



UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho
Laboral Ecuatoriano

Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación previo a la
obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la
República

AUTOR: Espín Minango Efrén Gustavo

TUTOR: MSc. Germán Alexander Venegas Carrasco

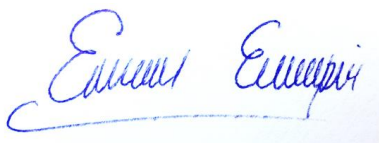
Quito, 2020

DERECHOS DE AUTOR

Yo, **EFRÉN GUSTAVO ESPÍN MINANGO**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación **PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, conceda a favor de la Universidad Central del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la norma citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Central del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Efrén Gustavo Espín Minango

CC.: 1721347233

Dirección electrónica: efrenespín10@gmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del Trabajo de Titulación, presentado por **EFRÉN GUSTAVO ESPÍN MINANGO**, para optar por el Grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo título es: **PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 25 días del mes de mayo de 2020.

Dr. Germán Alexander Venegas Carrasco
DOCENTE TUTOR
C.C. 171258077-6

DEDICATORIA

A mi madre Fanny Minango Shagui, a mis hermanos Mirian, Verónica y Mauricio Cando Minango, quienes con sus consejos y apoyo de manera incondicional, me guiaron a seguir con mis estudios y confiaron plenamente en mi capacidad para culminar una etapa más en el ámbito académico.

De igual manera, dedico el presente proyecto de investigación a mi compañera de vida, mi amiga, mi esposa Karina Gaibor, por brindarme su amor, apoyo, tiempo, y ayuda desde que éramos compañeros de aula, cuando juntos estudiábamos en los pasillos de la Universidad para llegar a cumplir este sueño de ser abogados.

A mi querida hija Juliette Valentina Espín Gaibor, quien supo comprender desde muy pequeña, los momentos que no pude estar junto a ella, por cumplir mis obligaciones de estudio y esfuerzo laboral. Además, por ser el motor que me impulso a continuar y finalizar mi carrera profesional.

Gracias en general a toda mi familia y amistades que fueron participes en la culminación del presente proyecto de investigación.

Efrén Gustavo Espín Minango

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a los doctores Germán Venegas Carrasco y Franklin Vásquez Chicaiza, por haberme guiado y apoyado con su conocimiento, durante sus horas de cátedra y enseñanza en el proceso del proyecto de investigación.

A la carrera de Derecho de la prestigiosa Universidad Central del Ecuador por haberme acogido como estudiante y haberme brindado la oportunidad de estudiar una carrera digna de admiración y emprendimiento profesional.

Efrén Gustavo Espín Minango

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE ANEXOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I:	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.5. OBJETIVOS.....	4
1.5.1. GENERAL.....	4
1.5.2. ESPECÍFICOS.....	4
1.6. IDEAS A DEFENDER.....	4
CAPITULO II: MARCO GENERAL	5
2.1. MARCO TEÓRICO.....	5
2.2. MARCO DOCTRINARIO.....	7
2.3. MARCO LEGAL NACIONAL.....	9
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	10
2.5. SITUACIÓN ACTUAL.....	12
TÍTULO I: PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	13
1.1. LOS PRINCIPIOS EXPRESAMENTE CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA.....	13

1.1.1. PRINCIPIO PROTECTOR.....	13
1.1.2. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.....	15
1.1.3. INTANGIBILIDAD.....	17
1.1.4. IN DUBIO PRO OPERARIO.....	17
1.1.5. DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.....	19
1.1.6. DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.....	19
TÍTULO II. DERECHO LABORAL ECUATORIANO.....	21
2.1. ORIGEN DEL DERECHO LABORAL ECUATORIANO.....	21
TÍTULO III. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REAL.....	24
3.1. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	24
3.2. JURAMENTO DEFERIDO.....	27
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
3.2. MÉTODOS.....	30
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	30
3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	32
3.5. DEFINICIÓN DE VARIABLES.....	32
3.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	32
3.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	32
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	33
3.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	33
3.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	34
3.7. UNIVERSO, POBLACIÓN, MUESTRA Y/O ESTUDIOS DE CASOS.....	35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	36
4.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	36

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS.....	48
4.2.1. ENTREVISTA AL DR. RUBÉN CASTRO ORBE.....	48
4.2.2. ENTREVISTA A LA JUEZA, DRA. MIRIAN CHALAN GUAMÁN.....	54
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
5.1. CONCLUSIONES.....	58
5.2. RECOMENDACIONES.....	59
5.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	62

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1. ENCUESTA.....	31
Tabla No. 2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	33
Tabla No. 3. VARIABLE DEPENDIENTE.....	34
Tabla No. 1. POBLACIÓN.....	35

LISTA DE ANEXOS

ANEXO No. 1. SENTENCIA DEL JUICIO NO. 43-2008.....	74
ANEXO No. 2. SENTENCIA DEL JUICIO NO. 17731-2011-0924A	78
ANEXO No. 3. SENTENCIA DEL JUICIO NO. 834-2011.....	85
ANEXO No. 4. SENTENCIA DEL JUICIO NO. 423-2011.....	98
ANEXO No. 5. URKUND.....	106

TÍTULO: Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano.

Autor: Efrén Gustavo Espín Minango

Tutor: MSc. Germán Alexander Venegas Carrasco

RESUMEN

El Derecho Laboral, es una rama del Derecho cuyas normas jurídicas y principios tienen por objeto la protección del trabajador en una relación laboral, existiendo así, una desigualdad de derechos y condiciones de las partes. Es por ello que, la importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo reside en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que, por tratarse de una rama de relativo afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia. Entre estos, uno de los más importantes es el Principio de la Primacía de la Realidad, principio que trata que en caso de desacuerdo entre lo que surja de documentos o convenios escritos y lo que ocurre en la práctica, se escoja lo último. El objeto de este proyecto de investigación trata en establecer que en una relación laboral los elementos que van a servir para identificarla, entre estos: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación, dado que, en el casos en los que estén frente a estos tres elementos, la relación contractual efectuada no puede ser otra que una de naturaleza laboral, sin embargo, varios empleadores han supuesto hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil, ergo, resulta muy útil la aplicación del principio de la Primacía de la Realidad.

PALABRAS CLAVE: PROTECCIÓN DE TRABAJADOR / DERECHO DEL TRABAJO / PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD / DOCUMENTOS / RELACIÓN LABORAL / RELACIÓN CONTRACTUAL

TITLE: Principle of the Primacy of the Reality and its application in the Ecuadorian Labor Law.

Author: Efrén Gustavo Espín Minango

Tutor: MSc. Germán Alexander Venegas Carrasco

ABSTRACT

Labor Law is a branch of the law, whose legal rules and principles are intended to protect workers in their labor relation, due to an inequality of rights and conditions of the parties. Hence, studying principles that are the base of the Labor Law is relevant and depends on the fundamental function they play in all Law branches; but considering it is a branch related to doctrinarian trusting needs to be supported on principles to provide conceptual structure conceptual, based on centuries of experience of other legal branches. Principles can be provided in positive legislation and jurisprudence; among them, one of the most relevant is the Scoop of Reality Principle. Hence in case of a disagreement between written documents or covenants and what happens in the practice, the last one is chosen. The purpose of this investigation project in trying to establish that in a labor relation, elements to be used to identify it, among them, personal service, remuneration payment and subordination; considering cases that involved in those three elements, the contractual relation constituted cannot be other but labor nature; however, several employers have make believe that a civil contractual relationship, ergo, the application of the scoop of reality principle.

KEYWORDS: WORKER ROTECTION / LABOR LAW / SCOOP PRINCIPLE OF REALITY / DOCUMENTS / LABOR RELATION / CONTRACTUAL RELATION

I CERTIFY that the above and foregoing is a true and correct translation of the original document in Spanish.



Ernesto Andino
Certified Translator



CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación está encaminado a conocer la aplicabilidad de los principios laborales, entre estos, el principio de la Primacía de la Realidad, en una contingencia o controversia laboral, ante los operadores de Justicia.

En el capítulo uno, se delimita la definición del problema, estableciendo los antecedentes y el estado de su situación actual, determinando de esta manera el objetivo general y los objetivos específicos y así justificando la importancia del mismo.

En el capítulo dos, se da a conocer los antecedentes investigativos que están comprendidos por investigaciones previas recogidas en tesis, proyectos, documentales y otros materiales bibliográficos, de igual forma, la fundamentación teórica doctrinaria que está comprendida por varios autores que han sustentado doctrinariamente posiciones teóricas sobre el tema a investigarse, así como también el marco legal nacional, mismo que se encuentra ligado al tema del presente proyecto de investigación. De igual manera, se puede evidenciar los Principios Constitucionales del Derecho Laboral, la ejecución de los Principios Laborales por operadores de justicia, en sus sentencias o resoluciones.

En el capítulo tres, se establece la metodología aplicada como la investigación exploratoria y descriptiva, método exegético, Sistemático – Analítico, Dialéctico, mediante los cuales se determina la población para el estudio, estableciendo de esta manera como técnica de investigación la encuesta o entrevista.

En el capítulo cuatro se procede a analizar e interpretar toda la información que se recabó, misma que, fue realizada a Jueces de la Unidad Judicial Laboral de la parroquia de Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, Inspectores de Trabajo, para lo cual, se expresan conclusiones y recomendaciones en base al análisis efectuado.

En el capítulo cinco, se establece las conclusiones y recomendaciones que se obtuvo de la información recabada en los capítulos anteriores.

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:

Toda disciplina jurídica, para existir, como disciplina autónoma requiere de principios que la sustenten. Eso sucedió con el Derecho Laboral cuando se desmembró del Derecho Civil. Entre los principios destacados en materia de Derecho del Trabajo y que sirven de inspiración al Derecho, se encuentra el de la Primacía de la Realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En el continente americano el Principio de la Primacía de la Realidad, no ha sido llevado a cabo por los profesionales del derecho en la etapa jurisdiccional, en razón de que no existe una buena base de conocimientos y preparación de los principios laborables.

En Latinoamérica no tiene importancia el contrato realidad, pues aquí el contrato es consensual y después se escritura solo para efectos de prueba. En materia de contratos consensuales, siempre se ha entendido que la modificación que en la práctica va operando en la forma de cumplimiento revela una forma de expresión del consentimiento tácito de las partes para modificar el contenido primitivo. Se ha desarrollado mucho la doctrina de las cláusulas tácitas, lo cual ha es una proyección de la primacía de la realidad. La jurisprudencia administrativa en forma reiterada ha sostenido la posibilidad de que el contrato de trabajo sea modificado por cláusulas tácitas. Su fundamento es el carácter consensual del contrato de trabajo, lo que significa que éste puede ser modificado por el consentimiento de ambas partes, que puede ser expreso o tácito, siempre que se trate de una modificación favorable al trabajador, pues en caso contrario debe ser expreso para evitar abusos en esta materia.

En el Ecuador, ha sido constante que los cuerpos normativos y legislaciones, herramientas del orden y la cohesión social de un país, sean generalmente adaptaciones del exterior, es decir, la normativa europea, y su jurisprudencia en general, han ido marcando el rumbo de la historia del derecho, en el sur de nuestro continente especialmente. Es indiscutible también que a lo largo de nuestra historia republicana, nuestras legislaciones han reflejado realidades históricas distintas y

contextos culturales antagónicos inclusive, debido a que su proceso de formación obedecía a un desarrollo social diferente, al experimentado en América del Sur.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.-

¿En la Práctica Laboral Ecuatoriana, cómo incide la falta de aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en la defensa del Derecho del Trabajo?

1.3. PREGUNTAS DIRECTRICES.-

- ¿Qué importancia tiene el principio de la Primacía de la Realidad, en la defensa del derecho del trabajador?
- ¿Es indispensable la existencia de un contrato de trabajo verbal o escrito, para determinar la existencia de una relación de trabajo?
- ¿A quién corresponde la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad?

1.4. JUSTIFICACIÓN.-

La importancia del Principio de Primacía de la Realidad, radica en que ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que efectivamente sucede, en un vínculo de trabajo, prefiere la realidad antes que lo que las partes pueden manifestar. En caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Es Factible porque cuando nos encontramos frente a una relación procesal, para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna, que muchas veces pueden estar forjados.

Este principio es novedoso debido que en nuestra legislación ecuatoriana, no existe jurisprudencia suficiente; tal es el caso que los Jueces, al momento de motivar una sentencia no cuentan con el material necesario para dar su resolución.

El referido principio laboral, su utilidad teórica su aplicación será fundamental para cuando exista una discordancia entre lo que surge en la realidad de la relación laboral con lo que se encuentra escrito o plasmado en los documentos.

1.5. OBJETIVOS.-

1.5.1. Objetivo General:

Analizar cómo incide la falta de aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en la defensa del Derecho del Trabajo.

1.5.2. Objetivos Específicos:

- Describir la importancia del Principio de la Primacía de la Realidad, en la defensa del derecho del trabajador.
- Determinar si es indispensable la existencia de un contrato de trabajo verbal o escrito, para determinar la existencia de una relación de trabajo.
- ¿Determinar a quién corresponde la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad?

1.6. IDEAS A DEFENDER.-

La práctica de los principios laborales, como la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, precautelará que los derechos constitucionales que perciben los trabajadores, no sean vulnerados.

CAPITULO II

MARCO GENERAL.-

2.1. MARCO TEÓRICO:

Los antecedentes investigativos están comprendidos por investigaciones previas recogidas en tesis, proyectos, documentales y otros materiales bibliográficos que se han presentado con anterioridad al tema investigado, siendo los más importantes al criterio del investigador los siguientes:

Roberto Gustavo Ruiz Espinoza, en su tesis de grado titulado “LOS DERECHOS LABORALES EN LOS EMPLEOS DOMÉSTICOS DEL CANTÓN BUENA FE”, expresa que el referido principio se aplica:

*“Cuando existe disconformidad entre los hechos y la forma que se adopta una situación particular en relación con cualquier aspecto de trabajo. Dicha disconformidad puede resultar de la intención deliberada de simular una situación jurídica distinta de la real. En todo caso se aplicara, siempre el principio de la supremacía de la realidad que se refleja en varios enunciados: vale el derecho y no el mome*n* iuris o verdad formal, los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad y la verdad vence a la apariencia”* (Roberto Ruiz, 2014, pag.16).

En referencia a lo expuesto por Roberto Ruiz, vemos que el Principio de la Primacía de la Realidad, está sobre cualquier manuscrito, instrumento o cualquier otro tipo de documento, en donde este se aplica cuando existe disconformidad de la realidad fáctica sobre la relación laboral, dejando de lado la verdad jurídica. Es decir, la verdad vence a toda forma de apariencia de la relación laboral, que trate de indicar el empleador en una controversia laboral ante una autoridad competente.

Por su parte, María Fernanda Pazmiño Espinosa, en el año 2013 publica su tesis de grado titulado “ANÁLISIS DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO

COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO DENTRO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO” donde da un concepto sobre el Principio de la Primacía de la realidad, misma que manifiesta:

“La primacía de la verdad de los hechos, surte efecto cuando la realidad de los mismos y la forma de una situación particular no se toma armoniosa por la cual debe vencer a la apariencia de los hechos y de estar manera conceder prioridad a la esencia de la relación laboral que vincula a las partes. Resulta de vital importancia que los hechos se encuentren sobre las apariencias y formalidades como medida de protección a la relación laboral; estabilidad, libertad y autonomía, ya que el desconocimiento de los hechos provocaría indefensión de una de las partes de la relación laboral a quien la provoque” (María Pazmiño, 2013)

De lo expuesto, es importante recalcar que los hechos están sobre las apariencias y formalidades de los documentos, es decir, el Principio de la Primacía de la Realidad se ejecuta cuando la relación laboral es distinta al contrato, convenios, y demás documentos.

De igual forma en la tesis de grado titulada “ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES LABORALES ECUATORIANA, CHILENA Y ESPAÑOLA, PARA LA INCLUSIÓN DE DISCAPACITADOS” abordada por Gabriela Andrea Rojas Garcés, manifiesta al respecto que:

“Se aplica este principio, cuando existe una discrepancia que resulta de la simulación de una situación jurídica diferente a la verdadera, aquí lo que vale son los hechos y no los documentos, que pueden ayudar a descubrir o evitar una simulación o actuación fraudulenta por parte del empleador” (Gabriela Rojas, 2014, pag. 22)

En definitiva el Derecho Laboral busca la desigualdad de las partes procesales, a diferencia en el Derecho Civil, busca la igualdad de las partes, es decir, en materia

laboral el trabajador es la parte vulnerable cuando el empleador trata de evitar ciertas obligaciones en base a documentos ilegales y falsos a la verdad de la relación procesal.

La tratadista, da a conocer que el Principio de la Primacía de la Realidad, su objetivo se basa en que los hechos o actuaciones que forman parte de una relación laboral entre el empleador y el trabajador, están sobre cualquier documento o instrumento en donde consten anomalías o hechos ajenos a la verdad de la relación laboral.

2.2. MARCO DOCTRINARIO.-

La fundamentación teórica doctrinaria está comprendida por varios autores que han sustentado doctrinariamente posiciones teóricas sobre el tema a investigarse, siendo los más importantes los que se citan a continuación:

María Cristina Aczel, en su obra “Instituciones Del Derecho Individual Del Trabajo”, publicado en Buenos Aires, manifiesta que:

“El principio de la primacía de la realidad se aplica cuando existe disconformidad entre los hechos y la forma que se adopta una situación particular en relación con cualquier aspecto de trabajo. Dicha disconformidad puede resultar de la intención deliberada de simular una situación jurídica distinta de la real. En todo caso se aplicara, siempre el principio de la supremacía de la realidad que se refleja en varios enunciados: vale el derecho y no el mōmen iuris o verdad formal, los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad y la verdad vence a la apariencia” (Aczel, 2001).

De lo manifestado, vemos que el referido principio se aplica cuando existe discrepancia entre los hechos, con la finalidad de proteger al trabajador sobre los documentos que el empleador utiliza para desvirtuar la verdad fáctica de la relación procesal.

Según Grisolia, en la ciudad de Buenos Aires, en el año 2010, publica su obra titulada Manual del Derecho Laboral, en referencia al Principio de la Primacía de la realidad estipula que:

“El Principio de la Primacía de la Realidad otorga prioridad a los hechos, es decir, a los que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad” (Grisolia, 2010, pag. 65)

De lo aludido anteriormente, el principio otorga prioridad a los hechos, mas no a la Verdad jurídica, ya que ésta puede estar manoteada por el empleador mediante los documentos que éste otorgue a la autoridad competente. Por otro lado, el tratadista José Luis Ugarte Cataldo en su obra "El Nuevo Derecho del Trabajo" expresa que:

"Entre los principios imperantes en materia de derecho del trabajo y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos". (Ugarte, pag. 62).

En referencia a lo mencionado, la existencia de una relación de trabajo debe ser guiada por los hechos de lo que realmente fue convenido y llevado a cabo por las partes, y no por la manera como el empleador trate de engañar a la autoridad competente, en base a artimañas, tretas que consten en los documentos, mismos que han sido anunciados como prueba documental dentro de un proceso judicial.

La ejecución del Principio de la Primacía de la Realidad, por parte de la autoridad competente, dará lugar a que de acuerdo a su sana crítica, interprete la norma y los principios en base los hechos ocurridos en la relación laboral, dejando de lado así,

los documentos o acuerdos que traten de violar los derechos que posee el trabajador, al considerarse éste como la parte más vulnerable.

2.3. MARCO LEGAL NACIONAL.-

La fundamentación legal que se tomará en consideración y que está ligado directamente al tema de interés es:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:

En sus artículos 37, 326 y 327 que trata sobre el Derecho al Trabajo, a la Seguridad Social y a los principios en que se sustenta el referido derecho.

CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS:

El artículo 185, donde se da a conocer el objeto del Juramento Deferido, dentro de un proceso laboral.

CÓDIGO DEL TRABAJO

Específicamente en el artículo 4, que trata sobre la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, Art. 7, que trata sobre el principios laborales, consecuentemente con el artículo 40 la misma que manifiesta los Derechos Exclusivos del Trabajador.

De igual manera, los artículos 8, 12 y 22 del Código de Trabajo que hablan del contrato individual el cual tiene los siguientes elementos: prestación de servicios lícitos y personales, bajo relación de dependencia y con una remuneración fijada; y de los contratos expresos y presunción de contratos tácitos de trabajo, elementos que deben considerarse para verificar la realidad entre lo dicho y los hechos.

2.4. MARCO CONCEPTUAL.-

Acuerdo. “Coincidencia o conformidad de una pluralidad de voluntades sobre un asunto determinado. En materia constitucional, se alude a la confirmación de un nombramiento hecho por el Senado. Es una convención no revertida de carácter legal u oficial como el contrato, pero reconocida por todos. Convenios expresos o tácitos concretados por empresas generalmente competidoras. Estos tipos de convenios normalmente están referidos a la producción, precios, clientela y mercados. Convenio, resolución.” (Casado Laura, 2009, pág. 41).

Conflicto. “Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones” (Cabanellas de la Torre Guillermo, 2006, pág. 84).

Conflicto individual de trabajo. “El surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes” (Cabanellas de la Torre Guillermo, 2006, pág. 84).

Contrato. “Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre una materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Existe cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus derechos .” (Casado Laura, 2009, pág. 204).

Controversia. “Conflicto o antagonismo que surge por motivos de competencia entre dependencias administrativas o entre órganos de gobierno y académicos. Ello ocurre cuando existe invasión de funciones que lleva a cabo una autoridad universitaria o administrativa, en el ámbito o esfera de competencia de otra” (Gasca Eduardo, Piña Hiram, Olvera Jorge, Hurtado Jorge, 2010, pág. 57)

Extrajudicial. “Lo que se realiza o trata con carácter jurídico fuera de la vía judicial” (Cabanellas de la Torre Guillermo, 2006, pág. 157).

Mediación. “La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto” (Ley de Mediación).

Mediador. “Quien participa en un asunto, negocio, contrato o conflicto, por encargo de una o de ambas partes, o para prestarles algún servicio sin convertirse en una más equiparable a las principales” (Cabanellas de la Torre Guillermo, 2006, pág. 240).

Relación laboral. “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.” (Gasca Eduardo, Piña Hiram, Olvera Jorge, Hurtado Jorge, 2010, pág. 98).

Trabajador. “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo.” (Cabanellas de la Torre Guillermo, 2006, pág. 368).

Transigir. “Concluir una transacción (v.), sobre lo que no estima justo, razonable o verdadero, para conciliar discrepancias, evitar un conflicto o poner término al suscitado; pero con la imprescindible circunstancia de que haya reciprocas concesiones y renunciaciones. Encontrar de mutuo acuerdo un medio que

parta la diferencia en un trato o situación” (Cabanellas de la Torre Guillermo, 2006, pág. 370)

Voluntad. “Libre albedrío o libre determinación. Elección efectuada en virtud de una decisión propia, para la cual se prescinde de la elección hecha por el propio dictamen o gusto, sin atención a otro aspecto o reparo. Disposición o mandato de una persona. Intención, ánimo o resolución de hacer una cosa. Consentimiento, asentimiento.” (Casado Laura, 2009, pág. 849).

2.5. ESTADO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA:

En la actualidad, en la legislación ecuatoriana el Principio de la Primacía de la Realidad, no está plasmada en ninguna norma. Es por ello que, su aplicación es deficiente debido al poco conocimiento de los profesionales del derecho que ejercen la abogacía. Sin embargo, donde se encuentra la ejecución de este principio es en la jurisprudencia, sentencias que dictan los jueces al momento de dar su resolución, pero muy pocos son los que consideran este principio al momento de resolver por su falta de conocimiento y preparación.

TÍTULO I.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Dentro del presente título, se analizarán varios principios laborales que se encuentran establecidos dentro de la Constitución de la República del Ecuador, así como también, aquellos que se encuentran consagrados por los Convenios Internacionales suscritos, mismos que han servido de base por los operadores de justicia al momento de dar una resolución que no atente en contra de los derechos de los trabajadores.

1.1. LOS PRINCIPIOS EXPRESAMENTE CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:

1.1.1. PRINCIPIO PROTECTOR:

Éste principio dentro de una relación laboral, es sumamente importante al establecer que todas las personas son iguales ante la ley, por lo tanto, deben ser consideradas sin discriminación alguna para el inicio o ejecución de la actividad por la que fue contratado. Es así que, el principio protector, es la base de toda la legislación laboral, dado que, su objetivo principal es “compensar la desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable al trabajador”

Por su parte, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que:

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

De igual manera, el principio protector se encuentra prescrito en el numeral 2 del artículo 326 del cuerpo legal antes convocado, que reza: *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en*

materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras". Dicho principio se encuentra promulgado en el artículo 7 del Código del Trabajo de la siguiente manera: ***“Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”***.

El principio protector, se presentan tres posibles situaciones:

- a) La regla in dubio pro operario, Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.
- b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.
- c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador

En el primer caso, la regla in dubio pro operario, debe ser aplicada por el operador de justicia, que en este caso es el Juez de Trabajo al momento de dictar una sentencia o resolución, en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador, es decir, ante una duda de interpretación de la norma, el Juez deberá optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

En el segundo caso, la regla de la norma más favorable, trata que en caso de que dos o más normas jurídicas que traten sobre un mismo asunto en discusión, se debe ejecutar la más favorable al trabajador.

Por su parte, la regla de la condición más beneficiosa, se refiere que una nueva norma no puede empeorar las condiciones que ya posee un trabajador dentro de una relación laboral.

Por lo tanto, es preciso manifestar que el Principio Protector tiene “*relación con la orientación general de la legislación laboral que tiene como propósito amparar y proteger al trabajador*” (Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, proceso No. 43-2008, año 2012).

La doctrina considera que los principios laborales deben orientar a las autoridades competentes, respecto de la equidad de llenar vacíos legales o de ser el caso, dudas en su interpretación. Es así que, el Principio Protector su objetivo es amparar y proteger al trabajador, pues el Derecho del Trabajo responde históricamente al propósito de nivelar desigualdades, tal como lo considera la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, al expresar:

“(...) Como decía Couture, el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades (...) En efecto, la idea central en que el Derecho del Trabajo se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades reales que entre ellas existen. La igualdad deja de ser así el punto de partida del derecho”. (Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, Juicio No. 43-2008).

1.1.2. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.-

Trujillo, respecto a la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, menciona que:

“(...) renunciar a un derecho no es otra cosa que, el acto jurídico que realiza en virtud del cual, el titular de un derecho es desprendido o despojado del mismo para beneficiar a otra persona. La renuncia a los derechos es reconocida jurídicamente cuando esta versa sobre derechos que conciernen únicamente al renunciante y a su interés. Toda renuncia debe ser consentida de manera libre por parte del renunciante y esta no puede afectar a terceros”. (Trujillo J. C., 2017).

En lo que respecta a las relaciones laborales, estas se encuentran comprometidas a los intereses individuales que tienen los trabajadores, pero a su

vez, también se encuentran comprometidos a estos los intereses de las personas que de una u otra forma dependen del mismo económicamente; es decir, se ven inmersos los derechos de otros trabajadores y en general se encuentran a los derechos de la sociedad. El Derecho del Trabajo no obedece a la regla general, por lo contrario, como lo establece el artículo 4 del Código del Trabajo *“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”*

La irrenunciabilidad de derechos va encaminada a que la ley no permitirá que el trabajador sea de ninguna forma perjudicado o que sus intereses se vean viciados. La ley tan solo permite el trabajador renuncie a un derecho que le pertenezca, siempre y cuando este le favorezca.

Es de esta manera entonces, en la que el principio guarda armonía con el principio de Indubio Pro-operario y con las normas establecidas en el Derecho del Trabajo. La renuncia de un derecho que no cumpla con lo permitido por la norma, acarrea nulidad absoluta por la misma ser una prohibición absoluta, determinada bajo una norma de orden pública y encontrarse esta pre escrita en la ley.

Cualquier trabajador que, una vez cumplido su periodo de prueba en cuanto a la prestación de sus servicios, tiene derecho a permanecer en su empleo hasta que el mismo cumpla con su tiempo límite; ya sea que el mismo cumpla con los años establecidos por la ley para jubilarse, pierda su capacidad efectiva para realizar su trabajo; o, que el mismo incurra en alguna de las faltas que son sancionadas por parte de la ley en cuanto a la terminación del contrato individual de trabajo. Motivo este por el cual la terminación violenta o unilateral generará indemnizaciones por lo que se ha denominado como despido intempestivo.

El Código de Trabajo de forma categórica en su artículo 14 reconoce el principio de estabilidad, fijando como duración mínima de los contratos de trabajo un año calendario, haciendo excepción específica a ciertos contratos que por su naturaleza no pueden ser indefinidos, dado que, una vez cumplida su finalidad los mismos adquieren calidad de vencidos.

1.1.3. INTANGIBILIDAD.-

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua, encontramos la definición de la palabra intangible indicando que: “(...) *es la característica de que algo no puede ser tocado físicamente*” (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2014)

Ahora bien, si hablamos en ámbito legal, en dicho principio se establece que, no pueden ser tocadas ni desmejoradas las condiciones, derechos y beneficios que goza y amparan al trabajador; pues en caso de hacerlo esto se traduciría en acción contraria a la ley, además de que equivaldría a que se produzca un despido intempestivo. (Vásquez López, 2009)

La intangibilidad de los derechos laborales se encuentra amparado en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, estableciendo que: “*Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*” (Constitución Nacional de la República del Ecuador, 2008)

1.1.4. IN DUBIO PRO OPERARIO.

Éste principio es aplicado por los Jueces o el intérprete de la norma, cuando existe una duda real y razonable, sobre el alcance de una u otra norma. Existe varios criterios de cómo debe aplicarse, uno de ellos es por ejemplo Cosmópolis:

“(...) citando a Plá y Silva, mencionan que debe existir primero una duda insalvable, inexpugnable, y, por otra, el respeto a la ratio legis. En cuanto a lo primero, el intérprete, o sea el juez, debe aplicar todos los medios y métodos interpretativos en que es tan pródigo el Derecho: literal, lógico, analógico, teleológico, histórico, sociológico, etc.; será recién cuando esos métodos resulten impotentes para resolver el enigma legal que aquél quedará autorizado para invocar la regla e inclinar su veredicto en favor del laborante. En cuanto a lo segundo, el juez está en el deber de aplicar la norma, mas no facultado para crearla; no se trata de que le enmiende la plana al legislador ni mucho

menos que se sienta y se convierta en legislador él mismo, contrariando lo que es el rumbo natural de la norma, sino tan sólo de que dilucide la razón de ser de ésta, que, al no resultar clara en su enunciado, no puede ser orientada en contra de la parte débil de la relación.” (Pasco Cosmópolis, Mario. Op. Cit.).

El Juez el juez debe aplicar la norma que fue emitida por el legislador, únicamente, si se hace insuficiente para la resolución o sentencia de la controversial, deberá proceder con la aplicación del referido principio.

Según Graciela Monesterolo (2012), establece que el Principio In Dubio Pro Operario, ha sido eliminado en la Constitución actual, la forma paternalista de proteger al trabajador y se ha transformado en un modelo garantista de derechos. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que tanto los Jueces como las autoridades administrativas, no tiene la facultad de crear nuevas normas con la excusa de estar aplicado el precitado principio. Empero, varios autores sostienen que éste principio es mal utilizado en la práctica, esto es, en la valoración de la prueba, mientras que, otros autores como Julio Grisolia (2011), aceptan la posibilidad de aplicarla en la referida valoración de la prueba. En conclusión, la aplicación del Principio In Dubio Prp Operario, cabe:

“(...) solo cuando exista duda razonable o cuando la norma sea oscura; es decir, que la autoridad pertinente no tenga la total certeza de una determinada situación para que este falle a favor del trabajador. Hay que tener en cuenta que necesariamente debe existir una norma que no sea clara, ya que de no existir dicha normativa, la autoridad no se puede excusar en este principio para crear nuevas normas o darle un sentido que no ha sido generado por el legislador”. (Barona Betancourt , 2010).

1.1.5. DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.

Existe la posibilidad de confundirse entre el principio de la norma más favorable y el in dubio pro operario, hay que indicar que:

“(...) ambos principios son una derivación del principio protector del Derecho Laboral y por ende tiene como finalidad el amparo de los derechos de los trabajadores. El principio de la norma más favorable, es una regla de aplicación, se da en casos de la existencia de dos o más normas aplicables para un determinado caso en concreto” (Acosta Cerón, 2009).

Ergo, para un problema laboral, en la que exista varias normas que puedan ser aplicables al caso, el Juez o la autoridad administrativa, debe analizar y utilizar la norma más favorable para el trabajador, dejando de lado, el principio constitucional del orden jerárquico de aplicación de las normas, contempladas en el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador.

Según Palavecino Cáceres, considera que existen dos teorías predominantes en cuanto a la aplicación de la norma más favorable; la primera, trata sobre la acumulación, misma que consiste en que la autoridad competente extrae y aplica las normas concurrentes; es decir, que analiza las normas aplicables al caso y de estas obtiene lo mejor de cada una de estas y conforma una nueva norma aplicable para determinado caso.

1.1.6. DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

Al existir una situación anterior, más beneficiosa que la actual para el trabajador, ésta se la debe respetar y no se puede disminuir estos derechos mediante nuevas leyes posteriores, el propósito de la expedición de nuevas leyes tiene que buscar mejoras a las condiciones del trabajador. Autores como Julio Grisolia (2011) o Santiago Guerrón Ayala (2001) establecen una relación muy cercana con el principio de intangibilidad, ya que es aplicable mediante derechos intangibles. El

es aplicable en el momento de expedición de nuevas normas laborales, ya que esta no puede disminuir o menoscabar los derechos de los trabajadores que están consagrados en anteriores normas; es decir, protege los derechos ya estipulados en el derecho positivo. De igual manera se establece que este principio tiene aplicación cuando se garantiza que el empleador tiene la posibilidad de mejorar las condiciones del trabajador, superando los mínimos legales.

Por su parte el legislador, debe velar por que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, de tal manera, el legislador:

“(...) tiene que abstenerse de expedir normas las cuales delimiten, coarten o restrinjan derechos de los trabajadores, de esta manera se puede evidenciar una mayor incidencia por parte del Estado en la regulación de las relaciones laborales y en el mercado laboral”.

(Guerrón Ayala S. 2003).

Es importante puntualizar que, el principio de la Condición más Beneficiosa, no limita la capacidad del legislador en cuanto a expedir, reformar o derogar leyes, sino más bien se focaliza en que los derechos adquiridos son producto de una lucha constante por parte de los trabajadores.

TÍTULO II. DERECHO LABORAL ECUATORIANO

2.1. ORIGEN DEL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

Entre las principales diferencias entre los países europeos y los americanos es la historia, y el Derecho no es la excepción, en los países de América entre ellos el Ecuador, tiene una demora en el desarrollo jurídico. Es así que, Egas Peña su obra TEMAS DE DERECHO LABORAL II, publicado en el año de 1999, expresa lo siguiente:

“Nuestro país no participo de la corriente generadora del Derecho Laboral durante dicho siglo, por efecto de su escaso desarrollo, con una economía esencialmente agrícola y artesanal, en que la forma de trabajo dominante era la esclavitud y el concertaje; pero con el advenimiento del siglo XX se comienza a desarrollar otro tipo de actividades que vuelven imperiosa la necesidad de adoptar una adecuada protección a la clase trabajadora. Surge el sindicalismo y se comienza a expedir una serie de leyes protectoras en el sentido expuesto, hasta que en 1938 se promulga el primer Código del Trabajo, que ha venido rigiéndose desde entonces con ligeras modificaciones”.
(Egas Peña, 1999, p. 145).

Se debe recordar que hace unos años la economía del Ecuador era totalmente arraigada a la agricultura y las artesanías, sin embargo, en el transcurso del tiempo podemos señalar que por los avances tecnológicos y gracias a los avances en el desarrollo de Derecho, después de varios años se ha logrado llegar a transformar las perspectivas de las concepciones jurídicas en el Ecuador que en antaño se manejaban, llegando a desarrollar la convivencia laboral en la formación de un derecho positivo directo e independiente por medio del Código Laboral de 1938.

Es necesario acotar que, en el desarrollo histórico del Derecho, se ha tomado como referencia el aspecto progresista de las normas que regulan las relaciones,

para poder identificar como los cambios generacionales no se dan solos, sino por el interés de cambio tanto en el mundo como en el Ecuador. Es así que, en referida obra TEMAS DE DERECHO LABORAL II, del tratadista Egas Peña, en el subtítulo “El Empleo en el Ecuador”, reza lo siguiente:

“Mientras el Ecuador mantuvo una economía esencialmente agrícola y artesanal, nucleada a través de la organización familiar y fundamentada en la producción para el consumo interno y la exportación de productos primarios, poco se hicieron sentir los efectos del desempleo y subempleo. Sin embargo, estos fenómenos se comenzaron a sentir durante las décadas del cincuenta y sesenta del presente siglo cuando se inició el proceso de cuasi desarrollo económico a de sustitución e importaciones que privilegiaban a las ciudades, unida a una desacertada política de reforma agraria que deprimió las áreas rurales y provocó un éxodo de los pobladores del campo a la ciudades, en búsqueda de mejores condiciones de vida.”
(Egas Peña, 1999, p. 70).

De lo señalado, sin menoscabar las relaciones humanas que se tuvieron antes de la época República, se hace hincapié en el periodo en el que se concibe formalmente como Estado, en síntesis, se puede indicar que pasamos de un Derecho que estaba encaminado a regular las relaciones económicas-laborales internas de agricultura y las artesanías, a la necesidad del desarrollo del Derecho Laboral que regule las relaciones entre trabajadores, empleadores y que estas se encuentren bajo la tutela del Estado.

De lo expuesto, el precitado tratadista Egas Peña, adicionalmente señala:

“El descubrimiento y explotación del petróleo cambio en la década del setenta la faz de la economía ecuatoriana; y sus ingentes recursos determinaron el engrosamiento del tamaño del Estado que, asumiendo una serie de actividades económicas hasta entonces reservadas a la iniciativa privada, absorbieron la mayor parte de la población

económicamente activa. Además, el auge petrolero generó excedentes que el Estado invirtió, también, en salud, educación, proyectos de desarrollo rural, viviendas y obras públicas que determinaron la creación de nuevas fuentes de trabajo; pues al incrementar la demanda efectiva de la población, estimulo la creación de industrias, especialmente de bienes de consumo final y servicios, particularmente vinculados con el sector público.” (Egas Peña, 1999, p. 70).

Es así, que a partir del boom petrolero en el Ecuador se transforma totalmente la economía en el país y con ello, las fuentes de empleo, las relaciones laborales y los medios de producción. Toma un giro de gran importancia pues los ingresos que se recibió fueron destinados a la administración pública, la cual destino mayor parte a la infraestructura pública y necesidades de la sociedad ecuatoriana como salud, educación, vivienda, entre otras.

Pese al gran impulso que se obtuvo con la explotación del petróleo, los movimientos poblacionales sufrieron el traslado interno de las personas, del campo a la ciudad y de las ciudades al oriente; es así que los campos poco a poco fueron abandonados y la agricultura soportó el decrecimiento productivo dejando de ser la principal fuente de la economía en el país a convertirse una fuente secundaria.

Como resultado de todo este proceso histórico, la sociedad y la economía se trasforman rotundamente, por eso surge la necesidad de legislar de manera oportuna y eficaz, adaptando las normas jurídicas a las necesidades actuales de trabajadores, empleadores y del mismo Estado. La necesidad de mejorar la política pública es trascendental, pues no son lo mismo las relaciones que se manejaban a inicios del siglo XIX, como las relaciones laborales que existieron a partir del boom petrolero, ni tampoco las que se tiene en la época Republicana contemporánea.

TÍTULO III.

PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

3.1. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

El principio de la Primacía de la Realidad, a más de velar por los intereses y derechos de la parte vulnerable, que en el presente caso es el trabajador, se enfoca en dar prevalencia a la prestación efectiva, por sobre cualquier formalidad, como documentos, acuerdos, actas, entre otros.

El efecto principal de la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, es producir consecuencias jurídicas al hecho mismo de la prestación laboral, dado que, el trabajador al probar la existencia del servicio prestado, le traslada a su empleador la carga de la prueba, como por ejemplo en los casos manifestados en el inciso tercero del artículo 185 del Código Orgánico General de Procesos, que prescribe lo siguiente:

“(...) En materia laboral, a falta de otra prueba se estará al juramento deferido de la o del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida. En el caso de las o los adolescentes, además la existencia de la relación laboral.

El Principio de la Primacía de la Realidad, proclama que de existir una disputa entre lo que se encuentra en documentos y contratos escritos y los hechos referentes a las prestaciones, primará lo último. Para refuerzo de lo anterior citamos un extracto de una jurisprudencia de Tercera Instancia que nos instruye de mejor manera lo que trata este principio:

“La existencia de una relación de trabajo depende no de lo que las partes pudieran pactar, sino de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado en la prestación de servicios; y es porque la

aplicación del derecho del trabajo; depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación bilateral de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, pues si las estipulaciones consignadas en el acuerdo de voluntades no corresponden a la realidad de la prestación del servicio, carecerán de valor. Si un trabajador y un patrono pudieran pactar que sus relaciones deben juzgarse como una relación bilateral del derecho civil el derecho del trabajo dejaría de ser derecho imperativo, pues su aplicación dependería no de que existieran las hipótesis que le sirven de base sino de la voluntad de las partes. En atención a estas consideraciones, se ha denominado al contrato de trabajo contrato realidad, pues existe no en el acuerdo abstracto de voluntades sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia.²⁶” (Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. No. 12. Pág. 2797. Quito, 25 de agosto de 1981).

De lo expuesto, este principio nos demuestra que en la relación laboral no sólo interviene la voluntad de la partes de obligarse sino que también la realidad de los hechos acerca de esas prestaciones. Es por eso que, como lo vimos en el extracto, se considera un “contrato de realidad”, es decir, en el que importa la objetividad de la relación jurídica por sobre la formalidad de su formación. Esto se materializa y se relaciona en nuestra legislación en los artículos 8, 12 y 22 del Código de Trabajo que hablan del contrato individual el cual tiene los siguientes elementos: prestación de servicios lícitos y personales, bajo relación de dependencia y con una remuneración fijada; y de los contratos expresos y presunción de contratos tácitos de trabajo, elementos que deben considerarse para verificar la realidad entre lo dicho y los hechos.

Por su parte la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, da una apreciación respecto al Principio de la Primacía de la Realidad, al establecer que el

juzgador debe privilegiar la realidad procesal sobre cualquier documento, dado esto, “(...) lo contrario significaría respaldar las diferentes formas de encubrimiento que se dan para soslayar las responsabilidades laborales”. (Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, Juicio No. 834-2011). De tal manera, Américo Plá Rodríguez en su Obra Los Principios del Derecho del Trabajo, al hablar del Principio de la Primacía de la Realidad, manifiesta:

“La existencia de una relación de trabajo depende en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es como dice Scelle, la aplicación del Derecho de Trabajo depende cada vez de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento, de donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad carecerían de todo valor”.
(Américo Plá Rodríguez, p. 244).

De lo manifestado, el punto central de éste principio laboral, se basa en que la realidad subjetiva que corresponde a la realidad procesal, las actividades que ejecuta el trabajador, pesan o están sobre cualquier documento, entre estos, el contrato de trabajo, cuando éste sea contrario a las actividades que se desempeñan. Pues, rompe todo disfraz que el empleador trate de insinuar o engañar a la autoridad competente para evadir las responsabilidades que legalmente le corresponden al trabajador. De tal manera, es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, como contrato de realidad, puesto que existe, no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación de servicio y que es ésta, y no aquel acuerdo, lo que determina su existencia. Pues, *“En un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, en la certeza de que el derecho laboral es parte del derecho social que mira a equilibrar las relaciones, en el que no es tan importante la denominación que se le da al contrato, sino la realidad”* (Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral).

3.2. JURAMENTO DEFERIDO:

El juramento tiene su origen en la invocación de la divinidad, como una fuente de dar un testimonio de la verdad de una afirmación. En el Derecho, se lo utilizó con carácter decisorio, al considerarlo como un medio de prueba para poner fin a la controversia o divergencia.

En la obra “Tratado de la Prueba” del tratadista Enrique Falcón, da a conocer que en el Derecho Romano, se estableció y conoció dos clases de juramento, que son:

“(…) el juramento voluntario y el necesario; el primero, podía deferirse por acuerdo entre las partes y en toda clase de procesos, pero no podía una de ellas obligar a la otra a rendirlo: el juez, sin embargo, conserva su libertad de apreciación respecto de lo declarado, de conformidad con el sistema entonces vigente. El juramento necesario estaba limitado a ciertas acciones y el demandado tenía la necesidad de jurar o deferir el juramento del actor, pues de lo contrario perdía el pleito; si se prestaba, el juez estaba obligado a respetar la declaración” (Enrique Falcón, 2003, pág. 163).

De igual manera, en el Derecho Romano, existió el juramento in iudiciu o iudicialis, que no eliminaba la valoración del Juez, sobre esto, en la obra del tratadista Carlos Lessona, indica que *“Las partes podían deferirlo al adversario, pero éste era libre de rehusarlo. EL juez podía exigirlo, sin que adquiriera el carácter de la prueba tasada”*.

Según Hugo Bayas, en el “Repertorio de Conceptos de Derecho Procesal Civil”, da una definición del Juramento Deferido, estableciendo que: *“El juramento decisorio o deferido, es aquel que una parte exige a la otra en juicio o fuera de él, obligándose a pasar por lo que esta jurare”*, mientras que, el Uruguayo Couture indica que: *“Dícese del que defiere al demandado el actor que no ha podido probar su derecho para que manifieste bajo la responsabilidad de sus convicciones morales o religiosas, la verdad del mismo”*. Por otra parte, José Caravantes señala

“Considerando aquí el juramento como medio de prueba, se llama decisorio (deferido) aquél que presta un litigante cuando su contrario se somete a lo que de tal modo manifieste acerca de la cuestión litigiosa”

De lo expuesto, el Juramento Deferido, es un medio de prueba que tiene idéntica naturaleza de declaración de parte, dado que, la realiza una de las partes procesales bajo juramento, con el objeto que realice el reconocimiento de ciertos hechos, siempre que no existan medios probatorios suficientes para demostrar la remuneración y el tiempo en el que ha venido prestando un trabajador sus servicios lícitos y personales a su empleador.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano, el Código de Trabajo facultaba a que dicho trabajador rinda juramento deferido conforme al Art. 590 que establecía:

“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”.

La referida normativa legal, fue derogada con la promulgación del Código Orgánico General de Procesos. En dicho cuerpo legal, en el inciso tercero del Art. 185, se da a conocer el objeto del Juramento Deferido, de la siguiente manera:

“(…) En materia laboral, a falta de otra prueba se estará al juramento deferido de la o del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida. En el caso de las o los adolescentes, además la existencia de la relación laboral”.

Dado esto, se puede establecer que la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, se funda en la declaración que da el trabajador sobre los hechos reales de la relación procesal que surgió en la relación laboral, a esta declaración se le conoce como Juramento Deferido, conforme lo establece la normativa legal antes incoada, pues, el precitado juramento que efectúa el trabajador sirve para afirmar la

versión en cuanto a la remuneración percibida y el tiempo de trabajo, de tal manera, la valoración de la prueba del juramento deferido es una actividad intelectual que efectúa el juez, con el objeto de examinar y estimar debidamente la declaración juramentada rendida por el trabajador, es decir, es un análisis pormenorizado necesario para diferenciar lo verdadero y falso.

De igual manera, es importante indicar que el Juramento Deferido, puede ser únicamente realizado por los trabajadores y surte efectos probatorios cuando dentro del proceso, no conste una prueba al respecto, como por ejemplo el contrato de trabajo, roles de pago, esto da lugar a que la autoridad competente no tenga otra opción que la de considerar el Juramento Deferido emitido por el trabajador, para poder fundamentar su sentencia. Pese a la especialidad de la materia, en nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano, no existe aún vigente un Código de Procedimiento Laboral, que abarque las disposiciones autónomas para los casos previstos en el Código del Trabajo, por lo que, nos remitimos a las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

En general, en los procesos laborales, la autoridad competente apreciará e interpretará las pruebas en base a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir el juramento del trabajador, las veces que le sea necesaria para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, siempre que dentro del proceso no exista o aparezca otra prueba que demuestre al respecto.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA.-

3.1 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:

Dentro de la presente investigación está respaldada en los siguientes niveles de investigación:

Exploratorio.- Dentro del nivel Exploratorio, se podrá obtener información, datos en el lugar dónde incurre diferentes situaciones, la que ayudará a habituarse en el tema investigado.

Descriptivo.- Una vez que, se ha tomado la información necesaria, será posible describir, analizar e interpretar de una forma meticulosa lo investigado.

3.2 MÉTODOS

Método Exegético.- Dentro de la presente investigación se utilizará el método exegético con el fin de interpretar la Constitución, Código del Trabajo y demás normas del ordenamiento jurídico que se vinculen al tema de investigación.

Método Sistemático – Analítico.- Se utilizará el Método Sistemático – Analítico, para determinar consideraciones y conclusiones de los principios jurídicos, normas jurídicas en el Ecuador, conceptos y estudios referentes al tema de investigación.

Método Dialéctico.- Se usará el Método Dialéctico, para confrontar la norma jurídica con la realidad, con la intención de establecer un ambiente jurídico adecuado para el desarrollo de los derechos del trabajador.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Encuesta.-Técnica de investigación que ha sido seleccionada con el propósito de recoger información utilizando un cuestionario, misma que estará dirigida a Abogados en libre ejercicio y jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito.

La referida encuesta se tomará de acuerdo a los siguientes mecanismos que se detallan a continuación:

TABLA 1: ENCUESTA	
PREGUNTA BÁSICA	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Alcanzar los objetivos determinados en la investigación
2. ¿De qué personas?	Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo, abogados y jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, Directores de los Centros de Mediación ubicados en la ciudad de Quito y trabajadores y empleadores del sector privado
3. ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores que han sido detallados en la matriz de operacionalización de variables
4. ¿Quiénes?	Postulante Abogado
5. ¿A quiénes?	A la muestra que se ha determinado en el proyecto de investigación
6. ¿Cuándo?	Enero de 2019
7. ¿Dónde?	Unidad Judicial de Trabajo con Sede en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Pichincha y Corte Nacional del Ecuador.
8. ¿Cuántas veces?	Una sola vez
9. ¿Cómo?	Encuesta y Entrevista
10. ¿Con qué?	Cuestionarios.

Elaborado por: Efrén Espín Minango.

3.4 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.-

En la presente investigación la validez del instrumento será a través de “juicio de Expertos”; y, confiabilidad de los datos se la obtendrá mediante la aplicación de una “Prueba Piloto”.

3.5 DEFINICIÓN DE VARIABLES.-

Las variables de definieron de a siguiente manera:

3.5.1. Variable Independiente:

El Principio de la Primacía de la Realidad: En un principio laboral que se aplica cuando existe incompatibilidad de los documentos con la realidad de la relación procesal, es decir, los hechos pesan sobre los documentos, esto sucede cuando el Empleador trata de encubrir la verdad fáctica de la relación laboral que existe con el Trabajador es aquí donde se solicita el referido principio con la finalidad de revelar o impedir la actuación fraudulenta por parte del Empleador.

3.5.2. Variable Dependiente:

Derecho Laboral Ecuatoriano: Rama del Derecho Público, encargada de los conflictos generados en la relación laboral entre el Empleador con el Trabajador o viceversa, cuya finalidad es buscar la desigualdad de las partes protegiendo a la parte más vulnerable que es el trabajador; precautelando la tutela de sus derechos establecidos en el Código del Trabajo.

3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.-

TABLA 2: VARIABLE INDEPENDIENTE:

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTOS
<p>El Principio de la Primacía de la Realidad Es un principio laboral que se aplica cuando existe incompatibilidad de los documentos con la realidad de la relación procesal, es decir, los hechos pesan sobre los documentos, esto sucede cuando el Empleador trata de encubrir la verdad fáctica de la relación laboral que existe con el Trabajador es aquí donde se solicita el referido principio con la finalidad de revelar o impedir la actuación fraudulenta por parte del Empleador.</p>	Incompatibilidad de documentos	Demandas	¿En una relación laboral, cuando existe incompatibilidad de documentos se puede demandar ante la vía judicial?	<p>Cuestionario y Entrevista.</p>
	Relación Procesal	Normas Laborales	¿Las normas laborales protegen la relación procesal real y existente en la relación procesal del trabajador con el empleador?	
	Empleador	Derechos.	¿En la relación laboral los derechos de los trabajadores están sobre los derechos de los empleadores?	
	Trabajador			

Elaborado por: Efrén Espín Minango.

Fuente: Efrén Espín Minango.

TABLA 3: VARIABLE DEPENDIENTE:

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTOS
<p>Derecho Laboral Ecuatoriano Rama del Derecho Público, encargada de los conflictos generados en la relación laboral entre el Empleador con el Trabajador o viceversa, cuya finalidad es buscar la desigualdad de las partes protegiendo a la parte más vulnerable que es el trabajador; precautelando la tutela de sus derechos establecidos en el Código del Trabajo.</p>	Derecho Público	Políticas Públicas	¿Las políticas públicas efectuados por el Estado Ecuatoriano se colocan en la protección de los derechos de los trabajadores?	Cuestionario y Entrevista.
	Conflictos	Demandas	¿Qué tan factible es demandar la vulneración de los derechos del trabajador, cuando los documentos indican otra realidad en la relación laboral?	
	Relación Laboral	Sentencias	¿La normas laborales protegen la relación laboral real que existe entre el empleador con el trabajador?	
	Empleador, Trabajador	Derechos		

Elaborado por: Efrén Espín Minango.

Fuente: Efrén Espín Minango.

3.7 UNIVERSO, POBLACIÓN, MUESTRA Y/O ESTUDIOS DE CASOS:

La población es el conjunto total de individuos que poseen varias características comunes y que son observables en un lugar y momento determinado; en esta investigación, la población estuvo comprendida por Jueces Laborales de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito, del Distrito Metropolitano de Quito; y, Abogados en libre ejercicio.

TABLA 4: POBLACIÓN	
INFORMANTES	FRECUENCIA
JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN LA PARROQUIA IÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA	11
ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO	70.136
TOTAL	70.147

Elaborado por: Efrén Espín Minango.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.-

A través de la aplicación de la encuesta a las diferentes unidades de observación, se dio paso al análisis de los resultados obtenidos a través de tablas estadísticas que permitieron obtener la interpretación descifrada de los resultados obtenidos.

De igual forma se realizó un análisis e interpretación de cada una de las interrogantes planteadas, lo que permitió realizar un cierre conclusivo que comprende las principales observaciones que contiene la investigación.

Análisis de Resultados de Encuestas

Detalle y explicación de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las unidades de observación:

Pregunta No. 1.- ¿En materia laboral, ha escuchado o conoce Usted acerca del Principio de la Primacía de la Realidad?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi siempre	3	30
Nunca	7	70
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 70% que corresponde a 7 personas encuestadas manifiestan no conocen el Principio de la Primacía de la Realidad; mientras que, el 30% correspondiente a 3 personas encuestadas expresan que conocen el referido principio.

Interpretación:

El porcentaje más alto responde a que la mayoría de encuestados no conocen el Principio Laboral de la Primacía de la Realidad.

Pregunta No. 2.- ¿Qué efectividad tiene aplicar el Principio de la Primacía de la Realidad, en una controversia laboral?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Alta	7	70
Media	3	30
Baja	0	0
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 70% que corresponde a 7 personas encuestadas manifiestan que tiene alto nivel de efectividad aplicar el Principio de la Primacía de la Realidad; mientras que, el 30% correspondiente a 3 personas encuestadas expresan que no sería aplicable el mencionado principio.

Interpretación:

El porcentaje más alto responde a que la mayoría de encuestados reconocen que debería ser aplicado constantemente el Principio Laboral de la Primacía de la Realidad en controversias laborales.

Pregunta No. 3.- ¿Se puede impugnar un contrato de trabajo suscrito por las partes, cuando es contraria a la verdad de la relación procesal?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Siempre	4	40
Casi siempre	5	50
Nunca	1	10
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 50% que corresponde a 5 personas encuestadas manifiestan que no siempre se puede impugnar un contrato de trabajo, a pesar de que haya sido suscrito cuando su contenido es distinta a la verdad de la relación procesal; el 40% que corresponde a 4 personas encuestadas, expresan que si se puede impugnar el referido contrato; mientras que, el 10% que corresponde a 1 persona encuestada, manifiesta que no se puede no se puede impugnar un contrato de trabajo debidamente suscrito.

Interpretación:

El porcentaje más alto responde a que la mayoría de encuestados indican que no siempre se puede impugnar un contrato de trabajo, debidamente suscrito por las partes.

Pregunta No. 4.- ¿Los principios en materia laboral son importantes en la legislación ecuatoriana?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Siempre	9	90
Casi siempre	0	0
Nunca	1	10
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 90% que corresponde a 9 personas encuestadas manifiestan que es importante el establecimiento de los principios laborales en la legislación ecuatoriana; mientras que, el 10% correspondiente a 1 persona encuestada expresa que no es importante que los principios laborales estén dentro de la legislación ecuatoriana.

Interpretación:

El porcentaje más alto responde a que la mayoría de encuestados consideran importante que los principios laborales, se encuentren taxativamente establecidos en una norma legal del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Pregunta No. 5.- ¿Los profesionales del Derecho, en sus demandas aplican el Principio de la Primacía de la Realidad, en una controversia laboral?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi siempre	1	10
Nunca	9	90
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 90% que corresponde a 9 personas encuestadas manifiestan que los abogados no aplican el Principio de la Primacía de la Realidad en el libelo de su demanda; mientras que, el 10% correspondiente a 1 personas encuestadas expresan que son pocos los abogados que manifiestan el referido principio en su demanda.

Interpretación:

El porcentaje más alto responde a que la mayoría de encuestados expresan que los Abogados, no aplican el Principio Laboral de la Primacía de la Realidad, en el contenidos de sus demandas.

Pregunta No. 6.- ¿En caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, cuando debe darse considerarse a lo primero en un conflicto laboral?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Siempre	8	80
Casi siempre	2	20
Nunca	0	0
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 80% que corresponde a 8 personas encuestadas manifiestan que siempre debe prevalecer la realidad de los hechos, sobre cualquier documento que establezca lo contrario; mientras que, el 20% correspondiente a 2 personas encuestadas expresan que no siempre debe considerarse a la realidad de la relación laboral, sino a lo plasmado en los documentos suscritos entre las partes.

Interpretación:

El porcentaje más alto responde a que la mayoría de encuestados consideran que siempre debe prevalecer la realidad de los hechos en una relación laboral, sobre cualquier documentos que a pesar de que se encuentre debidamente suscrito por las partes, estos documentos vulneren derechos del trabajador.

Pregunta No. 7.- ¿Es indispensable o esencial la existencia de un contrato escrito para determinar la existencia de una relación laboral?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Siempre	8	80
Casi siempre	0	0
Nunca	2	20
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 80% que corresponde a 8 personas encuestadas manifiestan que si es indispensable la suscripción de un contrato de trabajo, para determinar la existencia de una relación laboral; mientras que, el 20% correspondiente a 2 personas encuestadas expresan no es necesaria la suscripción de un contrato de trabajo, para certificar la existencia de una relación laboral.

Interpretación:

El porcentaje más alto responde a que la mayoría de encuestados establecen que es importante la existencia de un contrato de trabajo, para determinar el inicio de una relación laboral.

Pregunta No. 8.- ¿En una relación laboral en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, cuando debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Siempre	6	60
A veces	0	0
Nunca	4	40
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 60% que corresponde a 6 personas encuestadas manifiestan que es primordial que en una contingencia laboral, se tome en cuenta la realidad de los hechos sobre cualquier documento que estipule lo contrario; mientras que, el 40% correspondiente a 4 personas encuestadas expresan que nunca debe considerarse aseveraciones que atenten el contenido de los documentos suscrito entre las partes.

Interpretación:

El porcentaje más alto, responde a que la mayoría de encuestados expresan que es fundamental que en una controversia o conflicto laboral, tenga mayor peso la realidad de los hechos de una relación laboral, dejando así de lado, los operadores de justicia los documentos, contratos o habilitantes, que expresen lo contrario.

Pregunta No. 9.- ¿Cuánto considera Usted que es aplicable el Principio de la Primacía de la Realidad en una contingencia laboral?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Alto	9	90
Medio	1	10
Bajo	0	0
TOTAL	10	100



Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 50% que corresponde a 5 personas encuestadas manifiestan que si es aplicable el Principio de la Primacía de la Realidad en un conflicto laboral; mientras que, el 50% restante, correspondiente a 5 personas encuestadas expresan que no es aplicable el referido principio.

Interpretación:

Existe una igualdad en los resultados de la pregunta realizada, el 50% reconoce que es aplicable el Principio Laboral de la Primacía de la Realidad en una controversia laboral, sin embargo, el 50% restante, establece que no es aplicable el referido principio.

Pregunta No. 10.- ¿El Principio de la Primacía de la Realidad, hace valer el derecho y no el molen iuris o verdad formal, es decir, los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad y la verdad vence a la apariencia esto debería aplicarse?

ALTERNATIVA	RESULTADO	PORCENTAJE
Siempre	4	40
Casi siempre	0	0
Nunca	6	60
TOTAL	10	100

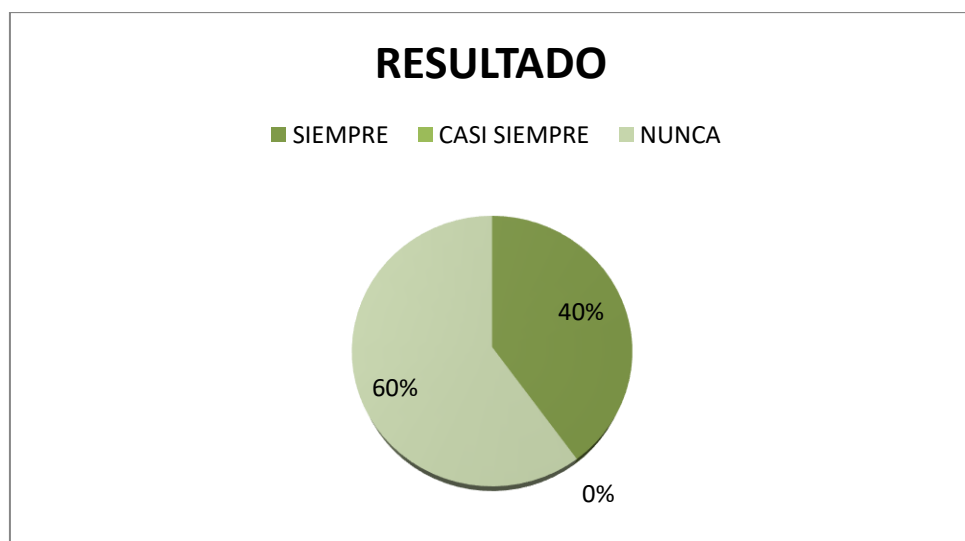


Gráfico N°1

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Efrén Gustavo Espín Minango

Análisis:

El 60% que corresponde a 6 personas encuestadas manifiestan que no debería aplicarse el Principio de la Primacía de la Realidad; mientras que, el 40% correspondiente a 4 personas encuestadas expresan que debería considerarse el referido principio laboral.

Interpretación:

El porcentaje más alto responde a que la mayoría de encuestados consideran que no debería aplicarse el Principio Laboral de la Primacía de la Realidad, induciendo que, los documentos suscritos tienen mayor relevancia y deben estos ser considerados por los operadores de justicia.

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS:

La recolección de datos por medio de las Entrevistas con conocimientos, en base al Derecho Laboral.

4.2.1. Entrevista No. 1

Nombre: Dr. Rubén Darío Castro Orbe

Profesión: Doctor en Jurisprudencia

Ocupación: Director del Instituto de Criminología “Julio Endara” de la Facultad de Jurisprudencia, Universidad Central del Ecuador.

1. ¿De las disposiciones legales aprobadas en los últimos años, considera Usted que, se ha logrado resolver varias divergencias laborales, como desempleo, salario básico unificado justo y estabilidad?

Lo que ha ocurrido en los últimos años, en relación a las modificaciones del Derecho Laboral Ecuatoriano y el Derecho Administrativo Ecuatoriano, lo que tiene que ver con temas de empleo, seguridad, salario básico justo y estabilidad, ninguna de ellas, han constituido realmente disposiciones que permitan articular políticas adecuadas, para resolver esos problemas, tanto es así que, los problemas siguen incólumes y más bien se han agudizado, yo diría que más bien, han procurado es hacer reformas para atender determinados intereses sectoriales de los actores económicos y sobre todo del ámbito empresarial, porque no creo que, lo que se ha planteado en realidad, haya sido de enorme relevancia para el sector laboral. En el caso por ejemplo de la modificación o la supresión del contrato de trabajo a plazo fijo, que es lo que opera en las últimas reformas, esa reforma diríamos en realidad no ha modificado notablemente las relaciones laborales, los empresarios optaron por sacar o terminar contratos de trabajo o continuar manejado una política de inestabilidad, un poco dependiendo de los requerimientos que la dinámica económica les exige en materia de conservar las relaciones laborales, de modo que, los empresarios siguen no respetando la estabilidad del contrato, normas como las

que se suponía, debían permitir de alguna manera la incorporación de los jóvenes al proceso productivo, todavía sigue en letra muerta o con poca eficacia en la contratación juvenil y lo que estamos viendo es que la dinámica sigue siendo la misma. Por lo tanto, a quien le corresponde generar empleo es a los empresarios, ellos deberían tener esa responsabilidad, pero esa dinámica sigue siendo la misma, los empresarios no invierten, no generan empleo y no porque no haya condiciones gravosas en el régimen laboral, porque el Ecuador es uno de los países de mejor nivel de competitividad laboral en América Latina, es el tercero, de tal manera, existe una serie de mitos que son creados desde el discurso político sobre todo.

2. ¿Qué función considera Usted, que desempeñan los principios laborales en un problema laboral?

Los principios jurídicos laborales, no solamente desempeñan una enorme función o no solamente tienen relevancia e importancia en un problema jurídico laboral, que sería un tema que implicaría una situación que tiene que resolverse algún problema referido a la existencia o no de un derecho, los principios son como todo principio la materia más relevante e importante de todo, de toda rama jurídica o de todo el ordenamiento, entonces decimos, los principios jurídicos en materia laboral, son evidentemente el fundamento de cualquiera de los aspectos jurídicos al tratarse, más al momento de resolver un problema concreto. Estamos acostumbrados en el Ecuador lamentablemente con esa tradición normativista a creer que, lo único que hay que aplicar son los textos de los artículos del Código del Trabajo o de las leyes que están alrededor del ámbito laboral, en materia laboral, así como en otras ramas del derecho, ya obviamente va haciendo tiempo pero importante, que se va admitiendo que los principios, no están ahí solamente para recitarlos, y por lo mismo al momento de resolver los problemas concretos de las relaciones jurídicas laborales, los principios obviamente tienen que ser los elementos rectores de la aplicación o de la solución del problema.

3. ¿Dentro de un proceso laboral, cree Usted que, al consumarse una vulneración de un derecho constitucional que posee un trabajador, la autoridad competente debe o puede aplicar los principios laborales al momento de dictar su resolución o sentencia?

Desde luego, más si se trata de violación de derechos constitucionales, si el principio jurídico tiene que ser aplicado para cualquier ámbito de los derechos, porque los principios no solo protege un ámbito, más bien esta para tutelar la existencia, la vigencia y el respeto de cualquier derecho de la rama o del orden jurídico que corresponde, visto que este es el criterio de base, con mayor razón entonces cuando se trata de violación de derechos constitucionales del ámbito laboral, entonces, los principios están para precautelar los derechos y con mayor razón los constitucionales.

El hecho es que, lamentablemente en nuestro país, a pesar de que, esto ya va tomando cuerpo, este nuevo criterio de entendimiento de lo que es el Derecho, la juridicidad, el orden jurídico y el rol de los principios, sin bien es cierto es reciente, aun vemos que hay falencias en estas cuestiones y en el comportamiento probablemente, sobre todo de jueces de determinada instancia, desconocedores todavía no muy atentos al desarrollo de la jurisprudencia y de la dogmática jurídica, probablemente incurren todavía, en esa visión estrictamente normativista del Derecho.

4. ¿De todos los principios laborales, cuál considera Usted, que no se aplica con frecuencia por las autoridades competentes como magistrados, jueces e inspectores del Ministerio de Trabajo?

Bueno en el país, todavía desconocemos una cantidad de principios en el ámbito laboral, el tema es que aquí en el Ecuador, apenas nos hemos familiarizado con el principio de irrenunciabilidad, de intangibilidad, tutelar, indubio pro labore, son los más comunes que utilizamos en materia laboral, pero aún hay una buena cantidad de principios más, como los principios de buena fe, de continuidad, de Primacía de

la Realidad, el tema es que nos hemos encerrado básicamente en cuatro o cinco principios. En la dogmática jurídica mexicana, uruguaya, argentina, francesa, podemos encontrar una variedad más amplia de principios, por ejemplo en materia judicial, el principio de Tutela Judicial Efectiva, resulta que efectivamente tiene también por menores en materia laboral y cuando hablamos por ejemplo, lo que trata el artículo 5 del Código del Trabajo, ahí tenemos lo que denomino en mi libro, como el principio de amparo público, lo que ahora lo conocemos como principio afirmativo o de favor, a que me estoy refiriendo, a que en materia de derechos humanos, recuerde usted está previsto el principio de favor en el sentido que hay que aplicar la norma, en el sentido más favorable, en el caso nuestro está el indubio pro labore pero adjunto a ese principio, está el principio de la acción de favor, que tiene que cumplir la autoridad y el funcionario judicial, aquí nosotros en la lógica jurídica, mantenemos el criterio que en el Derecho Civil, Mercantil en un ámbito determinado de derechos de varias ramas, debe haber la imparcialidad judicial y administrativa, en materia laboral eso no va, si Usted revisa el artículo 5 del Código del Trabajo, dice que todo funcionario judicial y administrativo está obligado a dar oportuna atención a los derechos de los trabajadores, en perspectiva de su eficacia y cumplimiento, eso que significa, esto no es principio indubio pro operario, este no es simplemente un principio de favor desde el principio indubio pro operario, es un principio de afirmación o de tutela afirmativa especial, entonces este principio de acción que obliga inclusive a tener cierta inclinación en favor del derecho del trabajador es un principio que aquí por ejemplo le vemos consagrado en el artículo 5 pero muy poco ejecutable.

5. ¿Considera Usted que en el Derecho Laboral Ecuatoriano, existe un vacío en las normas del ordenamiento jurídico, doctrina y jurisprudencia que traten acerca del Principio de la Primacía de la Realidad?

Este es un tema que lo vengo señalando unos 20 años atrás, desde cuando que yo di cuenta del Principio de la Primacía de la Realidad, porque no siempre lo había conocido tampoco, es así que, en nuestra legislación no está consagrado, sino en

casos diríamos inclusive por fuera del Derecho Laboral, en nuestro Código del Trabajo no está debidamente consagrado. El Principio de la Primacía de la Realidad, sobre todo es un principio de naturaleza adjetiva, no es un principio de naturaleza sustantiva, es decir, es un derecho del ámbito procesal. A que se refiere, justamente alude a la posibilidad de demostrar cual ha sido realmente la relación jurídica existente entre el empleador y su trabajador, o el trabajador y su empleador, para efectos de cuando probablemente su empleador, niegue o alegue no existir la relación laboral o niegue o alegue existir determinada clase de relación laboral; o, régimen de relación laboral, entonces el tema tiene interés justamente cuando esta disputa se genera, y obviamente que es una disputa que deviene en una controversia jurídica, una controversia que posiblemente tendrá que ventilarse judicialmente.

El Principio de la Primacía de la Realidad en nuestra legislación, podría pensarse que de alguna manera, ha sido acogido en las actividades administrativas, por parte de los Inspectores de Trabajo, cuando en las inspecciones que ellos realizan precisamente para verificar si están cumpliendo o no las obligaciones, han podido verificar que ha existido violaciones a ciertos derechos que se están vulnerando en la relación jurídica, por ejemplo, cuando en las inspecciones encuentran que no hay la dotación adecuada de ropa de trabajo, o no han pagado las remuneraciones debidas según la tabla salarial porque se constata en los roles que están pagando remuneraciones por debajo de ellas. El Inspector de Trabajo, está en la posibilidad de requerir al empleador el cumplimiento de esas obligaciones laborales, ahí podríamos decir que, evidentemente en estas prácticas administrativas, que también son de naturaleza adjetiva, es que se verifica la posibilidad de algún sentido de plasmación del Principio de la Primacía de la Realidad, pero en materia jurisdiccional, todavía tenemos un monto de debilidades, últimamente he visto en sentencias judiciales, tanto de primera, de segunda y de casación, diríamos de hace unos cinco años atrás, pero recientemente invocado el Principio de la Primacía de la Realidad; en la práctica procesal algunos jueces ya lo han incorporado a sus reflexiones y a sus aceptaciones, obviamente, en función de que el Derecho Constitucional demanda la aplicación de principios, entonces existe una invocación parcial débil de su aplicación, pero positivamente en las normas, este principio todavía sigue siendo algo que hay que trabajar.

6. ¿En un problema laboral, cuán importante considera que el Principio de la Primacía de la Realidad deba ser de total conocimiento por partes de las autoridades competentes?

El Principio de la Primacía de la Realidad, es de enorme relevancia y las autoridades o los funcionarios y jueces deben tener muy presente al principio, yo pensaría que a estas alturas el Ecuador debe tener ya de manera definitiva este y otros principios porque estamos que en el ámbito de la globalización, también resultaría ridículo que mientras se aboga que otras cuestiones de régimen jurídica laboral, que ocurre en otros escenarios de la vida económica, social y política del mundo, sean también considerados en el Ecuador, para regular las relaciones laborales en nuestro país, mientras se aboga en esa dirección, resulta un poco sesgado, el que solo eso se mire y no también los otros elementos de las juridicidad internacional y uno de los principios fundamentales que ahora se consideran en el ordenamiento jurídico de muchos de los estados, incluye por la legislación internacional o las normas internaciones de la OIT es justamente es el Principio de la Primacía de la Realidad, de tal manera, que también debiera el Ecuador, ya asumir ese y otros principios más. En función de eso, en el camino que estamos yendo considero que los jueces deben también ser capacitados para aplicar el Principio de la Primacía de la Realidad, porque esto además, no es sencillo, no es cuestión de decir el principio está ahí y aplíquenlo, habrá necesidad de justamente de ir entendiendo, en qué condiciones, en qué circunstancias, se debe aplicar. Y eso obviamente se logra resolver a partir de la capacitación y del debate que pueda generarse.

4.2.2. Entrevista No. 2

Nombre: Dra. Mirian Viviana Chalan Guamán

Profesión: Doctor en Jurisprudencia

Ocupación: Jueza de la Unidad Judicial Civil, con sede en la parroquia Quitumbe del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha.

- 1. De las disposiciones legales aprobadas en los últimos años, ¿considera Usted que, se ha logrado resolver varias divergencias laborales, como desempleo, salario básico unificado justo y estabilidad?**

Considero que, se han hecho ciertos avances pero no son los suficientes para poder quitar la brecha que existe entre el empleador y el trabajador; debería, mi criterio muy personal, existir tal vez modalidades de trabajo que les permita acceder a la mayoría de personas a un puesto de trabajo; pero a un puesto de trabajo con una buena remuneración con un tiempo en el que ellos puedan desarrollar esa actividad y que a la par se les otorgue los derechos que a cada trabajadores les corresponde como seguridad social, una buena remuneración, un buen establecimiento donde puedan desarrollar sus actividades, herramientas de trabajo y todo lo concerniente a lo que es el poder respetarle a un trabajador y también a la par poder establecer cierta modalidad de trabajo para que pueda dinamizarse la economía del país.

- 2. ¿Qué función considera Usted, que desempeña los principios laborales en un problema laboral?**

Haber, los principios laborales son importantísimos dentro del desarrollo de un problema laboral; ¿por qué? Porque la norma no desarrolla toda la complejidad en un proceso; entonces, tenemos casos diferentes, casos diversos, problemáticas que no están establecidas dentro de un código porque un código le habla de forma general entonces, cuando tenemos una problemática particular en donde no se

encuadra a una norma legal ya establecida los jueces tenemos que recurrir a los principios, sea los principios generales del derecho, a los principios procesales; principios procesales que por ejemplo en este caso particularmente para los juzgadores la tenemos en el Código Orgánico de la Función Judicial, igualmente dentro del Código Orgánico General de Procesos y específicamente y especialmente los principios referentes al área laboral que en este caso por ejemplo el principio in dubio pro actione, esto de la dinámica de la prueba, la carga de la dinámica de la prueba que es otro principio ya procesal dentro del área laboral entonces es de suma importancia.

3. ¿Dentro de un proceso laboral, cree Usted que, al consumarse una vulneración de un derecho constitucional que posee un trabajador, la autoridad competente debe o puede aplicar los principios laborales?

Por supuesto, y no solo si es que existe una vulneración al derecho constitucional; como ya lo mencioné, hay casuísticas que son totalmente diferentes o sea; por más que la materia sea una sola, los casos no se presentan de la misma forma entonces, es necesario muchas veces la aplicación de estos principios para la garantía de los derechos en este caso de los derechos del trabajador entonces, más aún si un juez evidencia que existe una vulneración de un derecho constitucional es todavía más aplicable los principios como ya lo mencione no solo los principios generales del derecho sino todos los principios que también los tenemos plasmados en otras normas.

4. ¿Considera Usted que en el Derecho Laboral Ecuatoriano, existe un vacío en las normas del ordenamiento jurídico, doctrina y jurisprudencia que traten acerca del Principio de la Primacía de la Realidad?

Si, dentro de la norma como tal no existe el establecimiento del principio que acaba usted de mencionar, establece otros principios tenemos por ejemplo: el principio de verdad procesal que obra dentro del Código Orgánico de la Función Judicial que hace referencia a que nosotros los jueces debemos observar y analizar y resolver en base de la prueba que se nos haya presentado pero; respecto del principio que usted me menciona, no existe plasmado dentro de una norma legal tampoco lo he observado dentro de la doctrina y que se haya desarrollado dentro de la jurisprudencia, considero que si debería ser tomado de una forma más importante este principio y que sea aplicado en coordinación con los principios que se encuentran ya establecidos y los que, de manera general los jueces debemos aplicar en materia laboral entonces en concordancia con todos los demás principios obviamente por la naturaleza de la materia nosotros los jueces debemos realizar la aplicación de esos principios además de la norma legal, una norma constitucional que debemos observar.

5. ¿En un problema laboral, cuán importante considera que el Principio de la Primacía de la Realidad deba ser de total conocimiento por partes de las autoridades competentes?

Es sumamente importante, no sólo el conocimiento del principio de la supremacía de la realidad sino de todos los principios que nos corresponda a los juzgadores tener conocimiento, nuestra profesión y en si la profesión del abogado debería ser estar en constante aprendizaje, en constante conocimiento porque eso nos va a permitir entregar a la ciudadanía un mejor servicio a los abogados un mejor servicio respecto de su profesión, a los jueces un mejor servicio respecto de la administración de justicia al final lo que todos necesitamos y lo que todos queremos es tener la seguridad de acudir ante la autoridad competente y de acudir ante un

profesional del derecho que nos pueda ayudar a solventar nuestros problemas que nos pueda ayudar a resolver el problema; claro está, dentro de los parámetros de la verdad, dentro de los parámetros de la realidad para no formar una injusticia no cierto? Sino al contrario poder llegar a la paz social que es lo que ansiamos todos entonces es de suma importancia no solo el conocimiento, el aprendizaje y la capacitación de los jueces; sino, el conocimiento, el aprendizaje y la capacitación de los profesionales del derecho o sea creo que eso es aún más importante porque son los profesionales del derecho los que se presentan ante la autoridad y dependerá de esos profesionales del derecho de buen ejercicio o mal ejercicio de su actividad el que el juez resuelva de una forma o de otra, que tal si es que a un profesional del derecho se le olvida presentar una prueba fundamental para establecer la fecha en la que el trabajador empezó a laborar: declaración de parte, prueba testimonial, la prueba que sea necesaria y solo se presenta una prueba documental por parte del empleador un contrato de trabajo que establezca una fecha totalmente distinta el trabajador no cumple digamos pongamos el ejemplo de la jubilación el trabajador no cumple con el tiempo para poderse jubilar de quien es la responsabilidad del juez o del abogado? Del abogado, porque el juez solo resuelve en base de las pruebas que le presentan las partes el juez no puede inventarse no puede sacarse datos de donde no tiene porque el juez no conoce a las partes entonces es responsabilidad de las partes y responsabilidad de los abogados el que se pueda cumplir con la buena práctica en este caso de una buena defensa y que conlleve a la verdad procesal y por ende a una correcta administración de justicia.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES:

- La importancia de los principios laborales, están por encima del derecho positivo, en cuanto sirven de manera principal por las autoridades competentes, que en éste caso los Jueces en materia laboral, con la finalidad de emitir sentencias acordes a la realidad procesal de la relación laboral, así se precautelan que los derechos constitucionales de los trabajadores no sean violentados sino más bien reconocidos.
- Los principios laborales, son de directa e inmediata aplicación dentro de un proceso laboral por parte de la autoridad competente, más aun cuando se trate de vulneración de derechos constitucionales que poseen los trabajadores. Se debe tomar en cuenta, que los derechos de los trabajadores están por encima a los de sus empleadores.
- En materia laboral, las autoridades competentes aún no están atentos al desarrollo de la jurisprudencia y la dogmática jurídica en nuestro país, varios Jueces, aplican en sus sentencias el derecho positivo, dejando de lado, los principios laborales. Dado esto, no existe jurisprudencia que sirvan de base para otros magistrados al momento de emitir su sentencia y mucho menos para iniciar un debate jurídico en base a su interpretación y aplicación.
- El Principio de la Primacía de la Realidad, no está consagrado en ningún cuerpo legal del ordenamiento jurídico ecuatoriano, dando a lugar a que, al desconocimiento por parte de las autoridades competentes para aplicarla y de los profesionales del derecho para anunciarlas.

- Dentro de un proceso laboral, de acuerdo a las disposiciones legales, el Juramento Deferido, cabe únicamente cuando no existe una prueba, que trate al respecto, dejando así de lado, la declaración del trabajador, al indicar hechos contrarios al contenido de las pruebas aportadas por el empleador.

5.2. RECOMENDACIONES:

- Efectuar políticas públicas, donde los empresarios sean principalmente, quienes generen fuentes de trabajo, en vista de que nuestro país, cuenta con muchos productos agrícolas y materia prima, que sirven de exportación a diferentes países en el mundo, generando así, varios puestos de trabajo por el alto índice de exportación.
- Se debe matizar en la norma, la posibilidad de que el Juez en materia laboral, valore varias pruebas, entre estas la del Juramento Deferido del trabajador, con la finalidad que sea apreciado aun cuando exista prueba al respecto, considerando varios elementos que guie una decisión judicial, acorde a la realidad procesal de la relación laboral, es decir, valorar la realidad objetivamente, el Juez no ha de valerse de un solo indicio sino de varios.
- Establecer de manera taxativa, todos los principios laborales en el Código de Trabajo, con el propósito que puedan ser en primer lugar, de total conocimiento; y en segundo lugar, que sirvan de base para las autoridades competentes al momento de emitir una resolución, que esté acorde a la realidad de los hechos.
- Los jueces constitucionales, deben recibir capacitaciones acerca de cómo aplicar los principios laborales, en el presente caso, el Principio de la Primacía de la Realidad, con el fin de conocer en qué condiciones, en qué circunstancias, sobre qué derechos debe influir la aplicación del precitado principio laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

- Aczel María Cristina, “Instituciones Del Derecho Individual Del Trabajo”, Buenos Aires, 2001;
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2014
- Escobar Enríquez, Francisco. Actualidad Laboral, Principios del Derecho Laboral en la Nueva Constitución Nacional. Bogotá, Colombia: Editorial Legis, 1991;
- Egas Peña, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, 1999;
- Grisolia, Manual del Derecho Laboral, Buenos Aires, 2010, Principio de la Primacía de la Realidad.
- Pasco Cosmópolis, Mario. Op. Cit;
- Rodríguez Plá, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo–3ª Edición–. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma, 1998, p. 14;
- Trujillo Vásquez, J. Derecho del Trabajo, Quito: Centro de publicaciones PUCE, 2008; y,
- Trujillo, J. C “Caracteres y Principios del Derecho del Trabajo, Tomo I, Quito, Centro de publicaciones PUCE, págs. 33-61;
- Pasco Cosmópolis, Mario. Op. Cit;

CUERPOS LEGALES:

- Constitución de la República del Ecuador (20 de octubre de 2008) Quito.
Registro Oficial No. 449
- Código Orgánico General de Procesos (23 de mayo de 2016)
- Código de Trabajo (16 de diciembre de 2005). Quito. Registro Oficial
Suplemento 167

JURISPRUDENCIA:

- Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, Juicio No. 834-2011.
- Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, Juicio No. 43-2008

LINKOGRAFÍA:

- Tesis – Juramento Deferido como medio probatorio
[http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6015/1/T2508MDP-Ca%
c3%blas-El%20juramento.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6015/1/T2508MDP-Ca%c3%blas-El%20juramento.pdf)
- Tesis – Políticas laborales en el Estado Constitucional de
Derechos en el periodo 2008 - 2016
<file:///C:/Users/usuario/Desktop/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>
- Tesis – La flexibilidad laboral como una forma de precarización
de las relaciones laborales individuales en el Ecuador
[file:///C:/Users/usuario/Desktop/La%20Flexibilidad%20laboral%20como%
20una%20forma%20de%20precarización%20de%20las%20relaciones%
20laborales%20individuales%20.pdf](file:///C:/Users/usuario/Desktop/La%20Flexibilidad%20laboral%20como%20una%20forma%20de%20precarización%20de%20las%20relaciones%20laborales%20individuales%20.pdf)