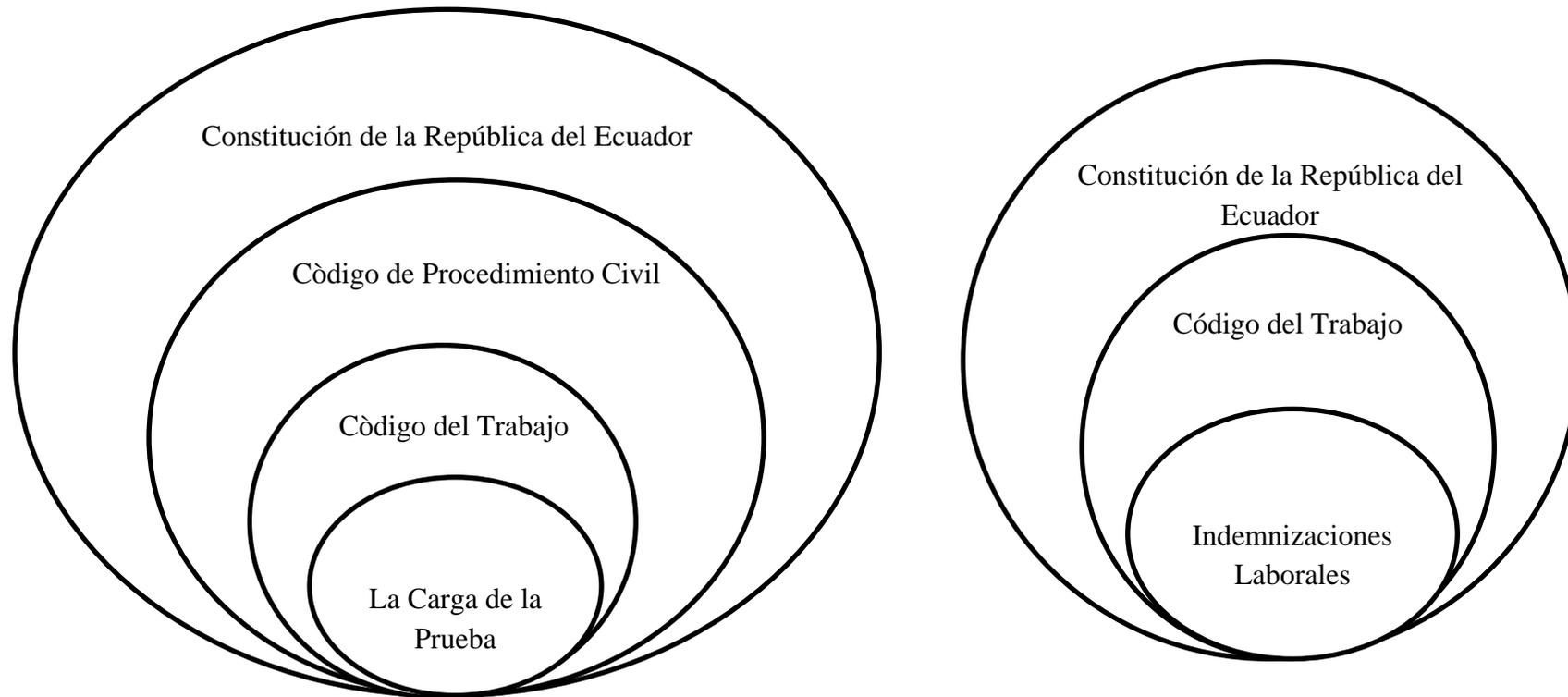
- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,
- De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.
- La fracción de un año se considerara como año completo.
- El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de al remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido...”

Artículo 192.- Efectos del cambio de ocupación.-“Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes de generado el hecho...”

Código de Procedimiento Civil

Se tomará en cuenta todo el articulado contenido en el párrafo 1o. sección 7a, título I, libro II del CPC.

Categorías Fundamentales



Variable Independiente

INCIDE DIRECTAMENTE

Variable Dependiente

Gráfico No.2

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

Rueda de Atributos de la Variable Independiente

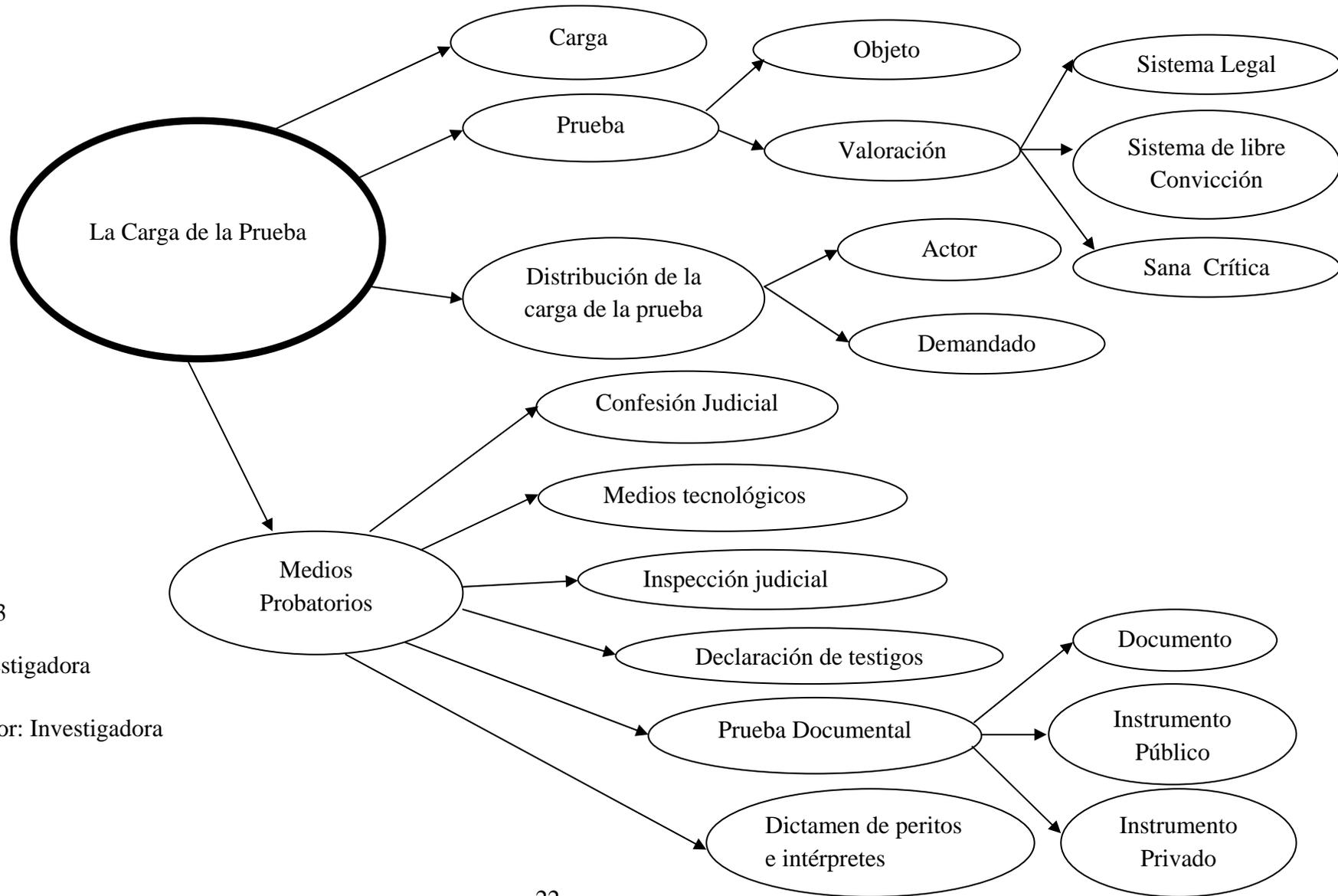


Gráfico No.3

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

Rueda de Atributos de la Variable Dependiente

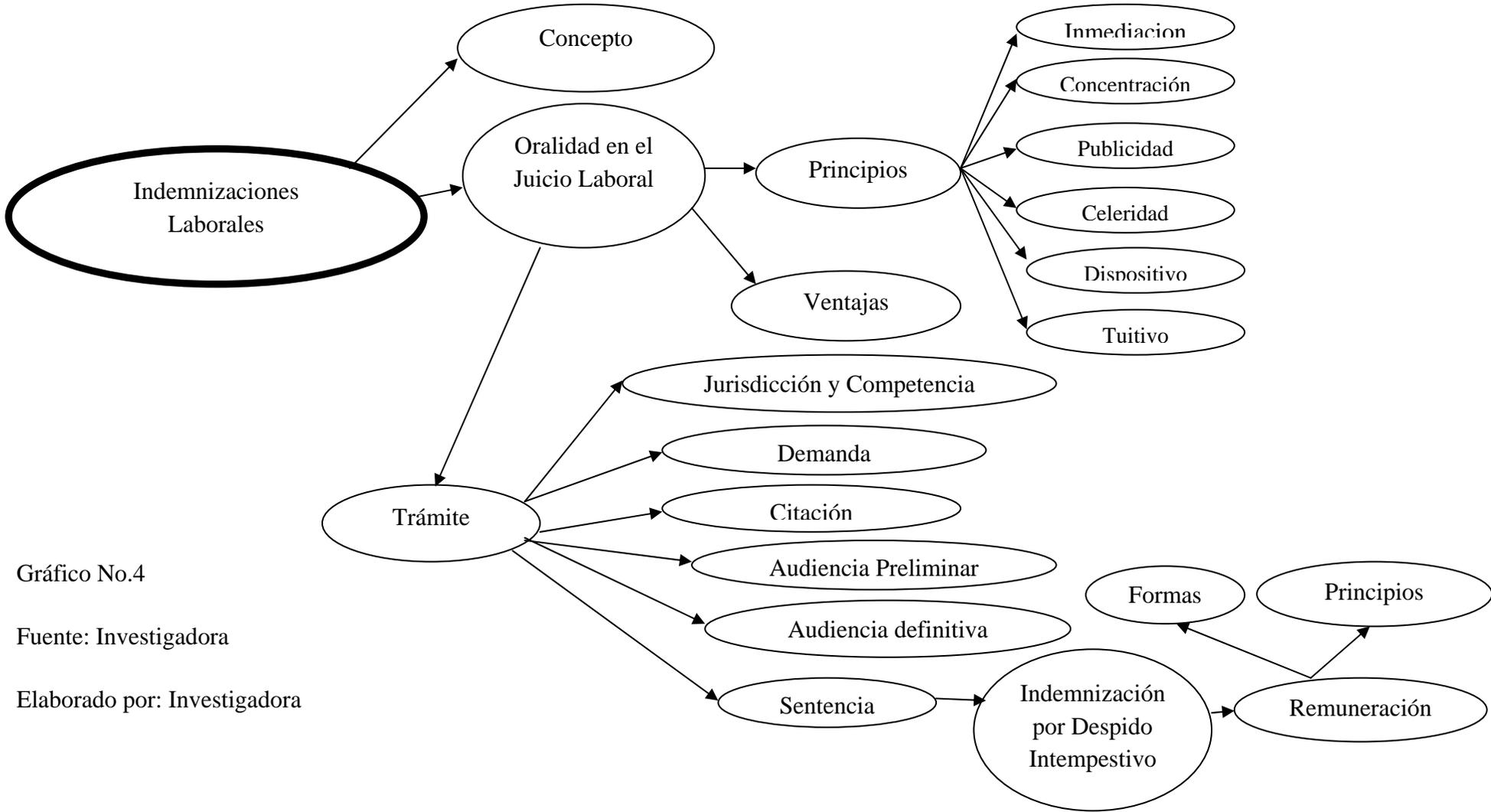


Gráfico No.4

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Según el Diccionario Jurídico Consultor Magno de Mabel Goldstein (Pág. 159, año 2008) Constitución es la “Ley fundamental y suprema de la organización política resultado de los factores reales de poder que reúne los derechos individuales y sociales y sus garantías”

De lo expuesto se colige que todas las normas deben subordinarse al poder supremo que representa la Constitución, obligándose por lo tanto a que las demás reglas de convivencia social se ajusten en un sentido irrestricto a lo que en ella se encuentre establecido y garantizado.

Para iniciar con el tema hay que tomar en cuenta el artículo 33 de la C.R.E. en el que se establece que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...” por lo que la merma de los derechos de los trabajadores se traduce en menoscabo directo del desarrollo social.

Es decir en el caso que nos atañe, la Constitución cumple un rol protagónico en lo referente a “La carga de la prueba” dentro del Despido Intempestivo, al ser la proveedora de una rica enunciación de derechos sociales y laborales cuyo objetivo y fin inmediato es la salvaguarda de los derechos de los trabajadores motores del progreso nacional.

Una vez que la Constitución categoriza los derechos de los entes miembros del Estado, en este caso los trabajadores, es este mismo instrumento supremo el que se encarga de fijar las normas generales que hacen posible la exigibilidad de estas garantías, pautas que se hallan descritas en las reglas del debido proceso aplicables a cualquier campo judicial independientemente de la materia.

La C.R.E. en su Artículo 75 declara que “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....

Estas garantías se efectivizan únicamente con las pautas procedimentales que regulan los estamentos garantistas instituidos en la Carta Magna, en el presente caso se remitirá como regla supletoria al Código de Procedimiento Civil cuyas normas adjetivas determinan el reconocimiento de los derechos a ellas subordinados por medio de distintos procesos cada uno estructurado de manera independiente pero con un contenido común “ la carga probatoria” que en materia civil es común a todos los juicios en su esencia y naturaleza.

En la obra Derecho del Trabajo del Doctor Julio Cesar Trujillo, tercera edición (Pág. 69 Año 2008) se hace notar la importancia de la Constitución como fuente del derecho ecuatoriano del trabajo, manifestando que es evidente que en sus preceptos puede la persona sustentar sus demandas y peticiones y las autoridades y jueces pueden fundamentar sus resoluciones y sentencias, sin que haga falta una ley que desarrolle tales preceptos.

Lo anterior se sustenta además en La Obra “Principios o Introducción al Derecho del Doctor Holger Lucero (pág. 104 año 2000) quien manifiesta que “ la Constitución también se la conoce como Ley de Leyes , Carta Magna , Carta Suprema del Estado porque en efecto, sus disposiciones son supremas en el sentido de que priman o predominan sobre las demás leyes y normas jurídicas , las mismas que deben ajustarse a aquellas”.

CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

El Diccionario de Derecho de Manuel Ossorio y Florit tomo I (Pág. 256 año 2007) define al Código Procesal Civil como el “Conjunto sistematizado de las normas procesales aplicables en materia civil”.

El texto de Derecho Romano de Martha MorineauIduarte (Pág. 86 año 2002) detalla la forma en cómo este derecho se fue consolidando en Roma, cuna

de la civilización, en esta época se establecieron normas de conducta referentes al comportamiento de los litigantes en los tribunales, los pasos a seguir para lograr una sentencia, aspectos relacionados con la organización judicial etc. Los romanos llamaron a esta rama del derecho: Derecho de las acciones.

Si bien es cierto el Derecho Laboral siendo parte del derecho social recibe un tratamiento especializado en el área jurídica, cuyas normas se hallan comprendidas dentro del Código del Trabajo es cierto también que en todo lo que en este cuerpo normativo no se halla regulado hay que remitirse al Código de Procedimiento Civil. De esta manera acudiendo al artículo 6 del C.T. su contenido declara que “En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.”

La obra Derecho del Trabajo del Doctor Julio Cesar Trujillo, tercera edición (Año 2008, pág. 21) indica que “el derecho del trabajo tiene que recurrir al Derecho Procesal cuando litigan los trabajadores con el empleador o viceversa, acerca de sus derechos subjetivos”

Considerando que los derechos subjetivos son aquellos que le atañen al individuo por excelencia podemos notar que las normas del Código de Procedimiento Civil son totalmente aplicables como normas supletorias en materia laboral puesto que en cuanto a los procedimientos referentes a materia probatoria el Código del Trabajo hace una vaga enunciación.

En el Tratado de las Pruebas Civiles y Penales volumen cuatro de Silvestre Moreno Cora(Pág. 11 año 2001) se transmite la idea de considerar como perteneciente al derecho procesal todo lo relativo a las pruebas .

Esta consideración se la hace en vista de que por ser el Derecho Procesal Civil tan amplio, es lógico que el área probatoria esté detallada en su normativa legal y que esta sirva de base para los demás procedimientos en las diferentes áreas y materias.

CÓDIGO DEL TRABAJO

El Diccionario de Derecho Tomo I de Miguel Ossorio y Florit (Pág. 256 año 2007) define al código del Trabajo como “El cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través del contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de los conflictos entreempresarios y sus agentes y el régimen legal en la peculiar administración de justicia”

En la obra Derecho del Trabajo del Doctor Julio Cesar Trujillo, tercera edición, (Año 2008, pág. 70) se manifiesta que “El conjunto más sustancial de leyes laborales así recopiladas se denomina Código del Trabajo, que por lo mismo es la principal, aunque no la única, fuente del Derecho Ecuatoriano de Trabajo, desde el año 1938”.

Partiendo de estas premisas destaca que el Código del Trabajo nace como respuesta a la necesidad de poseer una norma protectora de los derechos de los trabajadores los cuales se materialicen por medio de los procedimientos establecidos para el efecto.

Al hablar de la carga de la prueba el Código del Trabajo dice muy poco al respecto, tácitamente se remite a las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Civil, lo cual dificulta la adecuada defensa del trabajador víctima del despido intempestivo.

El capítulo III del título VI del Código del Trabajo contiene las disposiciones de la Competencia y del Procedimiento de controversias suscitadas y derivadas de un contrato individual de trabajo y específicamente en el art. 577 se habla sobre la solicitud y práctica de pruebas, sin embargo el Código se limita a detallar los momentos en los que estas se deberán actuar o pedir sin mencionar nada acerca de la carga probatoria lo cual permite deducir una vez más que se remite al Código de Procedimiento Civil, es decir: la carga de la prueba le corresponde al actor. Por lo tanto se deja en evidencia la omisión de la que adolece nuestro ordenamiento jurídico en el tema del procedimiento probatorio.

LA CARGA DE LA PRUEBA

El diccionario Jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de Torres en su nueva edición actualizada corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas (Pág. 63 año 2000) establece que la carga de la prueba es “La obligación de probar lo alegado, que corresponde a la parte que afirma, en virtud del principio latino: “actori incumbitonus probando”

El Diccionario Jurídico Consultor Magno de Mabel Goldstein (Pág. 120 año 2008) establece que la carga de la prueba es la “Obligación de las partes intervinientes en un proceso civil de probar los hechos fundamentales de la norma que le es favorable si se pretende probarlos”

El Diccionario de Derecho Tomo I de Manuel Ossorio y Florit (Pág. 151 año 2009) al respecto sostiene que la carga de la prueba es la base importante sobre la cual prosperan o no los juicios contradictorios desarrollando su posición procesal en virtud de la demostración de lo alegado.

De estas definiciones podemos entender que la carga de la prueba es más que una obligación una necesidad del actor de demostrar sus aseveraciones a fin de obtener de la justicia el amparo o tutela requerida, sin lo cual de nada serviría ser el poseedor de un derecho, porque careciera el Juzgador de los elementos que garantizan la fiabilidad de la pretensión.

La tarea de demostrar lo alegado es desde tiempos remotos el pilar fundamental de la praxis jurídica. Por lo tanto de ella depende en gran medida la obtención o no de las pretensiones de aquel que se presenta ante la justicia para que se le reconozca un derecho o se le resarza por uno que le ha sido vulnerado.

El manual de Derecho Civil Volumen II de Antonio Vodanovic (Pág. 274 año 2001) al referirse al “Onus Probandi” o carga de la prueba recalca el hecho de que el litigante no está obligado a probar pero el resultado de no hacerlo es el de que sus pretensiones no sean acogidas por el Juzgador.

De ahí la necesidad de demostrar lo alegado no por ser una imposición legal sino una necesidad o el interés de una persona en poner en conocimiento de la justicia el mayor número de elementos necesarios que logren el convencimiento fehaciente de lo que están reclamando, de otro modo la justicia no tendría su razón de ser, como institución de regulación de la convivencia humana.

Por otro lado El art. 113 del Código de Procedimiento Civil establece que “Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo; El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa...”

En materia laboral se sigue este precepto y es el trabajador el que debe demostrar sus aseveraciones en el caso de un despido intempestivo, nuestra legislación actual lo obliga a cargar con el peso de probar que ha sido víctima de una arbitrariedad por parte del patrono aun cuando se encuentre en notables condiciones de desventaja para hacerlo.

Carga

El Diccionario Jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de (pág. 63 año 2000) en lo referente al término carga establece que es el “tributo o gravamen que se impone a una persona o cosa”.

La Obra, Derecho Procesal Civil y Práctico “Principios Fundamentales del Derecho Procesal” de Rubén Elías Moran Sarmiento (Pág. 209 año 2008) al respecto señala que carga es “La obligación que surge en el proceso para las partes y cuyo incumplimiento puede traer consecuencias”.

Consecuencia que en la práctica se traduce en el desecho de demandas por falta de prueba, lo cual trae como efecto inmediato el deterioro de los derechos laborales para el caso que nos atañe, debido a que por las condiciones en las que un despido se presenta difícilmente podrá el actor o titular del derecho conseguir los suficientes elementos de convicción que coadyuven a demostrar su verdad.

Prueba

El tratado de las Pruebas Judiciales de Jeremy Bentham (Pág. 8 año 2001) establece que la prueba es “Un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad respecto a la existencia o inexistencia de otro hecho.”

El Diccionario y Guía Índice del Código Civil y de Procedimiento Civil. Vol. II del Dr. Fernando Andrade Barrera segunda edición (Pág. 393 año 2006) se refiere a la prueba como un “sistema de que dispone las personas para demostrar la existencia, la verdad y las características de los hechos y actos jurídicos que deben tomar en cuenta los jueces y los tribunales, para resolver una controversia”.

En el Tratado de las Pruebas Civiles y Penales Volumen 4 de Silvestre Moreno Cora (Pág. 2 año 2001) se considera a la prueba como “Los medios que la parte emplea para fundar la convicción en el ánimo del Juez”, en este mismo tratado (Pág. 16) se insiste en aclarar que “La prueba en efecto no es un fin, sino un medio dirigido a la consecución de un fin”.

De todo lo expuesto se concluye que en general la prueba es el elemento fundamental del que se sirve aquel que comparece ante la función jurisdiccional para demostrar la veracidad de su reclamación y obtener con esto la tutela de la misma.

En materia laboral y específicamente en el caso de un despido arbitrario la prueba juega un rol fundamental porque a través de ella el trabajador busca recibir una compensación por el abuso sufrido por parte del empleador y esta compensación que es de carácter económico será a su vez el soporte inmediato mientras encuentra un nuevo medio de sustento.

Por estas razones el Derecho social es sumamente delicado en esta clase de temas porque tras una acción judicial entablada por un obrero se esconde en la

mayoría de los casos el desespero por la pérdida del medio que le proporcionaba los recursos indispensables para su manutención y la de los suyos.

Objeto

El Abogado Silvio Castillo Tapia en su Libro “El derecho Procesal Civil dentro del Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano (Pág. 137 año 2003) dice que probar es “Hacer conocidos para el Juez los hechos controvertidos y dudosos, darle la certeza de su modo preciso de ser”.

Ante esta premisa se deja claro que el objetivo fundamental de la prueba es lograr del Juzgador la credibilidad suficiente para que reconozca por el mandato de la ley y a través de la investidura de su Autoridad la autenticidad y legitimidad de lo reclamado.

El manual de Derecho Civil Volumen II de Antonio Vodanovic (Pág. 266 año 2001) señala que “El objeto de la prueba son los hechos y no el derecho”

Es decir en la estación probatoria que en materia laboral será en la Audiencia Preliminar para su anuncio y en la Definitiva para su ejecución el que figure como actor deberá buscar los medios fehacientes para demostrar que ha sido víctima de despido y no para establecer las indemnizaciones a las que tiene derecho puesto que estas ya se hallan previstas en la ley como consecuencia de la garantía de estabilidad laboral.

Consecuentemente se puede decir que los derechos no necesitan demostrarse porque estos ya están consagrados en las leyes pertinentes pero si los hechos por los cuales estos se han vulnerado.

Valoración

El libro de Derecho Civil y Práctico “Principios Fundamentales del Derecho Procesal” de Rubén Elías Moran Sarmiento (Pág. 213 año 2008) señala

dos sistemas de valoración de la prueba, así se señala al sistema de la prueba legal y al sistema de la Libre convicción.

El manual de Derecho Civil Volumen II de Antonio Vodanovic (Pág. 280 año 2001) señala tres sistemas probatorios: El sistema de la prueba legal, el de la prueba libre y el sistema mixto.

Esta última clasificación se ha tomado en cuenta por ser la más aceptada en la mayoría de las legislaciones.

Sistema de la Prueba Legal

El libro de Derecho Civil y Práctico “Principios Fundamentales del Derecho Procesal” de Rubén Elías Moran Sarmiento (Pág. 213 año 2008) al respecto dice que este sistema consiste en una valoración dispuesta por la ley es decir que será la norma la que le dé a cada prueba su eficacia jurídica y al Juzgador no le quedará más que adecuar su criterio a lo que en ella se encuentre dispuesto.

Es decir bajo este sistema cada medio de prueba tiene ya su valor jurídico preestablecido en la ley, por lo tanto será ella la que decida que importe recibirá de acuerdo a la situación en que se produce.

Sistema de la Libre Convicción o de Libre Criterio Judicial

El manual de Derecho Civil Volumen II de Antonio Vodanovic (Pág. 280 y 281 año 2001) también nombra a este como sistema de la persuasión racional del Juez y establece que será el juez quien conceda a cada prueba el valor que a su conciencia merezca.

Esta forma de liberalidad para decidir, ha puesto a tambalear la seguridad jurídica, a través de la historia, puesto que este sistema faculta al Juzgador a ser él quien decida acerca de las pruebas que acepta y de las que no, atendiendo

estrictamente a su punto de vista y razón, generando incertidumbre en los figurantes de un proceso. Con esto han surgido varios criterios de que mediante este sistema se ve afectada la Seguridad Jurídica de aquellos que recurren a la Justicia para obtener de ella una tutela efectiva y expedita.

Por lo tanto este tipo de valoración no es el más aceptable en un sistema democrático porque se contrapone con el respeto al ejercicio de las amplias libertades en un marco de igualdad, equidad, pero sobre todo certidumbre jurídica.

Sana Crítica

El Diccionario de Derecho de Manuel Ossorio y Florit, Tomo II (Pág. 499, año 2007) manifiesta que este sistema de valoración de la prueba surge como un sistema intermedio entre la omnímoda opinión del Juez y la absoluta disposición de la ley. Es decir permite que el juez aplique su opinión pero obligándolo a fundamentar jurídicamente la razón por la que lo hace, y a respetar ciertos procedimientos legales que sirvan como reglas de juego que previamente conocerán los contendores.

El Diccionario y Guía Índice de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil (Pág.481 año 2011) puntualiza a la sana crítica como “la unión de la lógica y la experiencia y que los filósofos llaman higiene mental, tendente a asegurar el más certero y eficaz razonamiento”.

Por lo tanto este es el sistema de valoración más aplicable en nuestro entorno, puesto que el juez apegándose claro está a las reglas contenidas en la norma pertinente respecto de la forma, estado, y tiempos en que cada elemento probatorio debe efectuarse, decidirá de acuerdo a su experiencia, lógica y sentido racional el nivel probatorio y de eficacia que les dará, es decir aplicará un juicio plausible intermediando legalidad con raciocinio.

Distribución de la carga de la prueba

El libro de Derecho Procesal Civil y Practico de Rubén Elías Morán Sarmiento (Pág. 209 año 2008) al responder a la interrogante de ¿a quién le toca probar en un Juicio? responde “En principio al actor; Este tiene que justificar sus pretensiones, entonces la fuerza de esta obligación recae sobre él”.

En la obra “Teoría de las Pruebas en Derecho Civil” Volumen 2 de Carlo Lessona, (pág. 43 año 2001) al referirse a ciertas reglas de la prueba manifiesta que “El actor debe probar el fundamento de su acción, el demandado el de su excepción”.

Nuestro Código de Procedimiento Civil ecuatoriano, en su artículo 113 nos manifiesta que “Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo...” y en su inciso segundo agrega “...El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa...”.

Remitiéndonos una vez más a la obra “Teoría de las Pruebas en Derecho Civil” Vol.2 de Carlo Lessona (pág. 49, año 2001) el autor hace mención que “la carga de la prueba se alterna entre las partes a medida que van deduciendo y afirmando un hecho nuevo”

Es decir la carga de la prueba le corresponderá simultáneamente a la parte que algo alegue en relación a los hechos motivo de la controversia, y es en la misma obra (pág. 50) que se destaca el efecto de no cumplir con esta obligación diciendo “Si no se prueba lo ofrecido, deberá ser absuelto el adversario; actore non probante , reus est absolvendus...”

Entonces si el actor desea recibir la tutela de su derecho reclamado deberá demostrarlo caso contrario el Juez de la causa se verá imposibilitado de hacer valer sus garantías, aun cuando exista la norma jurídica que lo ampare, como consecuencia de la falta de prueba.

En el Tratado de las Pruebas Civiles y Penales Volumen 4 de Silvestre Moreno Cora (pág. 23 año 2001) resalta el criterio de dos tratadistas referente a la distribución de la carga de la prueba, dejando en claro que el peso de la prueba recae sobre el que afirma el hecho, y no sobre quien lo niega”.

Por lo tanto la distribución de la carga de la prueba en caso de que el demandado calle o proponga negativa pura y simple de los hechos que contra él se han presentado se eximirá de la obligación de presentar prueba alguna.

Generalmente esta es la posición que adopta el empleador frente a una demanda de despido intempestivo provocando indiscriminadamente que le corresponda exclusivamente al trabajador la carga probatoria situándolo en una posición de desventaja debido al alcance que tiene el patrono para impedir que pruebas como la declaración de testigos pueda ser ejecutada por la presión que puede ejercer sobre los compañeros de trabajo del actor que en la mayoría de los casos son los únicos que presencian el acto del despido.

Actor

El Diccionario y Guía Índice del Código Civil y de Procedimiento Civil. Vol. II del Dr. Fernando Andrade Barrera segunda edición (Pág. 98 año 2006) dice textualmente “En materia Procesal, dicese de la persona sea natural o jurídica que propone una demanda o asume la iniciativa procesal”.

El Diccionario Jurídico Espasa (Pág. 58 año 2007) explica que el actor “Es quien interviene en el proceso en la posición demandante, y quien plantea la pretensión”.

La obra Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana del Dr. Fernando Andrade (Pág. 111 año 2009) al respecto señala “El actor asume frente al demandado la parte activa en el proceso, ejercitando en su contra una acción o pretensión”.

En términos generales todos los autores de la doctrina citada coinciden en definir al actor como la persona que propone una acción o acude a un órgano judicial para que se le reconozca un derecho o se le resarza por uno que ha sido vulnerado, desconocido o irrespetado.

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Consultor Magno (PAg.37.Año 2008) define al actor como “Persona que, estando legitimada procesalmente, asume en un juicio la posición de demandante”.

El Diccionario de Derecho Tomo I de Manuel Ossorio y Florit(Pág. 68 año 2007) define “Persona que ejercita la acción en un procedimiento judicial en concepto de demandante, teniendo con tal fin la capacidad legal necesaria”.

Estos dos últimos autores añaden al concepto una particularidad importante y es el hecho de que como actor puede figurar la persona directamente interesada en que se le reconozca el derecho u otra por ella debidamente legitimada. La obra “El Derecho Procesal Civil dentro del Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano” del Abogado Silvio Castillo Tapia (Pàg.120, año 2003) establece que hay tres maneras de comparecer a juicio:

- Personalmente,
- Por intermedio de un representante legal y ;
- A través de un mandatario o procurador judicial.

Al respecto hay que acotar que los que requieren de un representante legal para comparecer a juicio según al art.33 del Código de Procedimiento Civil son: El menor de edad y los que se hallen bajo tutela o curaduría, y las personas jurídicas.

En lo referente a los menores estos deben comparecer por medio de sus representantes legales y en cuanto a las personas jurídicas estas por ser entes ficticios es necesario que sea una persona física, real la que comparezca en su representación.

Y en cuanto a la procuración judicial es un mecanismo jurídico que permite la comparecencia a juicio de una persona (Abogado legalmente acreditado) por algún otro, que siendo capaz para hacerlo delega a otra persona para que lo haga a su nombre.

Demandado

El Diccionario Jurídico Consultor Magno de Mabel Goldstein (Pág. 202 año 2008) define al demandado como “Sujeto pasivo en el proceso Judicial”.

El Diccionario Jurídico Espasa (Pág. 518 año 2007) define “Sujeto frente al cual el demandante solicita a un órgano judicial una correcta tutela, constituyéndole en parte del proceso para la posible defensa de sus derechos e intereses”.

En el ámbito laboral y en el área específica del Despido Intempestivo el sujeto pasivo o demandado será el patrono quien como ya se ha mencionado, en caso de presentarse ante la Autoridad Jurisdiccional con una negativa pura y simple de los hechos por los cuales se le hace comparecer a juicio, se exonera de presentar prueba alguna, es decir que solamente en el supuesto de revelar alguna afirmación o hacer proposición afirmativa sobre un hecho deberá demostrarlo para que su posición sea aceptada por el Juzgador.

Lo dicho se corrobora con lo manifestado por Guillermo Cabanellas de Torres en El Diccionario de Derecho Romano y Latines Jurídicos (Pág. 866 año 2007) en el que hace mención al término “Reus in Excipiendo Actor Est” El reo es actor al excepcionar.

Medios de Prueba

El Diccionario de Derecho Tomo II de Manuel Ossorio y Florit (Pàg.105 año 2007) establece acerca de los medios de prueba “Llámense así las actuaciones que dentro de un procedimiento Judicial, cualquiera que sea su índole, se

encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la falsedad de los hechos aducidos en juicio”.

En el Tratado de las Pruebas Civiles y Penales Volumen 4 de Silvestre Moreno (Pág. 3.Año 2003) respecto de los medios de prueba cita a Lessona quien manifestó que “Todo medio que pueda alcanzar el doble fin de hacer conocido del Juez un hecho y de darle la certeza de la existencia o no existencia de aquel hecho es un medio de prueba”

Es decir los medios probatorios son todas las herramientas de las cuales disponen las partes procesales para obtener de la justicia el objeto de su pretensión.

En el tratado de “Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral” de Jorge Vásquez López (pág. 130, año 2007) al hablar de los medios de prueba en materia laboral señala que “Son aplicables todos los medios de prueba reconocidos en la ley.

El Artículo 121 del Código de Procedimiento Civil enumera como medios de prueba los siguientes: confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o intérpretes.

El Diccionario Consultor Magno de Mabel Goldstein (Pág. 373 año 2008) al respecto, considera al medio de prueba como el “Instrumento mediante el cual las partes tratan de formar la convicción judicial, como los instrumentos, públicos y privados, testimonios de terceros, confesión de la contraparte, pericia, u otros”

Antonio Vodanovic en su obra “Manual de Derecho Civil” (Pág. 280 año 2001) señala como medios de prueba a los siguientes:

- Instrumentos públicos y privados
- Testigos
- Presunciones
- Confesión de Parte

- Juramento deferido
- Inspección personal del Juez
- Informe de peritos

Para el presente estudio se tomarán en cuenta los medios probatorios establecidos en el Código de Procediendo Civil por ser como se ha dicho la norma supletoria aplicable en esta área.

Confesión Judicial

En la obra “Teoría de las Pruebas en Derecho Civil” Vol.2 de Carlo Lessona, (pág. 155, año 2001) se define a la Confesión como “La declaración oral por la que una de las partes, capaz en derecho, depone testimonio contra si de la verdad de un hecho jurídico que la otra alega como fundamento de la demanda o excepción”

La característica medular de la confesión Judicial es que en esta declaración se recaba información justamente de la persona a quien esta puede perjudicar, por lo tanto ha sido considerada en el campo jurídico como una prueba de carácter trascendental al momento de demostrar un hecho.

En el Tratado de las Pruebas Civiles y Penales Volumen 4 de Silvestre Moreno Cora (pág. 52 año 2001) se menciona el hecho de que esta prueba puede ser rendida tanto en la fase procesal como de manera extrajudicial y esto es cierto por lo tanto para la utilización de este medio probatorio es indispensable que se determine exactamente la acción que con ella se desee plantear a fin de lograr el propósito buscado y no quede en un simple acto procesal que aporte poco o nada a la demostración de una verdad.

En el libro “El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo” de Andrés Páez (Pág.142, año2010) se define a la confesión judicial como “Un reconocimiento tácito o expreso que hace uno de los contendientes bajo

juramento, respecto de los hechos que le son propios o que tiene la obligación de conocer y que están relacionados con el hecho litigioso”.

De esta definición se debe extraer como punto importante el principio de la pertinencia de la prueba es decir que esta debe relacionarse con la controversia que se ventila en un juicio porque de lo contrario se estaría perdiendo el tiempo y además se haría evidente la existencia de una poca o escasa planificación de la defensa y la utilización de una inadecuada estrategia jurídica.

El Dr. Tarquino Tipantasig en su Obra Práctica Forense Civil tomo II (Pág. 11 año 2009) entre otras cosas destaca el hecho de que para la práctica de este elemento probatorio se necesita de la voluntad libre del confesante frente al requerimiento de un tercero.

Es precisamente en este punto donde aparece un problema sustancial puesto que frente a una demanda de Despido Intempestivo, es sumamente difícil lograr que el patrono acepte que ha cometido un hecho arbitrario contra la estabilidad del trabajador más aun cuando ya ha sido asesorado sobre las consecuencias económicas que acarrea este comportamiento.

El Manual de Derecho Civil de Antonio Vodanovic (Pàg.353. año 2001) manifiesta que la “Confesión es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos que le son desfavorables y son favorables a la otra parte”.

En la práctica dependerá de la habilidad del Abogado Patrocinador para realizar las preguntas correctas que puedan dar lugar al recabo de una información fidedigna y sobre todo útil para la defensa.

La obra Derecho Procesal Civil Práctico de Rubén Elías Moran Sarmiento Tomo II (Pág. 453 año 2008) sostiene que “La Confesión Judicial persigue extraer del confesante situaciones que tienen que ver con actos propios de su conducta y que deben de tener connotaciones legales que afecten de alguna manera algún interés del demandante”.

Otro de los asuntos importantes respecto al tema es que la información que se consiga sea capaz de generar algún efecto jurídico porque de lo contrario no se habrá cumplido con el principal cometido de esta prueba que es la de obtener datos valiosos para el actor y que tengan relación directa con el hecho por el cual se demanda.

El libro de Derecho Laboral Aplicado de la Dra. Nelly Chávez de Barrera (Pág. 163 año 2002) señala que “la confesión judicial es un valiosísimo medio de prueba ya para reforzar, ya para aclarar o desvirtuar lo que se ha dicho en la prueba testimonial”.

En definitiva la Confesión Judicial utilizada de manera adecuada puede ser el eje fundamental que sirva de sustento prioritario de demostración de un hecho que produce efectos de carácter jurídico.

Medios tecnológicos

El inciso segundo del Art. 121 del Código de Procedimiento Civil deja claro que se admiten como medios de prueba los siguientes:

- Grabaciones magnetofónicas
- Las radiografías
- Las cintas cinematográficas
- Documentos obtenidos por medios: técnicos, electrónicos, informáticos telemáticos o de nueva tecnología.
- Exámenes: morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza.

En general todos estos medios de prueba obtenidos por medio de la tecnología son actualmente aceptados por nuestra legislación, siempre y cuando reúnan los requisitos que la ley exige a los demás medios de prueba tradicionales para su eficacia y pertinencia dentro del proceso, esto debido a que es necesario garantizar la fiabilidad de las mismas y evitar abuso de los nuevos instrumentos de obtención de información.

El Diccionario de Derecho Laboral y Guía de la Legislación Ecuatoriana del Dr. Fernando Andrade Barrera (Pág. 450. Año 2009) al respecto de la prueba electrónica manifiesta que siendo una prueba atípica puede ser valorada por el Juez a la par de una prueba documental siempre y cuando con su obtención no se conculquen derechos o libertades fundamentales.

Es decir si bien la ley acepta las pruebas obtenidas por medio de la tecnología también busca que con ellas no se vulneren otras garantías del individuo; Además es importante destacar que los defensores deberán estar atentos al momento en el que esta clase de elementos sean incorporados para solicitar a tiempo la intervención de un experto que verifique su autenticidad.

La Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensaje de Datos, ha dedicado todo un capítulo para referirse a la prueba electrónica, de esta manera a partir del artículo 52 de la referida, se mencionan aspectos de connotación como la semejanza de esta a las pruebas de carácter cotidiano, la forma cómo practicarla, los medios que la constituyen, y su valoración.

Consiguientemente se evidencia la evolución de la normativa jurídica nacional, y la adaptación a las ventajas que ofrece el mundo moderno, lo importante es aplicarlas a fin de obtener resultados satisfactorios, en el campo laboral por ejemplo, las grabaciones de video de las mismas cámaras de seguridad de la empresa podría demostrar un despido intempestivo, o mensajes de datos existentes en un ordenador, e incluso como lo manifiesta el Dr. Fernando Andrade Barrera en su Diccionario de Derecho Laboral y Guía de la Legislación Ecuatoriana (Pág. 454. Año 2009) un organigrama interno de la distribución de personal constante en la página web de una compañía, sociedad o empresa podría establecer el rango o cargo que el trabajador ocupaba en la misma.

Inspección Judicial

El Diccionario y Guía Índice del Código Civil y de Procedimiento Civil del Dr. Fernando Andrade Barrera (Pág. 428, año 2006) al respecto manifiesta que

este “es un medio de prueba directo, y tal vez, uno de los más seguros; pues el contacto directo del Juez y las partes con la cosa litigiosa o controvertida, disminuye las posibilidades de error.”

Entonces a través de este medio de prueba el Juzgador es el llamado a prestar la atención debida porque será el único acercamiento directo con la realidad misma del problema a fin de crear una primera percepción del mismo y poder relacionarlo más tarde con las demás pruebas que se presenten para juzgar de acuerdo a su real estado y circunstancia.

El Diccionario y Guía Índice del Código de Procediendo Civil Volumen II (Pág. 428 año 2006) enfatiza que la Inspección Judicial “Es un medio de prueba directo que disminuye en el Juzgador las posibilidades de error”

A esto hay que añadir además la importancia de esta prueba por cuanto puede servir como elemento que permita desvirtuar otras pruebas como aquellas testimoniales que se proporcionan sin conocimiento de causa.

La obra de Derecho Procesal Civil Práctico de Rubén Elías Morán Sarmiento Tomo II (Pág. 90 año 2008) sostiene que la Inspección sirve para reconocer el estado del juicio, por lo tanto será también la demostración objetiva del fundamento de la pretensión que se persigue.

Está completamente claro el alcance de este medio probatorio que tiene por objeto asegurar el convenciendo del juzgador de la razón y de la verdad en la pretensión de la parte que la solicita.

Declaración de testigos

En la obra “Teoría de las Pruebas en Derecho Civil” Vol.2 de Carlo Lessona, (Pág. 268 año 2001) al referirse a la prueba testimonial manifiesta que esta “Consiste en las declaraciones judiciales emitidas por personas extrañas a la controversia”

La Dra. Nelly Chávez de Barrera en su obra “Derecho Laboral Aplicado” (año 2002 pág. 164) destaca el hecho de que “En el juicio individual de trabajo, la prueba testimonial es sumamente valiosa porque, de hechos como el despido intempestivo, difícilmente se va a dejar constancia escrita.”

En este punto hay que dejar claro que justamente la prueba testimonial es el único elemento por decirlo en cierto modo del que se valen los trabajadores para sustentar una demanda laboral por despido intempestivo sin embargo como ya se ha anotado, su efecto no es el más alentador puesto que en la mayoría de los casos quienes realmente han presenciado un despido arbitrario son los compañeros de trabajo del accionante quienes difícilmente van a querer comparecer a rendir una declaración que perjudique los intereses de su empleador por temor a represalias.

La obra Operaciones que Comprenden la Jurisdicción En Materia Procesal Civil y Su Aplicación Práctica del Dr. Msc. Edison Suarez Merino (pág. 107 año 2010) manifiesta al referirse a la prueba testimonial que “Se fundamenta en la declaración de testigos quienes rinden su testimonio sobre lo que personalmente han observado, escuchado, o percibido a través de sus sentidos, a quienes se les conoce como testigos presenciales”

Como se observa para esta clase de prueba es importante que existan testigos presenciales los cuales como queda dicho es sumamente dificultoso.

Prueba Documental

El Manual de Derecho Civil de Antonio Vodanovic Volumen II (Pág. 856 año 2001) considera que para efectos de materia procesal la legislación se refiere dentro de esta clase de prueba exclusivamente a los instrumentos es decir a los “Documentos que consignan un hecho por escrito.” y los divide a estos en públicos y privados.

El manual de Derecho Procesal Civil Práctico de Rubén Elías Morán Sarmiento Tomo II (Pág. 79 año 2008) define a la prueba instrumental como “Todo documento escrito en el que se mencionan: hechos o actos generalmente suscritos por una persona y, con el que se pueden reclamar y probar derechos”.

En la misma obra (Pág.234 año 2008) respecto de la prueba documental se destaca sus características fundamentales así:

- Demuestran un contenido y significado histórico
- Es un soporte grafico de la memoria del hombre
- Es un medio objetivo, por ser tangible
- Su materialización es viable por medios manuales so a través de maquinas de diversas tecnologías.

De lo dicho se deja claro en primer punto el carácter de trascendencia material del documento por ser el medio idóneo para salvaguardar los actos humanos que necesitan ser conservados en el tiempo.

Documento

La obra “El Análisis Pericial Grafotécnico en Documentos Manuscritos y Firmas” de Ney W. Bravo. (Pág. 36 año 2008) da un concepto de documento apegado al campo de la documentología diciendo “Es todo soporte, capaz de recibir algún tipo de impresión, que posea aptitud para dar testimonio de algún acontecimiento y actuar con el Valor de prueba”.

En esta misma obra se establece una clasificación de los documentos en el ámbito documentológico así: Documento Auténtico, que es el que se ha elaborado de manera real sin alteraciones ni cambios que desvirtúen la voluntad de los suscriptores o emisores.

Es decir en este tipo de documentos tendremos la certeza de que su contenido y forma es al que realmente el sujeto que la crea deseó darle sin

alteraciones ni modificaciones. Además el autor señala que no todos los documentos auténticos pueden ser legales o viceversa.

Documento Falso o no auténtico, ocurre cuando el documento no ha sido elaborado por el emisor ya sea en cuanto a su contenido, autor o fecha. Es importante destacar que la falsedad puede ser material o ideológica.

Documento Válido, es el que cumple con todos los requisitos de autenticidad y legitimidad.

Documento Dubitado, es el documento cuestionado, dudoso en cuanto a su otorgamiento, cronología etc.

Documento Indubitado, el autentico sobre el cual no cabe ninguna duda este según el autor es utilizado como patrón para la realización de las experticias que sirvan como comparación y cotejo.

Documento Testigo, sirve como el anterior para cotejos pero estos por no tener el carácter de indubitados sirven como soporte de apreciación para los análisis grafotécnicos.

Documento Original, es el único el nacido de la inventiva del emisor sin remitirse a ningún otro documento anterior sino que es realizado directamente.

Instrumento Público

El Dr. Andrés Páez en su obra “El Procediendo Oral en los Juicios de Trabajo” (Pág. 121 año 2010) manifiesta que los instrumentos públicos son aquellos que al momento de otorgarlos hayan observado las solemnidades que le son propias”.

Es decir existen documentos cuyas actuaciones jurídicas contenidas en los mismos deben por mandato de la ley expedirse cumpliendo actos o protocolos

que en los que figuran principalmente la actuación de un funcionario público quien dará fe de su otorgamiento.

Para que estos instrumentos tengan suficiente valor probatorio en Juicio es importante que sean presentados en los momentos procesales pertinentes, tal como lo dispone nuestro Código de Procedimiento Civil en lo referente a la Oportunidad de la Prueba.

Una característica importante del Instrumento Público es que constituye prueba por sí solo sin ningún otro acto, por lo tanto cuando una persona lo presenta no debe demostrar que es auténtico pues esta autenticidad se presume y será entonces la persona que lo refuta la que tendrá la carga de demostrar la ineficacia o falsedad alegada.

Instrumento Privado

El Libro de Derecho Procesal Civil y Práctico “Principios Fundamentales del Derecho Procesal de Rubén Elías Morán Sarmiento Tomo I (Pág. 244 año 2008) da la definición de Instrumento Privado diciendo “Es el instrumento escrito por particulares sin la intervención de ninguna Autoridad o funcionario público sin solemnidad alguna”.

En la misma obra (Pág. 84) se deja claro que en esta clase de documentos la “Autenticidad del documento no se presume y debe probarlo quien lo exhibe”.

Esta conceptualización de instrumento privado nos da la pauta para concluir que en general los documentos suscritos sin la intervención de una solemnidad prescrita en la ley es un documento de carácter privado por lo tanto si se pretende hacerlo valer en juicio se debe recurrir a los procedimientos previstos por la ley para esta clase de casos es decir se deberá realizar su reconocimiento a fin de darle el mismo valor que un instrumento público; Esto se corrobora con lo manifestado en La obra de Derecho Laboral Aplicado de la Dra. Nelly Chávez de Barrera (Pág. 164 año 2002):

“...Cuando se presenta el documento privado, para que este adquiera valor probatorio, se solicitara el reconocimiento de firma y rubrica por parte de quien lo ha otorgado y se aparte en el juicio”

El Manual de Derecho Civil de Antonio Vodanovic (Pág. 319, año 2001) al referirse al valor probatorio del instrumento privado manifiesta que este carece de valor alguno en juicio sino hasta que sea reconocido hecho de los cual se lo apreciara de igual forma que un Instrumento Publico.

Dentro de este tema también es importante mencionar que el art 577 del Código del Trabajo le faculta al trabajador el solicitar las medidas necesarias para obtener los documentos que no estando en su poder sabiendo que existen los necesita para sustentar sus aseveraciones.

Es decir si el trabajador considera que le serviría un documento como un contrato de trabajo o alguno que justifique que ha sido cambiado de ocupación o que se le ha rebajado el sueldo puede solicitar al juez que su patrono lo exhiba , tratando con esto de salvaguardar sus derechos.

Dictamen de peritos e intérpretes

Para iniciar este tema hay que dejar en claro algunos conceptos así:

Dictamen.-El Diccionario Jurídico Consultor Magno, de Mabel Goldstein (Pág. 226 Año 2008) manifiesta que es la “opinión y juicio que se forma o emite sobre una cosa”. Es decir el Dictamen constituye el soporte escrito de la conclusión a la que ha llegado el Perito sobre la cosa examinada, determinando la forma o procedimiento utilizado, los métodos delos que se ha valido y los resultados obtenidos.

Pericia.- La obra “El Análisis Pericial Grafotécnico en Documentos Manuscritos y Firmas” de Ney W. Bravo. (Pág. 142 año 2008) sostiene respecto de la pericia lo siguiente:

“Es el trabajo o estudio que hace un perito, es también la experiencia práctica en una cosa”.

Este término se utiliza para describir la actuación del perito, en el marco de su especialidad, la experticia que realiza por orden de la Autoridad en una materia o ciencia determinada.

Perito.- El Diccionario Jurídico Consultor Magno de Mabel Goldstein (Pág. 422. Año 2008) señala que es “la persona que tiene por misión, luego de aceptar el cargo y prestar juramento, proceder a exámenes, comprobaciones y apreciaciones de hechos cuyo resultado consigna en una memoria”.

Es decir el perito figura como un auxiliar de la administración de Justicia en tanto y en cuanto sirve de apoyo para el Juez en aquellas áreas que requieren de ciertos conocimientos especializados.

Ya para ahondar en el tema nos remitiremos a la obra de Derecho Procesal Practico de Rubén Elías Moran Sarmiento tomo II (Pág. 93 año 2008) quien al referirse al examen pericial establece lo siguiente: “examen que deberá hacer un perito técnico, experto en determinada ciencia o conocimiento, que no está al alcance del Juez, donde la solemnidad de su presencia en nada abandona al resultado del examen”.

Entonces es importante resaltar el hecho de que si bien es cierto para la práctica de un examen pericial en materia civil no es necesaria la presencia del Juez debido a que esta diligencia deberá realizarse por parte del experto de la materia, si es imprescindible que se cumplan con ciertos requisitos que rodean al acto como tal para que surta la eficacia del caso así tenemos: el perito deberá ser nombrado y posesionado legalmente en su cargo, de este acto debe constar en el proceso el acta respectiva y debe estar suscrita por el perito, posteriormente el informe que debe ser entregado dentro del tiempo que le señale el juez también de ver ser suscrito por quien realiza la experticia, el obviar estas formalidades acarrearán la nulidad de lo actuado.

La obra El Procedimiento Oral en Los Juicios de trabajo de Andrés Páez (Pag.124 año 2010) explica que en los Juicios de trabajo se recurre frecuentemente a peritos contables o grafólogos puesto que ellos son los responsables de examinar ciertos documentos que contienen pruebas o indicios del cumplimiento de las obligaciones patronales como roles de pagos, instrucciones, renunciaciones etc.

Por lo tanto el defensor debe tener un profundo conocimiento en la materia y de los detalles pormenorizados de los hechos a fin de solicitar en los momentos oportunos las pruebas adecuadas que le permitan su correcto desenvolvimiento y la defensa adecuada al aportar elementos que demuestren sus aseveraciones en el litigio, por lo cual dependerá de la habilidad del Abogado el éxito en extraer del trabajador toda la información suficiente para asegurar la demostración de su verdad.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Carta fundamental del Estado respecto del tema de las indemnizaciones laborales manifiesta en su Artículo 328.- "...Para el pago de indemnizaciones laborales, la remuneración comprenderá todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que se reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución de carácter normal..."

La función Jurisdiccional del Estado es la responsable de efectivizar los derechos vulnerados de los ciudadanos de la nación y la manera de exigirlos es por medio de los diferentes procedimientos establecidos dependiendo de cada caso o materia en particular.

El Artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador.- manifiesta que: "El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán

efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificara la justicia por la sola omisión de formalidades.”

Por lo tanto la exigibilidad de los derechos de los trabajadores y consecuentemente del derecho a exigir sus indemnizaciones por despido intempestivo también se regulan por la norma antes invocada.

El Art. 168 Numeral 6 establece que “La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, atapas y diligencias se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.”

Así en el nuevo procedimiento oral que se ha implementado en los Juicios de trabajo y por el cual se ventilan también los conflictos laborales por despido arbitrario no solo que se ajusta perfectamente al precepto constitucional que propone este sistema sino que más bien lo exige, sin embargo su implementación todavía está rezagada para algunas materias.

CÒDIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo es la norma contenedora de los derechos laborales que enunciados en nuestra Ley Suprema se categorizan, precisan y detallan en sus articulados, de manera que puedan ser aplicados en las relaciones jurídico patronales que se dan en un Estado.

El Artículo 188 de este cuerpo legal trata acerca de la Indemnización por despido intempestivo estableciendo una escala que se aplicará para el cálculo de este rubro cuando reclamado ante el órgano Judicial, el Juez de la causa lo mande pagar en Sentencia luego de seguir el procedimiento establecido en la ley

Para continuar con este tema es necesario dar una definición acerca de lo que es en realidad el despido intempestivo para ello recurrimos a la obra del Dr. Colón Bustamante Fuentes, Manual de Derecho Laboral (Pàg.317. Año 2008)

quien detalla que este no es más que “La terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código del Trabajo...”

Ante esta definición vemos como la doctrina obliga a volver al Código del Trabajo como fuente o punto de partida de la regulación obrero patronal puesto que todo lo concerniente a contratos de trabajo, forma, tiempos, plazos etc., están incluidos en este conjunto de normas.

Es así como para el tema motivo de estudio se ha recurrido al Código del Trabajo como la principal fuente de consulta para entender el sentido y alcance tanto de las garantías que protegen a los trabajadores, como a las sanciones que derivan de su la falta de cumplimiento.

INDEMNIZACIONES LABORALES

Concepto

El Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social del Dr. José Alomía Rodríguez (Pàg.200 año 2002) indica refiriéndose a la indemnización que esta es el “resarcimiento económico por el daño que ha sufrido una persona, en razón de que el que paga, le ha causado un daño voluntario o involuntario, o ha dejado de hacer lo que la ley le disponía ejecutar”.

Por lo tanto cuando un trabajador que es de manera imprevista separado su trabajo o es obligado a hacerlo por alterar abruptamente las bases sobre la cual originariamente se pacto el contrato de trabajo tiene por ley derecho a recibir una compensación que le permita subsistir mientras encuentra un nuevo modo de subsistencia.

El “Manual de Derecho Laboral” del Dr. Colón Bustamante Fuentes, (Pàg.318. Año 2008) establece que cuando el patrono ha incurrido en esta figura debe indemnizarlo para lo cual hay que tomar en cuenta el tiempo de servicios.

El tiempo de servicios es el engranaje principal sobre el cual se calcula la indemnización, es por esto que cuando se demanda por despido intempestivo, antes se debe demostrar la relación laboral y el tiempo de servicios para que concomitantemente a ello se pueda fijar esta prestación.

Oralidad en el Juicio Laboral

El manual “El Juicio Oral Laboral” de Luis Cueva Carrión (Pág. 13. Año 2006) se refiere al proceso oral como “aquel que se realiza mediante audiencias y en ellas tiene lugar, en forma primordial, la inmediación”.

Es decir cuando se habla de un Juicio Laboral estaremos ante un procedimiento eminentemente hablado en el que las partes generaran la información de manera directa ante el juez, sin perjuicio de que existan evidencias escritas y magnetofónicas de lo actuado para mayor seguridad de las partes.

Al respecto Jorge Vásquez López en su texto “Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral (Pág. 128, año 2006) deja sentada su posición que aun cuando algunos juristas manifiestan que las contestaciones escritas están contrapuestas al tramite oral estas no son más que evidencias reales que sirven para respaldar el proceso.

Principios

El Dr. Andrés Páez en su obra El Procedimiento oral en los juicios de trabajo (Pág. 30, año 2010) establece que para que se pueda llevar a cabo una adecuada aplicación del sistema oral es necesario que se interactúe con diversos principios los cuales contribuyen a una aplicación óptima de mismo.

Estos principios han venido constituyéndose en pilares fundamentales del nuevo sistema de justicia que cada día está fortaleciéndose y que además busca instaurarse en todas las etapas, materias instancias y procesos tal como lo manda la constitución en su art.Artículo 168 Numeral 6 el cual dispone “La sustanciación

de los procesos en todas las materias, instancias, atapas y diligencias se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.”

Además el Artículo 169 C.R. E. manifiesta.-“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagraran los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.”

“El Juicio Oral Laboral” de Luis Cueva Carrión (Pág. 53. Año 2006) establece que los principios del sistema oral en materia laboral le dan autonomía, y características que contribuyen a formar un ser jurídico diferente.

Este es el espíritu primordial de la norma procedimental en el campo laboral lograr que el sistema de justicia sea ágil y oportuno a fin de amparar los derechos de los trabajadores quienes luego de haber perdido sus empleos no pueden darse el lujo de tener juicios represados sin ágil despacho mientras la manutención suya y la de su familia está siendo mermada.

Inmediación

Según Luis Cueva Carrión en “El Juicio Oral Laboral” (Pág. 56. Año 2006) este principio es aquel que se verifica mediante el contacto personal y directo del Juzgador con las partes y a su vez de estas con el proceso.

Es decir gracias a este principio la información nace de las partes y el juzgador está presente en su formación evitándose distorsiones que le den una apreciación equivocada de los hechos por los cuales se litiga, se evita la presencia de intermediarios y se obliga con ello a que los defensores actúen de una manera transparente constriéndoles a conducirse con lealtad procesal y además a que realicen una preparación adecuada de la defensa debido a que su principal crítico será la Audiencia que lo acompaña, resaltando en ella su patrocinado o defendido.

Para que se cumpla con este cometido es imprescindible que el Juez esté presente en todos los actos y audiencias y además que sea él quien dicte Sentencia puesto que, cómo se podría esperar que un Juzgador que no estuvo presente en la producción de pruebas pueda juzgar una causa.

Concentración

El Procedimiento Oral en los juicios de trabajo del Dr. Andrés Páez (Pág. 30, año 2010) sostiene que este principio “consiste en la realización de todos los actos procesales en un número reducido de audiencias”

Es evidente que este principio sustenta el objetivo fundamental del proceso oral que es el de la presteza, rapidez o prontitud en materia procesal es decir reducir las diligencias que pueden practicarse dentro de un mismo momento facilitando el trabajo tanto al juzgador como a las partes.

Publicidad

El Diccionario Jurídico Consultor Magno de Mabel Goldstein (Pág. 449. Año 2008) manifiesta “Principio que comparte la posibilidad de que los actos procesales sean presenciados o conocidos incluso por quienes no participan en el proceso como partes, funcionarios o auxiliares”.

En virtud de este principio cualquier ciudadano puede asistir y estar presente en las diligencias judiciales, salvo excepciones previstas por la ley para asuntos en los cuales por su delicadeza es preferible tratarlo de manera reservada. Con este avance del Derecho moderno se obliga a los operadores de Justicia a guardar un comportamiento de acuerdo al valor que representa la investidura de su Autoridad puesto que están expuestos de manera directa al Juicio de la sociedad.

Celeridad

Luis Cueva Carrión en su obra *El Juicio Oral Laboral* (Pág. 64, año 2006) manifiesta que por medio de este sistema se acortan plazos, se evita dilaciones, y se suprime gestiones inoficiosas.

Es decir mientras más pronta sea la atención de la justicia en la consecución de resultados más eficiente será el procediendo de reclamación tutelar de Derechos. Así también la celeridad por ser garantía de carácter constitucional se convierte en una característica fundamental del procedimiento oral.

Dispositivo

De acuerdo al Texto del Dr. Andrés Páez “El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo” este principio permite que sean las partes las que impulsen el proceso de conformidad con los propósitos que deseen alcanzar.

Es decir la ley le concede alas partes en el ámbito civil a que sean ellas las que conduzcan el proceso apegándose claro esta a las normas procedimentales preestablecidas , pero haciendo que el juzgador conozca y decida exclusivamente sobre lo que solicitan las partes.

Tuitivo

Luis Cueva Carrión en “*El Juicio Oral Laboral*” de (Pág. 69. Año 2006) sostiene que este principio representa el hecho de que “El Juzgador está en la obligación legal de amparar y proteger, no los intereses del empleador, sino los del trabajador y de suplir alguna deficiencia técnica que el abogado hubiere omitido”. Esto no quiere decir que el Abogado pueda descuidarse de la eficiencia de la defensa sino más bien es un principio que busca dar cumplimiento al **Indubio pro operario** es decir favorecer a la parte débil de la relación laboral.

Ventajas

Como ventajas podemos anotar las siguientes:

- Se ahorra esfuerzo, tiempo y dinero, propende a la economía procesal.
- Promueve la conciliación de una manera unívoca puesto que se obliga a las partes a concurrir a las Audiencias salvo casos excepcionales, por lo tanto existe mayor posibilidad de proponer acuerdos.
- Contacto directo y personal del Juzgador con el proceso y las partes.
- Fomenta la actuación transparente de la defensa por lo que será más difícil inducir a la Autoridad a un error de apreciación porque su contacto con las pruebas será directo sin intermediarios.
- La comparecencia a juicio deja de lado la ritualidad y fomenta la práctica dinámica del Derecho.
- Obliga a Jueces y Abogados a adquirir mayor destreza y preparación académica, doctrinaria e incluso retórica puesto que estos procedimientos son además públicos y la ciudadanía puede ser la evaluadora directa de sus actuaciones.
- Finalmente fomenta una administración de justicia de calidad, eficiente en el tiempo y en los resultados que ofrece.

Trámite

El art. 575 Del Código del Trabajo manifiesta que los conflictos derivados de un contrato individual de trabajo se sustanciarán mediante el Procedimiento Oral”.

Por lo tanto este será el trámite que se deberá seguir para plantear una acción en la que se reclamen indemnizaciones por Despido Intempestivo. Recalcando una vez más que este procedimiento es el más idóneo a la hora de realizar la defensa de los derechos de los trabajadores puesto que el mismo propende a asegurar una tutela efectiva de las garantías que los amparan.

Jurisdicción y Competencia

El art. 1 del Código de Procedimiento Civil nos dice que jurisdicción es “El poder de Administrar Justicia, consiste en al protestad publica de Juzgar y Ejecutar lo Juzgado en una materia determinada...”

Este imperio concedido por el soberano nace como consecuencia de la necesidad de contar con un sistema institucionalizado que garantice la solución de los conflictos que aparecen en un estado organizado y que requieren ser previstos para mantener el orden, la paz y la seguridad.

La obra del Dr. Enrique Coello García en su obra Sistema Procesal Civil Volumen I (Pág.76, año 2005) manifiesta que la Jurisdicción es una institución permanente del Estado de derecho, nace con él y para que desaparezca también este debería desaparecer.

Aquí se evidencia la importancia de la administración de justicia como medio idóneo para la permanencia y avance de la sociedad, consecuentemente se desprende la necesidad del elemento humano que revestido de esta facultad haga efectiva su potestad por medio del ordenamiento jurídico preestablecido.

En cuanto a la competencia el libro de Practica Forense Civil del Dr. Luis Vargas Hinostraza tomo I (Pág. 263 año 2006) al respecto dice: “Es el vehículo que trasporta a la jurisdicción es el campo de acción dentro del cual el Juez desarrolla su facultad de Juzgar”.

Por lo tanto la competencia es aquella que permite organizar el ámbito en el cual actuará cada operador de justicia atendiendo razones de orden territorial, de materia, personas y grados tal como lo manda el inciso segundo del art 1 del Código de Procedimiento Civil.

La obra del Dr. Enrique Coello García en su obra Sistema Procesal Civil Volumen I (Pág. 97, año 2005) habla específicamente de la competencia del

trabajo o del campo laboral explicando que aquí existen dos tipos de procedimientos , uno administrativo y el otro que es de carácter Judicial.

En este punto hay que especificar que los procedimientos administrativos estarán a cargo los Organismos y de las Autoridades del Trabajo entre ellas: El Ministerio de relaciones laborales, Direcciones laborales del trabajo etc.

Dentro del procedimiento judicial que es el campo que nos atañe existen a su vez dos clases de procedimientos:

- Los que se refieren a conflictos colectivos que son conocidos por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- Los referentes a conflictos individuales de trabajo que los conoce el Juez del Trabajo.

Demanda

La obra Operaciones que Comprenden la Jurisdicción en Materia Procesal Civil y su Aplicación Práctica del Dr. Msc. Edison Suarez Merino (Pág. 19 año 2009) define a la demanda como “La petición a través de la cual se hace conocer al juez sobre lo que es materia de una reclamación”.

Por medio de esta petición, solicitud o reclamación se da aviso a la administración de Justicia de que ha existido la vulneración de un derecho a fin de que se pronuncie acerca de su restitución o reconocimiento.

El Diccionario Jurídico Espasa (Pag.518. año 2002) dice que es “El acto por el que el actor o demandante solicita del órgano jurisdiccional frente al demandado una tutela jurídica en forma de sentencia...”.

Este criterio es más amplio todavía puesto que expone que el contenido de la reclamación o solicitud con el que se concurre ante el Órgano Jurisdiccional se decidirá por medio de una sentencia o veredicto que nos dirá quién tiene la razón.

Este punto es de notable importancia puesto que se pone a la vista la singularidad de este poder del Estado en el que su alcance es tan amplio que incluso tiene la facultad de decidir entre dos partes a quien se le ha de tutelar con una garantía vigente de entre la gama de derechos que existen en nuestra norma suprema.

En el campo laboral hay que poner especial atención a las pretensiones que se requiere en la demanda puesto que el Juez no está facultado para proveer sino cuanto he solicitado.

Tratándose de despido intempestivo es necesario que desde el planteamiento de la demanda se especifique las condiciones en las que se produjo, con enunciación del lugar día mes y año y una descripción de lo más pormenorizada de la forma en que sucedió el hecho y de las personas que lo presenciaron.

Citación

El art. 77 del Código Adjetivo Civil establece que “Citación es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos.

Es decir la citación es en cierta manera uno de los actos procesales más importantes puesto que por medio de ella se le permite a una persona conocer que se ha propuesto un juicio contra ella, poniéndole en alerta para que pueda ejercer su legítimo derecho a la defensa. Por esta razón su omisión o errónea práctica, acarrea la nulidad de todo lo actuado.

El Manual de Derecho Laboral Aplicado de la Dra. Nelly Chávez de Barrera (Pág., 154 año 2002) puntualiza “La citación queda perfeccionada cuando el funcionario que la realizó sienta la razón de haberlo hecho, ya sea en persona o mediante boletas” y luego añade que “Cuando es por la prensa, se perfecciona en el término que la ley señala luego de las publicaciones”.

Este es un aspecto importante a considerar puesto que la misma ley ha previsto como proceder ante la eventualidad de desconocer el domicilio de quien se demanda, ya que al ser el Órgano Jurisdiccional el protector de los derechos de todos es necesario que aun en la ausencia de un individuo se busque la manera de ponerlo al tanto de su realidad jurídica enfrentada en un momento dado a una causa procesal.

El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Ossorio (Pág. 172 año 2009) define a la citación como “Acto por el cual el Juez ordena la comparecencia de una persona, sea parte, testigo, perito o cualquier otro tercero, para realizar o presenciar una diligencia que afecte a un proceso.

El art. 576 inciso segundo del Código del Trabajo manda que la citación se efectúe en el término de 5 días desde la fecha de calificación de la demanda so pena de que los funcionarios responsables sean sancionados por no acatar esta disposición.

Audiencia Preliminar

Es la entrevista o encuentro en el que se genera es el primer contacto de las partes procesales entre sí y de estas con el Juzgador.

Es importante citar como principales características principales de esta Audiencia las siguientes:

- En cuanto a términos esta Audiencia debe efectuarse dentro de los veinte días desde que se efectuó la calificación de la demanda.
- Cuando se logra acuerdos permite descongestionar y evitar la acumulación de causas en la Administración de Justicia.
- Fomenta la nitidez en la actuación de las partes debido al contacto directo que se produce entre ellas.
- Puede diferirse por una sola vez a pedido conjunto de las partes y hasta por un término máximo de cinco días.

- Puesto que en esta se contesta la demanda, queda trabada la litis.

El libro El Juicio Oral Laboral de Luis Cueva Carrión (Pág. 132. Año 2006) añade como característica la simplificación de la labor del Juez puesto que este tiene la posibilidad de enterarse del problema desde el inicio del proceso.

Es decir en conjunto esta etapa del procedimiento oral laboral es una fase valiosísima para todos los que se encuentran involucrados en la causa, sin embargo es necesario el correcto desenvolvimiento tanto el Juez como de los defensores y por parte de estos últimos demostrar además un comportamiento honesto para que incentiven a las partes a arreglar sus desacuerdos por la vías del diálogo.

El sumario de Derecho Laboral Ecuatoriano de Jorge Vásquez López (Pág. 271 año 2004) enumera tres propósitos fundamentales de esta Audiencia:

- Conciliación
- Contestación a la demanda
- Formulación de pruebas

El Dr. Andrés Páez en su obra El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo (Pág. 97. Año 2010) cita una definición de Conciliar según el Diccionario de la lengua Española “Componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”.

Esta definición deja claro que para que exista conciliación ambas partes deben estar dispuestas a ceder, a ganar y perder algo si es necesario en igualdad de proporciones a fin de dar una solución al conflicto suscitado entre ellas.

La conciliación deviene como consecuencia de la concurrencia física de las partes procesales a la Audiencia, facilitando el diálogo y la obtención de consensos, es uno de los objetivos del sistema oral y que además requiere de una preparación adecuada del Juez para que sepa cómo manejar el conflicto y como

encausar a las partes a proponer y aceptar una solución anticipada del conflicto, no como un mero formalismo sino como un verdadero propósito de concertar.

En caso de que a pesar de la labor conciliadora del Juez las partes no logren consensos entonces se continúa con la audiencia para lo cual el demandado debe contestar a la demanda, la misma que se la presentará en un documento escrito además de la exposición oral que haga el defensor a fin de fundamentar oralmente sus excepciones y en general todo lo prescrito en el art. 102 del C.P.C.

El demandado para contestar la demanda tiene algunas alternativas:

- Allanarse
- Negativa pura y simple de los hechos por los que se le demanda correspondiendo en este caso la carga de la prueba al actor.
- Proponer cualquiera de las excepciones previstas en la ley, las cuales se resolverán al momento de dictar Sentencia.
- Reconvenir, pero la reconvenición deber ser exclusivamente conexa es decir que tenga relación con los hechos por los cuales se demanda, y el actor deberá contestarla en la misma Audiencia.

Finalmente las dos partes deben anunciar las pruebas que se practicarán en la audiencia definitiva y solicitar la práctica de ciertas pruebas que estimen convenientes para demostrar sus aseveraciones como la inspección Judicial, exhibición y reconocimiento de documentos, peritajes etc.; y el Juez señala el día y hora para practicarlas, además se deben incorporar toda la prueba documental de la que dispongan y de no hacerlo deberán describir el lugar en el que encuentra a fin de tomar las medidas pertinentes para agregarlas al expediente de la causa.

Esta es una etapa notable en el proceso Oral puesto que con ella se busca que los partícipes del conflicto estén enterados de las pruebas que posee su adversario a fin de que la pueda refutar y evitar sorpresas o pruebas de última hora que en muchos casos distan de la buena fe y lealtad procesal.

Audiencia Definitiva

Esta Audiencia se celebra en un término no mayor a veinte días desde que se lleva a cabo la Audiencia Preliminar, deberán asistir las partes, y además los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.

El libro El Juicio Oral Laboral de Luis Cueva Carrión (Pág. 151. Año 2006) menciona “Es el acto a través del cual la autoridad judicial, en función del juzgamiento, oye a las partes y evalúa las pruebas”.

Este término de evaluación es el fundamental porque será en esta Audiencia en donde el Juzgador da sentido al primer acercamiento que tuvo con el problema, en esta fase él apreciará cuanto de lo expuesto, está en realidad respaldado con elementos probatorios fehacientes.

El libro El Juicio Oral Laboral de Luis Cueva Carrión (Pág. 152. Año 2006) nos da las características de esta Audiencia, entre las principales tenemos:

- Es pública y
- Debe ser presidida por el Juez del Trabajo.

Estas dos características son sumamente importantes puesto que la publicidad le da un carácter de transparencia al acto, se evita la corrupción y se expone tanto a los defensores como a los operadores de Justicia ante la fiscalización social. Y la presencia directa del Juez asegura su identificación directa con la causa al momento de dictar sentencia.

Hay que señalar además que conforme al art. 581 del Código del Trabajo en esta audiencia se reciben: la confesión judicial, juramento deferido y declaraciones de testigos solicitados por las partes.

Para finalizar se escuchan los alegatos de las partes; El Diccionario de Derecho Tomo I de Manuel Ossorio y Florit (Pág. 102. Año 2007) expresa que alegato es :

“El escrito en el cual expone el Abogado las razones que sirven de fundamento al derecho de su cliente e impugna las de su adversario”.

Entonces el Alegato es en cierta manera la última participación activa del defensor, la última oportunidad que tiene para llegar de manera convincente al Juez proveyéndole de un exhaustivo resumen de lo que ha sido el juicio desde que se promovió el pleito, es decir le da las razones por las que debería aceptar su pretensión.

Sentencia

El Diccionario de Derecho Laboral y Guía de la legislación Ecuatoriana del Dr. Fernando Andrade Barrera (Pág. 590. Año 2009) da a conocer la acepción latina de la palabra sentencia manifestando que se deriva del término “sentiendo”, que significa “opinando”; y para que sea tal, es indispensable que provenga de un Juez dotado de jurisdicción legal.”

Es decir que esta decisión debe emanar exclusivamente de una Autoridad investida del poder de administrar justicia caso contrario carecería de validez legal.

Según el Diccionario Jurídico Espasa (Pág. 1304. Año 2002) es la “Resolución Judicial que decide definitivamente el pleito o causa”. Por lo tanto la decisión del Juez es la respuesta o la solución que determina los aspectos que acepta o no de la demanda propuesta, la decide, la resuelve.

El Diccionario Jurídico Consultor Magno (Pág. 516. Año 2008) manifiesta además que la sentencia debe decidir sobre todas las cuestiones que han sido objeto del juicio.

En materia Laboral por ejemplo donde cabe reconvención, El Juzgador además de decidir sobre las pretensiones del actor expuestas en la demanda, debe considerar además las reclamaciones existentes en la contrademanda.

Por otro lado Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas políticas y Sociales (Pág. 878. Año 2009) sostiene que la sentencia “adquiere valor de cosa juzgada cuando queda firme bien por no haber sido apelada, bien por no ser susceptible de apelación”.

Entonces el resultado de una sentencia en firme es que en lo posterior no se pueda iniciar otro proceso por la misma causa; Hay que acotar que en materia laboral la sentencia que decide sobre demandas propuestas por algún conflicto derivado del contrato individual de trabajo sí puede ser apelada ante la Corte Provincial de Justicia, y además cabe el recurso de casación ante la Corte Nacional de Justicia quien decide la causa en última instancia.

La obra Derecho Laboral Aplicado de la Dra. Nelly Chávez de Barrera (Pág. 160-170. Año. 2002) detalla la estructura de la sentencia estableciendo que la misma consta de tres partes: Expositiva, considerativa y resolutive.

La parte expositiva contiene los antecedentes, la manera como el Juez conoció el Juicio, los puntos sobre los cuales se trabó la litis.

La parte considerativa, contiene toda la fundamentación legal de la sentencia, en esta parte se encontrarán los siguientes puntos, la declaratoria de validez del proceso y luego la enunciación punto por punto de las posiciones de las partes, relacionándolas con las pruebas aportadas y la situación jurídica que ampara el hecho.

Por último la parte Resolutive contiene la fórmula sacramental ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA LA REPUBLICA...” la cual es en definitiva la decisión del Juez aceptando o rechazando la demanda. La aceptación puede ser total o parcial. Cabe mencionar que el término o tiempo que da el Código del Trabajo para dictar sentencia se encuentra establecido en el artículo 583, es de diez días luego de practicada la Audiencia Definitiva, además la sentencia es

susceptible de ampliación o aclaración dependiendo de si está obscura o si se ha omitido resolver algún punto controvertido

Indemnización por Despido Intempestivo

El libro de Derecho Laboral y el Juicio Oral de Jorge Vásquez López (Pág. 101 año 2007) indica que el atentar el principio legal de la estabilidad laboral por medio de la terminación súbita del vínculo que une al obrero y al empleador origina sanciones de tipo económico.

Una vez que el reconocimiento de estas compensaciones son declaradas en sentencia y está firme es decir sin ocasión a ser recurrida procede el cálculo de las indemnizaciones.

Para esto se recurre a lo dispuesto en el artículo 188 del Código del Trabajo el cual establece los rubros que se deben pagar por este concepto, así:

- Hasta tres años deservicio: el valor de tres meses de remuneración.
- Si pasa de los tres años de servicio, le corresponderá un valor de un mes de remuneración por cada año sin que el valor exceda de un monto equivalente a 25 remuneraciones.

Para las labores que no se pagan mensualmente se realiza un cálculo proporcional sobre la base de lo que ha recibido en todo un año. Además es importante destacar que ha estos valores hay que sumarle un veinte y cinco por ciento de la remuneración del trabajador por concepto de desahucio.

El Manual de Derecho Laboral “El Contrato Individual de Trabajo” del Dr. ColónBustamante Fuentes establece varios puntos de importancia respecto a este cálculo detallando los siguientes:

- Si el trabajador tuviere más de veinte a los de servicio y menos de veinte y cinco tiene derecho además a la parte proporcional de la jubilación patronal.
- La fracción de año se considera como año completo.
- El cálculo se hace sobre el valor de la última remuneración que percibió el trabajador despedido.
- Las indemnizaciones pueden ser mejoradas por acuerdo de las partes.

Remuneración

Es importante tener un amplio conocimiento acerca de todo lo que abarca y significa la remuneración por ser la base o el punto de partida fundamental sobre el que se va a calcular la indemnización.

El texto Derecho y Legislación Laboral del Ecuador para facultades de Derecho del Dr. Leonidas Aguilar Aguilar (Pág.104. Año 2005) define a este término como: “El estipendio o retribución que recibe el Trabajador en dinero o especies, por el servicio lícito prestado al empleador, respetando la ley y el Estatuto de la empresa o empleador.

De esta definición podemos destacar que para que un contrato de trabajo surta los efectos deseados que obligue directamente a las partes debe concentrar una causa legítima, lícita, la cual constituye base y elemento fundamental de todo tipo de contrato sea cual sea éste.

De la misma manera es importante dar a conocer que la retribución que se recibe por el trabajo no es necesariamente dinero sino cualquier contraprestación por el servicio realizado bajo la dependencia de otro sujeto llamado patrono.

Ramiro Borja y Borja en su obra Síntesis del Pensamiento humano en torno a lo Jurídico (Pág. 4290. Año 2005) detalla que el salario es “Toda renta, provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo”

El Artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta “...Para el pago de indemnizaciones laborales, la remuneración comprenderá todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que se reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución de carácter normal...”

Es decir desde todo sentido el salario o remuneración tiene un alcance sustancial en el quehacer social, es además el requisito infaltable de la relación laboral, que ha sido reconocido incluso en nuestra Carta Fundamental, la cual le ha dado rango constitucional a este derecho.

Formas

El Artículo 80 del Código del Trabajo reconoce dos formas de remuneración estas son el sueldo y el salario. El Libro de Rodrigo León, Contratos de Trabajo (Pág. 7. Año. 2006) define al salario como “El estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del trabajo”; Menciona además que este se paga por: Jornal, diario, o semana integral.

El libro de Derecho y Legislación Laboral del Ecuador para facultades de Derecho del Dr. Leonidas Aguilar Aguilar (Pág.105. Año 2005) manifiesta que salario es el estipendio o retribución económica que recibe cada semana el obrero por el trabajo o la prestación de sus servicios a una persona natural o jurídica denominado empleador.

De estas dos definiciones podemos darnos cuenta que la característica primordial del salario es que se paga al trabajador obrero es decir a aquel que realiza una labor de tipo físico en la que predomina la fuerza, la mano de obra.

Por otro lado para Rodrigo León, en la obra “Contratos de Trabajo” (Pág. 8. Año. 2006) La remuneración, se calcula por meses, contando también los días no laborables es decir Sábados, Domingos, y días de fiesta cívica del mes

Una característica substancial del sueldo es que este se paga a los empleados en los cuales predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico.

Principios

El Libro Contratos de Trabajo, de Rodrigo León (Pág. 13. Año. 2006) enumera los principios legales del salario así tenemos:

- Igualdad de remuneración
- No es discriminatorio
- Es fijado por la ley
- ES personal
- Constituye crédito privilegiado
- No puede retenerse
- Es inembargable
- Su pago es obligatorio
- Se puede aplicar sobre él la costumbre.

De lo anotado se concibe que la remuneración como tal engloba un conjunto sistematizado de garantías que se han logrado en esta materia y que los principios se han consagrado como signos de resguardo, como una manera de obtener formas eficaces de precautelar las necesidades colectivas, por medio de la intervención del Estado.

Hipótesis

La carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua.

Señalamiento de las Variables

Variable Independiente

- La carga de la prueba

Variable Dependiente

- Indemnizaciones laborales

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

La investigadora en el estudio realizado , adoptó un enfoque predominantemente cualitativo debido a que se recopiló información que ayudó a descubrir las causas que influyeron para que en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua se dificulte el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales, fundamentándonos en caso reales que ya han obtenido Sentencia.

Una vez, recolectados los datos se procedió a someterlos a análisis estadísticos, que sirvan de soporte de la investigación, para la confirmación de la hipótesis, por medio de una medición interpretativa de los hechos y sucesos.

Modalidades de Investigación

Bibliográfica – documental

Para la realización del trabajo de investigación se acudió a fuentes doctrinarias y legales a fin de obtener una vasta fuente de información estructurada y sostenida del tema con fundamento científico. Además la complementación de criterios permitió evaluar los argumentos en su contexto a fin de desarrollar un proceso integral y reflexivo de los tópicos de mayor relevancia en el tema planteado.

La consulta en libros, textos, revistas y la lectura de la normativa conexas representaron por lo tanto una fuente creadora de nuevos conocimientos, perspectivas y concepciones que ampliaron la comprensión del problema.

De Campo

La investigación se realizó principalmente en el Juzgado Primero del Trabajo del Tungurahua con el criterio de que por medio de la interacción directa con los actores vivenciales del problema y el diálogo con los administradores de Justicia se podría establecer condiciones favorecedoras del aprendizaje, logrando de esta manera una cobertura profunda que garantice una información fidedigna.

Tipo de Investigación

Exploratorio

Por medio de este tipo de investigación se comenzó por sondear el problema valiéndose de actividades de identificación, focalización y comprensión activa del mismo por lo tanto fue el primer acercamiento al problema y una vez recolectados los datos se pudo determinar qué factores son relevantes y cuáles no.

Descriptivo

Esta técnica permitió detallar en todos sus componentes principales la situación del problema de investigación es su real dimensión.

Se llegó a conocer situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos y procesos, la investigación no se limitó a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, partiendo de una hipótesis o teoría para finalmente analizar cuidadosamente los resultados que permitieron realizar generalizaciones fundadas.

Asociación de Variables

Se determinó la correspondencia efectiva que existe entre las variables, estableciendo su funcionalidad y la manera como cada una influye en el contexto

de la otra, así más allá de identificar a las variables independiente y dependiente, se tránsito hacia el análisis de valores explicativos.

Población y Muestra

Población

La población prevista para la presente investigación estuvo tomada desujetos pertenecientes a diferentes estratos sociales relacionados directa o indirectamente con el tema, así miembros de la administración de justicia como los Jueces y de manera fundamental procesos judiciales relacionados con el tema de investigación.

Cuadro No. 1: Población

Población	Frecuencia
Casos prácticos(juicios laborales)	232
Jueces Laborales de Tungurahua	2
Total	234

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora.

En virtud de que la población pasó de cien individuos ameritó determinar la muestra utilizando la siguiente fórmula matemática:

$$n = \frac{0.25N}{\left(\frac{\alpha}{z}\right)^2 (N - 1) + 0.25}$$

Datos

- N = Tamaño de la población (234)
- Alfa = Valor del error tipo 1 es del 5 % (0.05) con un nivel de confianza de 95 % (0.95) lo que equivale a un valor de z de 1.959963985 (a nivel práctico 1.96)
- z = Valor del número de unidades de desviación estándar para una prueba de dos colas con una zona de rechazo igual alfa.
- 0.25 = Valor de p^2 que produce el máximo valor de error estándar, esto es $p = 0.5$
- n = Tamaño de la muestra.

Ecuación:

$$n = \frac{0.25(234)}{\left[\frac{0.05}{1.96}\right]^2 (234 - 1) + 0.25}$$

$$n = \frac{58.5}{\left(\frac{0.0025}{3.8416}\right) (233) + 0.25}$$

$$n = \frac{58.5}{(0.00065078)(233) + 0.25}$$

$$n = \frac{58.5}{(0.15) + 0.25}$$

$$n = \frac{58.5}{0.4}$$

$$n = 146$$

Cuadro No. 2:
Segmentación de la Población

Población	Frecuencia	%	Muestra	Frecuencia	%
Casos prácticos(Juicios Laborales)	145	99,3	144	144	99,3
Jueces del Trabajo de Tungurahua	2	1,36	2	2	1,36
Total	146	100 %	146	146	100 %

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora

Cuadro No. 3:

Variable Independiente: La carga de la prueba

Conceptualización	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Obligación de las partes intervinientes en un proceso civil de probar los hechos fundamentales de la norma que le es favorable si se pretende probarlos.	Jurídica	Número de demandas ingresadas en el Juzgado durante el año 2010	¿Cuántas demandas ingresaron en el Juzgado durante el año 2010? ¿Del número de demandas	Observación directa Guía de observación Entrevista Cuestionario de preguntas
	Procesal	Número de demandas resueltas en el año 2010	propuestas en el año 2010 cuántas se hallan resueltas? ¿Cuáles son los principales medios probatorios que utilizaron las partes procesales? ¿Del total de las demandas ingresadas en el 2010, cuántas lograron justificar el despido intempestivo?	

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora.

Cuadro No 4:

Variable Dependiente: Indemnizaciones Laborales

Conceptualización	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Sanción que se impone a quien infringe normas de estabilidad.	Jurídica	Número de sentencias que resolvieron causas ingresadas durante el año 2010	¿Cuántas sentencias condenaron al empleador a pagar indemnizaciones por despido intempestivo?	Observación directa Guía de Observación
	Procesal	Número de sentencias que desecharon demandas presentadas por despido intempestivo durante el año 2010	¿Cuál es la razón principal por la que se desechan demandas por despido intempestivo?	Entrevista Cuestionario de preguntas

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora.

Técnicas e Instrumentos

Entrevista

Mediante esta técnica se buscó recabar información desde la perspectiva de los funcionarios que se encuentran vinculados con el tema de investigación, se enfatizó como punto trascendental la conversación directa con los operadores de Justicia detallados en la operacionalización de las variables, a fin de aprovechar su experiencia sólida pudiendo abordar consecuentemente cuestiones de interés común con profundidad y urgencia en el escudriñamiento concreto de nuestra realidad jurídica.

Cuestionario

Este instrumento se utilizó para reforzar la investigación de carácter cualitativo, su construcción, aplicación y tabulación requirió de un alto grado de perspectiva científica y objetiva, además sirvió como medio útil y eficaz para recoger la información en un tiempo relativamente breve, en su construcción se consideraron preguntas abiertas para lo cual se realizó una lista de aspectos (variables) que se consideraron importantes de incluir, determinando su propósito y el aspecto o tema a que se refiere.

Observación Directa

La observación como técnica y elemento fundamental del proceso investigativo permitió que la investigadora se ponga en contacto personalmente con el hecho o fenómeno motivo de estudio con el fin de obtener la mayor cantidad de información y datos requeridos los cuales fueron posteriormente registrados y analizados, para desarrollar esta técnica la investigadora determinó el objeto o situación, la forma con que se iban a registrar los datos, la manera en que se analizarían los datos así como las conclusiones de lo observado.

Guía de observación

Compiló toda la información respecto de los procesos que se observó, recogiendo de manera directa y sin intermediarios, datos fidedignos del tema de investigación los cuales fueron categorizados es decir clasificados según criterios de equivalencias determinados de antemano. De esta manera se armonizaron todos los elementos propiciados de la técnica que sustenta es decir, el sujeto observador, el sujeto o lo que se observa, los medios o sentidos y los instrumentos.

Plan de Recolección de la Información

Cuadro No. 5

Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	La carga de la Prueba
3. ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora
5. ¿Cuándo?	Julio del 2011
6. ¿Dónde?	Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua
7. ¿Cuántas veces?	Dos: Prueba piloto y prueba definitiva
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Observación Directa , entrevistas
9. ¿Con qué?	Instrumentos: cuestionario
10. ¿En qué situación?	Oficinas del Juzgado antes mencionado.

Fuente: Investigadora

Elaboración: Investigadora.

Plan de Procesamiento de la Información

- Revisión Crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis)
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

Análisis e Interpretación de Resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis, por medio de verificación estadística.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

Análisis e Interpretación de Resultados

Análisis de Datos

La presente Investigación con el soporte de la metodología propuesta ha utilizado como recursos de exploración los siguientes : La observación directa a casos reales representados por Juicios laborales en los que se reclama indemnización por Despido Intempestivo demandados durante el año 2010 en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua cuya información fue registrada electrónicamente en una base de datos de la cual se extrajo las referencias principales requeridas para sustento del tema, y además se realizó entrevistas a los Jueces Primero y Segundo del Trabajo de Tungurahua con el objeto de conocer los criterios de las personas que tienen conocimiento en la materia.

Una vez recopilada la información se realiza la tabulación respectiva y las demás actividades que este capítulo requieren, para dar mayor significado a la propuesta que pretende establecer el resultado de trabajo.

A continuación se detalla los resultados obtenidos de los juicios examinados, datos que están representados mediante cuadros estadísticos, y el respectivo análisis e interpretación de acuerdo a cada pregunta formulada en la guía de observación.

**OBSERVACION DIRECTA A JUICIOS POR DESPIDO
INTEMPESTIVO TRAMITADOS EN EL JUZGADO PRIMERO DEL
TRABAJO DURANTE EL AÑO 2010**

1.- ¿Cuántas demandas ingresaron por despido intempestivo en el año 2010?

Cuadro No 6: Pregunta 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Demandas por Despido Intempestivo	232	65,9
Demandas por derechos laborales(sin incluir D.I)	95	26,9
otros	25	7%
TOTAL	352	100

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.



Gráfico No 5:Pregunta 1

Elaborado por : Investigadora.

Análisis de Datos.- De la pregunta No 1.- ¿Cuántas demandas ingresaron en el Juzgado Primero del trabajo por despido intempestivo en el año 2010?

Sesenta y seis por ciento (66%) de las demandas ingresaron por este concepto lo que equivale a 232 casos por despido intempestivo; noventa y cinco (95) ingresaron por acciones diferentes al despido intempestivo equivalente al veinte y siete por ciento (27 %) y veinte y cinco demandas ingresaron por otras causas ajenas a las reclamaciones tratadas en el procedimiento oral entre ellas acciones de protección, lo que equivale al siete por ciento (7%) del total de juicios ingresados.

Interpretación de datos.- Como se observa del análisis de datos : el 66% de las demandas laborales ingresan por Despido intempestivo lo que hace notable que la mayoría de causas que se ventilan en los Juzgados del Trabajo son acciones planteadas por trabajadores que han sido víctimas de despidos arbitrarios, esto corrobora la investigación documental que manifiesta que generalmente el despido es el desencadenante para que se planteen acciones contra los empleadores en las que a más de este rubro se reclame el no pago de remuneraciones, decimos, entre otros beneficios.

2.- ¿En los juicios por despido intempestivo cuántos de los que figuran como demandados son personas jurídicas?

Cuadro No 7: Pregunta 2

DEMANDADO	FRECUENCIA	%
Persona Natural	114	78%
Persona Jurídica	32	22%

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010



Gráfico No 6: Pregunta 2

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No 2.-¿En los juicios por despido intempestivo cuántos de los que figuran como demandados son personas jurídicas?

Ciento trece personas naturales que equivalen al setenta y ocho por ciento (78%) figuran como demandas mientras que treinta y dos que equivalen al veinte y dos por ciento (22 %) son personas jurídicas.

Interpretación de datos.-En los Juicios Laborales por despido Intempestivo son las personas naturales las que figuran con mayor incidencia como demandadas mientras que el número de personas jurídicas es considerablemente menor, de lo que se deduce que un despido arbitrario sucede en mayor medida en los ámbitos que no están regulados adecuadamente o en aquellos en los que la vigilancia de los organismos de trabajo es menos incidente.

3.- ¿De las personas jurídicas que figuran como demandadas cuántas son Instituciones de Carácter Público?

Cuadro No 8: Pregunta 3

DEMANDADO	FRECUENCIA	%
Sector Publico	8	25%
Sector Privado	24	75%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010



Gráfico No 5:Pregunta 3

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No 3.-¿De las personas jurídicas que figuran como demandadas cuántas son Instituciones de carácter público?

El setenta y cinco por ciento (75%) de las personas jurídicas que figuran como demandadas pertenecen al sector privado mientras que el veinte y cinco por ciento (25 %) pertenece al público.

Interpretación de datos.-En los Juicios Laborales por despido Intempestivo hay mayor incidencia de despidos en el sector privado es decir cuando existe menor control a diferencia del sector público en el que continuamente se está examinando que se cumpla con las obligaciones laborales.

4.- ¿Cuántas demandas presentadas por despido intempestivo se hallan resueltas?

Cuadro No 9: Pregunta 4

DEMANDAS	FRECUENCIA	%
Acuerdos transaccionales	55	52,8%
Sentencias favorables	37	35,5%
Sentencias Desfavorables	12	11,5%
TOTAL	104	100%

Elaborado por:Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

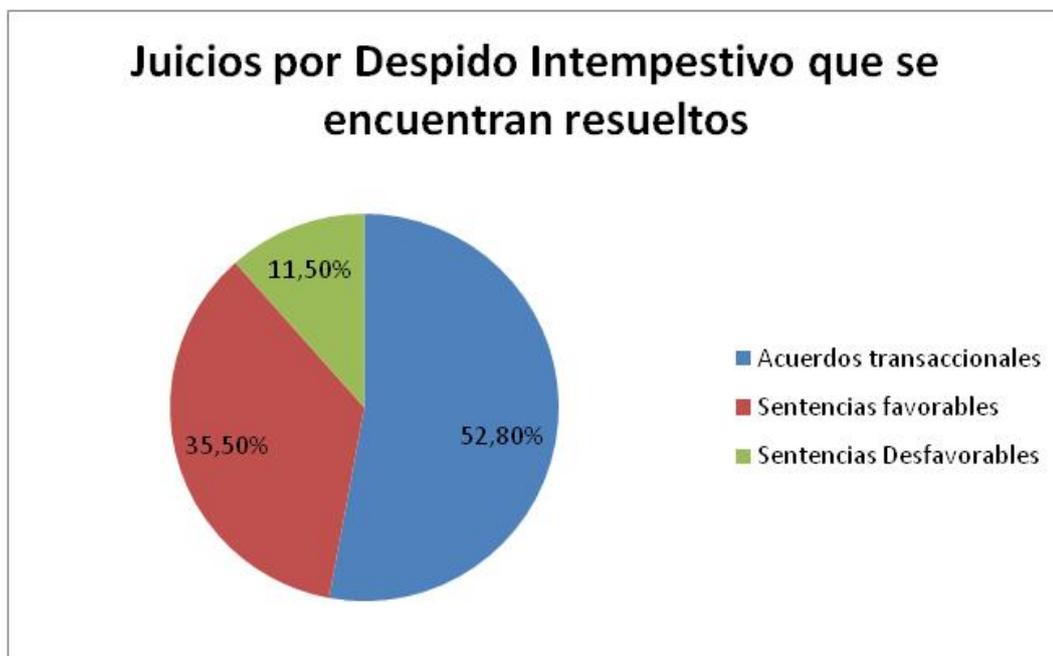


Gráfico No 8: Pregunta 4

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No 4.- ¿Cuántas demandas presentadas por despido intempestivo se hallan resueltas?

Ciento cuatro causas están resueltas, de las cuales el cincuenta y dos punto ocho por ciento (52.8 %) finalizaron por acuerdo transaccional, el treinta y cinco punto cinco por ciento (35.5 %) con sentencia desfavorable y el once punto cinco por ciento con sentencia favorable.

Interpretación de datos.- La mayoría de los juicios por despido intempestivo terminan en acuerdo transaccional y de aquellos que llegan a juicio, en más de la mitad se desechan las demandas. De lo que se deduce que en cierta manera los trabajadores se ven obligados a transar sus derechos con el temor de no obtener nada si carecen de elementos probatorios para demostrar su petición.

5.- ¿Cuántas demandas por Despido Intempestivo terminaron en desistimiento?

Cuadro No 10: Pregunta 5

DEMANDAS	FRECUENCIA	%
Desistimiento	12	8,2%
Juicios resueltos	103	71,5%
otros	29	20,1%
TOTAL	144	100%

Elaborado por:Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

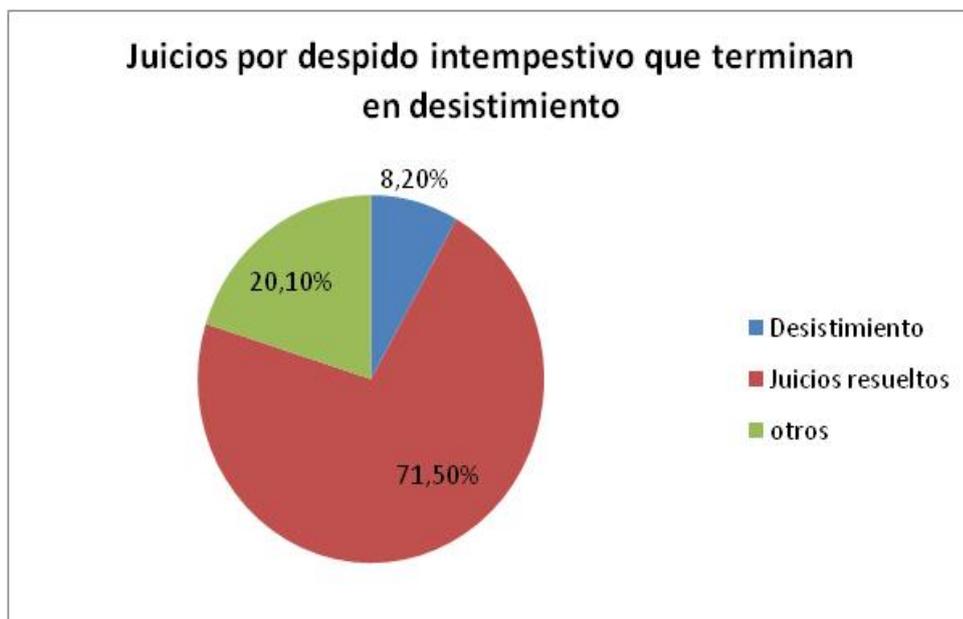


Gráfico No 9:Pregunta 5

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No5.- ¿Cuántas demandas por despido intempestivo terminaron en desistimiento?

El ocho punto dos por ciento (8.2 %) de las causas iniciadas por despido intempestivo terminaron en desistimiento.

Interpretación de datos.-La incidencia del desistimiento en materia laboral es poco aplicable y no representa mayor número sin embargo tras ese retroceder o abdicación de sus reclamos están acuerdos extrajudiciales a los que llegan trabajadores y empleadores obligados asimismo por la incertidumbre de no poder demostrar sus afirmaciones por la falta de elementos probatorios.

6.- ¿Cuál es el tiempo promedio que dura un juicio por despido intempestivo desde la presentación de la demanda hasta la obtención de la sentencia?

Cuadro No 11: Pregunta 6

RANGO DE TIEMPO (DIAS)	FRECUENCIA	%
100-150	19	38,7
150-200	15	30,6
200-250	9	18,3
250-300	4	8,1
Más de 300	2	4
TOTAL	49	100

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.



Gráfico No 10: Pregunta 6

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No 6.- ¿Cuál es el tiempo promedio que dura un juicio por Despido Intempestivo desde la presentación de la demanda hasta la obtención de la sentencia?

El treinta y nueve por ciento (39%) de los casos tuvo una duración de entre cien y ciento cincuenta días, un treinta y uno por ciento (31%) entre ciento cincuenta y doscientos días; un dieciocho por ciento (18 %) doscientos a doscientos cincuenta días; un ocho por ciento duró entre doscientos cincuenta a trescientos días y un cuatro por ciento (4%) duró más de trescientos días.

Interpretación de datos.- De los datos obtenidos se evidencia que la mayoría de juicios por despido intempestivo concluyen en el mejor de los casos en unos cinco meses aproximadamente sin observarse la debida agilidad que previene el Código del Trabajo, además hay que destacar que durante ese tiempo un individuo desempleado aspirará con desespero obtener la tutela de la justicia por medio del reconocimiento de una indemnización laboral caso contrario estaría en juego el sustento suyo y el de su familia

7.- ¿Cuáles son los medios probatorios que aportan los actores en los juicios por despido intempestivo?

Cuadro No 12: Pregunta 7

MEDIOS PROBATORIOS	SI SOLICITAN	%	NO SOLICITAN	%	TOTAL%
JURAMENTO DEFERIDO	34	69,3	15	30,6	100
CONFESIÓN JUDICIAL	37	75,5	12	24,4	100
MEDIOS TECNOLÓGICOS	0	0	0	0	0
INSPECCIÓN JUDICIAL	10	20,40	39	79,5	100
DECLARACIÓN TESTIMONIAL	25	51,02	24	48,9	100
PERITAJE	8	16,3	41	83,6	100

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

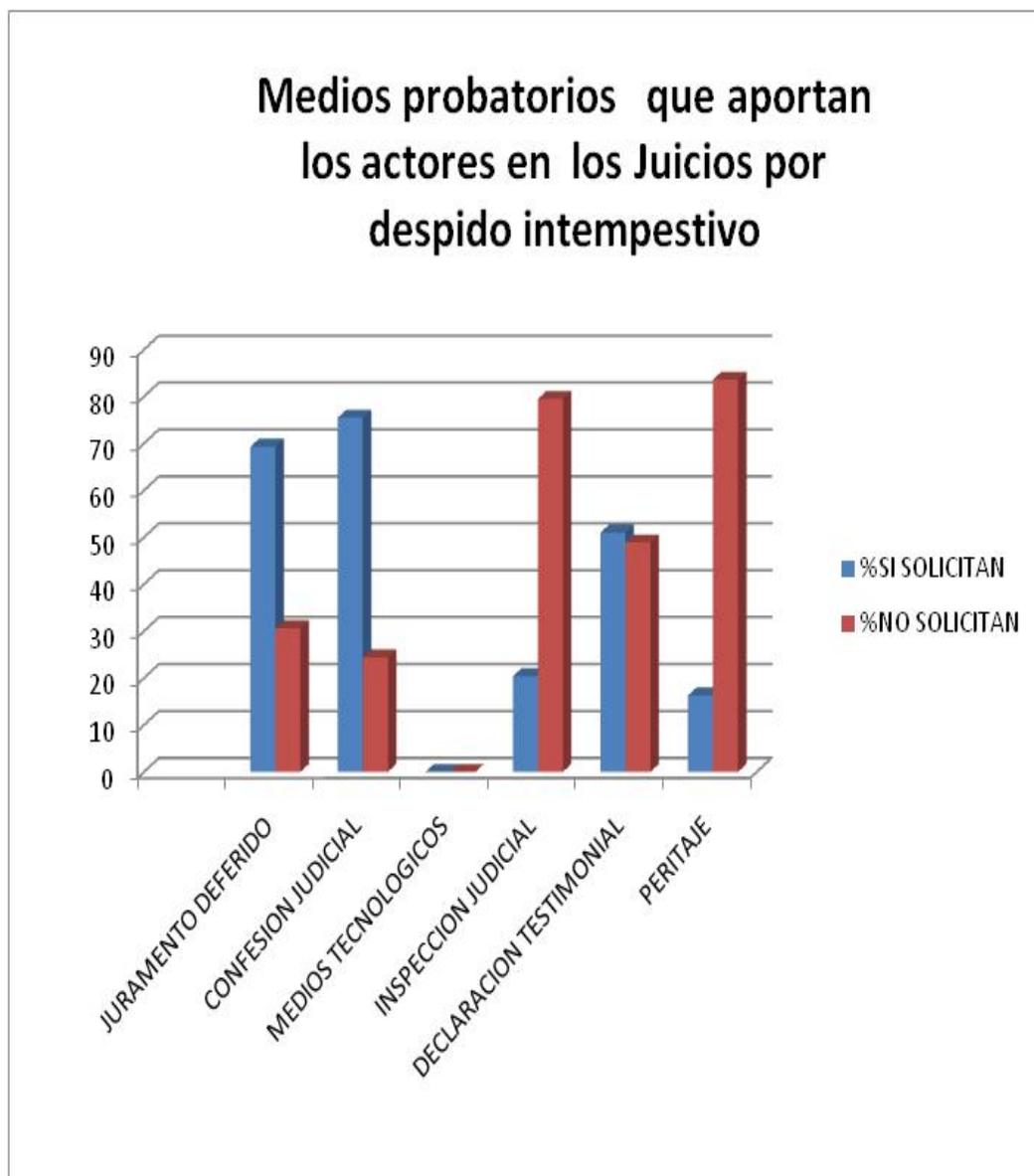


Gráfico No 11: Pregunta 7

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No7.- ¿Cuáles son los medios probatorios que aportan los actores en los juicios por despido intempestivo?

Dentro de los elementos probatorios que utilizan los actores de un juicio por despido intempestivo tenemos que: el setenta y cinco coma cinco por ciento (65,5%) solicita confesión judicial; el sesenta y nueve coma tres por ciento (69,3%) juramento deferido; la declaración testimonial es solicitada por un cincuenta y dos coma cero dos (52,02%) por ciento de los actores ; la inspección

judicial un veinte coma cuarenta por ciento (20,40%) ; el peritaje un dieciséis coma tres por ciento (16,3%) y finalmente nadie hace uso de medios tecnológicos.

Interpretación de datos.-De lo expuesto se desprende que el medio probatorio al que recurren con mayor frecuencia los actores de un juicio en el que se reclama indemnizaciones por despido intempestivo es a la confesión judicial como reina de las pruebas.

En segundo lugar está el juramento deferido lo cual es en cierta manera desatinado puesto que esta es una prueba de carácter excepcional que beneficia a los trabajadores y que sirve en gran medida para demostrar a falta de otras pruebas la remuneración percibida y el tiempo de servicios.

En un porcentaje considerable se encuentra la declaración testimonial aunque en la mayoría de las sentencias analizadas estas por desconocer la realidad de los hechos, por ser oscuras, imprecisas o contradictorias no logran demostrar un despido arbitrario;

La inspección judicial junto con el requerimiento de peritos especializados no fueron utilizados frecuentemente en los juicios analizados lo que denota también la falta de diligencia de la defensa que por medio de ellos lograría por ejemplo desvirtuar un documento que podría abalizar el despido pero cuyas firmas no son auténticas;

Finalmente es importante puntualizar que en ninguno de los casos estudiados se ha recurrido a elementos probatorios obtenidos a través de medios tecnológicos desaprovechando la oportunidad de estar a la par con las actuales y novedosas formas de obtener evidencias para un caso concreto como son los documentos electrónicos, mensaje de datos etc.

8.- ¿Cuáles son los medios probatorios que aportan los demandados (empleadores) en los Juicios por despido intempestivo?

Cuadro No 13: Pregunta 8

MEDIOS PROBATORIOS	SI SOLICITAN	%	NO SOLICITAN	%	TOTAL%
JURAMENTO DEFERIDO	0	0	0	0	0
CONFESION JUDICIAL	34	69,3	15	30,6	100
MEDIOS TECNOLOGICOS	0	0	0	0	0
INSPECCION JUDICIAL	2	4	47	95,9	100
DECLARACION TESTIMONIAL	14	28,5	35	71,4	100
PERITAJE	4	8,1	45	91,8	100

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

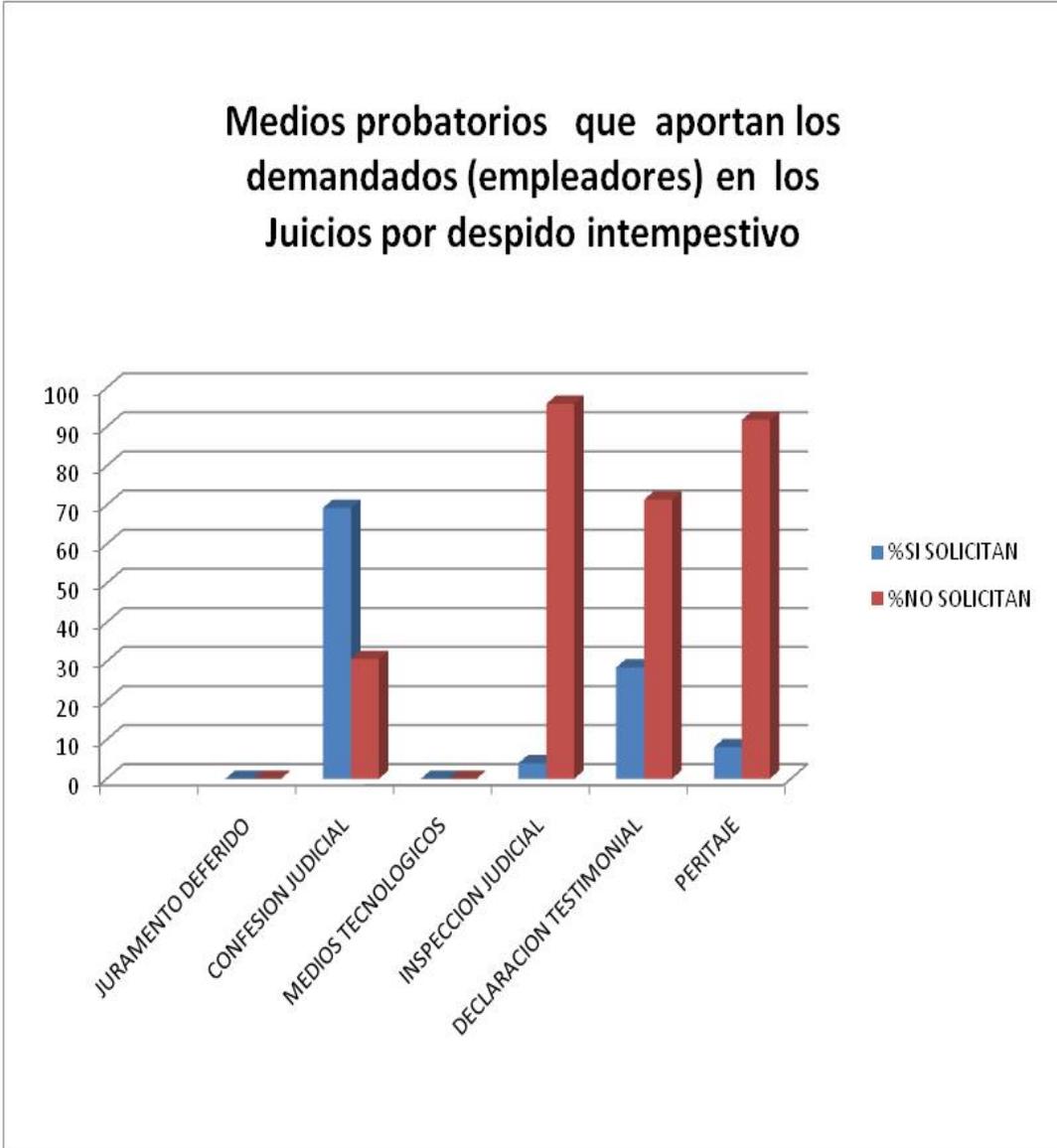


Gráfico No 12: Pregunta 8

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.-De la pregunta No 8.- ¿Cuáles son los medios probatorios que aportan los demandados (empleadores) en los juicios por despido intempestivo?

Dentro de los elementos probatorios que utilizan los demandados en un juicio por despido intempestivo tenemos: En primer lugar la confesión judicial con un sesenta y tres por ciento (63%), la declaración testimonial con un veinte y seis por ciento (26%), peritajes un siete por ciento (7%) y finalmente la inspección

judicial en un cuatro por ciento (4%); además se evidencia la no presencia del juramento deferido y de medios tecnológicos como elementos de prueba.

Interpretación de datos.-De lo expuesto se desprende que los empleadores recurren como medio de defensa a la confesión judicial y a la declaración testimonial con mayor frecuencia y a este particularmente porque tienen a su alcance varios dependientes que por temor a ser despedidos ayudan al patrono con sus testimonios a desvirtuar una demanda por despido; en cuanto al juramento deferido no se registra ninguna petición puesto que a ella pueden acceder solamente los trabajadores, y de forma parecida a la de los actores tampoco se solicita ninguna prueba obtenida por medios tecnológicos por lo que se evidencia que el uso de la tecnología aún no es común en esta clase de procesos.

9.- ¿Quiénes aportan mayor número de pruebas actores o demandados?

Cuadro No 14: Pregunta 9

PARTES PROCESALES PRUEBAS	ACTOR	%	DEMANDADO	%
JURAMENTO DEFERIDO	34	69,3%	0	0%
CONFESION JUDICIAL	37	75%	34	69,3%
MEDIOS TECNOLOGICOS	0	0%	0	0%
INSPECCION JUDICIAL	10	20,4%	2	4%
DECLARACION TESTIMONIAL	25	51%	14	28,5%
PERITAJE	8	16,3%	4	8,1%

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

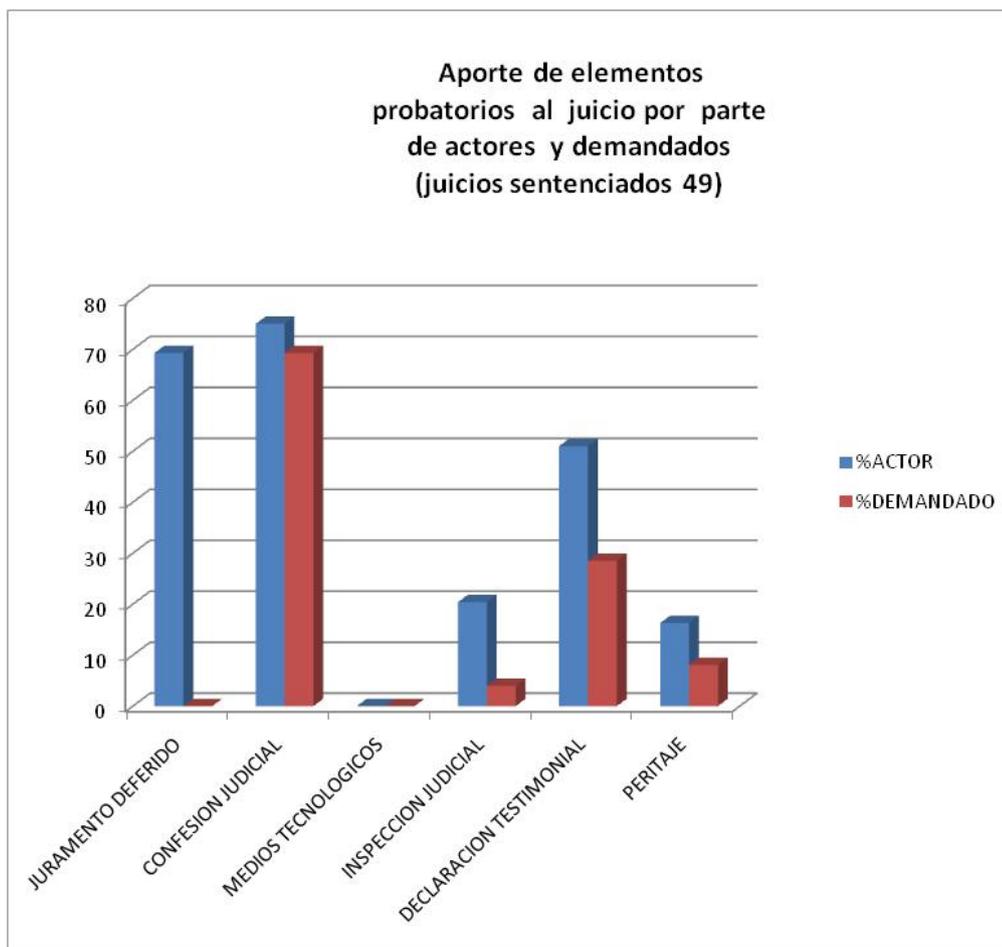


Gráfico No 13: Pregunta 9

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No9.- ¿Quiénes aportan mayor número de pruebas actores o demandados?

Desglosando las peticiones de prueba hechas dentro de los juicios analizados respecto de cada una de las pruebas que existen en nuestro proceso civil tenemos:

El sesenta y nueve por ciento (69%) de los actores solicitan juramento deferido, ningún demandado lo hace; el setenta y cinco por ciento (75%) de los actores solicitan confesión judicial frente a un sesenta y nueve coma tres por ciento (69,3%) de demandados, el veinte coma cuatro (20,4%) de los actores solicita inspección judicial frente a un cuatro por ciento (4%) de demandados, el

cincuenta y uno por ciento (51%) de los actores solicita declaración testimonial junto con un veinte y ocho por ciento (28%) de demandados que también lo hace; y en cuanto a la utilización de peritajes el ocho por ciento (8%) de los actores recurre a ellos frente a un cuatro por ciento (4%) de demandados.

Interpretación de datos.- De lo expuesto se desprende que los actores son los que presentan mayores elementos probatorios en un juicio en el que se reclama indemnizaciones por despido intempestivo, puesto que en cada uno de los elementos probatorios que pueden ser utilizados en un juicio hemos visto que hay una diferencia considerable respecto de las pruebas que cada una de las partes procesales solicita.

Esto es entendible puesto que en esta clase de juicios hay que ceñirse al principio de que la carga de la prueba le corresponde al que algo alega es decir al actor cuando el demandado se limite a negar los hechos que se le atribuyen.

10.- ¿Del número de demandas por despido intempestivo que llegan a juicio cuántas obtienen sentencia favorable en la que si se reconozca el derecho a indemnizaciones laborales por este rubro?

Cuadro No 15: Pregunta 10

DEMANDAS POR DESPIDO INTEMPESTIVO	FRECUENCIA	%
SENTENCIAS DESFAVORABLES	37	75,5%
SENTENCIAS FAVORABLES	12	24,4%
TOTAL DE JUICIOS CON SENTENCIA	49	100%

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

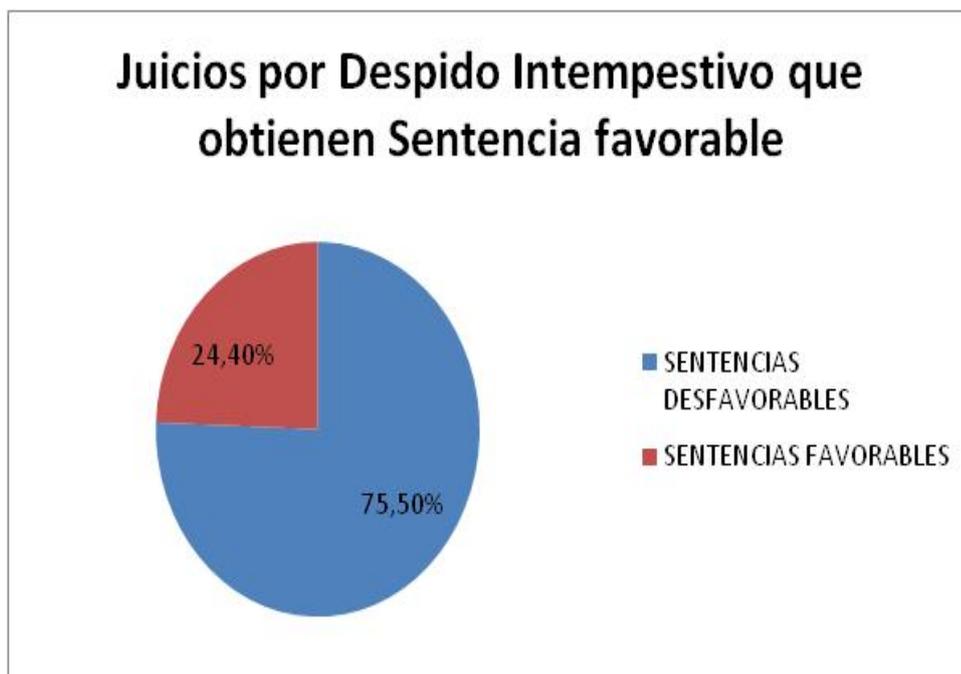


Gráfico No 14: Pregunta 10

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No10.- ¿Del número de demandas por despido intempestivo que llegan a juicio cuántas obtienen sentencia favorable en la que sí se reconozca el derecho a indemnizaciones laborales por este rubro?

El veinte y cuatro por ciento (24%) de las sentencias son favorables es decir se reconoce el derecho a indemnizaciones al trabajador víctima de despido, frente a un setenta y cinco coma cinco por ciento (75,5%) en que las sentencias son desechadas.

Interpretación de datos.- De lo expuesto se desprende que las demandas por despido intempestivo que obtienen el reconocimiento del derecho a indemnizaciones por este rubro son en realidad mínimas a consecuencia de que la carga probatoria le corresponde al actor.

11.- ¿Del número de demandas por despido intempestivo que llegan a juicio cuantas obtienen sentencia desfavorable?

Cuadro No 16: Pregunta 11

DEMANDAS POR DESPIDO INTEMPESTIVO	FRECUENCIA	%
SENTENCIAS DESFAVORABLES	37	75,5%
SENTENCIAS FAVORABLES	12	24,4%
TOTAL DE JUICIOS CON SENTENCIA	49	100%

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.



Gráfico No 15: Pregunta 11

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No.10.- ¿Del número de demandas por despido intempestivo que llegan a juicio cuántas obtienen sentencia desfavorable?

De los Juicios por despido intempestivo que terminan en sentencia el setenta y cinco por ciento (75%) obtiene sentencia desfavorable.

Interpretación de datos.- De lo expuesto se desprende que las demandas por despido intempestivo propuestas por los trabajadores aun cuando lleguen a juicio y cumplan con el trámite oral previsto en la ley difícilmente obtienen su acometido que es el de obtener indemnizaciones laborales puesto que en la sentencia el Juez descarta recurrentemente sus pretensiones.

12.- ¿Cuál es la razón principal por la que se desechan demandas por despido intempestivo?

Cuadro No 17: Pregunta 12

DEMANDAS POR DESPIDO INTEMPESTIVO	FRECUENCIA	%
FALTA DE ELEMENTOS PROBATORIOS POR PARTE DEL QUE LE CORRESPONDA LA CARGA PROBATORIA	32	86,4%
PRESENTACION DE ELEMENTOS QUE DESVIRTUAN LA PRETENCION (RENUNCIA VOLUNTARIA- VISTO BUENO)	5	13,5%
TOTAL DE JUICIOS CON SENTENCIA DESFAVORABLE	37	100%

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.



Gráfico No 16: Pregunta 12

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No 12.- ¿Cuál es la razón principal por la que se desechan demandas por despido intempestivo?.

El ochenta y seis coma cuatro por ciento (86,4%) de las demandas por Despido Intempestivo que se desechan es por falta de prueba parte de aquel a quien le correspondía la carga probatoria es decir el trabajador, y el trece coma cinco por cinco por ciento (13,5 %) se desechan porque existe algún elemento aportado por el demandado que desvirtúa la pretensión.

Interpretación de datos.- De lo expuesto se desprende que la mayoría de las demandas por despido intempestivo que se desechan son porque los trabajadores carecen de elementos probatorios que sustenten sus aseveraciones y como en materia civil la carga probatoria le corresponde al actor entonces se ve imposibilitado de demostrar lo alegado.

Por otro lado en un número inferior se encuentran los elementos que desvirtúan totalmente los fundamentos del actor estos son la presentación de documentos que abalizan que el trabajador renunció voluntariamente a su trabajo o la demostración de la existencia de un visto bueno tramitado con anterioridad y

que fue resuelto a favor del empleador concediéndole la facultad de dar por terminada la relación laboral.

13.- ¿En base a los juicios terminados en sentencia cuáles son las formas más comunes de despedir intempestivamente a un trabajador?

Cuadro No 18: Pregunta 13

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
PERSONALMENTE	29	59%
POR MEDIO DE DOCUMENTOS	8	16,3%
OTROS (impedir el ingreso al lugar de trabajo , llamadas telefónicas, quitar herramientas de trabajo)	12	24,4%
TOTAL	49	100%

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

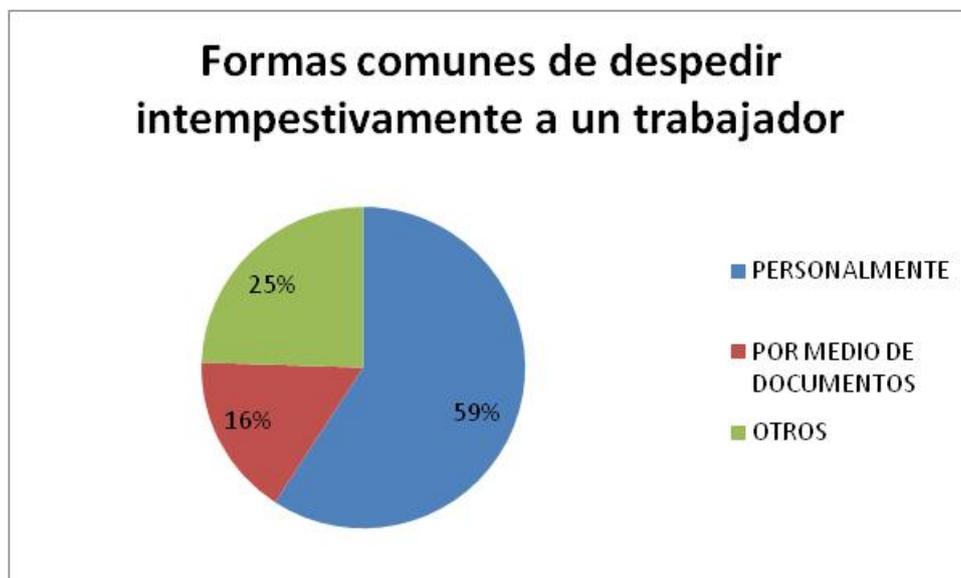


Gráfico No 17: Pregunta 13

Elaborado por : Investigadora

Análisis de Datos.- De la pregunta No 13.- ¿En base a los juicios terminados en sentencia cuáles son las formas más comunes de despedir intempestivamente a un trabajador?

El cincuenta y nueve por ciento (59%) de los trabajadores fueron despedidos de forma personal y directa por sus empleadores, el veinte y cinco por ciento (25%) por medio de documentos ochenta y el dieciséis por ciento (16 %) por otros medios.

Interpretación de datos.- De lo expuesto se desprende que los empleadores despiden a un trabajador en mayor frecuencia de manera directa y personal, generalmente a solas para evitar dejar evidencias.

En menor número lo hacen por medio de oficios o memorándums comunicando la decisión de separarle del trabajo y finalmente por otro tipo de medios como llamadas telefónicas, el impedimento del ingreso al lugar del trabajo o dificultándole el acceso a sus herramientas configurándose por cualquiera de estos medios la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo ya sea

por señalarlo así de manera categórica o por alterar las condiciones sobre las cuales inicialmente se pactó la relación laboral.

14.- ¿Cuáles son los elementos que inciden para obtener sentencias favorables en las causas por despido Intempestivo?

Cuadro No 19: Pregunta 14

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
PRUEBA DOCUMENTAL	6	50%
CARGA PROBATORIA A CARGO DEL EMPLEADOR	3	25%
CONFESION FICTA	3	25%
TOTAL	12	100%

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Causas ventiladas en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua en el año 2010.

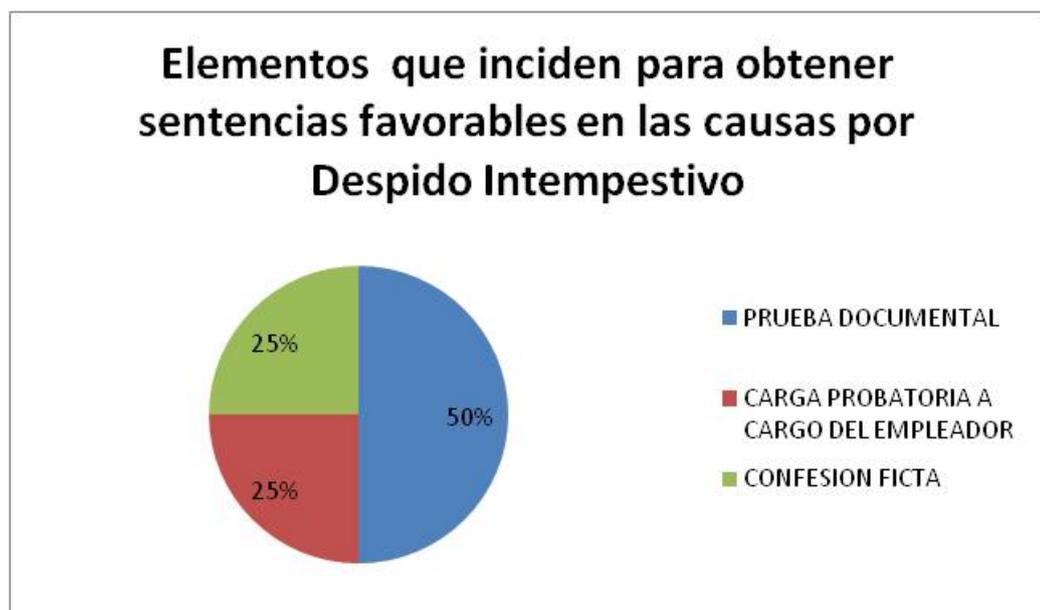


Gráfico No 18:Pregunta 14

Elaborado por : Investigadora

Anàlisis de Datos.- De la pregunta No 14.- ¿Cuáles son los elementos que inciden para obtener sentencias favorables en las causas por despido Intempestivo?

El cincuenta por ciento (50%) de las causas que obtuvieron sentencias favorables fue por la presentación de elementos probatorios de carácter documental, un veinte y cinco por ciento (25%) por la confesión ficta del empleador y el otro veinte y cinco por ciento (25%) debido a que la carga probatoria le correspondió al demandado.

Interpretación de datos.- De lo expuesto se desprende que los únicos casos en que se logra demostrar un despido intempestivo es cuando queda alguna evidencia material en la que conste la decisión de terminar la relación laboral con un trabajador, documento cuya firma puede ser reconocida en la audiencia preliminar demostrando la existencia del hecho, en los casos examinados esta evidencia consta en un oficio o memorándum dirigido al empleador.

Por otro lado tenemos una circunstancia especial que ocurre cuando al contestar la demanda el empleador lo hace haciendo alguna afirmación respecto del despido, asumiendo inmediatamente la carga probatoria, en este punto es de suma importancia destacar que cuando esto sucede es decir cuando se invierte la carga probatoria, ninguno de los demandados pueden demostrar sus aseveraciones y finalmente está la confesión ficta que procede cuando el demandado no acude a rendir confesión judicial y se le declara confeso .

Entrevista

Autoridad: Dr. Manuel Bautista

Función: Juez Primero del Trabajo de Tungurahua

1.- ¿Cuáles son las razones principales por las que se desechan demandas por despido intempestivo?

“La razón principal es una por falta de pruebas y siendo el trabajador al que le corresponde la carga probatoria para él es realmente difícil demostrar un despido”.

2.- ¿En el campo probatorio cuáles son los principales tipos de prueba que se consideran para aceptar una demanda que reclame el rubro por despido intempestivo?

“Documental por medio de memo y oficios manifestando la terminación del contrato, testimonial, y la confesión judicial”.

3.- ¿Considera usted que la inversión de la carga de la prueba en el despido intempestivo favorecería a los trabajadores a obtener sentencias favorables que reconozcan las indemnizaciones correspondientes al trabajador por este rubro?

“Sí por cuanto es muy difícil justificar el supuesto despido cuando no hay prueba que certifique lo manifestado; y al ser necesaria esta justificación se lo haría en su totalidad por medio de la reversión de la carga de la prueba”.

Entrevista

Autoridad: Dra. Patricia Romero Flores.

Función: Juez Segundo del Trabajo de Tungurahua

1.- ¿Cuáles son las razones principales por las que se desechan demandas por despido intempestivo?

“Al ser este un hecho que le corresponde probar al actor, porque no se logra justificar y como un despido arbitrario trae consecuencias y obligaciones al empleador, estos lo hacen sin la presencia de testigos o documentos”.

2.- ¿En el campo probatorio cuáles son los principales tipos de prueba que se consideran para aceptar una demanda que reclame el rubro por despido intempestivo?

“Generalmente cuando exista un documento en el que conste esta decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, y rara vez por medio de la declaración de testigos”.

3.- ¿Considera usted que la inversión de la carga de la prueba en el despido intempestivo favorecería a los trabajadores a obtener sentencias favorables que reconozcan las indemnizaciones correspondientes al trabajador por este rubro?

“Por supuesto, de hecho en los casos que por alguna manifestación del demandado se invierte la carga probatoria los trabajadores generalmente logran un sentencia favorable y hay jurisprudencia al respecto, en los casos que es el patrono el que manifiesta que él no despidió a un trabajador sino que este abandonó el trabajo entonces a él corresponde probar”.

Análisis de las entrevistas realizadas

Al tratarse de una investigación cualitativa en donde el factor principal son seres humanos, el análisis y comprobación de resultados se lo hace con la debida interpretación privilegiando el análisis cualitativo de fenómenos sociales, los cuales nos indican que realmente la carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento de indemnizaciones laborales debido a que siendo el trabajador el que debe demostrar este hecho, la falta de prueba hace que la mayoría de sentencias sean desfavorables, por otro lado se concuerda que en la mayoría de los casos, solamente cuando hay una prueba documental los trabajadores logran comprobar el despido.

Conclusión de las entrevistas

Los funcionarios entrevistados coinciden en aceptar que un medio conducente a garantizar el derecho de los trabajadores a obtener indemnizaciones por despido intempestivo es la inversión de la carga de la prueba, puesto que de otro modo es muy difícil que se logre justificar por sus propios medios.

Verificación de la Hipótesis

De la investigación realizada se ha confirmado la hipótesis planteada: La carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua.

Las preguntas directrices que junto con las cuestiones accesorias han logrado demostrar esta hipótesis mediante la cuantificación de los datos son las siguientes:

- ¿Del número de demandas por Despido Intempestivo que llegan a juicio cuántas obtienen sentencia desfavorable?

El resultado mostró que el setenta y cinco por ciento (75,5%) de demandas son rechazadas en sentencia.

- ¿Del número de demandas por Despido Intempestivo que llegan a juicio cuántas obtienen sentencia favorable?

El resultado fue solamente el veinte y cuatro por ciento (24%) de las demandas obtienen sentencia favorable.

- ¿Cuál es la razón principal por la que se desechan demandas por despido intempestivo?

El ochenta y seis por ciento (86,4%) fue por falta de prueba.

- ¿En base a los juicios terminados en sentencia, cuáles son las formas más comunes de despedir intempestivamente a un trabajador?

El cincuenta y nueve por ciento (59%) fue personalmente sin la presencia de otras personas.

De lo expuesto se puede confirmar que bajo el sistema procesal actual en el que la regla exige que la carga de la prueba le corresponde al actor, el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales por despido intempestivo va a estar estrechamente ligado a este principio por lo que en la mayoría de los casos al no contar el actor con los suficientes medios probatorios trae como consecuencia la obtención de sentencias desfavorables.

Los datos confirman también que en gran parte de la generalidad de despidos, los empleadores lo hacen sin la presencia de testigos impidiendo que el trabajador pueda demostrar sus pretensiones por no disponer de suficientes elementos probatorios.

Estos Datos coinciden en un ciento por ciento con la opinión de los operadores de justicia que manifestaron que la razón principal por la que se desecha demandas por despido intempestivo es la falta de aporte de elementos de prueba por parte del trabajador y destacaron la necesidad de la existencia de una alternativa jurídica para subsanar este problema.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La carga de la prueba en el despido intempestivo incide directamente en el reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el año 2010, puesto que en base a ella se han desechado la mayor parte de demandas que ingresaron en el Juzgado por dicho concepto.
- Los principales impedimentos para obtener suficientes medios probatorios que demuestren un despido intempestivo se debe a que la carga probatoria le corresponde al actor y por las condiciones en las que ocurre un despido arbitrario es decir generalmente a solas o con la presencia de compañeros de trabajo que por temor a quedar en la desocupación no comparecen a juicio, es sumamente difícil demostrar su reclamación.
- Los principales efectos de la falta de reconocimiento del derecho a indemnizaciones laborales en juicio es que los trabajadores traten de arreglar extrajudicialmente sus derechos laborales, por el temor de no poder demostrarlos en el momento procesal oportuno, conculcando sus garantías básicas reconocidas por nuestra legislación.

Recomendaciones

- Los profesionales del derecho deben utilizar con mayor destreza la amplia gama de elementos probatorios de los que está provista nuestra legislación especialmente el uso de medios tecnológicos que hoy en día están más al alcance de todos los individuos, lo que conseguiría en determinado momento reemplazar a las pruebas tradicionales.
- Para la realización de acuerdos extrajudiciales se debería contar con la asistencia de un perito que corrobore la exactitud de los rubros económicos que por derecho le corresponde al trabajador a fin de evitar que por este medio se conculque garantías de los mismos.
- Es necesario el planteamiento de una reforma en materia laboral que inserte la inversión de la carga de la prueba en el despido intempestivo como una alternativa fehaciente de apoyo para el trabajador.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Reforma al artículo 188 del Código del Trabajo por medio de la inversión de la carga de la Prueba en el Despido Intempestivo

La inversión de la carga de la prueba es considerada como una excepción dentro del Derecho Laboral que se constituye para afianzar el principio constitucional y universal del Indubio pro Operario, precautelando a la parte más débil de la relación laboral.

La regla general del "onus probando" ha desfavorecido en varios aspectos al trabajador que entabla una acción por despido intempestivo es así que en la mayoría de los casos ha sido desprovisto de su derecho a indemnizaciones laborales como consecuencia de la carencia de medios probatorios que acrediten el proceder arbitrario del empleador.

Por lo que hablar de la inversión de la carga de la prueba en el despido intempestivo es un paso hacia el mundo moderno y globalizado que es cada vez más garantista y de un sentido eminentemente social.

Datos Informativos:

Tema: Reforma al art. 188 del Código del Trabajo

Institución Ejecutora: Asamblea Nacional.

Tipo de Organización: Derecho Público.

Departamento: Comisión de Legislación y Fiscalización de la Asamblea Nacional.

Dirección: Av. 6 de Diciembre y Piedrahita, Quito – Ecuador.

Cobertura y Localización.

Provincia: Tungurahua.

Cantón: Ambato.

Participantes: Investigadora.

Antecedentes de la Propuesta

Realizada la investigación, se debe mencionar como problemática principal dentro de nuestro ordenamiento jurídico que la carga probatoria en el despido intempestivo ha dificultado de manera directa la obtención de los rubros económicos que por derecho tiene un trabajador cuya relación laboral ha sido terminada de manera unilateral e ilegal, sin cumplir los procedimientos establecidos en la legislación de la materia.

Es así que en gran parte de los conflictos laborales se ha popularizado la actuación indiscriminada de los empleadores, caracterizada por el abuso del derecho gracias a ciertas ventajas que les da la ley al relevarles de la carga probatoria en caso de despidos arbitrarios salvo que hagan alguna afirmación o pretensión que les obligaría a aportar elementos para demostrar sus dichos.

Por otro lado es importante mencionar que los administradores de justicia ya han estudiado estos aspectos y si bien aún no existe una norma específica de solución para esta problemática existen ya circunstancias en los que la hoy Corte Nacional de Justicia ha decidido excepcionar la aplicación de la regla general de la carga de la prueba.

De esta manera la Jurisprudencia que en nuestro país es considerada como fuente del Derecho ha tomado las medidas del caso, así la gaceta Judicial, Serie XII, N: 8, páginas 1596 y 1597 evidencia esta prerrogativa al manifestar que una vez demostrada por parte del trabajador la relación laboral el peso de confirmar que las obligaciones laborales han sido satisfechas le corresponden al empleador, sin embargo no se dice nada aún respecto del Despido Intempestivo

El art. 593 del Código del Trabajo expone otro de los fundamentos legales de carácter proteccionista y vinculante para el trabajador esto es el Juramento deferido, sin embargo se manifiesta de manera expresa que este sirve para demostrar tiempo de servicios y la remuneración percibida; Quedando aún libre el carácter o tratamiento que se le dará al despido intempestivo por lo que se procederá conforme las reglas normales de materia civil que afirma que la carga de la prueba le corresponde al actor.

Justificación.

La Propuesta que se plantea es la mejor alternativa para solucionar el problema planteado puesto una vez implementada permitiría que para que un trabajador sea retirado de su trabajo se lo haga por medio de los procedimientos lícitos que están previstos en la normativa jurídica.

Por lo tanto se estaría evitando la vulnerabilidad de los derechos laborales, la arbitrariedad por parte de los empleadores e incluso la congestión de los Juzgados Laborales en los cuales como se ha visto en la presente investigación la mayoría de causas que ingresan en un año son por despido intempestivo, sin embargo luego de más de cinco meses de trámite en el mejor de los casos, no se obtiene resultados satisfactorios.

En consecuencia, el planteamiento de la inversión de la carga de la prueba en el despido intempestivo es una forma de impedir que los despidos arbitrarios sigan siendo cosa de todos los días, es una iniciativa que la sociedad requiere con urgencia, en miras de asegurar a la clase trabajadora de la que formamos parte la mayoría, un acceso digno al campo laboral, el acceso oportuno a la justicia y normas que humanicen profundamente el sentido y alcance del Derecho, atendiendo a los requerimientos que el mundo actual necesita y que el Estado a través de los organismos competentes está obligado a brindarnos.

Objetivos

General

- Plantear una reforma al artículo 188 del Código del Trabajo en el cual se enuncie la inversión de la carga de la prueba en caso de despido intempestivo, dentro del procedimiento oral laboral.

Específicos

- Analizar la factibilidad del planteamiento de una reforma al Código del Trabajo por medio del diseño de un nuevo inciso en el cual se enuncie la inversión de la carga de la prueba en caso de despido intempestivo, dentro del procedimiento oral laboral.
- Socializar la propuesta con personas conocedoras del tema a fin de afianzar conocimientos.
- Redactar el inciso que se añadirá al art. 188 del Código del Trabajo

Análisis de Factibilidad

En el campo Jurídico la creación de un nuevo inciso para el art. 188 del Código del trabajo es totalmente factible debido a que en materia laboral existen ya circunstancias en las cuales se aplica la inversión de la carga probatoria atendiendo a razones de orden social y legal, las cuales han dado buenos resultados para evitar arbitrariedades.

En el campo organizacional es posible de igual manera puesto que se cuenta con los recursos humanos, académicos, tecnológicos, y documentales que certifican la operatividad para la construcción de reforma jurídica planteada.

En el ámbito financiero, los gastos en los que se incurrirá para el abastecimiento de los objetivos planteados son considerablemente accesibles para la investigadora.

Fundamentación

El art. 325 numeral tres de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que: “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.

De lo cual se colige que desde la misma Carta Magna existe esta preocupación por atender a los trabajadores como grupo prioritario, por su situación de desigualdad frente al aparato económico que representan los empleadores.

El derecho laboral es un derecho que merece un tratamiento especial por ser parte del derecho social y por contener derechos importantísimos inherentes al ser humano que garantizan su desarrollo y convivencia digna en la sociedad. El Diccionario Jurídico consultor Magno de Mabel Goldstein (Pág.334 año 2008) respecto de la inversión de la carga de la prueba manifiesta que este es un

supuesto procesal en relación a la generalidad de los casos, por lo tanto podemos confirmar que la regla es que en materia procesal la carga de la prueba le corresponde al actor, sin embargo pueden existir casos en los que se efectúe una excepción a la norma.

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio (Pág. 475 año 2009) al referirse a este tema señala que “hay casos en que la carga de la prueba se invierte, como sucede por ejemplo, en materia de accidentes del trabajo...”por lo tanto el tema de la inversión de la carga probatoria ha sido ya aplicada en otros ámbitos lo que demuestra que es totalmente válida para casos especiales y exclusivos en que es necesaria, atendiendo a razones de carácter eminentemente social.

Luis Cueva Carrión en la obra El Juicio Oral Laboral (Pàg.64, año 2006) sostiene que “este principio de la inversión de la carga de la prueba favorece al trabajador”, es decir se estaría protegiendo a la parte débil de la relación laboral, afianzando principios básicos del Derecho Social.

Citando legislación comparada tenemos al convenio 158 celebrado por la OIT , y que ha sido ratificado por países como Venezuela en los que se cuenta con fundamentos jurídicos que hablan de materia probatoria en caso de despido intempestivo, así el artículo 6 establece que con el fin de que el trabajador no tenga que asumir por sí solo la carga de la prueba, el procedimiento laboral deberá prever como posibilidad que la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación del contrato le incumba al empleador.

De todo lo expuesto se concluye que existen razones suficientes y necesarias que respaldan la propuesta planteada y que sustentan el requerimiento jurídico de su aplicación.

Cuadro No 20: Modelo Operativo de la Propuesta

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	CRONOGRAMA OCTUBRE				COSTO	RESPONSABLE	VERIFICACION
					1	2	3	4			
Análisis de factibilidad	Determinar si la reforma planteada al código del Trabajo es aplicable en el campo laboral	Investigación de leyes afines, doctrina y jurisprudencia relacionada con la propuesta	Humanos Documental	1 semana	x				110,00 USD	Investigador	Número de documentos examinados
Redacción de un esbozo de la Propuesta	Elaborar un esbozo del nuevo inciso que se añadirá la art. 188 del Código del Trabajo	Redacción del nuevo inciso que se añadirá la art. 188 del Código del Trabajo	Humanos de escritorio	1 semana		x			50,00 USD	Investigador	Documento físico escrito
Socialización de la Propuesta	Discutir con expertos en el tema los pro y contra de la propuesta planteada	Reunirse con conocedores del tema para conocer sus puntos de vista	Humanos Económicos Logísticos	2 semanas		x	x		200,00 USD	Investigador	Documentos de conclusiones y recomendaciones
Composición de la propuesta definitiva	Extraer las observaciones hechas y plantear el texto de la propuesta	Compilación de datos, escritura, corrección de errores.	Humanos de escritorio	1 semana			x		50,00 USD	Investigador	Ley Reformatoria al Art. 188 del Código del Trabajo.
Presentación de la propuesta	Enviar de la propuesta a la comisión de legislación de la Asamblea Nacional.	Presentar la oferta a un asambleísta de la provincia de Tungurahua a fin de que se eleve a discusión en dicha institución.	Humanos	1 semana				x	200,00 USD	Investigador Asambleísta	Recepción de la Propuesta en la Asamblea Nacional.

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Investigadora.



REPUBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

EXPOSICION DE MOTIVOS:

El Ecuador es un estado garantista de derechos los cuales han sido fehacientemente consagrados en la Constitución de la República, documento que recoge gran parte de las aspiraciones de la sociedad para salvaguardar sus intereses y su crecimiento económico social.

Las normas Internacionales de derecho difundidas por medio de los organismos como la O. I .T. han servido de soporte para velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su funciones.

La protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en nuestra sociedad, es una necesidad que nace como consecuencia de las arbitrariedades y abusos sufridos por este estrato tan vulnerable y a la vez tan importante dentro de un conglomerado.

En el campo laboral es común escuchar que los trabajadores que son despedidos sin justa causa, desconociendo los procedimientos legales establecidos por la ley, no puedan obtener indemnizaciones por despido intempestivo debido a



REPUBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

la falta de prueba puesto que la legislación actual obliga a que los actores sean los que asuman la carga probatoria.

El artículo 188 del Código del Trabajo se limita a establecer las indemnizaciones a las que hay lugar cuando se ha configurado un despido ilegal, pero no contiene disposiciones referentes a materia probatoria dentro de este tema tan trascendental.

El Sistema de Justicia y la legislación nacional deben instaurar formas eficaces de soluciones a las insuficiencias normativas, que permitan prevenir conflictos de trabajo e inestabilidades sociales, lo que consecuentemente, preponderará la prevención de infortunios laborales, y a la conservación de un clima de paz social.

Por estas consideraciones es fundamental que la Asamblea Nacional legisle este tipo de reforma planteada al Código del Trabajo, a fin de asegurar a los trabajadores un respeto irrestricto a los derechos adquiridos y reconocidos en nuestra Carta Suprema.



REPUBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 numeral 8 de La Constitución de la República del Ecuador manifiesta que “el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, el Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Que, de conformidad con el artículo 33 de la Constitución de la República “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”.

Que, de acuerdo al artículo 325 numeral 3 de La Constitución de la República “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.”

La Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales expide la siguiente:



REPUBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Cuadro No. 21. Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

Art. 188 del Código del Trabajo	Proyecto de Ley Reformatoria al Art. 188 del Código del Trabajo Texto Propuesto
<p>Indemnización por despido Intempestivo.-El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:</p> <p>Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,</p> <p>De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.</p> <p>La fracción de un año se considerara como año completo.</p> <p>El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del art.185 de este Código.</p>	<p>Indemnización por despido Intempestivo.-El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:</p> <p>Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,</p> <p>De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.</p> <p>La fracción de un año se considerara como año completo.</p> <p>El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de al remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del art.185 de este Código.</p>

<p>Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.</p> <p>En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinte y cinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este código.</p> <p>Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Cuando el empleador deje constancia escrita de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse este en el hecho, en la siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda recibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.</p> <p>Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.</p>	<p>Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.</p> <p>En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinte y cinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este código.</p> <p>Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Cuando el empleador deje constancia escrita de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse este en el hecho, en la siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda recibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.</p> <p>Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.</p> <p>En caso de despido intempestivo la carga de la prueba le corresponde al empleador.</p>
--	---

Fuente: Código del Trabajo

Elaborado por: La Investigadora

Disposición final.-La presente reforma entrara en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial.

Administración de la Propuesta

La reforma realizada al artículo 188 del Código del Trabajo, estará bajo la dirección dela investigadora, la iniciativa para presentar el proyecto de ley estará a cargo de un Asambleísta con el apoyo de su bancada, a fin de darle el trámite legal correspondiente.

Previsión de la Evaluación

Cuadro No. 22: Previsión de la Evaluación.

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan la reforma?	Investigador por medio de un asambleísta que presente la propuesta a la comisión de legislación y fiscalización.
2. ¿Para qué solicitan la reforma?	Para mejorar el procedimiento en materia laboral, evitar arbitrariedades y contribuir a la defensa de los derechos de los trabajadores.
3. ¿Qué evaluar?	Los resultados que se obtenga luego de la implementación de la propuesta: <ul style="list-style-type: none"> • Número de sentencias por despido favorables para el trabajador. • Disminución de despidos arbitrarios.
4. ¿Cuándo evaluar?	La verificación será continua por el carácter evolutivo de la norma jurídica y por estar sometida a los fenómenos sociales, el tiempo de inicio será en un promedio de seis meses luego de la implementación de la propuesta en la normativa jurídica por medio de la publicación en el Registro Oficial.

Elaborado por: La Investigadora.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, Leonidas, (2005). *Derecho y Legislación Laboral del Ecuador para facultades de Derecho*. Cuenca.
- ALOMÍA, José, (2002). *Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito.
- ANDRADE, Fernando, (2006). *Diccionario y Guía Índice del Código Civil y de Procedimiento Civil*. Segunda Edición. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca.
- ANDRADE, Fernando (2009). *Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca.
- BENTHAM, Jeremy, (2001). *Tratado de las Pruebas Judiciales*. Editorial Jurídica Universitaria S.A. México.
- BRAVO, Ney, (2008). *Análisis Pericial Grafotécnico en Documentos Manuscritos y Firmas*. Editorial Gráficas Cruz.
- BORJA, Ramiro, (2005). *Síntesis del Pensamiento humano en torno a lo Jurídico*. Tomo X. Fondo Editorial C.C.E. Quito
- BUSTAMANTE, Colón, (2009). *Manual de Derecho Laboral*. Segunda Edición. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito.
- CABANELLAS, Guillermo, (2000). *Diccionario Jurídico elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.
- CASTILLO, Silvio, (2003). *El derecho Procesal Civil dentro del Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano*. Auspicio Corte Superior de Justicia de El Oro. Machala.
- CHÁVEZ, Nelly, (2002). *Derecho Laboral Aplicado*.
- CHÁVEZ, Mario, (2007). *El Despido Intempestivo*. Segunda Edición. Creatividad en el Arte Gráfico. Quito.
- COELLO, Enrique, (2005). *Sistema Procesal Civil*. Volumen I. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja. Loja.
- CUEVA, Luis, (2006). *El Juicio Oral Laboral*. Ediciones Cueva Carrión.

- CUEVA, Luis, (2006). *La administración de Justicia y el Sistema Oral*. Ediciones Cueva Carrión.
- Diccionario Jurídico Espasa, (2007). Editora Espasa Calpe, S.a. Madrid.
- GOLDSTEIN, Mabel, (2008). *Diccionario Jurídico Consultor Magno*. Circulo Latino Austral S.A. Buenos Aires.
- JARAMILLO, Fabián, (2006). *Revista forense número uno*. Corporación Mundo Grafic. Colegio de Abogados de Tungurahua. Ambato.
- LAYEDRA, Wilson, (2009). *Manual de Derecho Laboral*. Riobamba.
- LESSONA, Carlo, (2001). *Teoría de las Pruebas en Derecho Civil*. Editorial Jurídica Universitaria S.A. México.
- LEÓN, Rodrigo, (2006). *Contratos de Trabajo*. Editorial Jurídica El Fórum. Quito.
- LOPEZ, Diego, (2004). *Derechos Trabajo y Empleo*. LOM Ediciones, Santiago de Chile.
- LUCERO, Holger, (2000). *Principios o Introducción al Derecho*. Editorial Pio XII. Ambato.
- MORENO, Silvestre, (2001). *Tratado de las Pruebas Civiles y Penales*. Editorial Jurídica Universitaria S.A. México.
- MORINEAU, Martha, (2002). *Derecho Romano*. Cuarta edición. Acabados Editoriales Incorporados, S.A. de C.V. México.
- MORAN, Rubén, (2008). *Derecho Procesal Civil y Práctico*. Tomo II. Edilex S.A.
- OSSORIO, Manuel, (2007). *Diccionario de Derecho*. Tomo I. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires.
- OSSORIO, Manuel (2007). *Diccionario de Derecho*. Tomo II. Editorial Heliasta. Buenos Aires.
- OSSORIO, Manuel (2009). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires.
- PÁEZ, Andrés, (2010). *El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.
- REINOSO, Carlos, (1990). *El Despido Individual en América Latina*. Primera edición. México.

- SUAREZ, Edison, (2010). *Operaciones que Comprenden la Jurisdicción en Materia Procesal Civil y su Aplicación Práctica*. Auspicio U.T.A. Ambato.
- TRUJILLO, Julio, (2008). *Derecho del Trabajo*. Tercera edición. Quito.
- TIPANTASIG, Tarquino, (2009). *Práctica Forense Civil*. Tomo II. Nicolgraf. Ambato.
- VARGAS, Luis, (2006). *Práctica Forense Civil*. Pudeleco Editores S.A.
- VÁSQUEZ, Jorge, (2007). *Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral*. Editora Jurídica Cevallos. Quito.
- VODANOVIC, Antonio, (2001). *Manual de Derecho Civil*. Volumen II. Editorial Jurídica Conosur. Ltda.
- Constitución de la República del Ecuador, Corporación de estudios y publicaciones, Edición Mayo del 2011. Quito –Ecuador.
- Código Orgánico de la Función Judicial ecuatoriano, Corporación de estudios y publicaciones, Edición Abril del 2011. Quito –Ecuador.
- Código del Trabajo ecuatoriano, Corporación de estudios y publicaciones, Edición Abril del 2011. Quito –Ecuador.
- Código de Procedimiento Civil ecuatoriano, Corporación de estudios y publicaciones, Edición Marzo del 2011. Quito –Ecuador.
- Ley de comercio electrónico, Corporación de estudios y publicaciones, Edición Abril del 2011. Quito –Ecuador.

Linkografía

- <http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/convenios/convoit-c95.htm>
- <http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/convenios/convoit-c100.htm>
- <http://www.cesdepu.com/instint/oit117.htm>
- <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/38/rev38.pdf
- <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm>

- <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/21646/64829/S90COL01.htm>
- <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.html>
- <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/mas-despidos-en-chile-tras-sismo-398205.html>

ANEXOS

Preguntas realizadas a los juicios ventilados en el Juzgado Primero del Trabajo de Tungurahua durante el año 2010.

1. ¿Cuántas demandas ingresaron por despido intempestivo en el año 2010?
2. ¿En los juicios por despido intempestivo cuántos de los que figuran como demandados son personas jurídicas?
3. ¿De las personas jurídicas que figuran como demandadas cuántas son Instituciones de Carácter Público?
4. ¿Cuántas demandas presentadas por despido intempestivo se hallan resueltas?
5. ¿Cuántas demandas por Despido Intempestivo terminaron en desistimiento?
6. ¿Cuál es el tiempo promedio que dura un juicio por despido intempestivo desde la presentación de la demanda hasta la obtención de la sentencia?
7. ¿Cuáles son los medios probatorios que aportan los actores en los juicios por despido intempestivo?
8. ¿Cuáles son los medios probatorios que aportan los demandados (empleadores) en los Juicios por despido intempestivo?
9. ¿Quiénes aportan mayor número de pruebas actores o demandados?
10. ¿Cuántas demandas por despido intempestivo que llegan a juicio cuántas obtienen sentencia favorable en la que si se reconozca el derecho a indemnizaciones laborales por este rubro?
11. ¿Cuántas demandas por despido intempestivo que llegan a juicio cuantas obtienen sentencia desfavorable?
12. ¿Cuál es la razón principal por la que se desechan demandas por despido intempestivo?
13. ¿En base a los juicios terminados en sentencia cuáles son las formas más comunes de despedir intempestivamente a un trabajador?
14. ¿Cuáles son los elementos que inciden para obtener sentencias favorables en las causas por despido Intempestivo?

ENTREVISTAS

Preguntas realizadas a los señores Jueces del Trabajo de Tungurahua.

1.- ¿Cuáles son las razones principales por las que se desechan demandas por despido intempestivo?

2.- ¿En el campo probatorio cuáles son los principales tipos de prueba que se consideran para aceptar una demanda que reclame el rubro por despido intempestivo?

3.- ¿Considera usted que la inversión de la carga de la prueba en el despido intempestivo favorecería a los trabajadores a obtener sentencias favorables que reconozcan las indemnizaciones correspondientes al trabajador por este rubro?