

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES
“UNIANDES”



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE MAGÍSTER EN DERECHO LABORAL

TEMA:

“EL JURAMENTO DEFERIDO DE LOS ADOLESCENTES”

AUTOR: Mg. Dr. Alberto Mauricio Pangol Lascano

ASESOR: Mg. Dr. Julio Alfredo Paredes López

AMBATO – ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Yo, Magister Doctor JULIO ALFREDO PAREDES LÓPEZ, en mi calidad de asesor me permito certificar que el alumno Magister Doctor ALBERTO MAURICIO PANGOL LASCANO, ha elaborado su informe final de examen complejo previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral, bajo el tema “EL JURAMENTO DEFERIDO DE LOS ADOLESCENTES”, cumpliendo los requisitos académicos y reglamentarios de la UNIANDES; en tal virtud, puede el trabajo proseguir la correspondiente tramitación.

Atentamente,



Mg. Dr. JULIO ALFREDO PAREDES LÓPEZ
ASESOR

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Los criterios emitidos y respetando las normas éticas y morales en el presente trabajo de examen complejo: “El juramento deferido de los adolescentes”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Autorizo a la Universidad Autónoma de Los Andes de Ambato, para que haga de este trabajo 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 trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este trabajo, 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, Octubre del 2014.

EL AUTOR



ALBERTO MAURICIO PANGOL LASCANO

C.I. 180330808-7

DEDICATORIA

A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi estímulo de superación Emilio y a mi esposa Sandrita, querida por todos, adorada por mí.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento eterno a la Universidad Autónoma de Los Andes de Ambato y a sus dilectos docentes, quienes me brindaron los albores del conocimiento en el Derecho; también un agradecimiento muy especial post mortem al señor Canciller Dr. Gustavo Álvarez, que me inspiró en la elaboración de este trabajo, quien ha sido mentor y amigo mi reconocimiento imperecedero e impenable.

ÍNDICE GENERAL

Portada	
Certificación del tutor	
Declaración de autoría de la tesis	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice General	
Índice de Cuadros y Gráficos	
Pág.	
TEMA	1
CAPITULO I	1
PROBLEMA	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
JUSTIFICACIÓN	2
IDENTIFICACIÓN DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	3
OBJETIVOS	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
FUNDAMENTACIONES	5
Fundamentación Jurisprudencial	5
Fundamentación Legal	5
Fundamentación Teórica - Conceptual	10
LA PRUEBA	10
El carácter de la prueba	11

La carga de la prueba	13
La prueba en el proceso laboral	15
Los medios de prueba más utilizados en la legislación laboral	16
El juramento deferido.....	16
Procedencia del Juramento Deferido	18
EL DEBIDO PROCESO CONSTITUCIONAL.....	20
La imparcialidad del juzgador.....	20
La igualdad de las partes	21
La igualdad procesal	23
CAPÍTULO II.	25
MARCO METODOLÓGICO.....	25
CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR PARA LA INVESTIGACIÓN.....	25
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
Método Histórico - Lógico.....	25
Método Inductivo - Deductivo	26
Método Analítico – Sintético	26
TÉCNICAS	26
Encuesta	26
HERRAMIENTAS	26
Cuestionario	26
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	27
Población y muestra de la investigación	27
ANÁLISIS DE DATOS	27
Encuesta dirigida a	27
Análisis de los resultados finales de la investigación	21
PROMEDIO ENTRE LAS SIETE INTERROGANTES DEL PROBLEMA.....	35
VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	35
Planteo de hipótesis.....	36

Regla de decisión	36
Cálculo del X^2	37
Conclusión del X^2	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
Conclusiones	39
Recomendaciones.....	40
CAPÍTULO III	41
PROPUESTA	41
TEMA	41
DATOS INFORMATIVOS	41
ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	41
JUSTIFICACIÓN	42
OBJETIVOS	43
Objetivo General	43
Objetivos Específicos.....	43
ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	44
Política	44
Socio-Cultural	44
Ético-Legal.....	44
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	44
PROYECTO DE LEY	44
FUENTES BIBIOGRAFICAS	
ANEXOS	

TEMA:

“EL JURAMENTO DEFERIDO DE LOS ADOLESCENTES.”

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA:

El Juramento Deferido de los adolescentes como medio de prueba para justificar la existencia de la relación laboral

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La obligación que tienen los jueces como administradores de justicia de garantizar el derecho a la defensa bajo una profunda responsabilidad en la emisión de resoluciones, consterna a las partes procesales, ya que en el caso de lo dispuesto en el artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo, los adolescentes al presentar una demanda, sus solicitudes no podrían ser cuestionadas, lo cual provocaría que los demandados se vean expuestos a una constante indefensión, lo que ha no dudarle afecta de manera directa derechos y garantías que se encuentran protegidos constitucionalmente.

Indispensable resulta que las partes procesales y los juzgadores dentro del proceso, se sientan amparados legal y constitucionalmente, y en el caso de estudio, esto es salvaguardar el principio de contradicción, que es connatural al derecho de legítima defensa. Cuidar el debido cumplimiento de aquello, es hacer prevalecer el debido proceso, en beneficio no solo de los involucrados en el litigio sino de la justicia en general.

Lo expuesto implica una urgente reforma al artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo, por cuanto, dicha norma de la manera como se la ha redactado, provoca indefensión, desconocimiento, arbitrariedad y con ello vulneración de derechos y garantías consagradas en la Constitución de la República del Ecuador.

Por lo tanto, es imperioso que los jueces y las partes procesales dentro de un litigio laboral se sientan seguros, y para poder llegar a este fin es necesario realizar una reforma que consiga que exista una adecuada defensa, lo cual resultaría beneficioso tanto para las personas solicitantes de justicia como para los encargados de aquello.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Actualmente los Jueces del Trabajo en el Ecuador cumplen con la función de presidir las intervenciones de las partes procesales dentro de las audiencias que se realizan en los juicios orales laborales, pero se debe entender que la administración de justicia laboral va mucho más allá, ya que al provenir la misma de un derecho social, lo que se trata es de proteger por un lado al trabajador y por otro lado los intereses del empleador.

Sin embargo, mediante una reforma publicada en el Registro Oficial 167 de fecha 16 de diciembre del 2005, contempla en su inciso tercero que los adolescentes en caso de no haber celebrado contrato escrito, podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido, reforma que provoca indefensión, por cuanto, de conformidad a algunos fallos o resoluciones que han sido emitidas por la Corte Suprema de Justicia (actualmente Corte Nacional), se puede determinar que esta prueba que no pasa de ser auxiliar, condicionada y supletoria, la misma no puede comprobar la existencia de ninguna relación laboral, ya que su espíritu es únicamente determinar el tiempo de la

relación laboral y el valor de las remuneraciones que ha venido percibiendo el trabajador, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

Es importante pensar que la función de los administradores de justicia no es pasiva, no puede limitarse en el caso de los adolescentes a tomar un juramento deferido, con el único fin de probar la existencia de una relación laboral, ya que algunos fallos de triple reiteración señalan que el espíritu de este juramento es otro.

La función calificadora de los jueces les permite examinar las pruebas solicitadas y presentadas por las partes procesales, para lo cual el juez tiene la obligación de considerar que el juramento deferido de conformidad a lo dispuesto en el artículo 593 del Código del Trabajo, sirva únicamente para probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares, razón por la que su espíritu no sirva para comprobar la existencia de ninguna relación laboral, razón por la que es necesario y de vital importancia que se reforme el artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo, a fin de que, de considerarse necesario los litigantes hagan uso del derecho a la legítima defensa mediante la impugnación (principio constitucional de contradicción) o solicitando pruebas que demuestren la existencia o no de la relación laboral demandada de conformidad a los elementos determinado en el artículo 8 del Código del Trabajo.

1.3. IDENTIFICACIÓN DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

La línea de investigación de este trabajo se lo realiza dentro del campo de la administración de justicia en la Unidad Judicial de Trabajo de este cantón Ambato.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General:

Determinar la indefensión que provoca el juramento deferido rendido como medio de prueba por parte de los adolescentes para justificar la existencia de la relación laboral.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Establecer en qué casos y en qué circunstancias se puede tomar en consideración al juramento deferido.
- Diagnosticar si el juramento deferido rendido por los adolescentes justifica la existencia de la relación laboral, y si el mismo en estas circunstancias provoca indefensión a la parte accionada.
- Diseñar un proyecto de reforma al artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo en lo que respecta al juramento deferido de los adolescentes, a fin de que la mentada reforma garantice el derecho a la defensa y el principio de contradicción, para de esta manera evitar la vulneración de los derechos de protección garantizados en la Constitución de la República del Ecuador

1.5 FUNDAMENTACIONES

1.5.1 Fundamentación Jurisprudencial

La investigación tiene apoyo jurisprudencial en las siguientes Gacetas Judiciales y en los fallos de triple reiteración de la Corte Suprema (hoy Nacional) de Justicia, que tratan específicamente sobre el espíritu del Juramento Deferido:

Gaceta Judicial N° 14 Serie XVI.

“...El Juramento Deferido, conforme el Art. 590 del Código Laboral, se lo apreciará válidamente “siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente...”.

Gaceta Judicial N° 13 Serie XVI. 119

“...De conformidad al artículo 590 del Código del Trabajo siempre que en la especie no aparezca otra prueba sobre tiempo de servicios y remuneración, el juramento deferido será suficiente prueba...”.

1.5.2 Fundamentación Legal

El Ecuador no ha permanecido indiferente a las reformas legales en general y, en especial, a las procesales que ha vivido el mundo Occidental en las últimas décadas. Por ello, y también producto de las reiteradas críticas de la doctrina nacional hacia el proceso laboral anterior, se produjo una modificación sustancial de la legislación, materializándose en un nuevo proceso laboral, con el propósito de remediar las deficiencias legales y sociales del proceso que rigió anteriormente.

La nueva legislación laboral introducida, y modificada por leyes posteriores, se inspira en una serie de principios: algunos totalmente distintos a los imperantes en la legislación anterior, sin perjuicios de conservar otros, que más que ser propios del proceso laboral o del proceso en general, son manifestaciones del derecho subjetivo, sustentador del litigio que pone en movimiento la actividad jurisdiccional del Estado. Dentro de estos principios, algunos otorgan un rol preponderante al juez, como director del proceso, en aras de otorgar a las partes una verdadera justicia, sustentada en la verdad de los hechos alegados por las partes al proceso.

Por otra parte, es posible afirmar que el proceso es el instrumento por medio del cual los órganos jurisdiccionales del Estado cumplen la función de aplicar el derecho objetivo al caso concreto, la cual se conoce como la llamada función jurisdiccional. En ella se encuentra con un doble elemento subjetivo: por un lado el órgano jurisdiccional, único encargado de administrar justicia, y por otro lado las partes litigantes, que hacen valer ante un administrador de justicia sus derechos e intereses en espera de obtener la efectiva tutela de los mismos. En consecuencia, los ordenamientos procesales de todos los tiempos, teniendo esto presente, han regulado los derechos, deberes y cargas de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación procesal, predominando la figura de las partes o del juez, o bien, tratando de buscar un equilibrio entre todos los sujetos de la litis.

La legislación ecuatoriana opta por una de las alternativas enunciadas pronunciándose, por un predominio del juez sobre las partes, en lo que se refiere a la dirección del proceso mismo; cuestión que no sucede en los actos procesales que son proyección de los derechos subjetivos en conflicto,

donde prima la figura de las partes. En definitiva, es el equilibrio entre los sujetos de la relación jurídica procesal el adoptado por el proceso laboral, con un claro contrapeso entre los distintos intervinientes.

Siguiendo el orden de ideas planteado, a más del Código del Trabajo el nuevo Código Orgánico de la Función Judicial fortaleció la figura del juez en la dirección formal del proceso, que se manifiesta entre otras, en las siguientes instituciones: impulso procesal de oficio, la inmediación, intervenir activamente en la formación del material probatorio, dirigir las audiencias y velar porque se cumplan sus formalidades.

Este aumento de los poderes-deberes del juez en la dirección formal del proceso no hubiera sido posible sin el predominio de la oralidad, la concentración y la inmediación, todos predominantes en los nuevos procedimientos del proceso laboral. Sin embargo, el mayor deber-poder otorgado al juez laboral, por su influencia en el resultado del litigio, es el estudio de la coordinación de la iniciativa probatoria de las partes con la del órgano jurisdiccional, lo cual conduce necesariamente al replanteamiento de la trascendencia del principio de aportación de parte en el proceso laboral, que a pesar de no aparecer mencionado expresamente en la normativa actual, son numerosas las normas que constituyen expresión del mismo. Para ello, se debe deslindar claramente este principio del dispositivo a fin de evitar confusiones y conclusiones erradas.

Pero el solo hecho de consagrar una institución en la legislación no implica necesariamente que sea conforme a la Constitución y las Garantías Fundamentales de los justiciables, por ello surge otra interrogante, una prueba por si sola y que a la vez es condicionada o auxiliar puede justificar un derecho sin el derecho a la contradicción ¿es constitucionalmente

procedente o, por el contrario, vulnera ciertas normas de la Carta Fundamental?

Por otra parte, aun cuando se acepte como procedente al juramento deferido rendido por los adolescentes como medio de prueba para justificar la existencia de una relación laboral, puede que se produzca una vulneración a las garantías fundamentales de las partes, cuando no se respetan sus requisitos de procedencia, y las normas que la regulan en el desenvolvimiento del proceso. Por lo tanto, es indispensable conocer tales requisitos, que sin duda los tiene. Volviendo a la eventual vulneración de derechos de las partes, cabe preguntarse ¿cuáles derechos podrían verse afectados y cómo pueden ser restablecidos?

Como puede observarse, son un sin fin de interrogantes las que surgen al tratar el tema del juramento deferido de los adolescentes, lo cual requiere de respuestas, como todas las cosas que generan dudas y confusiones. En aras de ese objetivo, es necesario hacer un análisis crítico de las normas legales que la regulan, apoyándose en la jurisprudencia creada para el efecto y que ha tratado el tema del juramento deferido. Y como no, acudiendo a la Constitución, para ver los problemas que se han suscitado, que pueden suscitarse y cuáles pueden ser sus soluciones.

Con este nuevo sistema de valoración de la prueba, que encargan al juez la determinación de los hechos probados, pero que ello no implica que esto lo libera de los parámetros generales de racionalidad y lógica con los que de todas maneras se debe cumplir, no implica confiar a la subjetividad y mera creencia de los hechos plasmados en una acción, pues se confía al juez la valoración racional de la prueba realizada, la determinación de los hechos en base a criterios objetivos y racionales que permitan reproducir el

razonamiento que utilizó en la determinación de los hechos como lo impone el artículo 76, numeral 7, literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador, que dispone: **“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”**.

Para ello, el juzgador debe respetar la igualdad ante la ley y además ser imparcial como bien lo señala el artículo 9 del Código Orgánico de la Función Judicial, al señalar que: **“La actuación de las juezas y jueces de la Función Judicial será imparcial, respetando la igualdad ante la ley. En todos los procesos a su cargo, 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”**.

Esto con la finalidad de la histórica búsqueda de la verdad y justicia como lo señala el artículo 27, Código Orgánico de la Función Judicial, al determinar: ***“Principio de la verdad procesal.- Las juezas y jueces, resolverán únicamente atendiendo los elementos aportados por las partes. No se exigirá pruebas de los hechos públicos y notorios, debiendo la jueza o juez declararlos en el proceso cuando los tome en cuenta para fundamentar su resolución”***.

1.5.3 Fundamentación Teórica-Conceptual

LA PRUEBA

La prueba siempre ha sido uno de los temas del Derecho Procesal que ha despertado mayor interés entre los autores, situación que se refleja en la gran cantidad de obras que se han escrito al respecto. Algunos les dedican un capítulo o parte de las obras de derecho procesal u obras afines al derecho; en cambio, otros han escrito verdaderos tratados.

Por otra parte, la prueba es una institución que no es exclusiva de una rama del derecho o proceso particular, sino que es transversal, estando presente en todas las ramas del derecho, y dentro de cada rama del derecho no sólo tiene importancia en el proceso, pues también en las relaciones jurídicas diarias cumple un valor trascendental, como sucede principalmente en materia de contratos y mas aun como en la presente investigación en el tema que trata sobre los adolescentes.

Pero no solamente la prueba en su sentido general, procesal y extraprocesal tiene un significado polifacético, sino también en su aspecto puramente procesal. De esto surge una gran variedad de definiciones que han brindado los autores, resultado al que ha contribuido la legislación al no brindar un concepto o definición de prueba, ni siquiera una aproximación de ella.

El carácter de la prueba.

Estrechamente vinculado con el concepto anteriormente desarrollado es el carácter de la prueba civil en general y laboral en particular, contribuyendo a clarificar aun más el difuso concepto de prueba. El primer paso para ello es establecer una verdadera antítesis entre dos fenómenos, ambos relativos a la prueba: la averiguación y la verificación. Es muy importante no confundir ambas palabras ni emplearlas indistintamente.

Averiguar es buscar algo que se ignora y que se necesita conocer; verificar es acreditar que aquello averiguado, y después afirmado, responde a la realidad; lo primero es una actividad de búsqueda, de investigación; lo segundo, lo es de constatación o comprobación de lo que ha sido afirmado anteriormente. Sin embargo, las dos actividades se refieren a la prueba; porque sólo habiendo averiguado bien se podrá después verificar lo afirmado en virtud de tal averiguación.

El proceso se representa como una cadena compuesta de distintos eslabones, los cuales deben colocarse en estricto orden hasta llegar al final. Por ello, para poder probar primero hay que afirmar lo que se ha averiguado precedentemente, utilizando los medios legalmente previstos. El derecho ha puesto a disposición de los particulares la demanda como instrumento idóneo a través del cual el actor ejercitará la acción y formulará una pretensión, y todo esto únicamente lo puede hacer sentando afirmaciones; el demandado, por su parte, debe utilizar para su defensa la contestación a la demanda, en la cual formulará sus excepciones, y también esto a través de afirmaciones. De ahí que el objeto de la prueba sean, en términos generales, las afirmaciones relativas a los hechos que las partes formulan en los anuncios de prueba señalados anteriormente.

En cuanto al momento en que se realizan ambas actividades se debe efectuar algunas precisiones. Es menester dejar claramente establecido que la labor de averiguar no pertenece al proceso si no es ante-procesal, extra-procesal.

En cambio, la actividad de verificación es por su naturaleza y por el momento en que se realiza, esencialmente procesal. Antes y fuera del proceso se averiguó, en la demanda (sea o no reconvenional) y contestación de la demanda se afirmó; y en el proceso que con aquella se inicia se verifican esas afirmaciones.

De ahí, que sean erróneas las opiniones doctrinarias que atribuyen a la prueba civil en general el carácter de investigadora de hechos y a la iniciativa probatoria judicial el carácter de inquisitiva. Como se ha dicho, la prueba no investiga sino que verifica que las afirmaciones fácticas de las partes sean verdaderas, sin agregar hecho alguno, sujetándose tan sólo a los que han aportado las partes, esto se logra a través de los hechos que suministran las fuentes de prueba y que se introducen en el proceso a través de los medios de pruebas previstos por la ley. Esta distinción es fundamental para defender la actividad probatoria del juez, ya que las fuentes de pruebas se obtienen a través de la averiguación, desarrollada siempre por las partes, y se verifica utilizando esas fuentes con los medios permitidos por la ley. Cuando se permite al juez decretar pruebas de oficio, se refiere a los medios de prueba y no a las fuentes de pruebas, las cuales siempre son averiguadas por las partes, por ello es incorrecto calificar de inquisidor al juez que propone pruebas ex -oficio, el juez no investiga sino que sólo verifica, sea a través de las pruebas decretadas por él o por las partes.

La carga de la prueba:

En la Constitución de la República se desprende que el Ecuador se constituye como un Estado Constitucional de Derecho, que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico la justicia. Esta piedra esencial del Estado Constitucional de Derecho, es el derecho fundamental a la tutela efectiva, que permite a los particulares obtener la protección de sus derechos e intereses mediante una resolución motivada en principios o normas. Para lograr este objetivo, la Constitución imponen a los jueces y tribunales el deber cumplir su función, cuando los particulares soliciten aquello de conformidad a los principios de concentración, contradicción y dispositivo, donde surge la necesidad de otorgar al juez los instrumentos necesarios que le permitan decidir el litigio, en caso de existir una laguna probatoria de los hechos o insuficiencia probatoria. Es ahí, donde surge la teoría de la carga de la prueba.

Desde el punto de vista doctrinal, la carga de la prueba ha sido definida de varias maneras, pero todas coinciden en el núcleo de ella que tendría por objeto determinar cuál de las partes ha de sufrir las consecuencias ante la falta o insuficiencia probatoria, en el caso de que ésta siendo necesaria no se haya producido o produciéndose no haya logrado acreditar los hechos.

En el derecho ecuatoriano, la normativa reguladora de la carga de la prueba se encuentra en el artículo 113 del Código de Procedimiento Civil. A pesar de referirse a la prueba de las obligaciones, la doctrina es de la idea que su aplicación es general, extendiéndose a todos los procesos que no tengan normas especiales en la materia.

Sin embargo de lo manifestado anteriormente, al hablar de la carga de la prueba significa preguntarse quién debe probar, o sea cuál de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba, cualquiera sea la respuesta es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para acreditar la verdad de los hechos alegados por ellos.

Se dice entonces que la carga de la prueba (onus probandi) recae generalmente sobre la parte que hace afirmaciones en el proceso. El artículo 113 del Código de Procedimiento Civil determina que “***Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo***”. En materia laboral hay que tomar en cuenta el carácter supletorio que tiene el Código de Procedimiento Civil, y hay que destacar que la carga de la prueba sobre la existencia o no de una relación laboral la tiene el accionante, cuando el accionado la haya negado al contestar la demanda, sin embargo, se podría revertir la carga de la prueba de conformidad a lo dispuesto en el artículo 114 del Código de Procedimiento Civil en su primer inciso impone tal responsabilidad al demandado cuando alegare alguna cosa o hecho, que es lo que se conoce como la inversión de la carga de la prueba. En base a lo antes expuesto se concluye que la Ley asigna a las partes la función de reunir y traer al proceso el material de hechos, limitando al juez en base al principio de inmediación, recibir ese material probatorio.

En el proceso laboral ecuatoriano el método de valoración de la prueba que se utiliza es por el sistema de valoración libre, la apreciación que el juzgador hace de la prueba, en conciencia, a la luz de la sana crítica, sin sujetarse a la graduación de las pruebas llevadas al proceso, como se hace en el derecho común.

La prueba en el proceso laboral.

El primer pensamiento que se hacen los amantes del derecho en la actualidad proviene de las razonables dudas acerca del grado de eficacia de esta disciplina, que no trata de falta de fe en la probidad y la competencia científica de los hombres que deben atender este aspecto clínico del derecho, sino de la poca confianza que le merece a la gente ese instrumento que se tramita y al que se denomina proceso.

La prueba puede concebirse desde ángulos diversos. Puede considerarse como una actividad lógica y material orientada en el mismo sentido de la realidad que se trata de averiguar, esto es, como operación y esfuerzo amparados en una verdad: es la prueba fin. Pero también puede valorarse como el conjunto particular de recursos que pueden utilizarse para obtener aquella demostración: es la prueba medio. Aquí interesa la prueba como medio. Los hechos se prueban dentro y por medio de una fase o actividad de proceso que universalmente se llama “la prueba”, a la que en consecuencia según algunos doctrinarios se puede definir como aquella actividad procesal encaminada a producir en el Juez el convencimiento de la verdad ó no verdad de una alegación de hecho; o bien a fijar los hechos necesitados de prueba como datos, independientemente de ese convencimiento, en virtud de una regla de valoración legal.

En este último caso se habla de prueba legal en oposición de prueba libre. Se deduce de este concepto que la finalidad u objeto y los efectos de la prueba jurídica consisten en primer lugar: en la aportación de los medios de convicción sobre los hechos que sirven de base a la pretensión, y en segundo lugar para que con esos medios el Juzgador establezca la verdad o no verdad de los hechos litigiosos, que le permitan dictar su resolución o

sentencia que ponga fin a la controversia. En este sentido se encuentra la dicotomía entre hecho y derecho que en los sistemas procesales ha llegado a provocar un deslinde de cometidos entre la labor del juez y la de las partes.

Los medios de prueba más utilizados en la legislación laboral:

Los medios de prueba son instrumentos, que el Código de Procedimiento Civil como norma supletoria al Código del Trabajo pone a disposición de las partes procesales, a fin de que puedan demostrar o excluir los hechos en un conflicto de trabajo. Estos son: a) La prueba documental; b) La declaración de testigos; c) La confesión judicial; d) Las presunciones; y, e) El juramento deferido.

En otro sentido se denomina medio de prueba el contenido de la percepción judicial; el resultado del reconocimiento; el contenido incorporado al documento; la declaración del testigo; el dictamen del perito; la contestación de la parte al absolver posiciones.

En tal sentido se debe aclarar que los medios de prueba que utilice tanto el actor como el demandado deben ser congruentes con las afirmaciones que hacen, deben ser pertinentes, ciñéndose al asunto que se trata y útiles al fin o pretensión que se busca.

El juramento deferido.

El Código de Trabajo en el artículo 593, determina: “*Criterio Judicial y Juramento Deferido. En general, es esta clase de juicios, el juez y los tribunales, apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana*

crítica, debiendo referir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”.

La palabra “deferirse” significa adherirse, ceder, comunicar, dar parte, es por eso que resulta preciso establecer el justo sentido y alcance del término “juramento deferido”.

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

Es derecho de cualquiera de las partes someterse al juramento que se le defiera, para decidir sobre la verdad de un hecho cuestionado. El juez debe acatar la declaración como elemento suficiente para resolver la causa. Para que la confesión cedida a la otra parte decida el asunto controvertido, debe dársele expresamente ese valor.

Solamente los hechos personales pueden ser objeto de ese tratamiento, los que no lo sean, deberán probarse con declaraciones testimoniales. El juez no tiene aptitud para juzgar sobre la conveniencia o inconveniencia del juramento deferido que se solicitare. Debe ordenarlo, pero sin perjuicio de apreciar la respuesta según las reglas de la sana crítica. Para rendir juramento deferido se requiere de capacidad plena. Ello es obvio, con aquella declaración se puede comprometer un derecho fundamental. El Código de Trabajo establece el juramento deferido del trabajador, exclusivamente para establecer el tiempo de servicios y salario percibido,

cuando del proceso no aparezca otra prueba. El trabajador habrá tenido que acreditar previamente su relación laboral.

Al juramento deferido de conformidad a la legislación laboral ecuatoriana, se la caracteriza por ser una prueba privativa del trabajador, es decir solo éste puede rendir juramento deferido dentro de una causa laboral; la misma se la debe rendir bajo juramento en presencia del Juez y de las partes procesales dentro de la audiencia definitiva. Se la considera como un medio de prueba auxiliar, supletorio y condicionado, por cuanto sirve únicamente para determinar el tiempo de servicios y/o la remuneración percibida, puesto que surte efectos probatorios, siempre que del proceso no aparezcan otras pruebas conducentes probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, lo cual debe ser meticulosamente examinado por el Juez y por las partes.

Por lo tanto, al ser considerado como un medio de prueba que obra únicamente a favor del trabajador en el caso no consentido de que el empleador no cuente con prueba instrumental (contrato de trabajo y roles de pago mensual) que de manera fehaciente pueda probar sus asertos, cobrará efectos trascendentes el juramento deferido a favor del trabajador, lo que conlleva a que resulte de enorme importancia que los empleadores suscriban los contratos de trabajo y lleven roles de pago mensual, ya que en caso de una contienda judicial son éstos los instrumentos que evitan que un falso juramento deferido del trabajador cobre valor de prueba plena. La ausencia de tales instrumentos probatorios no le dejan al Juez otra opción que la de considerar el juramento deferido, cualquiera que sea su contenido, para fundamentar su sentencia.

Procedencia del Juramento Deferido

La jurisprudencia laboral ecuatoriana conforme consta en la resolución No. 30-2001, dictada por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia, R.O. 619, 16-VII-2002, con el fin de profundizar en el análisis de la naturaleza del juramento deferido manifiesta: ***“...CUARTO.- Sobre el juramento deferido que reclama el actor, que aparece de fojas 201 del proceso, esta Sala recuerda que el artículo 590 del Código del Trabajo estatuye el derecho del trabajador a solicitarla y mediante esta institución acreditar tiempo de servicios y remuneración percibida. Debe recordarse, sin embargo, que constituye una prueba supletoria que sólo tiene lugar en su apreciación, a falta de otras pruebas capaces y suficientes. Desde luego, ‘No obliga al Juez a fallar sobre la base de tal juramento, es elemento supletorio de prueba y aún no habiendo ninguna otra, el Juez debe apreciar conforme a las reglas de la sana crítica’, dice Jaramillo Pérez en su obra ‘Jurisprudencia de los Conflictos Individuales de Trabajo’. En la presente controversia, existe prueba suficiente para demostrar tanto el tiempo de servicios como la remuneración que percibió el demandante...”***. Habiendo analizado la ley como la jurisprudencia, se puede concluir que la procedencia del juramento deferido, depende de la existencia o no de pruebas que sean capaces y suficientes para comprobar el tiempo de servicios y la remuneración de un trabajador, de allí que si existe en un proceso de autos por ejemplo, un contrato de trabajo indicando el inicio de servicios, una renuncia por escrito, roles de pago o comprobantes de egreso con sus respectivas fechas y con determinación del monto a cobrar; mal podría el juzgador dar un valor preponderante al juramento deferido, mas aun si este es contradictorio con pruebas documentales.

EL DEBIDO PROCESO CONSTITUCIONAL

La Constitución de la República del Ecuador consagró el debido proceso constitucional, que para varios doctrinarios consiste en el conjunto de principios que rigen el curso de los procedimientos judiciales, de acuerdo con los principios fundamentales e inherentes de la justicia.

Para esto, se debe tomar en cuenta a dos de los elementos de la garantía del debido proceso que son la imparcialidad del juzgador y la igualdad de las partes. Estos elementos o principios del proceso, son consustanciales al mismo, deben estar en todo proceso, sea éste civil, laboral, penal o administrativo. El proceso es uno solo, que puede tener características especiales en cada rama del derecho, que generalmente serán consecuencia de los derechos sustantivos que se dirimen por su intermedio, pero jamás éstas pueden privar a aquél de sus elementos, pues en ese caso no habría proceso sino apariencia del mismo, infringiéndose la norma suprema fundamental, a la cual debe sujetarse todo órgano del Estado. Refuerza esta postura la Constitución, pues al regular la garantía del debido proceso lo hace genéricamente, sin hacer alusión o excluir a alguna rama del derecho; por el contrario, lo hace en forma amplia, y así la ha entendido la doctrina constitucional.

La imparcialidad del juzgador.

Uno de los elementos más importantes de la garantía del debido proceso, es la imparcialidad del juzgador, siendo el principal argumento esgrimido por un sector de la doctrina para negar toda iniciativa probatoria ex - officio al magistrado. No sólo está consagrado implícitamente en el texto constitucional, sino también, en tratados internacionales sobre derechos

humanos, ratificados por el Ecuador y que se encuentran vigentes. El gran aporte de estos textos, es que no sólo configuraron a la imparcialidad como uno de los elementos básicos de un proceso con todas las garantías, sino que fueron más allá, reconocieron la existencia de la imparcialidad ya no sólo como un elemento sino también como un derecho autónomo, con existencia propia y de carácter fundamental que se le reconoce a toda persona.

Los textos jurídicos se limitaron a consagrar la imparcialidad como garantía fundamental, pero no señalaron cuáles eran sus elementos o contenido esencial que le dan una configuración propia. Ante tal vacío, se debe acudir a la doctrina y jurisprudencia más autorizada sobre la materia para determinar el contenido y elementos distintivos del derecho al juez imparcial. De este modo, la imparcialidad de un juzgador es una exigencia básica del debido proceso, incluida dentro del derecho a un proceso con todas las garantías, y que la tradición del juez se caracteriza por los siguientes elementos: Ser tercero entre partes, permanecer ajeno a los intereses en litigio y someterse exclusivamente al ordenamiento jurídico, son notas esenciales que caracterizan la función jurisdiccional desempeñada por jueces y magistrados. A protegerlas se dirige, sin duda, la exigencia de la imparcialidad.

La igualdad de las partes.

Íntimamente ligado al concepto de imparcialidad aparece el de igualdad procesal de las partes, consagrado por todos los ordenamientos procesales del mundo. El fundamento en el Ecuador de este principio lo encontramos en las garantías constitucionales las cuales garantizan a todas las personas “la igualdad ante la ley” e “igual protección de los derechos”, de ahí que

todo órgano del Estado deba no sólo respetar este derecho, en su vertiente procesal y sustantiva, sino también promoverlo para garantizar su efectiva eficacia.

El principio de igualdad de las partes, significa que los derechos y deberes de las mismas no pueden ser diferentes, sino por el contrario, que las condiciones de las partes deber ser equivalentes en su contenido. En otros términos es necesario que ambas partes tengan las mismas posibilidades y cargas de ataque y de defensa, de alegación, prueba e impugnación.

La igualdad es el presupuesto indispensable para la existencia del contradictorio y la bilateralidad de la audiencia, y en cierta medida son una misma cosa, es decir, la bilateralidad es una manifestación de la igualdad, de ahí que aquella se frustraría si la propia ley estableciera la desigualdad entre las partes. En otros términos, la igualdad supone la bilateralidad y la contradicción. Esto quiere decir que el proceso se desarrolla, aunque bajo la dirección del juez, entre las dos partes, con idénticas posibilidades de ser oídas, en forma de buscar de esa manera la verdad. El juez al sentenciar conoce los argumentos de ambas partes.

La igualdad procesal, al igual que la imparcialidad es un derecho consustancial de la garantía del debido proceso, por tanto, debe estar presente en todos los procesos diseñados por las leyes ecuatorianas, so pena de ser calificado de inconstitucional. La configuración esencial de proceso que demanda la Constitución es la de instrumento mediante el cual se permite la actividad de las partes y la del juzgador, para alcanzar el cumplimiento de la función jurisdiccional y la solución de las controversias de los litigantes, que se caracteriza por la necesaria existencia de tres sujetos: dos partes que están en posiciones contrapuestas (demandante y demandado), y

el juez encargado de resolver la cuestión litigiosa que debe tener una ausencia de interés con respecto a ambas partes y al objeto del proceso. Esta configuración del proceso garantiza plenamente el principio de igualdad, a lo cual contribuye notoriamente la imparcialidad judicial, pues protege y asegura el derecho de las partes de pretender y esperar que el juez les trate de igual modo, bajo el mismo plano de igualdad. En consecuencia, la existencia de cualquier tipo de interés o prejuicio del juzgador a favor de una parte, o perjuicio de la otra, supone conculcar el principio básico de la igualdad procesal, provocando que el juez deje de estar legitimado para resolver la controversia. En otros términos, cada vez que el magistrado deja de ser imparcial se vulnera automáticamente la igualdad de las partes, y, a la inversa, toda vez que detenta la calidad de imparcial se garantiza la tan preciada igualdad, de ahí que deviene la estrecha relación existente entre ambos derechos.

La igualdad procesal.

Ante la desigualdad que se presenta en el derecho del trabajo, pudiera pensarse que el juez debe ser el principal impulsor de lograr la efectividad práctica de la igualdad procesal, para paliar la desigualdad natural entre empleador y trabajador, teniendo en la iniciativa probatoria de oficio el instrumento por excelencia para lograr ese objetivo. De este modo, el trabajador tendría mejor defensor que su parte.

Esta finalidad es perseguida por el derecho laboral en general, y está bien que así sea, pero no por el juez, encargado final de garantizar la igualdad jurídica de las partes procesales, pero no lograrla, para lo cual tiene las facultades de director del proceso evitando los fraudes, actuaciones dolosas y abusos del derecho, entre otras conductas de las partes que puedan

quebrantar la igualdad jurídica. La igualdad procesal podrá ser lograda por defensores ad hoc, por asesores en el litigio que procedan promiscuamente con los representantes de los trabajadores, nunca por el juez, pues al desnivelar la igualdad jurídica para lograr una supuesta y nunca alcanzable igualdad real, logra sólo desequilibrar la fiel balanza de la justicia y hacer ilegítima su sentencia, por justa que sea en los hechos y para el sentir del propio juzgador. El proceso no es un instrumento de bienestar social, es un instrumento de tutela de los derechos.

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR PARA LA INVESTIGACIÓN.

La investigación fue desarrollada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, circunscripción en la que se ubican varios centros de enseñanza superior en las que se oferta principalmente la Carrera de Derecho y disponen de fuentes bibliográficas diversas tanto doctrinarias como legales, la labor desarrollada en dichos centros educativos responde a las demandas de la modernidad, en virtud de lo cual los aportes en las áreas social, cultural y científica son altamente competitivos efectuados conjuntamente entre docentes y estudiantes.

La validación y evaluación de resultados responde a los instrumentos de recolección de información: encuestas aplicadas a profesionales del derecho, jueces y estudiantes de Derecho en la ciudad de Ambato, su aporte es altamente significativo lo que ha permitido la enunciación de conclusiones y recomendaciones que en conjunto han contribuido a la formulación de la idea a defender o propuesta del autor.

2.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 MÉTODOS

Dentro de esta investigación se aplicaron los siguientes métodos:

Histórico - Lógico.- Se empleó este método porque se necesitó para el análisis acerca de los antecedentes históricos, reformas y conceptos legales.

Inductivo - Deductivo.- Lo que permitió extraer, a partir de determinadas observaciones o experiencias particulares, un principio general implícito con respecto al principio de contradicción e igualdad de las partes dentro del debido proceso. En este caso se permitirá establecer las bases necesarias para la propuesta de análisis jurídico de casos prácticos en los cuales se evidencie la indefensión que provocó el juramento deferido de los adolescentes a fin de garantizar los derechos constitucionales.

Analítico – Sintético.- De tal forma que se hizo una auténtica valoración sobre el espíritu del juramento deferido. Con ello se ha logrado analizar verdaderas conclusiones sobre la presente investigación.

2.2.2 TÉCNICAS

La técnica que se utilizó para esta investigación fue:

Encuesta.- Esta técnica permitió hacer un estudio observacional donde se recaudó datos que se obtuvieron a partir de la formulación de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a la muestra representativa de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas conocedoras del derecho y del tema investigativo como son Jueces, Abogados en libre ejercicio profesional, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos del problema planteado.

2.2.3 HERRAMIENTAS

Cuestionario.- Al utilizar como técnica la encuesta, su herramienta primordial es el cuestionario, documento básico que permitió obtener la información el mismo que se basará en preguntas de tipos: abiertas y cerradas que lleguen a evidenciar la realidad del problema planteado.

2.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

2.3.1. Población y muestra de la investigación

El tema de esta investigación tiene un alto grado de confusión científico – jurídica por tanto el conocimiento y dominio de las materias integradas no está al alcance de una población generalizada sino de personas especializadas en las materias; por lo tanto la realización de encuestas se llevaron a los señores jueces del trabajo y abogados especialistas en materia laboral del cantón Ambato. Los estratos que se seleccionaron fueron los siguientes:

9	Jueces provinciales y jueces de los juzgados del trabajo
31	Abogados especializados en materia laboral
10	Abogados maestrantes de postgrado laboral
50	TOTAL MUESTRA

Cuadro No. 01: Población y Muestra

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano.

Por considerar que el número de elementos de la población a ser investigada es inferior a cien se trabajó con todo el universo sin que sea necesario sacar una muestra representativa.

2.4 ANÁLISIS DE DATOS

2.4.1. Encuesta dirigida a:

- Jueces de la Unidad del Trabajo
- Abogados en libre ejercicio profesional

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES

-UNIANDES-

TEMA: “EL JURAMENTO DEFERIDO DE LOS ADOLESCENTES”

Análisis de los resultados finales de la investigación.

¿Conoce usted qué es el juramento deferido, en materia laboral?

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	46	92%
NO	4	8%
TOTAL	50	100%

Cuadro No. 02: Pregunta No.1

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

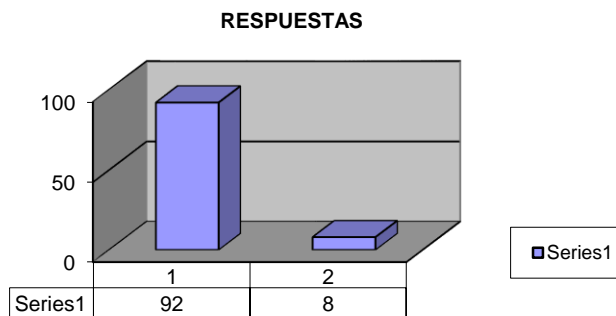


Grafico No. 01: Pregunta No.01

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Análisis e interpretación de resultados.

Del 100% de encuestas, el 92% contesta afirmativamente y el 8% negativamente, lo que me permite concluir que la gran mayoría de los profesionales del derecho si conocen qué es el juramento deferido, en materia laboral.

Pregunta No. 02:

¿Conoce usted si el juramento deferido sirve únicamente para justificar el tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas en caso de que no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particularidades?

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	46	92%
NO	4	8%
TOTAL	50	100%

Cuadro No. 03: Pregunta No.2
Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

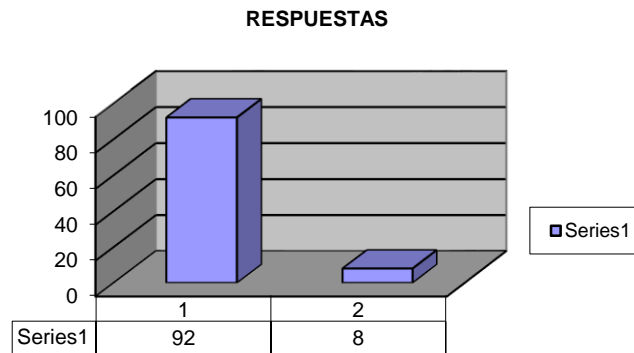


Grafico No. 02: Pregunta No.02
Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Análisis e interpretación de resultados.

Del 100% de encuestas, el 92% contesta afirmativamente y el 8% negativamente, lo que me permite concluir que la gran mayoría de los profesionales del derecho si conocen qué el juramento deferido sirve únicamente para justificar el tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas en caso de que no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particularidades.

Pregunta No.03:

¿Indique si sabe usted que el juramento deferido es una prueba supletoria, auxiliar y condicionada?

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	44	88%
NO	6	12%
TOTAL	50	100%

Cuadro No. 04: Pregunta No.3
Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano



Grafico No. 03: Pregunta No.03
Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Análisis e interpretación de resultados.

Del 100% de encuestas, el 88% contesta afirmativamente y el 12% negativamente, lo que me permite concluir que la gran mayoría de los profesionales del derecho si conocen que el juramento deferido es una prueba supletoria, auxiliar y condicionada.

Pregunta No.04:

¿Podría el juramento deferido justificar la existencia de una relación laboral?

ALTERNATIVA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	17	34%
NO	33	66%
TOTAL	50	100%

Cuadro No. 05: Pregunta No.4

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano



Grafico No. 04: Pregunta No.04

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Análisis e interpretación de resultados.

Del 100% de encuestas, el 34% contesta afirmativamente y el 66% negativamente, lo que me permite concluir que la gran mayoría de los profesionales del derecho si conocen que el juramento deferido no justifica la existencia de una relación laboral.

Pregunta No.05:

¿Considera usted conveniente que el juramento deferido justifique la existencia de la relación laboral de un adolescente?

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	18	36%
NO	32	64%
TOTAL	50	100%

Cuadro No. 06: Pregunta No.5

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

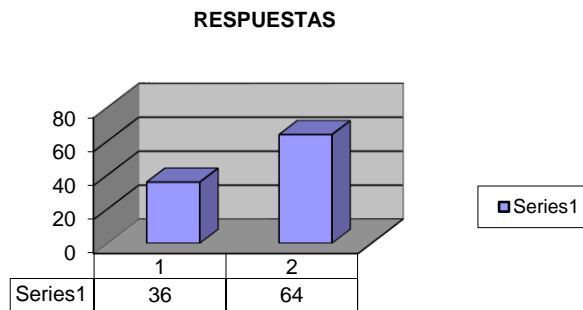


Grafico No. 05: Pregunta No.05

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Análisis e interpretación de resultados.

Del 100% de encuestas, el 36% contesta afirmativamente y el 64% negativamente, lo que me permite concluir que la gran mayoría de los profesionales del derecho manifiestan que no es conveniente que el juramento deferido justifique la existencia de la relación laboral de un adolescente.

Pregunta No.06:

¿Considera usted que se podría provocar la indefensión de una persona que ha sido demandada en materia laboral por parte de un adolescente, por cuanto el accionante justificaría la existencia de la relación laboral por medio del juramento deferido?

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	32	64%
NO	18	36%
TOTAL	50	100%

Cuadro No. 07: Pregunta No.6

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

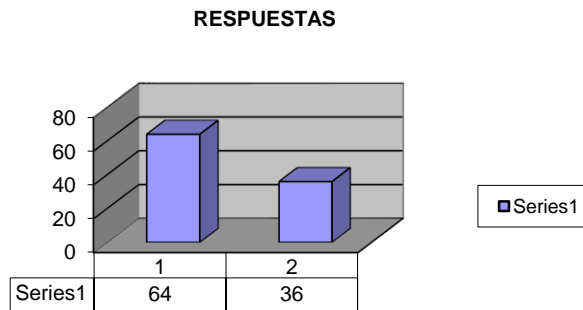


Grafico No. 06: Pregunta No.06

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Análisis e interpretación de resultados.

Del 100% de encuestas, el 64% contesta afirmativamente y el 36% negativamente, lo que me permite concluir que la gran mayoría de los profesionales del derecho consideran que si se provocaría indefensión a una persona que ha sido demandada en materia laboral por parte de un adolescente, por cuanto el accionante justificaría la existencia de la relación laboral por medio del juramento deferido.

Pregunta No.07:

¿Considera usted que los administradores de justicia al valorar el juramento deferido rendido por parte de un adolescente no podrían considerarlo al momento de resolver conforme a las reglas de sana crítica?

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	11	22%
NO	39	78%
TOTAL	50	100%

Cuadro No. 8: Pregunta No.7
Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

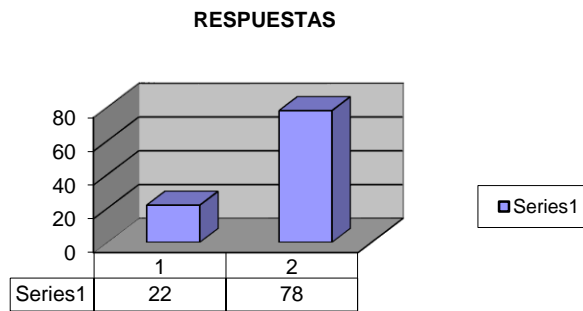


Grafico No. 07: Pregunta No.07
Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Análisis e interpretación de resultados.

Del 100% de encuestas, el 22% contesta afirmativamente y el 78% negativamente, lo que me permite concluir que los administradores de justicia al valorar el juramento deferido rendido por parte de un adolescente no podrían considerarlo al momento de resolver conforme a las reglas de sana crítica.

2.5 PROMEDIO ENTRE LAS SIETE INTERROGANTES DEL PROBLEMA

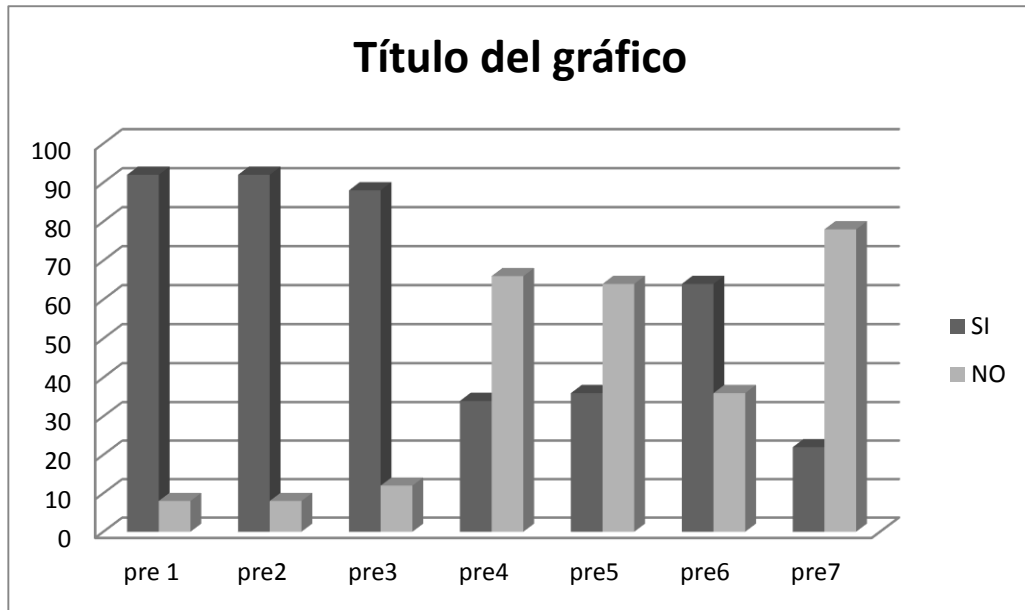


Grafico No. 8: Promedio de Interrogantes

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

2.6 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la verificación de la hipótesis se utiliza el estadígrafo del Chi cuadrado (X^2) como herramienta de análisis matemático.

Para la verificación de la hipótesis se utilizó las siguientes preguntas:

Pregunta No. 01: ¿Conoce usted qué es el juramento deferido, en materia laboral?

Sí (...)

No (...)

Pregunta No. 02: ¿Conoce usted si el juramento deferido sirve únicamente para justificar el tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas en caso

de que no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particularidades?

Sí (...)

No (...)

El proceso de su utilización es el siguiente:

2.6.1 Planteo de hipótesis

a.- Modelo Lógico

H₀: En Negativo

H₁: La hipótesis propuesta (positivo)

b.- Modelo Matemático

H₀: O = E

H₁: O ≠ E

c.- Modelo estadístico

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

2.6.2 Regla de decisión

1-0,01 = 0,99;

1-0,05 = 0,95;

gl = grados de libertad

c = columnas

f = filas

$$gl = (c-1)(f-1)$$

$$gl = (2-1)(2-1) = 1$$

Al 95% y con 1 gl $X^2_t = 3,841$

Se acepta la hipótesis nula si, X^2_c es menor o igual a X^2_t , caso contrario se rechaza, al α de 0,05

Se acepta la H_0 , si X^2_c es \leq a 3,841 con α 0,05

2.6.3 Cálculo del X^2

		P1		TOTAL
		SI	NO	
P2	SI	46	0	46
	NO	2	2	4
TOTAL		48	2	50

Cuadro No. 9: Cruce de variables (Observadas)

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

		P1		TOTAL
		SI	NO	
P2	SI	44,16	1,84	46
	NO	3,84	0,16	4
TOTAL		48	2	50

Cuadro No. 10: Cruce de variables (Esperadas)

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Explicación: Se ha procedido a cruzar las dos variables, por un lado la pregunta 1 que corresponde a la variable sobre la justificación de la existencia de la relación laboral y la pregunta 2 para comprobar la variable dos, sobre el juramento deferido rendido como medio de prueba por parte de los adolescentes. Todos los valores expresados en la tabla se conocen como frecuencias **Observadas** y para encontrar las frecuencias **Esperadas** se procede de la siguiente manera: Frecuencia Esperada del primer valor “46” se multiplica el total marginal vertical, en este caso 48 por el total marginal horizontal 46 y ese producto se divide para el gran total, en este caso 50. Con el mismo proceso se determinan todo los valores, tanto para la variable de la justificación de la existencia de la relación laboral como para el juramento deferido rendido como medio de prueba por parte de los adolescentes.

O	E	O-E	(O-E)²	(O-E)²/E
46	44,16	1,84	3,39	0,08
2	3,84	(1,84)	3,39	0,88
0	1,84	(1,84)	3,39	1,84
2	0,16	1,84	3,39	21,16
50	50,00	0,00	13,54	X²_c = 23,96

Cuadro No. 11: Cálculo del Chi cuadrado (X²)

Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

2.6.4 Conclusión del X²

X_c^2 =Chi cuadrado calculado

X_t^2 =Chi cuadrado valor tabla o total

H_0 = Hipótesis nula

H_1 = Hipótesis alterna

Si $X_c^2 > X_t^2$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Como $X_c^2 = 23,96 > X_t^2 = 3,841$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , es decir que H_1 “Hipótesis planteada en tesis (positivo)”.

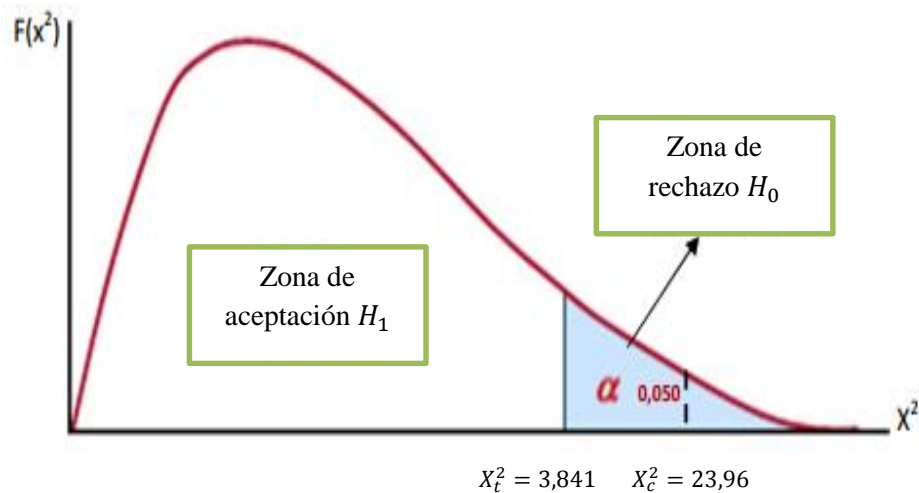


Gráfico No. 9: Conclusión del Chi cuadrado (X²)
Elaborado por: Alberto Mauricio Pangol Lascano

2.5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.5.1 Conclusiones

- Que el espíritu del juramento deferido tiene como finalidad justificar el tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas en caso de que no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particularidades.

- Que el juramento deferido como prueba supletoria, auxiliar y condicionada no puede justificar la existencia de una relación laboral.
- Que las consecuencias jurídicas que se derivan del juramento deferido rendido por un adolescente provoca indefensión al demandado, por cuanto, por medio de esta prueba que tiene otra finalidad se justifica la existencia de una relación laboral, lo cual atenta principios y garantías constitucionales.

2.5.2 Recomendaciones

- Determinar razonadamente el espíritu del juramento deferido, ya que el mismo puede ser tomado en consideración para otros fines que son muy distantes de lo dispuesto en el artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo, en lo referente al caso de los adolescentes.
- Analizar motivadamente por parte del juzgador en la formación de su certeza que el juramento deferido al ser considerado como una prueba supletoria, auxiliar y condicionada no puede justificar la existencia de una relación laboral, ya que es obligación del accionante probar la existencia del mismo de conformidad a los elementos que se determinan en el artículo 8 del Código del Trabajo, a fin de que de esta manera no se pueda dejar en indefensión a la parte accionada dentro de una contienda legal.
- Reformar el artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo, a fin de proteger las garantías constitucionales especialmente la Tutela Judicial Efectiva dentro de un proceso laboral, lo cual permita a las partes procesales su legítimo derecho a la defensa.

CAPITULO III PROPUESTA

3.1 TEMA:

**“PROYECTO DE REFORMA AL ARTÍCULO 20 INCISO TERCERO DEL
CODIGO DEL TRABAJO”**

3.2 DATOS INFORMATIVOS

Institución: ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR.

Provincia: PICHINCHA.

Cantón: QUITO.

Responsabilidad de Ejecución: INVESTIGADOR.

Beneficiarios: JUECES, PARTES PROCESALES, SOCIEDAD

Financiamiento: AUTOFINANCIAMIENTO.

3.3 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Este sistema de valoración de la prueba es aquel que exige que la sentencia se motive expresamente el razonamiento realizado por el juzgador para obtener su convencimiento, ajustándose en todo momento a las reglas de la sana crítica, de ahí que necesariamente tenga la obligación de exteriorizar el razonamiento probatorio empleado, plasmándolo en el texto de la sentencia como única forma de controlar su racionalidad y coherencia.

La motivación fáctica de la sentencia permite constatar que la libertad de ponderación de la prueba ha sido utilizada de forma correcta, adecuada y que no ha generado arbitrariedad. Únicamente cuando la convicción sea fruto de un proceso

mental razonado podrá plasmarse dicho razonamiento en la sentencia mediante motivación.

Por ende, la motivación de la sentencia, permitirá ejercer un control de logicidad y racionalidad sobre la valoración realizada por el juzgador, por medio de los medios de impugnación como el recurso de casación, caso contrario el control sería ineficaz o inútil, en este sentido la motivación de la sentencia implica un procedimiento de exteriorización del razonamiento sobre la eficacia o fuerza probatoria acreditada a cada elemento probatorio y su incidencia en los hechos probados.

No obstante el texto del artículo 115 del Código de Procedimiento Civil, determina que: *“La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana critica...”*, no especifica cuáles son estas reglas, pero que éstas son: la lógica, la experiencia y el acervo del operador jurídico, con las cuales deben los jueces y juezas proceder a valorar la prueba producida por los sujetos procesales.

Es importante por lo tanto, que los jueces laborales al momento de resolver y apreciar la prueba lo hagan en su conjunto, ya que inclusive el nuevo modelo constitucional exige especialmente que los jueces ya no permanezcan pasivos. Lo esencial es que se haga justicia y se entregue a los justiciables la tutela judicial efectiva, sin desconocer los principios constitucionales.

3.4 JUSTIFICACIÓN

- La propuesta de reforma al Artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo, se justifica en virtud de que la misma provoca indefensión, por cuanto se considera que la misma violenta el derecho a la tutela judicial efectiva, el derecho a la igualdad, los derechos constitucionales de protección, el derecho a la defensa y contradicción como garantías del debido proceso

- La propuesta está encaminada a proteger las garantías consagradas en la Constitución de la República del Ecuador, como lo es la Tutela Judicial efectiva, así como también principios establecidos como el de contradicción y la igualdad entre las partes.

3.5 OBJETIVOS:

3.5.1 Objetivo General:

Diseñar un proyecto de reforma al artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo respecto al juramento deferido de los adolescentes en el juicio oral laboral a fin de garantizar los derechos a la defensa y contradicción, para evitar la vulneración de los derechos de protección garantizados en la Constitución de la República del Ecuador.

3.5.2 Objetivos Específicos:

- Fundamentar la procedencia de la reforma del artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo, a fin de que dicha norma no siga vulnerando los principios constitucionales de legítima defensa y de contradicción en lo que respecta al juramento deferido de los adolescentes.
- Diagnosticar las causas que conllevan a que se trasgreda el derecho constitucional de legítima defensa.
- Diseñar un proyecto de reforma al artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo en lo que respecta al juramento deferido de los adolescentes en el juicio oral laboral, a fin de que la mentada reforma garantice el derecho a la defensa y el principio de contradicción, para de esta manera evitar la

vulneración de los derechos de protección garantizados en la Constitución de la República del Ecuador.

3.6 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

3.6.1 Política.- Si puede ser factible políticamente presentando una propuesta de reforma a la ley (artículo 20 inciso tercero del Código del Trabajo) a la Asamblea Nacional.

3.6.2 Socio-Cultural.- También es factible por medio de la Educación Superior.

3.6.3 Ético-Legal.- También es factible cambiando la normativa la cual regula la materia estudiada y por más que es un deber hacerlo.

3.7 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La propuesta está basada en la investigación realizada en este proyecto para tesis y abarca puntos que son muy viables dentro del campo político, cultural, ético y legal.

3.8 PROYECTO DE LEY

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
LA ASAMBLEA NACIONAL**

EL PLENO

Considerando

Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador inscribe al ordenamiento jurídico nacional en el marco de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, lo que implica el reconocimiento de derechos, y que una de las instituciones que más riesgo corre de vulnerar derechos es la relacionada a la justicia laboral.

Que la Constitución, de conformidad con el artículo 75 y 76, reconoce a las personas el 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 derecho a presentar pruebas y contradecirlas y que las resoluciones del poder judicial sean motivadas, así como también que el artículo 11 numeral 2, señala que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, derecho cuyo objetivo es buscar tratos del mismo modo a los sujetos procesales en la causas de idénticas o similares características en anteriores, presentes y futuras situaciones, lo que además, implica que la ley procesal tiene como misión respetar el principio de universalidad

Que de acuerdo con los artículos 9, 11, 18, 21, 23, 25, y 27 del Código Orgánico de la Función Judicial, determina la existencia de principios rectores en el accionar de los jueces frente a la solución de conflictos judiciales, garantizando en definitiva la tutela judicial efectiva a través de la verdad procesal.

Que la tutela judicial efectiva determina la libertad de toda persona de acudir ante los jueces y tribunales de justicia, y obtener decisiones que resuelvan las peticiones deducidas en base a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, los elementos y méritos debidamente valorados en el proceso, sin que exista en absoluto indefensión de las partes que intervienen en el litigio y, como consecuencia, obtener por parte del Juzgador el respectivo fallo, conforme lo señala el artículo 172 de la Constitución de la República.

Que el principio de contradicción, se encuentra directamente vinculado con la mayoría de los principios y garantías procesales, por esto tiende a ser un requisito de obligatoria observancia para la efectiva garantía del debido proceso, ya que su inobservancia origina un desequilibrio en cuanto a la posición de las partes, limitándose el derecho de defensa de una de las mismas, y por consecuencia se vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva antes referida, y al debido proceso.

Que de todo lo analizado, se determina que la frase “inclusive con el juramento deferido” determinada en el inciso tercero del artículo 20 del Código del Trabajo, contradice el derecho a la igualdad, la garantía del derecho de contradicción y el derecho de defensa, constitucionalmente consagrados en los artículos 11, numeral 2; 66, numeral 4, 75, y 76, numeral 7, literales a, b, d y h de la Constitución de la República.

Que la Asamblea Nacional, de acuerdo con el artículo 84 de la Constitución, tiene la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y tratados internacionales, y a los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano, de las comunidades, pueblos y nacionalidades, y que en ningún caso, las leyes atentarán contra los derechos reconocidos en la Constitución.

En ejercicio de sus facultades y atribuciones:

RESUELVE:

Art. 1.- Elimínese del inciso tercero del Art. 20 del Código del Trabajo la frase “inclusive con el juramento deferido”.

Publíquese en el Registro Oficial.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- ACOSTA DE LOOR, DIANA: Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial EDINO, Guayaquil, 2008.
- ALONSO OLEA, MANUEL y MIÑAMBRES, CÉSAR: Derecho Procesal del Trabajo, 5a edición, Editorial Civitas, Madrid, 1988.
- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO: Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1997, Heliasta, Uruguay.
- CUEVA CARRION, LUIS: El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Ediciones Cueva Carrión, 1ª edición, Quito, 2006.
- ERMIDA URIARTE, ÓSCAR y OCTAVIO CARLOS RACIATTI: Derecho Internacional del Trabajo. 1a Edición Uruguay, 2003.
- Expediente No. 116-99, Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, R.O. 230, 9-VII-99.
- **Gaceta Judicial N° 13 Serie XVI. 119. Juicios Nros.** 137-97; 218-97; y, 102-98.
- **Gaceta Judicial N° 14 Serie XVI.** Juicios Nros. 67-97; 124-97; y, 176-98.
- HERNÁNDEZ M. SABINO Y DIANA AGOSTA J. El Juicio Oral Laboral. Poligráfica C.A. Guayaquil. Febrero, 2004.
- HERNÁNDEZ M., SABINO: 140 Preguntas sobre el Procedimiento Oral Laboral, Poligráfica C .A., Guayaquil, 2005.
- HERNÁNDEZ M., SABINO: Principios y normas de la Constitución 2008 relacionadas con el Trabajo, Guayaquil, 2012.
- Jurisprudencia de carácter obligatorio. Fallos de triple reiteración en materia Laboral. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2010.

- Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador - Fallos de triple Reiteración. CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA. Unidad de Capacitación, Tomo II. Quito, septiembre de 2004.
- PÁEZ BENALCÁZAR, ANDRÉS: El nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, 2a edición, Ediciones Legales, Quito, 2004.
- PÁEZ BENALCÁZAR, ANDRÉS: El procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, 1a edición, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2010.
- PASCO COSMÓPOLIS, MARIO: Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, 2a edición, Aele, Lima, 1997.
- PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO: Los Principios del Derecho del Trabajo, 3a edición actualizada, Depalma, Buenos Aires, 1998.

Códigos y Leyes

- Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano.
- Código del Trabajo Ecuatoriano.
- Constitución de la República del Ecuador.

Jurisprudencia o Resoluciones

- Jurisprudencia -21-VIII-70 (G.J. S. XI, No. 9, pp. 1249-50).
- Jurisprudencia- 12-V-88 (Prontuario 1, p. 152).
- Jurisprudencia-20-X-99 (Expediente No. 342-99, Primera Sala, R.O. 12, 8-II-2000).
- Jurisprudencia-26-111-98 (Expediente No. 51-98, Primera Sala, R.O. 309, 4-V-98).
- Jurisprudencia-10-XII-99 (Expediente No. 144-98, Tercera Sala, R.O. 13, 9-II-00).

- Resolución No. 47-2006, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, E.E. 87, 18-XI-2010.
- Resolución No. 30-2001, dictada por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia, R.O. 619, 16-VII-2002.

DATOS PERSONALES

Nombre: Alberto Mauricio Pangol Lascano

Teléfono: 0984329419

Especialidad: Derecho Laboral

ANEXO

CASO PRÁCTICO

DEMANDA.-

“...SEÑOR JUEZ DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA.

Yo, ELSA TATIANA URIBE CRUZ, ecuatoriana, de estado civil soltera, de la edad de 15 años, de ocupación desempleada y domiciliada en esta ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, respetuosamente comparezco ante Usted con la siguiente demanda:

Los nombres y apellidos completos del demandado son: JOSE VICENTE HERNANDEZ CONTRERAS, por sus propios derechos y en calidad de propietario de la Joyería Hernández.

Los fundamentos de hecho y de derecho de la presente demanda son los siguientes: Por contrato de trabajo verbal realizado con el señor JOSE VICENTE HERNANDEZ CONTRERAS, ingresé a prestar mis servicios lícitos y personales en la Joyería Hernández, situada en las calles Sucre 06-59 y Montalvo, de esta ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, a partir del veinte (23) de noviembre del año dos mil nueve (2009), dando atención al cliente, así como también realizando mandados de mi empleador como el realizar depósitos en instituciones financieras, y compras en diferentes tiendas comerciales, labores que las cumplía de conformidad al siguiente horario: de lunes a viernes a partir de las 09h00 hasta las 14h00 en el primer turno y posteriormente de 15h00 hasta las 21h00 en el segundo turno; y los días sábados a partir de las 15h00 hasta las 20h00, para lo cual, se me ha pagado por concepto de remuneración mensual el valor de SETENTA DOLARES AMERICANOS MENSUALES desde que inicie mi relación laboral hasta el mes de febrero del año dos mil trece (2013), ya que, de los meses de marzo y abril del 2013 no se me ha pagado

hasta la presente fecha. Mas acontece que, el día martes, treinta (30) de abril del año dos mil trece (2013), en circunstancias en que me encontraba laborando normalmente, a eso de las 18h00 aproximadamente, sin motivo ni justificación alguna mi empleador JOSE VICENTE HERNANDEZ CONTRERAS, procedió a manifestarme lo siguiente: “...*AQUÍ NO ME HACEN LO QUE LES DA LA GANA NADIE, NO ME JODAS PUTA, NO ME JODAS Y NO ME DIGAS LO QUE TENGO QUE HACER, SE ME VAN PORQUE SE ME VAN LAS DOS...*”, lo cual provocó mi despido intempestivo, razón por la que, comparezco ante su Autoridad, por cuanto, de esta manera se ha pretendido vulnerar mis derechos constitucionales y legales los mismos que son IRRENUNCIABLES E INTANGIBLES, conforme lo dispone el Art. 11 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador en armonía con el Art. 326 numeral 2 de la Carta Magna del Estado, razón por la que, comparezco ante Usted señor Juez y solicito que se ordene el pago de los rubros laborales que no me han sido cancelados y que me contempla la Ley de la materia. Con estos antecedentes acudo ante su Autoridad y con fundamento en lo dispuesto por el Art. 326, numerales 2 y 11 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los Arts. 568, 574, 575, 577 y siguientes del Código del Trabajo, demando al señor JOSE VICENTE HERNANDEZ CONTRERAS, por sus propios derechos y en calidad de propietario de la Joyería Hernández, a fin de que, tramitada que sea esta causa en sentencia se ordene el pago de los siguientes rubros:

1. El pago de la bonificación por Desahucio, según el Art. 185 del Código de Trabajo;
2. El pago de la indemnización por el despido intempestivo que fui objeto, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 188 del Código de Trabajo;
3. El pago de la diferencia salarial y/o del sueldo que existe entre lo que percibía y de lo que debía percibir legalmente de conformidad a lo dispuesto en el Art. 81 y 117 del Código de Trabajo, con el cien por ciento (100%) de recargo conforme lo determina el Art. 94 inciso segundo del Código de Trabajo;

4. El pago de la remuneración de los meses de marzo y abril del año dos mil trece (2013) con el triple de recargo que señala el Art. 94 del Código de Trabajo;
5. El pago de la décimo tercera remuneración durante toda la relación laboral y que no me han sido cancelados, de conformidad con los Arts. 111, 81, 117 y siguientes del Código de Trabajo;
6. El pago de la décimo cuarta remuneración durante toda la relación laboral y que no me han sido cancelados, de conformidad con los Art. 113, 81, 117 y siguientes del Código de Trabajo;
7. El pago de las vacaciones durante toda la relación laboral que no me han sido concedidas y peor aún pagadas, de conformidad con lo que dispone los Arts. 69, 71, 81, 117 y siguientes del Código de Trabajo;
8. El pago de los fondos de reserva, de conformidad con lo que dispone el Art. 196 del Código de Trabajo con el 50% de recargo que dispone el Art. 202 ultimo inciso del mismo cuerpo legal antes invocado;
9. El pago de las horas extraordinarias que he laborado los días sábados que trabajaba cada semana a partir del veinte (23) de noviembre del año dos mil nueve (2009) hasta el treinta (30) de abril del año dos mil trece (2013), que procedo a detallar de la siguiente manera: en el año 2009 por 25 horas extraordinarias; en el año 2010, 2011 y 2012 por 260 horas extraordinarias en cada año; y, en el año 2013 por 45 horas extraordinarias, de conformidad con lo que dispone el Art. 55 numeral 4 del Código de Trabajo;
10. El pago de las horas suplementarias que he laborado posterior a las ocho horas diarias determinadas en el Art. 47 del Código del Trabajo a razón de tres horas diarias de lunes viernes, a partir del veinte (23) de noviembre del año dos mil nueve (2009) hasta el treinta (30) de abril del año dos mil trece (2013), que procedo a detallar de la siguiente manera: en el año 2009 por 75 horas suplementarias; en el año 2010, 2011 y 2012 por 780 horas suplementarias en cada año; y, en el año 2013 por 135 horas suplementarias, de conformidad con lo que dispone el Art. 55 numeral 2 del Código de Trabajo;

11. El pago de las horas nocturnas que he laborado a partir de las 19h00 hasta las 21h00, a razón de dos horas diarias de lunes a viernes a partir del veinte (23) de noviembre del año dos mil nueve (2009) hasta el treinta (30) de abril del año dos mil trece (2013), que procedo a detallar de la siguiente manera: en el año 2009 por 50 horas nocturnas; en el año 2010, 2011 y 2012 por 520 horas nocturnas en cada año; y, en el año 2013 por 90 horas nocturnas, de conformidad con lo que dispone el Art. 49 del Código de Trabajo;
12. El valor total de mi uniforme de trabajo, que debí recibir durante toda la relación laboral, ya que, mi empleador nunca me proporcionó dicho uniforme, en transgresión a lo dispuesto por el Art. 42, numeral 29 del Código del Trabajo;
13. El pago de los intereses de conformidad con lo que determina el Art. 614 del Código de Trabajo;
14. Las costas procesales y los honorarios de la defensa a cargo del empleador, según el segundo inciso del Art. 588 del Código del Trabajo.

La cuantía de la presente la fijo en la cantidad de CINCO MIL DOLARES AMERICANOS, sin perjuicio de que su monto sea superior...”

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.-

“...VISTOS: Elsa Tatiana Uribe Cruz comparece a fojas tres del proceso proponiendo demanda laboral en contra de José Vicente Hernández Contreras propietario de la joyería Hernández, pues dice: Que ingreso a prestar sus servicios lícitos y personales a partir del veinte y tres de noviembre del dos mil nueve en la atención al cliente y cumpliendo órdenes de su empleador como realizar depósitos, compras en diferentes tiendas comerciales, en un horario de nueve a catorce horas y de quince a veinte y un horas y los días sábados de quince a veinte horas, con una remuneración mensuales de setenta dólares mensuales. Que el martes treinta de abril del dos mil trece en circunstancias que se encontraba labrando normalmente, a eso de las dieciocho horas,

sin motivo ni justificación alguna, su empleador le ha manifestado “aquí no me hacen lo que les da la gana, se me van por que se me van las dos”, produciéndose, dice, su despido intempestivo. Que con los antecedentes expuestos, demanda el pago de los siguientes rubros: La bonificación por desahucio; la indemnización por despido; la diferencia salarial entre lo percibido y lo que le correspondía de acuerdo al salario legal, con el triple de recargo; el pago de la remuneración de los meses de marzo y abril del dos mil trece, con el triple de recargo; el pago de la décimo tercera y cuarta remuneración; las vacaciones no gozadas; los fondos de reserva; el pago de las horas extraordinarias laboradas en los días sábados; las horas suplementarias laboradas fuera de la jornada ordinaria; el pago de horas nocturnas; el uniforme de trabajo; los intereses; las costas y honorarios de la defensa. Admitida a trámite la demanda y citado legalmente el demandado, en la respectiva audiencia preliminar, contestando la demanda dice: que existe negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho de la demanda; ilegitimidad de personería de la actora y del demandado, falta de legítimo contradictor; improcedencia de la demanda; nulidad procesal; falta de derecho de la actora, que jamás ha existido relación laboral entre la actora y su persona solo una relación de índole familiar por ser hermana de su cónyuge y por vivir en su domicilio, y de vez en cuando bajaba a la joyería de su propiedad a verle a la hermana cuando necesitaba algo, la actora presenta esta demanda por retaliación por que se encuentra separado de su hermana, por todo lo cual, pide se rechace la demanda con la condena en costas y honorarios de la defensa. Así trabada la litis, sin que hay sido posible conciliación alguna, se ha llevado a cabo la audiencia definitiva, por lo que siendo el momento de resolver, para hacerlo se considera: PRIMERO: En la tramitación de la causa se han cumplido las formalidades legales inherentes al procedimiento oral establecido en el artículo 575 del Código de Trabajo, por lo que se declara su validez. Respecto de la excepción de ilegitimidad de personería propuesta por el demandado, se analiza así: Existe ilegitimidad de personería en dos casos: a) cuando hay falta de poder o facultad para representar a otro, y, b) cuando hay incapacidad legal para comparecer a juicio como el caso de un menor de edad, si

bien en la presente causa, la actora Elsa Tatiana Uribe Cruz ha comparecido siendo menor de edad, con quince años de edad, sin embargo el artículo 35 del Código de Trabajo otorga capacidad a los menores de edad para reclamar por su trabajo, cuando señala: Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración, ello en concordancia con lo que señala el artículo 65 del Código de la Niñez y Adolescencia, por manera que respecto de la actora no ha lugar la excepción de ilegitimidad de personería planteada, como tampoco respecto del demandado por cuanto no se ha justificado sobre él ninguna incapacidad legal.- SEGUNDO: Punto central en este tipo de litigios es determinar si entre las partes litigantes ha existido relación laboral en los términos del artículo ocho del Código de Trabajo, relación que ha sido negada por el demandado, correspondiéndole la carga de la prueba a la actora que afirma su existencia, según lo prevé el artículo 113 del Código de Procedimiento Civil, **para lo cual, ha presentado el testimonio de Rosa Beatriz Lascano Pérez, y la confesión judicial del demandado, pruebas estas que no acreditan la relación laboral de la actora; sin embargo, conforme lo dispuesto por el artículo 20 del Código de Trabajo reformado por la Ley No. 39 publicada en el Registro Oficio No. 250 de 13 de abril del 2006, que prevé: “Autoridad competente y registro.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el Art. 18 de este Código. El inciso tercero dice: “En caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido.”, en relación con lo dispuesto en el artículo 88 inciso cuarto del Código de la Niñez y Adolescencia que dice: “Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se**

presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.”, por manera que, en el presente caso, con el juramento deferido de la actora de halla justificada la relación laboral entre las partes.- TERCERO: A falta de mejor prueba, conforme lo dispuesto en el artículo 593 del Código de Trabajo se estará a lo señalado en el juramento deferido de la actora, desde el veinte y tres de noviembre del dos mil nueve, hasta el treinta de abril del dos mil trece. Como remuneración percibida se tendrá en cuenta el mismo juramento deferido de la actora, el valor de setenta dólares mensuales.- CUARTO: Establecida la relación laboral el tiempo de servicios y la remuneración percibida, correspondía al demandado justificar el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral primero del artículo 42 del Código de Trabajo. Respecto de los rubros reclamados, por no existir prueba de su cumplimiento es procedente el pago de lo siguiente: A) El pago de la diferencia salarial entre lo percibido y lo que le correspondía de acuerdo al salario mínimo unificado del trabajador en general, conforme lo dispuesto en el artículo 117 del Código de Trabajo.- B) La remuneración de los meses de marzo y abril del dos mil trece, con el triple de recargo por haber sido menester acción judicial para su cobro conforme lo dispuesto en el artículo 94 del Código de Trabajo.- C) El pago de las remuneraciones adicionales décimo tercera y décimo cuarta remuneración por toda la relación laboral, según lo dispuesto en el artículo 111 y 113 del Código de Trabajo.- D) Las vacaciones no gozadas por toda la relación laboral, según lo dispuesto en el artículo 69 y 71 del Código de Trabajo.- E) El pago de los fondos de reserva, por no haberse justificado que la actora se encontraba afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 196 y 202 del Código de Trabajo.- E) El pago de la ropa de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 42 numeral 29 del Código de Trabajo, la resolución obligatoria dictada por la Corte Suprema de Justicia y posterior jurisprudencia al respecto, estimándose su valor en diez dólares por cada año.- F) Los intereses en los rubros que señala el artículo 614 del Código de Trabajo, que serán calculados una vez ejecutoriada la sentencia.- QUINTO: Por el contrario, no es procedente el pago de lo siguiente: A) La bonificación por desahucio , por cuanto no

se ha justificado que la relación laboral hay terminado mediante este trámite administrativo.- B) La indemnización por despido intempestivo, por cuanto no se ha aportado prueba que justifique que la relación laboral termino por decisión unilateral del empleador.- C) El pago de horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas, por no haberse justificado su realización.- SEXTO: Se procede a determinar el monto a pagar, en base de lo siguiente: MES REMUENR DIFERENC REMUNER. DECIMO DECIMO VACACIO FONDOS ROPA AÑO BASE SALARIAL IMPAGA TERCERO CUARTO NES RESERVA TRABAJO NOV.-09 4,67 10,00 DIC.-09 70,00 148,00 ENE.-10 70,00 170,00 FEB.-10 70,00 170,00 MAR.-10 70,00 170,00 ABR.-10 70,00 170,00 MAY.-10 70,00 170,00 JUN.-10 70,00 170,00 JUL.-10 70,00 170,00 AGO.-10 70,00 170,00 181,33 SEP.-10 70,00 170,00 OCT.-10 70,00 170,00 NOV.-10 70,00 170,00 238,17 119,28 10,00 DIC.-10 70,00 170,00 ENE.-11 70,00 194,00 FEB.-11 70,00 194,00 MAR.-11 70,00 194,00 ABR.-11 70,00 194,00 MAY.-11 70,00 194,00 JUN.-11 70,00 194,00 152,00 JUL.-11 70,00 194,00 AGO.-11 70,00 194,00 264,00 SEP.-11 70,00 194,00 OCT.-11 70,00 194,00 NOV.-11 70,00 194,00 262,00 10,00 DIC.-11 70,00 194,00 131,00 ENE.-12 70,00 222,00 FEB.-12 70,00 222,00 MAR.-12 70,00 222,00 ABR.-12 70,00 222,00 MAY.-12 70,00 222,00 JUN.-12 70,00 222,00 292,00 JUL.-12 70,00 222,00 AGOS.-12 70,00 222,00 292,00 SEP.-12 70,00 222,00 OCT.-12 70,00 222,00 NOV.-12 70,00 222,00 289,67 10,00 DIC.12 70,00 222,00 146,00 ENE.-13 70,00 248,00 FEB.-13 70,00 248,00 MAR.-13 0,00 0,00 318,00 ABR.-13 0,00 0,00 318,00 130,33 212,00 53,00 265,00 SUMAN 7.676,00 636,00 920,17 949,33 449,28 709,00 40,00 Mas triple recargo 1.908,00 Más recargo 50% F.R. 354,50 TOTAL 13.642,28 Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LEYES DE LA REPUBLICA, se acepta parcialmente la demanda y se dispone que el demandado José Vicente Hernández Contreras, pague a la actora Elsa Tatiana Uribe Cruz el valor de trece mil seiscientos cuarenta y dos dólares americanos con veinte y ocho centavos (13.642,28) conforme

lo analizado en los considerandos cuarto y sexto, rechazándose lo demás por lo analizado en el considerando quinto...”.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.-

“...VISTOS: Elsa Tatiana Uribe Cruz, de quince años de edad por sus propios derechos comparece y presenta demanda laboral contra José Vicente Hernández Contreras, y expresa que por contrato verbal realizado con el señor José Vicente Hernández Contreras, ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en la joyería Hernández, situada en la calle Sucre 06-59 y Montalvo, de esta ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, a partir del 23 de noviembre del 2009, dando atención al cliente, así como también realizando mandados de su empleador, señala que las labores cumplía con el siguiente horario de lunes a viernes de 09h00 a 14h00 en el primer turno y posteriormente de 15h00 hasta las 21h00 y los días sábados y domingos de 15h00 a 20h00, percibía como remuneración setenta dólares americanos desde el inicio de la relación laboral hasta el mes de febrero del 2013, sin que haya pagado los meses de marzo y abril del mismo año. Señala que el 30 de abril del 2013, en circunstancias que se encontraba laborando normalmente, a eso de las 18h00, sin motivo ni justificación le despidió de su trabajo. Con estos antecedentes, en juicio laboral con procedimiento oral, demanda a su ex empleador José Vicente Hernández Contreras, por sus propios derechos y en calidad de propietario de la Joyería Hernández, para que en sentencia sea condenado al pago de las indemnizaciones y las prestaciones que no fueron canceladas durante la relación laboral, con los recargos e intereses respectivos, que las describe en catorce rubros. Al demandado se ha citado en persona conforme consta de autos a fs. 9, señala casillero judicial para las notificaciones y en la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas (fojas 10), el accionado, propone las siguientes excepciones: negativa de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda , ilegitimidad de personería del actor como del

demandado, falta de legitimo contradictor, improcedencia de la demanda, nulidad procesal por vicios de fondo y de forma, falta de derecho de la actora, alega que jamás hubo relación laboral entre la actora y el demandado, que por ser hermana de su cónyuge hubo relación familiar, solicita se rechace la demanda con la condena en costas. Así trabada la litis y agotado el trámite la señora Jueza Segunda del Trabajo expide sentencia aceptando la demanda. El accionado, interpone recurso de apelación de la sentencia, a la que se adhiere la actora. Se ha radicado la competencia en esta Sala Especializada de lo Civil y Laboral, por lo que para resolver en este nivel se considera: PRIMERO.- A la presente causa se ha dado el trámite previsto en los artículos 575 y siguientes del Código del Trabajo, no adolece de vicios y tampoco se advierte omisión de solemnidad sustancial, en consecuencia no existe nulidad alguna que declarar. SEGUNDO.- Elsa Tatiana Uribe Cruz, a la presente fecha tiene dieciséis años, por lo tanto el trabajo de los niños, niñas y adolescentes está regido por el Código de la Niñez y la Adolescencia, el título V, capítulos I, II, III y IV son aplicables cuando un adolescente trabaje en relación de dependencia, por ser un Código Orgánico, que está por sobre las leyes secundarias y como normas supletoria se aplicará el Código del Trabajo y las demás leyes pertinentes. Se ha controvertido la existencia de la relación laboral que unió a las partes, el demandado manifiesta que no fue trabajadora, que no hubo relación laboral, sino unión familiar por ser hermana de su cónyuge; con la finalidad de justificar si entre el actor y el empleador é Vicente Hernández Contreras ha existido vínculo laboral tenemos el testimonio de Rosa Beatriz Lascano Pérez fs. 31 quien afirma que ha visto a la adolescente actora en este juicio trabajar en la joyería del demandado limpiando las vitrinas y atendiendo a los clientes, por una ocasión vio que le ordenó que vaya a realizar un depósito en el Banco. El Art. 88 del Código de la Niñez y la Adolescencia se refiere a las formas del contrato de trabajo, inciso tercero dice: “a falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento deferido”. Como podemos observar en la especie, con el juramento deferido de la adolescente Elsa Tatiana

Uribe Cruz, ha justificado la relación laboral, y la remuneración percibida, sin que sea indispensable otros medios de prueba como en el caso de los mayores de edad.-

TERCERO.- El Art. 256 del Código Orgánico de la Niñez y la Adolescencia, se refiere a la administración de justicia especializada de la Niñez y la Adolescencia integrada a la Función Judicial, para el conocimiento y resolución de los asuntos relacionados con la protección de los derechos y garantías de niños, niñas y adolescentes reglados por este Código. Su gestión se inspira en los principios de humanidad en la aplicación del derecho, priorizando la equidad sobre la ritualidad del enjuiciamiento, legalidad, independencia, gratuidad, moralidad, celeridad y eficiencia. CUARTO. El Art. 593 del Código del Trabajo.- Criterio judicial y juramento deferido.- “En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”. A falta de mejor prueba debemos tomar en cuenta el juramento deferido de la actora, como fecha de ingreso el 23 de noviembre del 2009, hasta el 30 de abril del 2013 y como remuneración percibida \$ 70 mensuales. QUINTO.- Evidenciada la relación laboral, de acuerdo con el numeral 1 del artículo 42 del Código del Trabajo (por la reversión de la carga probatoria), le incumbe a la parte demandada demostrar haber pagado a su trabajadora en forma oportuna. Cabe señalar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; por lo que a falta de prueba de pago o solución, se encuentran obligados a satisfacer al actor el pago de lo siguiente: 1) El pago de la diferencia salarial, tomando en cuenta el salario mínimo unificado, entre lo que pagaba y lo que debía recibir; 2)El pago de las remuneraciones de los meses de marzo y abril del 2013, con el triple de recargo, de acuerdo al Art. 94 del Código del Trabajo; 3.- El pago de las décimas tercera y cuarta remuneraciones durante la relación laboral, conforme lo señalan los Arts. 111 y 113 del Código del Trabajo; 4.- El pago de las vacaciones no gozadas durante la relación laboral conforme lo establecidos los Arts. 69 y 71 del Código del Trabajo, 5.- El pago

de los fondos de reserva, de acuerdo a los artículos 196 y 202 del Código del Trabajo;

6.- El pago por concepto de ropa de trabajo durante la relación laboral Art. 42, numeral 29 del Código del Trabajo. No procede el pago de lo siguiente: el pago de la bonificación por desahucio, la indemnización por despido intempestivo por no haber justificado tales hechos, así como el pago de las horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas por no haber prueba al respecto. SEXTO.- derechos reconocidos por el Juez y ratificados ahora por la Sala, han sido liquidados en cumplimiento de la Resolución obligatoria dictada por la Corte Suprema de Justicia (Registro Oficial No 138 de 1 de marzo de 1999) en la que dispone que los jueces y tribunales de instancia en materia laboral cuando condene a una de las partes al pago de las indemnizaciones u obligaciones no satisfechas estarán obligados a determinar en sus fallos la cantidad que debe pagar. Examinada con detenimiento dicha liquidación se encuentra que está conforme con las normas legales pertinentes y tomando en cuenta los parámetros aquí señalados, dando un total de trece mil seiscientos cuarenta y dos dólares con veintiocho centavos (\$ 13.642.28).- Con fundamento a estas motivaciones, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, rechaza el recurso de apelación interpuesto por el accionado, y la adhesión del recurso de la accionante, confirma la sentencia venida en grado que acepta parcialmente la demanda, se dispone que el demandado José Vicente Hernández Contreras, pague a la actora Elsa Tatiana Uribe Cruz, el valor de trece mil seiscientos cuarenta y dos dólares con veintiocho centavos (\$ 13.642.28), los intereses serán calculados una vez que se ejecutorie la sentencia, al tenor del Art. 614 del Código del Trabajo...”