



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y LA SANA CRÍTICA
DE LOS OPERADORES DE JUSTICIA DEL ÁREA LABORAL
ECUATORIANO

FERNANDEZ GOMEZ PEDRO ANGEL
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

LOAIZA SARI CAROLINA XIMENA
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

ANALISIS DE LA VALORACION DE LA PRUEBA Y LA SANA
CRITICA DE LOS OPERADORES DE JUSTICIA DEL AREA
LABORAL ECUATORIANO

FERNANDEZ GOMEZ PEDRO ANGEL
LOAIZA SARI CAROLINA XIMENA

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y LA SANA CRÍTICA DE LOS
OPERADORES DE JUSTICIA DEL ÁREA LABORAL ECUATORIANO

FERNANDEZ GOMEZ PEDRO ANGEL
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

LOAIZA SARI CAROLINA XIMENA
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

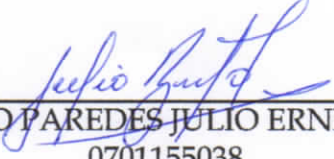
BRITO PAREDES JULIO ERNESTO

Machala, 13 de octubre de 2016

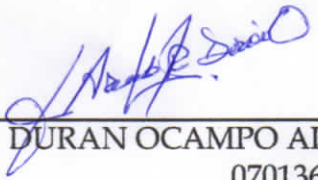
MACHALA
2016

Nota de aceptación:

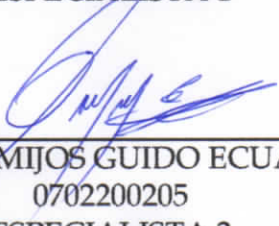
Quienes suscriben BRITO PAREDES JULIO ERNESTO, DURAN OCAMPO ARMANDO ROGELIO, PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR y ORELLANA IZURIETA WILLIAM GABRIEL, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado ANALISIS DE LA VALORACION DE LA PRUEBA Y LA SANA CRITICA DE LOS OPERADORES DE JUSTICIA DEL AREA LABORAL ECUATORIANO, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



BRITO PAREDES JULIO ERNESTO
0701155038
TUTOR




DURAN OCAMPO ARMANDO ROGELIO
0701365637
ESPECIALISTA 1



PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR
0702200205
ESPECIALISTA 2



ORELLANA IZURIETA WILLIAM GABRIEL
0703990192
ESPECIALISTA 3



RAMON MERCHAN MONICA ELOIZA
0702210469
ESPECIALISTA SUPLENTE

Machala, 13 de octubre de 2016

Urkund Analysis Result

Analysed Document: FERNANDEZ GÓMEZ PEDRO ÁNGEL & LOAIZA SARI CAROLINA
XIMENA.docx (D21579714)
Submitted: 2016-09-02 04:44:00
Submitted By: carolina.loaiza@live.com
Significance: 7 %

Sources included in the report:

TRABAJOFINAL.docx (D6074926)
 REGLA DE L SANA CRÍTICA QUE PUEDE PRACTICAR EL JUEZ.docx
 (D10687679) leonardo macias.docx (D14919863)
 CUJILEMA ESP 1.pdf (D21450134)
<http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R707-2012-J815-2011.pdf> <http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R684-2012-J1006-2011.pdf>
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006
http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/Teoria_de_la_sana_critica_Boris_Barrios.pdf
<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018M.pdf> <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sana-critica/sana-critica.htm>
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532012000100010
<http://www.monografias.com/trabajos93/valoracion-prueba/valoracion-prueba2.shtml>

Instances where selected sources appear:

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, FERNANDEZ GOMEZ PEDRO ANGEL, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado ANALISIS DE LA VALORACION DE LA PRUEBA Y LA SANA CRITICA DE LOS OPERADORES DE JUSTICIA DEL AREA LABORAL ECUATORIANO, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que él asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 13 de octubre de 2016



FERNANDEZ GOMEZ PEDRO ANGEL
0703453027

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, LOAIZA SARI CAROLINA XIMENA, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado ANALISIS DE LA VALORACION DE LA PRUEBA Y LA SANA CRITICA DE LOS OPERADORES DE JUSTICIA DEL AREA LABORAL ECUATORIANO, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que él asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 13 de octubre de 2016



LOAIZA SARI CAROLINA XIMENA
0706228624

III. DEDICATORIA

A mis queridos padres por sus consejos oportunos y apoyo incondicional, a mis familiares quienes fomentaron ese ánimo para no decaer, principalmente a la memoria de mi Abu querido.

Carolina Ximena Loaiza Sari

A mi madre, que en todo momento me apoyo con sus ánimos y solidaridad para poder llegar a esta meta.

Pedro Ángel Fernández Gómez

IV. AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por bendecirnos y darnos ese apoyo fundamental como es la familia.

A la prestigiosa Universidad Técnica de Machala, por ser ente fundamental de nuestra formación académica, mero a todas aquellas personas que de una manera u otra aportaron sus conocimientos y apoyo para cumplir nuestra meta propuesta, que hoy en día se ve reflejado al ser partícipes de ayuda a nuestros hermanos de esta patria altiva y soberana.

De manera muy especial a la Dra. Jenny Córdova Paladines, por ser prominente en el desarrollo de este legado, principalmente por ser fuente de inspiración y ejemplo a seguir.

Carolina Ximena Loaiza Sari

Gracias a todo poderoso por haber dado la oportunidad de haber existido en esta vida.

A mi familia, que son parte fundamental con su apoyo incondicional que me brindaron en todas circunstancias

Pedro Ángel Fernández Gómez

V. RESUMEN EJECUTIVO

ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y SANA CRÍTICA DE LOS OPERADORES DE JUSTICIA DEL ÁREA LABORAL ECUATORIANO

PEDRO ÁNGEL FERNÁNDEZ GÓMEZ
CAROLINA XIMENA LOAIZA SARI

~Autores

ABG. JULIO BRITO PAREDES, Mgs.

~Tutor

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo verificar aspectos jurídicos en la valoración de las pruebas y su sana crítica del caso laboral No. 0378-2013, La accionante Paola Johanna Ojeda López ha sido requerida por parte de su empleador Banco de Pichincha por un supuesto no acatamiento al reglamento interno, esto motivo la acción administrativa de visto bueno, que no prospero, que era declarar el visto bueno a favor del empleador ordenándose el reintegro a su puesto de trabajo. lo que derivó en un visto bueno a favor de la empleada Paola Johanna Ojeda López cuando no se le permitió su ingreso a su lugar de trabajo el día 23 de abril del 2013 para el efecto se dispuso de la presencia del inspector de trabajo el Abg. Jonny Guambuquete que al relatar los hechos, crea un enredo en cuanto a la interpretación de los sucesos que se aprecia en su acta, en la parte superior se observa la fecha de inspección 26 de abril del 2013 contradiciendo lo que dice textualmente en el reverso “En este caso es evidente que no deja ingresar a la Sra. Paola Johanna Ojeda López quien se desempeñaba en calidad ejecutiva de servicios, cabe anotar que el solicitante entro a laborar normalmente el día 23 de abril del 2013, en las funciones que ejercía en calidad de ejecutiva de servicios, y se da respuesta de no dejar ingresar a laborar normalmente esto desde ya se configura despido intempestivo ya que se terminó la relación laboral abruptamente “este error de fecha es transcrito a la demanda del petitorio inicial con fecha 26 de abril del 2013 ocasionando efectos graves en la tramitación del juicio oral de trabajo, luego en la audiencia definitiva, en la confesión judicial de la actora y sus testigos relatan la fecha exacta del despido intempestivo, que es 23 de abril del 2013 subsanando inconveniente con la fecha del libelo inicial lo que juzgador (a) debe valorar verificar concretar su validez, es su fondo y no un error en la forma aplicando su sana critica ya que de por medio existe una resolución sustancial que confirma el visto bueno confirmando la relación laboral sobre la cual se va incoar como eje central de la causa y que pueda afectar la contraparte pues están consiente de la relación laboral, que conlleve a proceder a dejar sin lugar las pretensiones del actor El método aplicar es el inductivo descriptivo con análisis de técnica de investigación bibliográfica, documental y de campo cuyo resultados principal es verificar si el juzgador valoro la prueba aplicando la sana critica expresando objetivamente su sentencia fundamentándose en la constitución art 76 literal i, código de trabajo en su art 490 para ampliar este criterio está el principio de In Dubio Pro Operario que en caso de duda se aplicara las normas a favor del trabajador se concluye que el código de procedimiento

civil es caduco para la valoración de la prueba y se recomienda aplicar una nueva estructura de proceso.

PALABRAS CLAVE:

Juicio laboral, valoración de la prueba, sana crítica, libre convicción.

VI. ABSTRACT

ANALYSIS OF THE EVIDENCE ASSESSMENT AND HEALTHY CRITICISM OF JUSTICE OPERATORS OF ECUATORIAN LABOR AREA

PEDRO ÁNGEL FERNÁNDEZ GÓMEZ
CAROLINA XIMENA LOAIZA SARI

~Autores

ABG. JULIO BRITO PAREDES, Mgs.

~Tutor

This research work aims to verify legal aspects in the evaluation of evidence and sound judgment labor case No. 0378-2013, the plaintiff Paola Johanna Lopez Ojeda was required by your employer Banco de Pichincha for course not compliance with the rules of procedure, that the reason that no administrative action prospero approval, which was to declare the approval of the employer for his reinstatement was ordered to his job. Which resulted in a nod in favor of the employee Paola Johanna Ojeda Lopez when she was not allowed admission to their workplace on April 23, 2013 to the effect was available from the presence of the labor inspector Abg. Jonny Guambuquete that in recounting the facts, creates a mess as to the interpretation of events that can be seen in its minutes, at the top of the inspection date April 26, 2013 contradicting what reads on the reverse is observed " in this case it is clear that leaves enter the Ms. Paola Johanna Ojeda López who served in executive service quality, it should be noted that the applicant entered normally labor on April 23, 2013, in the functions exercised as executive service, and responds not to let enter normally labor this from and unfair dismissal is set as the employment relationship ended abruptly "this error date is transcribed to demand the initial petition dated April 26, 2013 causing serious effects on the processing of trial work, then at the final hearing in the judicial confession of the plaintiff and his witnesses tell the exact date of unfair dismissal, which is 23 April 2013 correcting problem with the date of initial libelous what judge (a) should assess verify realize its validity is your background and not a bug in the way applying his sound judgment because in between there is a substantial resolution confirming the approval confirming the employment relationship on which it will initiate as central to the cause and which may affect the counterparty as they are aware of the employment relationship that may lead to proceed to leave without the pretensions of the actor the method applied is the descriptive inductive with analysis technique bibliographical research, documentary and field whose main results is to verify whether the judge assessed the evidence applying sound judgment objectively expressing his sentence being based on the art constitution 76 literal i, working code in article 490 to expand this approach is the principle of in dubio pro operator doubt that if the rules were applied for the worker is concluded that the civil procedure code is obsolete for the assessment of evidence and recommended that a new process structure.

KEYWORDS:

labor trial, evaluating the evidence, sound judgment, self-belief.

VII. ÍNDICE

I. FRONTISPICIO	II
II. ACTA DE VEREDICTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	III
III. DEDICATORIA.....	VII
IV. AGRADECIMIENTO.....	VIII
V. RESUMEN EJECUTIVO.....	IX
VI. ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	5
GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	5
1.1 DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	5
1.2 HECHOS DE INTERÉS.....	11
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	13
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
CAPÍTULO II.....	14
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA – EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO.....	14
2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA	14
2.1.1 ANTECEDENTES DEL TRABAJO	14
2.1.2 CONTRATO DE TRABAJO	15
2.1.3 DESPIDO INTEMPESTIVO.....	16
2.1.4 LA DEMANDA	16
2.1.5 LA PRUEBA	16
2.1.6 VALORACIÓN DE LA PRUEBA.....	18
2.1.7 LA EFICACIA DE LA CONFESIÓN JUDICIAL COMO PRUEBA	19
2.1.8 LA SANA CRÍTICA.....	19
2.1.9 EL OBJETIVO DEL VALOR DE LA PRUEBA Y LA SANA CRÍTICA	22
2.1.10 IN DUBIO PRO OPERARIO.....	22
2.1.11 LIBRE CONVICCIÓN.....	23
2.1.12 ¿QUÉ SE CONSIDERA SUBSANABLE?.....	23
2.1.13 DESICIÓN JUDICIAL EN RELACIÓN A LAS PRUEBAS	24
2.1.14 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	25
2.2 BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.2.1 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES	27
2.2.2 CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO	28
2.2.3 CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL.....	30
2.2.4 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	30
2.2.5 DERECHO COMPARADO.....	31
CAPÍTULO III.....	32
PROCESO METODOLÓGICO.....	32
3.1 DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA	32
3.1.1 ASPECTOS GENERALES.....	32
3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.3 MODOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1.4 MÉTODOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1.5 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA.....	33

3.1.6 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.7 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
CAPÍTULO IV.....	35
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
4.1 DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS.....	35
4.1.1 ANÁLISIS DE CASO.....	37
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41

INTRODUCCIÓN

La presente investigación constituye como trabajo de titulación en la modalidad de análisis de caso, para la obtención del Título de Abogado(a) de los Juzgados y Tribunales de la República, en el que abordaremos el tema: “Análisis de la Valoración de la Prueba y Sana Crítica de los Operadores de Justicia del Área Laboral Ecuatoriano”, mismo que ha sido efectuado en la carrera de Jurisprudencia de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, bajo la dirección del Dr. Julio Ernesto Brito Paredes en calidad de Tutor.

Nuestro trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera: El Capítulo I, detalla cada una de las generalidades del objeto de estudio, siendo ineludible definir y contextualizarlo, además, realizaremos un examen directo al Código Laboral Ecuatoriano como una necesidad urgente de regular los conflictos entre empleadores y trabajadores, este ha tenido promulgaciones de cambios en cuanto a la protección de los derechos de trabajadores. Describiremos la ciencia del derecho, para entender en el presente caso laboral su base fundamental, de manera que permita conocer qué sistema operativo judicial actual es el indicado, haciendo énfasis en la valoración de la prueba y las reglas de la sana crítica para comprobar si efectivamente se encuentran técnica y eficientemente aplicables para protección de los derechos del trabajador.

En la presente, se verificó la deficiencia del sistema operativo al hacer una evaluación general que construya una razón adecuada a lo manifestado por las partes, pues, se pretendió dejar un derecho sin lugar cuando de por medio existían pruebas que acreditaban la realidad de un hecho, como lo es la relación laboral cuyo efecto causó afectación a los intereses de la actora con daños colaterales de índole emocional, toda vez que al haber una respuesta negativa del juzgador se violentaron una serie de derechos transcendentales para la protección del trabajador, por el mero hecho de existir un error o una contradicción por parte de la actora al transcribir una fecha que no era la indicada, efecto causado por el Inspector de Trabajo al elaborar una acta confusa; y, que al existir la materialización y la responsabilidad del funcionario al dictar una acta, se deja clara la realización del acontecimiento que se valoró de forma inadecuada con vicios de interpretación de la sana crítica.

Toda vez que, se llevó a efecto la confesión judicial de etapa procesal de audiencia definitiva, anunciadas por la actora y sus testigos, donde manifestaron la realidad de los sucesos, pese a haber surgido una controversia con las fechas del 23 de abril del 2013 día que realizó el despido intempestivo, y aclarando con el petitorio inicial que la actora argumentaba de fecha 26 de abril del 2013. Superada esa dificultad, la jueza inadecua su conducta al dejar sin lugar los derechos del trabajador vulnerando una serie de leyes que promulgan la defensa de los intereses del trabajador consecuentemente se observa que al trámite le hace falta técnicas más adecuadas para sustentación y mejoramiento del sistema operativo legal, esto es técnicas de litigación donde predomine la contradicción, en cuantos a las pruebas que deben ser refutadas por las partes, al existir un error de estas características de fechas inexactas quedarían al descubierto, al someterlas al interrogatorio contrainterrogatorio.

No cabe duda que el sistema operativo esta caduco para la actualidad en donde administrar justicia, es una gran responsabilidad para el que lo ejerce, observando objetivamente acarrearía para el juzgador perjuicios en su persona y su conducta de cómo está valorando las pruebas en el sistema operativo legal, de igual forma en este capítulo describiremos los siguientes temas: Hecho de interés, son temas relevantes referentes al caso que es la interpretación global, de una narración sistemática con

detalles pormenorizados en los fundamentos de hechos y de derechos observado los argumentos de las partes, la actora por su lado se limita al pago de las indemnizaciones del cual le asiste por derecho, en su narración legal esta adecuada en derecho por cuanto su reclamo esta constitucionalmente establecido para ejercer la acción, preceptos que fueron violentados por la jueza en cuanto al ejercer una valorización deficientes con vicios de interpretación.

En relación a los argumentos de los accionados se centraron atacar el error del accionante tratando de desvirtuar la responsabilidad de la relación laboral, que para el efecto carecía de sustento ya que de por medio existía un contrato laboral que está legalmente registrado además existía un informe emitido por el inspector de trabajo a pesar de ello la jueza procedió dar la razón al demandado en perjuicios de los derechos del trabajador. Y como parte importante de nuestro estudio, establecemos objetivos de la investigación donde nos centramos en verificar con los fundamentos de ley, doctrina, jurisprudencia, la aplicación de la sana crítica en cuanto a valorar la prueba y si cumplió su finalidad de afirmar un suceso el cual fue controversia en el trámite de caso laboral, toda vez que revisaremos hechos relevantes suministradas por el caso de estudio detallando una por una su incidencia en la investigación.

En el Capítulo II, hemos puntualizado la fundamentación teórico-epistemológica del estudio. Se hace una descripción que prevalece la información de tratadistas, escritores, revistas, enciclopedias jurídicas, registros de historia legal cuya fundamentación teórica conceptual analítica sirve para establecer definiciones de referencias con respecto al caso, dar una definición veraz concluyente objetivamente aplicable a las garantías del derecho del trabajador puntualizando en la valoración de la prueba y la sana crítica, dándole el enfoque necesario que atine a dar con resultados científicos técnicos sustentable.

En esta unidad observamos las distintas corrientes jurídicas que están fundamentadas a restablecer el derecho del trabajador que en medida han surtido efecto que coadyuvan a la interpretación y mejoramiento en cuanto a valorar un sistema operativo judicial que su finalidad es dar el tratamiento adecuado a las partes que están tutelando el derecho, las definiciones que hemos introducido a este estudio son referencias de personajes que se han dedicado al estudio del derecho, que su loable aportación la hemos ampliado en el tratamiento de esta causa para discernir con respecto una problemática, que surge de los intereses creados por los actores, toda vez que mediante esta aplicación, de especialista en derecho se puede realizar una investigación que permita un logro de dar con lo que está impidiendo el normal desempeño de la justicia.

La tendencia de los juristas que hemos analizados concuerda con el análisis de casos toda vez que sus aportaciones intelectuales han surgido de la investigación efectuada por ellos mismo en temas referentes como la sana crítica que es una operación intelectual basado en la costumbre que promueve la lógica y la razón y que en ese anunciar, su sentencia debe adecuarse a la motivación originada de la prueba, de ser contraria a estos conceptos se estaría contraviniendo con los preceptos generales, que concluyen que al hacer una observación absurda con respecto a la valorización de la prueba se estaría vulnerado derechos consagrados en el ámbito internacional y de índole nacional, donde las normas supra han tenido una relevancia en cuanto al tratamiento que se le da a los derechos afectados del trabajador.

Mediante los conceptos de prueba ostentados, existen influyentes en la doctrina del derecho, pues, su finalidad es de afirmar un sucesos, para ello debe reunir ciertas solemnidades para que pueda causar prueba plena como lo son la conducencia y la pertinencia que deberá orientarse directa o indirectamente a la Litis, que sea introducida en el tiempo que prescribe la ley, que su obtención no haya vulnerado derechos constitucionales y la ley. Existen pruebas que pueden ser documentos públicos y privados deben contener todas las solemnidades requeridas para el efecto su ausencia provocaría la nulidad del acto y serán contrastada para su con

validación como verificación de fechas, relación y congruencia al acto controvertido, suscripción legal de firmas por funcionario público en el caso documento público en lo que respecta a los documentos privados la responsabilidad recae sobre el suscriptor del documento pues afirma toda la veracidad del contenido del documento.

En el Capítulo III, desarrollamos los modelos de diseños de técnicas de investigación empleadas luego de un prolijo discernimiento de adecuación en mérito al caso presente, motivo de esta titulación, cuya aplicación nos ha permitido entrar en temas relevantes, en cuanto a razonar, mediante el análisis una realidad de los que está sucediendo en los procedimientos y aplicación de la leyes, toda vez que inciden directamente en la afectación de los derechos de las personas y al sistema social. El método principal es el inductivo que profundiza en el sentido de apreciar en un contexto general, a la ley induciendo a la observación de los hechos relevantes con respecto al tratamiento que se le están dando a los derechos vulnerados, principia de lo particular a lo general, con los registro y clasificación con respecto al tema, derivando una generalización de los hechos, contrastando con otros temas similares o iguales ofreciéndonos una particularidad que enfatizamos en este tema investigativo.

La investigación bibliográfica se desarrolló por medio de información recaba en los sitios web, autores de libros jurídicos con trascendencia en el derecho internacional toda vez que sus manifestaciones e interpretaciones son intelectualmente útil para el enfoque de esta investigación, que nos ha permitido establecer trascendentales definiciones. La investigación de campo hace referencia a las entrevistas pormenorizadas con preguntas relevantes a expertos en la materia, toda vez que su criterio sobre el tema nos va servir para un mejor entendimiento de las causas que derivaron en el problema que estamos enfatizando.

El método descriptivo se enfatiza en aplicar técnicas que describen desde el punto de vista jurídico, la problemática que valoramos para las interpretaciones del caso respecto a la aplicación exegética, la cual hace referencia a la manifestación del sentido de la ley y sus efectos de promulgación para el cual fue destinada. El método sistemático, se basa en acumular una serie de leyes que tenga similitud para hacer una valorización que genere un concepto general en cuanto al tema de la investigación, por otro lado, el método análisis-crítica se seccionó al caso por partes para luego hacer un análisis en conjunto. Y por último, el método histórico elaborado en ciertas pautas sobre la evolución de la ley, de cómo ha variado en favor de la protección de los derechos del trabajador.

En el Capítulo IV, elaboramos una descripción de resultados pormenorizados de cada capítulo, cuyos productos están derivando a una socialización, con el propósito de hacer una evaluación general desde el punto de vista contextual, principiando en lo epistemológico que está centrado a la aplicación combinada de información especializadas con conceptos personales, la aplicación de la técnicas de investigación,

fundamental para discernir con respecto a dar una observación plena desde lo singular a lo general, del estudio cualitativo realizado a través de entrevistas, que son elementos de suma importancia para la orientación, toda vez que son expresiones de criterios basados en la experiencia de los operadores de la justicia.

De las conclusiones, se puede resaltar que mediante todo este tratamiento de investigación se ha podido contener una información amplia, para plasmarla en este contenido de investigación y, finalmente las recomendaciones que son meramente una observación de los posibles vacíos que contiene la ley, los cuales nos permitirá hacer la respectiva justificación expresando nuestra opinión en cuanto un mejor desempeño y perfeccionamiento de la ley.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Este capítulo se va fundamentar en una elaboración detallada a partir de datos reales del presente caso laboral, si el sistema operativo judicial está aplicando sustentablemente la valoración de la prueba y la sana crítica en los procesos laborales.

Es competencia del Inspector de Trabajo, conocer el Visto Bueno solicitada por el empleador o trabajador; y, para llevar a cabo la diligencia se debe verificar mediante la investigación y las pruebas pertinentes que ameriten, qué causas legales provocaron la falta aducida, es menester que sea comprobada, ya que esto acarrea la terminación de la relación laboral.

La accionante Paola Johanna Ojeda López, ha sido requerida por parte de la Gerente del Banco de Pichincha, la Sra. Emilia Karina Briones Zambrano, por un supuesto no acatamiento al reglamento interno debidamente legalizadas, Art. 64 del Código de Trabajo establece que toda fábrica o instituciones donde se promueva el trabajo están obligadas a legalizar y a regular internamente con disposiciones reglamentaria para el mejor desempeño interno de la institución, en caso de que alguna disposición violente los derechos del trabajador, no surtirá efecto. En el reglamento interno la norma acusada es el Art. 37 manifiesta las obligaciones del empleado sin perjuicio de lo que señala el Art. 44 del Código de Trabajo.

- 1) Realizar con eficiencia y prontitud el trabajo asignado a su puesto según lo que establece el sistema de personal y manual de procedimientos.
- 2) Obedecer y ajustarse estrictamente a las normas órdenes e instrucciones.
- 3) Cuidar escrupulosamente el dinero los valores pertenecientes al banco que estuvieren a su cargo.
- 4) Dar aviso cualquier irregularidad o incorrección que conozca

Descalificación notoria producida por no seguir las directrices establecidas causando dolo en perjuicio de la institución. (Cosmópolis, La falta grave laboral) Constituye una situación de alta complejidad y mucho riesgo para el banco, cuando incumpliendo políticas de instrucciones que tenía la señora Paola Ojeda López procede a desembolsar la operación de un crédito de veinte y cinco mil dólares el día 6 de febrero del 2013 dejando desprotegido al banco durante el periodo de tiempo, hasta cuando de no suscitarse el inconveniente que amerite este visto bueno no se hubiere conocido de la existencia de la irregularidad cometida por la señora Johana Ojeda López esto es el día 14 de febrero del 2013 situación que alarmo a la entidad financiera por cuanto es algo que no está permitido dentro de las políticas de desembolso de crédito, el hecho ocurrido se trató se haber desembolsado una operación a la hecho referencia sin el sustento, sin el reconocimiento de firmas del deudor ante la notaria del documento de crédito, quiere decir que si el deudor del Banco simplemente no hubiera tenido el antojo de acudir a realizar el reconocimiento de firma del documento de crédito que había sido previamente desembolsado el banco no tuviera soporte para reclamar o exigir esto motivo la acción administrativa de un visto bueno acción interpuesta por el empleador Art. 183 y 172 numeral 2 del Código de Trabajo llevado a efecto por el delegado de la inspección del trabajo el Abg. Jonny Guambuquete Torres el día 20 de marzo del 2013 que en su tramitación se evidencio errores inexcusable por parte del inspector que al momento de tramitar dio paso a la citación con fecha 21 de marzo del 2013 para luego

calificar la demanda con fecha 22 de marzo del 2013 se da por entendido que toda sustentación básica clásica y normal, es que lo primero se calificara la demanda y luego se citara con los autos de calificación produciendo un error que el inspector justifico, este acto como un lapsus calamis y amparándose en el Art. 170 del estatuto régimen jurídico administrativo de la función ejecutiva subsano el inconveniente con las fechas, ya en etapa procesal correspondiente la accionada manifestó que extemporánea la acción de visto bueno, toda vez que el procedimiento establecido para este trámite administrativo es previsto en el Código de Trabajo y tomando en consideración que el impugnado hecho de petición de visto bueno, que la supuesta falta reglamentaria aconteció el 6 de febrero del 2013 de los hechos mencionados se refieren actos y procedimientos de la actividad financiera del banco, pero lo que es inaceptable es que habiendo ocurrido supuestamente dichas faltas el 6 febrero del 2013 falta que el mismo accionante convalido administrativamente el día 14 de febrero del 2013, es decir el inspector debe verificar que en ambos casos y en ambas fechas han transcurrido en la presentación de esta petición improcedente, cerca de mes y medio habiendo operado la prescripción de la acción de visto bueno contemplado en el Art. 636 ordinal b del Código de Trabajo, normas que obligatoriamente tiene y que debe ser aplicada porque es la única idónea y jurídicamente procedente.

Ya en la etapa procesa final el inspector de trabajo manifiesta en su resolución final que opera la prescripción de la acción contemplada en el Art. 636 literal b del Código de Trabajo y por cuanto el accionante no probado lo que estipula el numeral 2 del Art. 172 del Código de Trabajo resuelve negar el visto bueno en contra de la Sra. Johanna Ojeda López y de conformidad con el Art. 622 del Código de Trabajo se dispone que se le entregue el valor asignado por efectos de la suspensión temporal de las relaciones laborales y se ordena el inmediato retorno a su puesto de trabajo.

Es el trámite solicitado por el empleado para que realice la inspección al lugar de trabajo, por las cuales el empleador restringe el ingreso a las instalaciones donde efectuaba sus labores, sus efectos son la terminación de la relación laboral y la cancelación de la indemnización.

De lo expuesto dio lugar a no permitirle el ingreso a su lugar de trabajo a la Sra. Paola Johanna López Ojeda en calidad de trabajadora quien se dirigió normalmente y como de costumbre al establecimiento de sus labores diarias ocurre que al momento de ingresar es detenida por la Sra. Patricia Coello León en calidad de jefta de la zona de la sucursal Machala del Banco de Pichincha manifestándole que por disposiciones de la ciudad de Guayaquil del jefe de recurso humano, no se le está permitido el ingreso a laborar configurándose el despido intempestivo de conformidad al Art. 545 numeral 1, 2, 4; Art. 183, Art. 188 numeral 15, Art. 621 y 622 del Código de Trabajo elevándose acta todo lo acontecido por parte del inspector del trabajo con fecha de inspección 26 de abril del 2013 pero en la parte pertinente de las conclusiones del inspector manifiesta textualmente. En este caso es evidente que no deja ingresar a la Sra. Paola Johanna Ojeda López quien se desempeñaba en calidad ejecutiva de servicios, cabe anotar que el solicitante entro a laborar normalmente el día 23 de abril del 2013, en las funciones que ejercía en calidad de ejecutiva de servicios, y se da respuesta de no dejar ingresar a laborar normalmente esto desde ya se configura despido intempestivo ya que se terminó la relación laboral abruptamente.

En la elaboración de la acta efectuada por el inspector de trabajo Jonny Guambuquete crea una confusión con respecto al relato que le da a los sucesos ya que estos deben estar orientado en el tiempo y el lugar exacto, la contradicción se da en las fechas al

expresar en la resolución con fecha de inspección 26 de abril del 2013 cuando lo que ocurrió exactamente, el despido intempestivo es el día 23 de abril del 2013 en el relato de las conclusiones dice textualmente “entró a laborar normalmente el día 23 de abril del 2013, en las funciones que ejercía en calidad de ejecutiva de servicios, y se da respuesta de no dejar ingresar a laborar”. Este es el día preciso que ocurrieron los hechos que por una mala redacción de los sucesos en cuanto a las fechas el inspector de trabajo emite una acta confusa y contradictoria, el cual anteriormente ya tiene antecedentes de este tipo de lapsus calamis, como él lo llama, en la tramitación del visto bueno propuesto por el Banco de Pichincha se suscitó en la citación y autos de calificación, un hecho casi con las mismas características con respecto a las fechas el cual deja entrever su mala observación en cuanto los sucesos y para elaborar una acta, que debe ajustarse al tiempo y lugar, que permita la perfección del documento público.

El juicio oral de trabajo es una disciplina jurídica especial que regula los conflictos surgidos en las relaciones obreros patronales proporcionando para las partes, procedimientos objetivos sustentando en los fundamentos de hecho y derecho, al referirnos a la prueba el proceso pretende concluir en el tiempo menos posible para lo cual, las pruebas aportadas sean concluyente para la decisión de la o del juzgador, que su mayor virtud o esencia para lo cual fue creada la ley es de restablecer los derechos resolviendo la controversia.

Con todos estos antecedentes la Sra. Johanna Ojeda López procede a demandar ampara en el Art. 66 del Código de Procedimiento Civil y Art. 575 del Código de Trabajo a la institución Banco de Pichincha representada por su gerente(a) la Sra. Karina Briones Zambrano y su representante legal el Dr. Adrián Altamirano formulando lo siguientes.

En su relato de los fundamentos de los hechos se evidencia el error que comete al transcribir la fecha exacta del despido intempestivo esto es el día 26 de abril del 2013 que inocentemente expresa en la demanda al no cerciorarse del error del inspector de trabajo en cuanto a la contradicción de la fecha de cuando exactamente ocurrió el despido intempestivo esto es el día 23 de abril del 2013, que por una mala redacción en la exactitud de los sucesos dio paso a esta imperfección del cual va surgir controversia dentro de la tramitación del juicio oral de trabajo. En el requerimiento de los fundamentos de hecho solicita la indemnización del despido intempestivo, bonificaciones por desahucio, horas suplementarias, horas extraordinarias y vacaciones.

Etapas procesales de audiencia preliminar, conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas en esta etapa procesal está compuesta por cuatro requerimientos que el Código de Trabajo prescribe:

- **La Conciliación.-** Se fundamenta en la orientación del juzgador a una salida intermedia y justa, que no perjudique a las partes y que cumpla con los ordenamientos jurídicos.
- **Contestación a la demanda.-** Está fundamentada en las excepciones que proponen el accionante en cuanto admitir o negar en todo lo que alegue, contradiciendo, refutando y desvirtuando con pruebas, que deberán ser aportadas al proceso para crear en el juez una concepción distinta al actor en cuanto a los derechos aludidos.
- **Formulación de la prueba.-** Es la que es solicitada por intermedio del juez en forma oral o escrita y que tenga relación a los hechos, por no tener acceso a ella

o que se practique como promulga la ley mediante confesión judicial, inspección judicial o exhibición de documentos.

- **Reconvención.-** Es la oportunidad en el proceso que tiene el demandado para proponer pretensiones de toda vez que no solo busca oponerse a la acción sino que busca que se le restablezcan derechos en la misma acción.

Sabemos que efectivamente los derechos humanos prevalecen ante cualquier otra norma, esto obliga que los legisladores, efectúen una conciliación con la finalidad de que las partes puedan manifestar sus opiniones, a más, de sus propuestas u objetivos del mismo; y, el rol del juez es ser imparcial, procurando el arreglo. (Muñoz Osorio & Vásquez Fruto, 2010)

Encontrándonos ya en la etapa de audiencia preliminar donde se propicia a las partes la respectiva conciliación, la competencia del juzgador es propiciar a las partes un acuerdo reparatorio, sin que afecte a los derechos de ley, (Bianciotti, 2005) con la cual no se pudo efectuar por cuanto la demandada y representante legal de la institución Banco del Pichincha Emilia Karina Briones Zambrano no asistió declarándose su rebeldía esto desde ya lo vuelve controvertido al juicio oral de trabajo trabándose la Litis, siguiendo con el procedimiento legal del juicio oral de trabajo da contestación a la demanda conjuntamente con el Dr. Adrián Tenorio Altamirano que propone las siguientes excepciones. Negativa pura y simple de los fundamentos de los hechos y de derechos aduce:

1. El pago total de los valores correspondiente a su actividad laboral dentro del banco.
2. La actora no estaba bajo la dependencia de la señora Patricia Coello León.
3. La actora nunca estuvo bajo la relación de dependencia directa con mi persona

El Dr. Adrián Tenorio Altamirano por su parte alega lo siguiente:

1. Adjunta una serie de documentos que justifican la cancelación de los valores asignados por concepto del tiempo de trabajo,
2. Que la actora rinda confesión judicial.
3. Se reserva el derecho a preguntar al testigo que la actora llegue a presentar.
4. Evacuadas todas las diligencias lo favorable de ellas se tendrá como prueba en mi favor, impugno lo adverso y desfavorable.

Con lo cual la Sra. Johanna Ojeda López procede a contestar en los siguientes términos, se ratifica en los fundamentos de hecho y de derecho con lo cual no es aprovechada la oportunidad para rectificar o subsanar el error en cuanto a las fecha exacta del despido intempestivo que están mal planteadas en el libelo inicial. Entre otras cosas solicita que rinda confesión judicial la demandada la Sra. Karina Briones Zambrano.

1. Que la demandada presente planillas de fondo de reserva de mi ingreso y salida,
2. Que la demandada presente los roles de pago de remuneraciones,
3. Que la demandad presente planilla de aportaciones realizadas al IEES,
4. Que se reciban las declaraciones testimoniales de la Sra. Sandra del Cisne Pino y Karina Alexandra Briones Espinoza.

Etapa procesal audiencia definitiva con lo cual precluye esta etapa de audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de la prueba del juicio oral de trabajo.

Esta etapa procesal se expone y se evalúan las pruebas aportadas y practicadas para argumentar oralmente todos los fundamentos legales, detallando su motivación, con la cual se pretende convencer al juzgador orientándolo a la convicción real de los sucesos, que motivara en él un análisis prolijo en cuanto a los alegatos de los contendores.

Juramento deferido es el acto en cual solicita el mismo actor que rinda su testimonio juramentado en relación al tiempo exacto de trabajo y de remuneración percibida por parte de su empleador.

En el presente caso no se realizó por cuanto la actora no promovió su pedido de practicarlo, que en circunstancia de haberlo realizado, se hubiera aclarado las dudas que afectaban al juicio en cuanto hacerse un criterio cronológico de los hechos.

Confesión judicial la actora al momento de rendir confesión judicial solicitada por su adversario aclara que la fecha en la cual ella fue despedida intempestivamente y que contó con la compañía del inspector de trabajo al momento de querer ingresar a su puesto de trabajo, fue el día 23 de abril del 2013 aclarando la dudas al respecto, que la contraparte trato de confundirla al ponerle a la vista el libelo inicial de foja 3 y 4 del proceso si se ratifica en el mismo y si la firma que consta es la suya. Respuesta.- El contenido no es el correcto porque yo me acerque a la matriz del Banco de Pichincha el día 23 de abril aproximadamente a las 08H15 y esa es mi firma, en lo demás el resto del contenido es correcto. A las dos.- conforme su respuesta a la primera pregunta, se ratifica Ud. y conforme lo ha señalado que su relación de dependencia laboral era con la señora Patricia Coello León. Respuesta.- si es verdad, pero la Sra. Karina Briones es la gerente zonal del Banco de Pichincha A las tres.- Con qué fecha, indique, usted acudió en compañía del inspector de trabajo a las instalaciones del Banco de Pichincha. Respuesta.- El 23 de abril a las aproximadamente 8H15 con lo concluye la presente absolucón.

La Sra. Karina Alexandra Briones Espinoza testigo de la parte actora expresa al momento de absolver las preguntas formuladas en la confesión judicial, el día 23 de abril tenía que hacer un deposito en el banco y no me fui al shopping, acudí a la matriz del banco pichincha que queda en las calles guayas y Rocafuerte, a las 08H00 aproximadamente, un poco más tarde llego la Sra. Paola con un inspector porque tenía un distintivo y en eso ella tenía que entrar porque todos los demás compañeros habían ingresado y vi que ella no la dejaron entrar yo como estaba haciendo cola le pregunte que le había pasado y porque no la dejaron entrar y ella me dijo que no sabía porque motivo no la dejaban entrar, después de un rato, ella ingreso me dijo que si yo podía servirle de testigo a ella me pidió el número de teléfono y se lo di, ella era buena trabajadora.

Rinde confesión judicial la testigo de la actora la Sra. Sandra Del Cisne Pino Jiménez que en su testimonio relata: Diga la testigo si conoce a la Sra. Johanna Ojeda López y en que circunstancia. Respuesta.- Yo la conocí en circunstancia que iba al shopping hacer depósitos para mis dos hijos que viven en Guayaquil, la conocí en el Banco de Pichincha, dando información a los clientes yo iba a preguntar sobre mi cuenta de Ahorro que tengo en este banco, justo el 23 de abril yo estaba en la fila cuando yo vi a la señora Paola que se acercó con el uniforme del banco junto con otros señores uno de ellos tenía una gafa de la inspectoría del trabajo seria a las 08H20 o 08H30, no la dejaron ingresar al Banco de Pichincha de la principal ubicada en las calles Rocafuerte y guayas, vino una señorita que luego me entere se llamaba Patricia Coello y creo que

todavía trabaja en el banco, porque tenía uniforme del banco y le dijo que no podía ingresar y ella se tuvo que regresar.

Alegatos de la actora son las manifestaciones expuestas realizadas oralmente con sentido exacto en cuanto a los sucesos y adecuando su narración a las normas acusadas de sostener una verdad cierta, cuyas palabras deben estar centrada u orientadas al hecho mismo y no desviarse o descuidarse para distraer al juzgador causando enredos o distorsiones que pueden derivar en la negación de lo que se afirma toda vez que el alegato es la narración conjunta con los hechos y las normas que deben estar orientado en el tiempo y espacio. (Spikerman, 2012)

Que la representate legal de la parte demandada no compareció a juicio la Sra. Karina Briones Zambrano que su autoridad tomara en cuenta este suceso, por otra parte pido en sentencia se me cancele los rubros por el despido intempestivo por una supuesta falta disciplinaria el cual no fue comprada por el inspector de trabajo, así como la declaración de los testigos que han brindado a mi favor, como también considerara que la accionada a tratado de conducirla al error judicial expresando ilegitimidad de personería, solicito a usted su señoría declare con lugar la demanda y condene a mi empleador banco del pichincha y a la demandada Emilia Karina Briones a cancelar cada uno de los rubros reclamados.

Los alegatos de la demandante son las impugnaciones que hace el adversario en relación a las manifestaciones legales que hace el actor y que el accionado está comprometido en cuanto a desvirtuar el hecho factico que posibiliten que su verdad alegada sea la cierta, sustentándola mediante las pruebas aportadas y reproducidas y declaraciones de testigo que originen una versión diferente a los hechos acusados por la parte actora.

Tome en cuenta que la parte actora en sus inicios de la demanda presenta enormes contradicciones ella misma manifiesta en la confesión judicial, que existe error en el contenido de la demanda en cuanto a las fechas que ella dice haber acudido al banco, así mismo ratifica estar bajo dependencia de la Sra. Patricia Coello León cuando su patrono no lo ha negado, por otro lado está los testigos de la actora han caído en contradicciones conforme consta el informe del inspector de trabajo que textualmente dice el 26 de abril del 2003 el solicitante manifiesta que se le impide ingresar laborar libremente al reverso del informe del inspector en la parte conclusiones señala "cabe anotar que el solicitante entro a laborar libremente el 23 de abril del 2003" aquella fecha es la que usted señora jueza a escuchado de no permitírsele ingresar al banco enorme contradicción que desdice del fundamento de la demanda y la seriedad de los testigos de la actora, quienes tuvieron una segunda oportunidad en la confección judicial cuando se les pregunto si se ratificaba en la fecha que ellos manifestaron, como podrá ver señora jueza el despido intempestivo no está aprobado, consta el contrato trabajo la planillas del IESS aviso de entrada y salida pago de decimo de tercer y cuarta remuneración, roles de pago, utilidades, horas extras y suplementarias y pago de vacaciones todos estos rubros se encuentran cancelados. En cuanto la personería consta mi procuración judicial otorgado por el banco del pichincha para defender los intereses del banco.

La sentencia, es el acto procesal final que termina la contienda, sin embargo, esto es una parte parcial del proceso jurisdiccional, su estado de ejecutoriada, causa sentencia firme con el grado de cumplimiento en todo lo que se resolvió de la controversia, de estos hechos hay que hacer ciertos recaudos de verificación en cuanto al juzgador se

adecuado a derecho, toda vez, al hacer una crítica evaluativa se aprecia ciertos detalles que dejan inconformidad para el actor. La sentencia es la culminación preliminar jurisdiccional que está motivada por la prueba presumiendo que es la verdad de los hechos. (Romero Seguel, 2012) La recurrente afirma haber sido objeto de visto bueno por parte de su empleador del Banco de Pichincha, el cual no prosperó por falta de pruebas, su planteamiento fue extemporáneo para la ocasión, lo que derivó en un visto bueno a favor de la empleada Paola Johanna Ojeda López cuando no se le permitió su ingreso a su lugar de trabajo el día 23 de abril del 2013 para el efecto se dispuso de la presencia del inspector de trabajo el Abg. Jonny Guambuguete que al relatar los hechos, crea un enredo en cuanto a la interpretación de los sucesos que se aprecia en su acta, en la parte superior se observa la fecha de inspección 26 de abril del 2013 contradiciendo lo que dice textualmente en el anverso”.

En este caso es evidente que no deja ingresar a la Sra. Paola Johanna Ojeda López quien se desempeñaba en calidad ejecutiva de servicios, cabe anotar que el solicitante entro a laborar normalmente el día 23 de abril del 2013, en las funciones que ejercía en calidad de ejecutiva de servicios, y se da respuesta de no dejar ingresar a laborar normalmente esto desde ya se configura despido intempestivo ya que se terminó la relación laboral abruptamente “este día es el exacto, que no se le permite el ingreso y este error es transcrito a la demanda del petitorio inicial ocasionando efectos graves en la tramitación del juicio oral de trabajo, el cual motivo en la juzgadora una percepción no muy clara de los hechos, toda vez que fueron disolviéndose en la etapa de audiencia definitiva, en la sustentación de las confesiones judiciales la actora conjuntamente con los testigos dieron a notar con exactitud que la fecha en que sucedió el despido intempestivo, esto es el día 23 de abril del 2013 subsanando el error y aclarando para el accionado y al juez la realidad de los sucesos, desvirtuando toda duda que surja al respecto tutelándose el principio de publicidad e imparcialidad para las actores, en el Art. 115 del CPC expresa que el juez al momento de hacer una evaluación debe ser total es por ello que su evaluación deber ser apreciada, en su conjunto Art. 490 del Código de Trabajo se refiere a la omisión de solemnidades que en caso de detectarse no se sacrificara la justicia por esta sola omisión como sucedió en el caso presente que por un error de transcribir una fecha que no era la exacta se dejó sin lugar las pretensiones del actor que buscaba que se le reconozca las remuneraciones que por derecho y justicia le asistían.

1.2 HECHOS DE INTERÉS

El accionante ha sido requerida por parte de su empleador institución Banco de Pichincha por un supuesto no acatamiento al reglamento interno debidamente legalizadas según el Art. 64 del Código de Trabajo, al momento de acreditar el prestamos de dinero a la cuenta del solicitante, sin antes haber reunido las legalidades básica de este tipo de actos como es la suscripción de las firmas en las actas correspondiente ante la autoridad competente esto motivo la acción administrativa de un visto bueno acción interpuesta por el empleador amparado en el Art. 183, 621, 545 numeral 5 y 172 que se refiere a las causales que se puede dar por terminado el contrato de trabajo, en el numeral 2 que dispone en caso de desobediencia grave al reglamento interno, se procederá a la investigación respectiva con el fin de configurar el visto bueno, llevado a efecto por el delegado de la inspección del trabajo que en su tramitación se evidencio errores inexcusable por parte del inspector que al momento de tramitar califico la citación para luego calificar la demanda se da por entendido que toda sustentación básica clásica y normal.

Lo que primero se calificara y luego se citara con los autos de calificación suscitándose un error de fechas que no concordaban con los procedimientos legales, primer error por parte del inspector, ya en etapa final se alegó por parte de la accionada la prescripción de la acción de visto bueno según el Art. 636 literal b del Código de Trabajo esto al haber transcurrido más de 30 días desde que se suscitó el acto, para la ocasión ya habían transcurrido más días de lo previsto para accionar siendo extemporánea la reclamación, ya en la etapa final el accionante no pudo demostrar con pruebas si en realidad se cometió la falta grave de no seguir los reglamentos internos de la institución con lo cual no se logró el objetivo, que era declarar el visto bueno a favor del empleador ordenándose el reintegro a su puesto de trabajo disponiendo que se cumpla lo que prescribe el Art. 622 del Código de Trabajo.

De lo expuesto dio lugar a no permitírsele el ingreso a su lugar de trabajo a la Sra. Paola Johanna López Ojeda configurándose el despido intempestivo a favor del empleado en lo que dispone el Art. 545 numeral 5 Art. 183, 188 y 621 del Código de Trabajo elevándose acta todo lo acontecido por parte del inspector del trabajo con fecha 23 de abril del 2013 y con fecha de elaboración 26 de abril del 2013 de estas dos fechas se crea el incidente en la tramitación del juicio oral de trabajo.

Una vez propuesta la demanda del juicio oral de trabajo se evidencia en el libelo inicial de los argumentos propuestos de que se efectuó el visto bueno esto es de fecha 26 de abril del 2013 suscitándose un error subsanable por parte del actor una mera omisión de solemnidades como lo enuncia Art. 490 del Código de Trabajo en concordancia con el Art. 169 de la constitución del Ecuador como son consideradas las fechas para relatar un hecho factico lo que se debe valorar es su fondo y no un error en la forma, ya en la etapa procesal de audiencia definitiva, en la confesión judicial de la actora y sus testigos (a) al absolver el pliego de preguntas, al referirse a la fecha exacta de cuando se configuro el despido intempestivo expresaron la fecha 23 de abril del 2013 subsanando la contradicción con la fecha del libelo inicial que declaraba la fecha 26 abril del 2013, pues no existe error sustancial que pueda agraviar a la contraparte pues están consiente de la relación laboral que conllevó finalmente a un despido intempestivo y que el juez(a) valoro sin motivación dejando sin lugar las pretensiones del accionante, estos hechos se adecua a las normas que amparan a los derechos vulnerado contemplados en el Art. 33, 34, 326 numeral 3, y Art. 76 literal h) e i) de la Constitución vigente del Ecuador.

Del análisis en su conjunto, el Juez A-quo al momento de resolver inobservó las diferentes corrientes a favor del trabajador, mismas que dejaremos al descubierto a su vez, qué medidas se pueden implementar para una mejor valoración de la prueba y motivación de sentencia, qué efectos causó para el accionante como para el accionado, se verificará los estándares de control de legalidad en ese contexto e iremos profundizando y detallando cada uno de los efectos causados para poder emitir una investigación seria que pueda lograr un propósito de efectuar una mejor justicia y, contribuir como estudioso del derecho a una sociedad evolutiva.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Verificar con los fundamentos de ley, doctrina, jurisprudencia y la aplicación de la sana crítica, en cuanto a valorar la prueba y si cumplió su finalidad de afirmar un suceso el cual fue controversia en el trámite de caso laboral, toda vez que revisaremos hechos relevantes suministradas por el caso de estudio detallando una por una su incidencia en la investigación.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar si el marco jurídico establecido en los juicios laborales para la valoración de la prueba es el indicado, se verificara mediante el análisis de estudio si la tramitación actual es la correcta o si el proceso carece procedimiento legal que pueda mejorar su función.
- Determinar los derechos consagrados en la constitución que fueron vulnerados al no valorar la prueba en su conjunto, en este contexto realizaremos la observación conjuntamente con la constitución.
- Verificar si el error de fecha cabe la subsanación, se prevé la desaparición del defecto y la depuración del acto afectado por el mismo, que lleva convalidarlo con la eliminación del obstáculo que le imposibilitaba producir la afirmación de los hechos.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA – EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO

2.1 DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA

El enfoque epistemológico está basado en el análisis de la valoración de la prueba y la sana crítica en el área laboral, es ineludible iniciar la temática de este capítulo comprendiendo desde su origen el derecho al trabajo, para tener una percepción de como ha venido desarrollándose evolutivamente y que de hecho, se han suscitado inconvenientes con la ley, por no conseguir una armonización perfecta para el sistema judicial. Por lo que nuestro propósito fundamental es el de identificar las principales características de la problemática.

2.1.1 ANTECEDENTES DEL TRABAJO

El individuo de cualquier clase social y condición de vida al que pertenezca, se ve forjado a realizar actividades intelectuales o físicas para subsistir, principalmente para la obtención de necesidades básicas en aspecto económico y de alimentación. El trabajo surge con el nacimiento del ser humano, ya se haya aplicado de manera individual o colectiva, con la finalidad de obtener riqueza que permita su subsistencia, y más del de su familia. (Neffa)

La relación o vinculación que existe entre el individuo y las cosas o personas para los que se realiza la actividad se conoce también como relación jurídico-económico, por una parte el obrero o trabajador y el patrono o empleador, quien suministra o aporta recursos tanto económicos como materiales, y realiza a cambio el pago de una retribución. Cabe indicar que cuando existían excedentes de alguna cosa que poseían, estos realizaban el intercambio de bienes, más conocido como trueque. (Arredondo del Río, 2013)

En razón a ello, podemos argumentar que, el hombre por necesidad vital debe afrontar la naturaleza con más eficiencia, es decir asociarse con los demás. Y, a consecuencia de ello el hombre subsiste y no únicamente como individuo, sino más bien como un miembro de una organización humana también conocida como “sociedad”. A partir de la formación de la sociedad humana, se ven en la obligación de establecer reglas para tener una convivencia equitativa, de tal forma que estos se acogen a limitaciones, para no causar daños entre sí mismos. (Chamocho Cantudo & Ramos Vázquez, 2013)

De allí, la necesidad de regular la vida de cada individuo en la sociedad, estableciendo normas que no son más que leyes, que en su conjunto, forman Derecho. Pero el Derecho únicamente constituye el conjunto de normas jurídicas, es decir, las que son dictadas y respaldadas por un poder que representa a la sociedad. Si bien es cierto, en épocas pasadas, y porque no decirlo en la actualidad, existen hechos que denigran al ser humano, por ejemplo, el negro es considerado inferior al blanco, el indio al español, el pobre al rico, etc. (Calle Córdova, s.f.)

Es así que, el derecho surge para dar cumplimiento de los objetivos de convivencia, dentro de una sociedad que desde ya se encuentra dividida en determinados grupos también conocidas como “clases sociales”, que surgen como consecuencia de la posición que cada hombre ocupa frente a la producción y relaciones que surgen en la sociedad provocada por esta actividad humana. Dicho de otra manera, podríamos decir

que, existen dos grupos: uno poderoso, constituido por hombres que tienen a su cargo los medios de producción; y otro, los que forman la gran masa de pueblos de todo el mundo, es decir, aquellos que disponen únicamente de su capacidad de trabajo para subsistir. El derecho, por tanto, no es más que el conjunto de reglas que regulan o limitan la lucha de las clases sociales, mediante el cual les permite hacer, exigir o prohibir algo ante los miembros de la sociedad. Pues, es menester indicar, que el producto del trabajo se apropia el dueño de los medios de producción sea fábrica o tierra, por ello al tener dicho poder económico también se considera que tiene poder político, con lo que conllevan a manipular a los trabajadores.

En el concepto que aporta el Dr. Alfredo Pérez Guerrero, en su libro “Fundamentos del Derecho Civil Ecuatoriano”, indica: “Se presenta, pues, el Derecho como la limitación de los deseos del hombre, para que el deseo y la necesidad de uno no impida o dificulte la satisfacción del deseo y la necesidad de otros”.

El Derecho pues, se ha implementado con sanciones, garantías o castigos para impedir la violación de sus normas y reparar las infracciones de las mismas. Pues, como hemos acotado en líneas anteriores, la sociedad no es solo un grupo de individuos que viven de forma aislada sin alguna ley natural que los rija, más al contrario, la sociedad al igual que la naturaleza, se encuentran sujetas a determinadas leyes.

El Derecho de Trabajo, es un conjunto de normas, que regulan las relaciones especiales de los hombres, relaciones que surgen por la prestación de servicios subordinados; normas que ejercen fuerza de aplicación y existencia misma, en el poder que impone la clase beneficiada. Al referirnos a subordinados, hacemos énfasis en la prestación de servicios que brinda un hombre o mujer a otra persona, para conseguir a cambio una remuneración; esta última quien se aprovecha de todo el producto de ese trabajo. Es imprescindible que el empleador busque la ayuda de la fuerza obrera para conseguir también un fin económico. (Boza Pró, 2014, págs. 14-15)

2.1.2 CONTRATO DE TRABAJO

Lo que hay que verificar en esta clase de proceso en materia laboral es la existencia del *“contrato de trabajo que cumplía los fines de constitución y regulación de la relación jurídica que tuviera por objeto prestaciones de actividad cumplidas en régimen de subordinación o dependencia”*. (Cabrera Bazán, 1971) Confrontando los recaudos de garantías de legalidad del procedimiento y de aplicación de los preceptos jurídicos de conformidad con el Art. 8 del Código de Trabajo, que se refiere al contrato individual de trabajo, que tienes tres presupuesto para que configure su perfección, las cuales son:

- a) Prestación de servicios lícitos y personales, que se refiere a la persona contratada se compromete voluntariamente a ejecutar labores que no contravenga con ley, para las partes y a ejecutarla personalmente y no por tercera persona.
- b) Dependencia o subordinación, se refiere que el empleado está comprometido a cumplir con las disposiciones de su empleador referentes a las labores para la cual fue contratado.
- c) Remuneración, es el acuerdo voluntariamente de las partes en el aspecto económico para el cumplimiento de tareas laborales.

2.1.3 DESPIDO INTEMPESTIVO

Al respecto consideramos que, es la terminación de la relación laboral de forma unilateralmente para las partes, es un acto que tiene que ser probado con investigaciones, pruebas concluyentes para que se pueda perfeccionarse de forma decisiva cumpliendo con lo que establece el procedimiento legal para el efecto. Para que surta la eficacia jurídica en los juicios, como prueba tiene que afirmar el hecho según lo que dispone el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil.

2.1.4 LA DEMANDA

Existen diversos conceptos de demanda, tales como:

- La demanda es la presentación de esos tres aspectos -acción, pretensión y petición- ante órgano jurisdiccional.
- Es el acto jurídico procesal de iniciación que consiste en la materialización objetiva de la acción ya sea oral o escrita.
- Sergio Alfaro la define como un documento cuya presentación a la autoridad (juez o árbitro) tiene por objeto lograr de ésta la iniciación de un procedimiento para sustanciar en él tantos procesos como pretensiones tenga el demandante para ser satisfechas por persona distinta a dicha autoridad.
- Acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo.

La demanda es por tanto, la petición formulada y justificada ante un Juez. Referente a la contestación de la demanda según lo dispuesto en el Art. 102 del Código de Procedimiento Civil, la Sra. Karina Briones Zambrano formula refutando en lo que admite y niega expresamente las pruebas contrarias; en lo que respecta a la relación laboral, se encuentra justificada con el contrato de trabajo con lo cual no es materia de discusión.

El Art. 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, indica que, "Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley." (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

En conformidad al Art. 66 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, que hacen referencia a la demanda, es menester que, la persona quien formula la demanda interponga en ella todas las pretensiones, a través de la cual insta una tutela jurídica al Estado a través de sus órganos judiciales; por tanto, se debe interponer la demanda ante la autoridad competente para hacerla oficial. Resulta sustancial, que el actor plantee la demanda dentro del término respectivo antes que se produzca la prescripción de la acción. Una vez admitida la demanda por el juez, éste procederá a realizar las medidas que sean procedentes, conforme haya solicitado el actor.

2.1.5 LA PRUEBA

Francisco Romero Montes, en su libro "El nuevo proceso laboral", cita a Eduardo J. Couture, quien manifiesta que, "Probar significa demostrar la certeza de un hecho o la verdad de las proposiciones que hacen las partes litigantes en un proceso. Se trata, pues, de verificar la exactitud o error de una proposición. Cuando la ley procesal se refiere a la actividad probatoria, se trata del conjunto de actuaciones realizadas en

juicio, con el objeto de demostrar la certeza o falsedad de las manifestaciones formuladas en el mismo”. (Romero Montes, 2012, pág. 189)

En términos generales, la prueba nos permite afirmar la exactitud o error de una proposición, de tal manera que las evidencias aportadas en juicio, deberán ser veraces y confiables (convincentes), con la finalidad de que estos medios creen en el Juez, la verdad o falsedad de los hechos ocurridos en el pasado.

La etimología de la prueba, se deriva del latín *probo*, que significa bueno, honesto, que obra con honradez el que prueba lo que pretende; y, de *probandum* que significa aprobar, experimentar, hacer fe, según expresan varias leyes de derecho romano. Es decir representa la aseveración de los hechos plasmados en juicio. (Valentín Aders & otros, 2001-2016) Por tanto, la prueba permite aportar documentos como constancia que serán base fundamental para demostrar la veracidad de la existencia de un hecho.

Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Jurídico Elemental, expresa que prueba es: “la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho...” (Guillermo Cabanellas de las Cuevas, 2011, pág. 356)

El Dr. Adolfo Alvarado, en su libro “La prueba judicial”, indica que efectivamente existen profesionales o filósofos que dan diversas terminologías a la palabra “prueba”, unos brindan significados científicos, mientras que otros dogmatizan que se debe tomar ciertas consideraciones como son:

- Acreditación, que semánticamente significa hacer digna de crédito alguna cosa;
- Verificación, es la comprobación de la verdad sobre algún suceso;
- Comprobación, es la observación de la realidad o falsedad de los hechos acontecidos;
- Búsqueda de la verdad real, de certeza, es la minuciosidad que se tiene sobre alguna cosa; y,
- Convicción, es la exactitud real sobre lo acaecido, tener la total certeza de la existencia, misma que no pueda ser negada, mucho menos que genere dudas. (Alvarado Velloso, 2010, págs. 1-2)

El Dr. Fernando Andrade, cita al tratadista español Juan Pil Plana, quien manifiesta que: “La regulación de la prueba en el proceso laboral ha sido y es muy escueta, consecuencia de ello, en muchas ocasiones, se ha acudido a la norma procesal civil con el fin de suplir las deficiencias e insuficiencias que presentaba y presenta aquella regulación...” (Andrade Barrera, 2009, pág. 446). Debemos aclarar que, la prueba únicamente debe hacer referencia a lo planteado dentro del proceso, puesto que el juez en base a estas, realizará su sentencia; caso contrario, la prueba se la declarará como inoportuna, impertinente, es decir, inadmisibles.

Si bien es cierto, a los abogados les corresponde actuar formal y debidamente en defensa de la pertinencia y práctica de las pruebas formuladas y aportadas dentro del proceso, pese a esto, suelen omitirse ciertos medios de prueba, sea por omisión o no anunciación, que conllevan a perder el juicio. Pues, como hace mención el Código Orgánico General de Procesos en su Art. 158, la prueba constituye en un hecho

sustancial que permitirá al juez comprobar la validez de los hechos. (Mariño Hernández, s.f.)

Por tanto, sin la existencia de la prueba, estamos basándonos en hechos sin solidez y más que todo sin eficiencia, no aptos para que el legislador, pueda tomar consideración en los hechos planteados en el libelo de la demanda; por lo que es imposible aplicar justicia ante hechos que no son probados.

Se prueba con las fuentes de prueba que existen antes del proceso, considerando documentos, testigos, actor y demandado, ya que conocen lo acontecido; y, los medios de prueba, que son las actuaciones con los que las fuentes incorporan al proceso. Dicho en otras palabras, la prueba es indispensable dentro del juicio.

“La carga de la prueba más relevante para efectos del derecho internacional es aquella que puede ser definida como la obligación que se impone a una parte de probar un hecho en discusión”. (Díaz, 2015)

2.1.6 VALORACIÓN DE LA PRUEBA

Concepto

El Dr. Pablo Castañeda, menciona a Couture, mismo que indica que, para realizar la aplicación correcta de la sana crítica es esencial abarcar las proposiciones lógicas, correctas, y experiencias de acuerdo a la realidad. (Castañeda, 2016)

Los sistemas de valoración de la prueba se consideran como un conjunto de reglas u orientaciones que permiten construir deducciones de conformidad a las pruebas evidenciadas en el proceso.

En todo proceso lo que se prueban son los hechos. Los medios para lograr tal fin son los elementos probatorios, los mismos que deben guardar estricta relación con los hechos que se deben probar y que son valorados por el juez. Dicha valoración consiste en encontrar el mérito o poder de dichos elementos probatorios que le otorguen al juez la certeza de la realidad en el momento que se resuelve una causa. (Mariño Hernández, s.f.)

Por tanto, los medios de prueba son indispensables, y son usados según las circunstancias, de acuerdo al tipo de proceso una prueba será más importante que otra en la demostración del hecho que se hace valer como fundamento de la pretensión. (Añez Castillo, 2009)

Evolución

“La prueba y su valoración” se reconocen cinco fases evolutivas de la prueba judicial a) etapa étnica, b) etapa religiosa, c) etapa legal o tarifa legal, d) etapa sentimental o íntima convicción; y, e) Etapa científica.” (Iturralde Albán, 2013)

Etapa primitiva o étnica.- En este periodo de iniciación con respecto a dar fe a valorar un hecho de un problema controvertido se lo relación a la costumbre de la manera de ver cada individuo limitándose la ley solo por las impresiones mentales de primera mano que un testigo puede aportar para valorar y juzgar.

Etapa religiosa.- En esta fase el nuevo régimen dominante de la iglesia romana inquisidora se implementa acusaciones con pruebas seriamente controvertidas, solo eran manifestaciones dudosas de individuos con trastornos de la personalidad que involucraban a gente inocente solo por el mero hecho de practicar costumbre y hábitos que no se adecuaban o no se sometían a las directrices que establecieron en nombre de la religión, se procedía a juzgar con una mezcla de barbarie y fanatismo finalizando con la tortura y descuartizamiento del acusado.

Etapa legal o tarifa legal.- En esta fase se aprecia restricciones de las facultades para valorar apreciar la prueba se configura un sistema de tarifa legal se impone una cerrada pre establecida ley para que el juez valore la prueba cuya limitaciones queda evidenciado en circunstancia que al no poderse realizar su valoración con lo cual se limita la libre convicción un ejemplo es la antigua legislación civil española el cual consistía en que los testimonio de las mujeres no constituía prueba salvo en sucesos relacionados o que hayan ocurrido en el baño, rio, fuentes, hornos, molino, hilado, tejido, parto y hechos femeniles y no otros actos o sucesos con lo cual queda delimitado la interpretación de valorar la prueba.

Etapa sentimental o íntima convicción.- En esta fase se describe por las experiencia que contiene el juez al interpretar en su interior, la reacción de apreciar y fundamentar a través de la lógica y libre convicción de establecer una percepción clara precisa de los hechos formándose un criterio amplio basados en el tiempo y el espacio se ajusten a la veracidad de lo que se alega.

Etapa científica.- Se establece un concepto evolutivo de la prueba, desde sus inicio era una visualización de los testigos con referencias a los hechos y como su progreso va encaminado a establecerse en documentar un acontecimiento, con la introducción de la tecnología avanzada a la ciencia del derecho se configura la prueba científica que al verificar su valor, tiene la proporcionalidad de tener menos errores y mayor virtud para motivar, pero su credibilidad está ligada a la dependencia del que examino y aplico los estándares de control científico sea la adecuada, del resultado depende una extrema confianza para el juzgador determine en sana crítica y valore en conjunto la motivación de la sentencia.

2.1.7 LA EFICACIA DE LA CONFESIÓN JUDICIAL COMO PRUEBA

Se las considera en el ámbito jurídico la reina de las pruebas por su trascendencia en cuanto afirmar sobre un suceso, por cuanto la persona que se le formula la absolución de las preguntas está comprometida manifestar la verdad de los acontecimientos, hechos y circunstancia contenida en la confesión, para reconstruir a lo más cercano a la verdad, las preguntas estarán basadas en la capacidad de observación, memoria y percepción de la realidad sin embargo expresar la falsedad con juramento en este tipo de proceso acarrearía la pena de perjurio so pena de cumplir de uno a tres años de prisión como lo prescribe el Art. 270 del código orgánico integral penal La actora conjuntamente con sus testigos hace mención en cuanto al día del despido intempestivo confirmando la sincronización del lugar y el tiempo que le permitirá al juez hacer una evaluación general aclarando de como verdaderamente fueron los sucesos.

2.1.8 LA SANA CRÍTICA

Boris Barrios González en su ensayo “Teoría de la Sana Crítica”, hace alusión a José de Vicente y Caravantes, quienes manifiestan que la sana crítica como fuente para la respectiva valoración de prueba, tiene sus orígenes en los Art. 147 y 148 del

Reglamento Real Español, el cual establecía que el Consejo debía apreciar: “según las reglas de la sana crítica las circunstancias conducentes a corroborar o disminuir la fuerza probatoria de las declaraciones” (Vicente & Caravantes, 1858)

Previsión normativa que sirve de antecedente inmediato a la Ley española de Enjuiciamiento Civil de 1855, en cuyo Art. 317 se estableció, entonces, que: “Los jueces y tribunales apreciarán, según las reglas de la sana crítica, la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos”.

La sana crítica mantiene reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen, de igual manera, a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, de peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana), con arreglo a la sana razón y aun conocimiento experimental de las cosas. El juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. (Estudio Jurídico Gincarelli & Asoc., s.f.)

El Lic. Jaime Laso Cordero en su artículo “Lógica y la Sana crítica”, alude que, los juzgadores del tribunal deberán apreciar las pruebas de conformidad con la sana crítica, manifestando su respectiva motivación sea por razones jurídicas, lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, las que le permitirán admitir o denegar su resolución, en base a los antecedentes y pruebas argumentadas dentro del proceso.

El Dr. Joel González Castillo, cita a Couture, quien manifiesta: Las reglas de la sana crítica son el correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de los casos. El juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica, sino libre convicción. La sana crítica es la unión de la lógica y la experiencia sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento.

Destaca que la diferencia entre la sana crítica y la libre convicción es que este último es aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes. Dentro de este método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aun contra la prueba de autos.

Como expresa Alcalá-Zamora y Castillo, la sana crítica “debe exteriorizar un juicio razonado que indique por qué motivos se acepta o rechaza, en todo o en parte, una opinión expuesta, más sin que oscile de la sumisión ciega a la desconfianza infundada”. (González Castillo, 2006)

Fernando Andrade Barrera, pone en manifiesto que la sana crítica, en derecho procesal se designa así el medio de apreciación de las pruebas más difundido en la doctrina y ordenamientos modernos. Se opone al sistema de las pruebas legales o tasadas y, en cierto modo, es coincidente con el sistema de las libres convicciones. (Andrade Barrera, 2009)

“Gracias sean dadas a Dios que ha hecho del corazón del hombre su órgano mejor de crítica, puesto que el medio más seguro para formar juicios acertados es la rectitud de

sentimientos". (Benfeld, 2013) La concepción de interpretación que tienen los más relevantes tratadista en el campo del derecho sobre las reglas de la sana crítica, que no están establecida rígidamente para cumplirlas son; lógica, razón y raciocinio que si se mira objetivamente estamos concluyendo que deben adecuar su conducta en términos legales a no apartase de la verdad de los hechos reales factico, con esta premisa revisaremos en el presente caso se aplicó estos concepto por parte del juzgador si bien es cierto el actor está comprometido a comprobar mediante la prueba que se han vulnerado sus derechos en este caso se demostró la relación laboral, mediante la acción de despido intempestivo razón suficiente para impugnar y accionar, la lógica consiste en la prueba testimonial fehaciente del acto sustancialmente cometido y por el ultimo el raciocinio una cualidad intelectual gobernada por la verdad por lo tanto no se podía dejar en total desamparo al no efectuarse el pago de las indemnización remunerativa de los años de trabajo que tanto sacrificio y responsabilidad cumplió.

El juzgador al no cumplir con estos conceptos jurídicos de tratadista importantes, menoscabando las reglas establecidas para el efecto, se consideran una violación a la integridad humana y sus derechos toda vez que puede acarrear daños colaterales como los de índole emocional, económico, honra, integridad psíquica y vida privada todos estos factores incide al observar con profunda conciencia, lógica, razón y verdad, elementos indispensable de la sana crítica para ejecutar una justicia decorosa.

"En general tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador". (Laso Cordero, 2009) Como lo manifiesta Laso en su interpretación de la filosofía del derecho, es que exista una conducencia o una concordancia del acto acusado, es prudente valorar esta apreciación de este desacatado estudioso, que precisa que exista un concadamientos de eventos o sucesos que tenga relación en cuanto un acto, revelando los hechos facticos, es rescatable precisar que deben reunir ciertos recaudos para su perfección como la conexión en el lugar y el tiempo resaltando detalles a detalles su verificación, en el presente caso de análisis se constata que hubo un contrato laboral registrado por el empleador que relacionada con la empleadora para efectuar una labor que confirma la relación.

"Persuasión racional o de la prueba razonada (llamado también de sana crítica) entrega al juez amplias facultades para apreciar la prueba, pero imponiéndole los deberes de establecer los hechos mediante un razonamiento lógico en base a la pruebas rendidas". (Coloma Correa, 2012) La sana crítica, también conocida como persuasión racional le permite al juez ampliar sus visiones para valorar las pruebas, en concordancia a los lineamientos de aquellas pruebas aportadas. Rodrigo Coloma considera que su apreciación en cuanto a observar la sana crítica radica en la lógica de la prueba mismo como un hecho o suceso real que le ofrece facultades al juzgador para hacerse en sus sentidos, una conclusión que no limite exclusivamente con alegados manifestado por las partes, sino que amplí su observación en cuanto su persuasión personal de construirse o se ajuste a las pruebas.

"Reglas para juzgar la verdad de las cosas, o la conducta libre de error y de vicio; tales reglas resultan del conjunto de principios y de normas éticas y psicológicas que la propia mentalidad del juez se haya forjado". (García García & Vicuña de la Rosa, 2014) La jurista Fabiola García nos ofrece su concepto en cuanto a la sustentación de la

capacidad del juzgador que ha adquirido fundamentándose en su razón percepción y experiencia para evaluar juzgar y motivar su decisión judicial.

2.1.9 EL OBJETIVO DEL VALOR DE LA PRUEBA Y LA SANA CRÍTICA

Haciendo énfasis en el valor de la prueba y la sana crítica tenemos que proporcionar elementos fundamentales y decisivos en cuanto dar entender al juzgador, una revelación general, que tenga vinculo objetivo en conjunto, en cuanto a la relación de los hechos, que al coexistir una duda con lo que alega el mismo actor, corresponde la responsabilidad al mismo actor de proporcionarle elementos de corrección que produzcan en el juzgador convicción para juzgar, *“las fuentes de prueba son los elementos que existen en la realidad, mientras que los medios están constituidos por la actividad para incorporarlos al proceso”*. (Meneses Pacheco, 2008) Como lo describe Claudio Meneses es el acto del despedido mismo constituye prueba de la realidad natural, mientras que la acta está relacionada a los medios de la actividad para incorporarlo como prueba artificial se aprecia una relevancia clara para considerar la prueba natural que está prevalecida por no estar contaminada por factores interno o externo.

2.1.10 IN DUBIO PRO OPERARIO

Esta es una expresión latina que significa que cuando el juzgador tenga dudas acerca de quién tiene la razón, las mismas deben resolverse en favor del trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral. La interpretación de este principio, favorece al trabajador al existir algún tipo de duda, e inclusive si concierne con los hechos.

Es evidente que la lucha de todo trabajador es que no se vulneren los derechos que como tal le corresponden, principalmente porque los empleadores son sujetos a limitar su libertad, evadiendo toda forma de protección y cuidado que este amerita ya que de su parte existe absoluto poder. (Gamonal Contreras, 2013) El concepto in dubio pro operario responde al mismo sentido del derecho laboral históricamente vinculado con la consagración del sistema de libre convicción del juez para apreciar la prueba que en caso de duda el beneficio será para la parte más débil que es el empleado ponderando estas institución jurídicas que en su contexto general su espíritu es el de proteger al trabajador, verazmente se pueden orientar que en el caso de este análisis al cometer un error provoca la duda manifestación producida por el inconveniente de no registrar bien una fecha pero que si aconteció un hecho irregular de no permitirse ingresar al puesto de trabajo esto amerita que existe y está dejando de existir una relación laboral ante todo estos acontecimientos con pruebas testimoniales legalmente acreditadas, el juez bebió adecuarse a estricto derecho cumpliendo y tutelando los mandatos consagrados vigentes en la Constitución.

Siguiendo con la tendencias, en caso de duda se aplicara el sentido más favorable al trabajador tenemos el Art. 7 del Código de Trabajo que se manifiesta casi exactamente igual al Art. 326 numeral 3 de la Constitución del Ecuador lo expresa como un principio fundamental en caso de duda de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se aplicara en el sentido más favorable al trabajador, se interpreta que al momento de existir una duda, creencia de un sentido de apreciación que puede beneficiar al uno o al otro, dualidad para escoger un extremo, carencia de seguridad para afirmar o dificultad para elegir exactamente, toda esta carga de pensamientos lógicos producidos por la duda y al no existir el real convencimiento de un criterio analítico principal característica para dar fe de un hecho, benefician indudablemente al trabajador.

2.1.11 LIBRE CONVICCIÓN

Con criterio más mesurado, se sostiene que, si bien el juez es libre en la apreciación de las pruebas, debe fomentar su convicción valiéndose del análisis de la prueba producida, excluyendo caprichos y arbitrariedades, y dando preferencia a las pruebas fundamentales. (Lluch, Valoración de los medios de prueba en el proceso civil)

El sistema de la libre apreciación o íntima convicción para evaluar la prueba se fundamenta en dos principios:

- a) Que el juzgador no está obligado a someterse a ninguna reglamentación preestablecida para la valoración de las pruebas actuadas en el proceso; y,
- b) Que tampoco tiene obligación de expresar las razones asumidas para llegar a la conclusión final que consta en la sentencia.

Nótese que, mientras el sistema de la "sana crítica" otorga al Juez una libertad relativa o limitada para apreciar la prueba, el sistema de la "libre convicción" le otorga una libertad absoluta. Entonces podemos resarcir, que el sistema de libre convicción es la antítesis de las pruebas legales, porque le da al juez la más amplia libertad para encontrar el convencimiento, recurriendo no solo a los medios probatorios del juicio, sino al conocimiento intuitivo, prueba hallada fuera de los autos, el saber privado del juez respecto de los hechos que debe apreciar. (Rodríguez Serpa & Tuirán Gutiérrez, 2011)

Por ente, el legislador tiene la potestad absoluta de optar la manera de como motivar su decisión, para ello es meramente importante justificar racionalmente con criterios equidistantes, y no dejarse llevar por su subjetividad incontrolada, a pesar que también se emplea el razonamiento del cual se obtiene una conclusión justificada. A pesar de la cualquiera que sea la manera de sacar una conclusión, se debe indexar la lógica y encajar cada uno de los acontecimientos de manera cronológica, esquematizada para llegar a una conclusión coherente y debidamente motivada racionalmente para su respectiva valoración.

2.1.12 ¿QUÉ SE CONSIDERA SUBSANABLE?

“El acto será válido, aunque sea irregular, si con él se cumplió con el objeto procesal al que estaba destinado, salvo que se hubiere provocado indefensión” (Felipe Gorioitía, 2015) La subsanación prevé la desaparición del defecto y la depuración del acto afectado por el mismo, que lleva convalidarlo con la eliminación del obstáculo que le imposibilitaba producir la afirmación de los hechos. Con el efecto de la corrección de la fecha, el efecto no va afectar o variar en el núcleo central sustancial del despido intempestivo y esta variación conlleve a variar las pretensiones del actor que ha modo de interpretación errónea se valoró como mera suposiciones relativas a la duda cuando de por medio existía la responsabilidad material del funcionario que dictó la resolución.

Corresponde a los jueces discernir un análisis general y articulado entre los acontecimientos fácticos y los fundamentos de ley pues no cabe solo mencionarlos los principios o derechos violentados, sino que es necesario analizar de qué forma se relacionan los hechos de fondo con las normativas al caso concreto. Por lo tanto, el Art. 76 literal i) de la constitución del Ecuador prescribe, la motivación no es solo un elemento esencial, como requisito obligatorio de toda interpretación de autoridad pública, sino que se define un elemento sustancial que plasma la garantía del derecho al debido proceso, pues permite a las contendores conocer la razón lógica del juez.

2.1.13 DESICIÓN JUDICIAL EN RELACIÓN A LAS PRUEBAS

Ferrer Beltrán distingue tres momentos de la actividad probatoria en el proceso judicial, identificados como la conformación del conjunto de elementos de juicio o pruebas, la valoración de los elementos de juicio o pruebas, y la adopción de la decisión sobre los hechos probados. El criterio que lleva a cabo el Juez sobre los medios de pruebas, sirven para obtener una certeza, sea esta positiva o negativa, en relación a verdad de las afirmaciones de hechos que han formulado las partes procesales en sus pretensiones. Entendiéndose como la fase de interpretación a los medios de prueba y a la fase de valoración como el valor que recae sobre dichos medios de prueba.

Resulta preciso conocer cuál es la distinción entre la interpretación y valoración de las pruebas, para ello hacemos mención a lo manifestado por el Dr. Xavier Abel Lluch, en referencia a Calamandrei: Interpretar una prueba, supone fijar un resultado, a diferencia de valorar que otorga una credibilidad atendiendo al sistema de valoración establecido por el legislador. (Lluch, El objeto de la prueba) Poniendo como ejemplo, una declaración de testigo ante el juez, a éste se le facilita puesto que puede observar personalmente las expresiones empleadas por el testigo, a más de ver si tiene concordancia con los hechos ya acontecidos. La duda sobre las expresiones del testigo se refieren a la interpretación o apreciación de sus palabras y sus significados; más, la duda sobre su correspondencia con la realidad de los hechos se refiere a la valoración y a la credibilidad de su declaración.

En relación a lo aludido, se puede constatar que el juez puede desde ese momento, identificar o separar el material probatorio relevante del irrelevante; de aquellos relevantes indexar adecuadamente el material probatorio relevante con los hechos fijados como controvertidos. Creemos propicio que, el juez debe ser meramente capaz de retener, seleccionar e identificar la información efectuada, dicho de otra manera, debe ser meticuloso ante cada detalle bien sea la declaración de testigos o partes procesales, información aportada por los peritos, documentos, etc., seleccionando lo más relevante e identificarlos a los más relevantes adecuándolos a los hechos controvertidos.

Una vez que el Juez verificó la interpretación de los hechos controvertidos, procederá a la valoración de los medios de prueba, mismo que consiste en determinar la eficacia o credibilidad, aplicando la regla de libre valoración (caso de testigos y peritos) o de valoración tasada (caso de documentos).

Cabe indicar que la actividad mental que realiza el juez para la valoración de un medio de prueba tasado (cuyo alcance probatorio ya viene determinado por el ordenamiento jurídico) no es la misma que para la valoración de un medio de libre valoración o conforme a las reglas de la sana crítica (cuyo alcance probatorio no viene legalmente fijado), y exige un mayor esfuerzo de persuasión interna (a nivel de convencimiento del juez) y de motivación externa (a nivel de explicitación del razonamiento de la decisión).

El juez, en un Estado constitucional, no puede ser solamente “boca de la ley”. El juez tiene que aplicar principios que constan en la Constitución y convertirse en “cerebro y boca de la Constitución”. Nos explicamos. En el sistema legislativo de derecho, y como concretización del principio de seguridad jurídica, la forma de las normas era lo que se conoce ahora como regla. La regla es lo que Luigi Ferrajoli denominaría norma hipotética. Una norma hipotética tiene tres elementos: una condición o hipótesis de hecho, un vínculo causa-efecto, y una obligación. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008, pág. 30)

En el Código Orgánico de la Función Judicial, en su Art. 238, hace referencia sobre las atribuciones y deberes de los jueces, por lo que conocer y resolver, en primera instancia, los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Es preciso recalcar que el ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la “verdad formal”. La sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal. Y, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa. Dentro del sistema labora, la verdad real debe prevalecer ante la verdad aparente, pues el juez está debidamente dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones afirmativas o negativas manifestadas por las partes, en otras palabras, se debe comprobar la veracidad o falsedad de los hechos con el objetivo de llevar a una completa convicción de la veracidad real. Es preciso acotar que, el juez debe ir más allá de lo que han portado las partes dentro de un juicio, pues debe constatar si efectivamente estos hechos son reales o simplemente una adulteración.

2.1.14 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Mario Pasco, hace mención a lo manifestado por Américo Plá Rodríguez, quien en su obra magistral dedicada precisamente a éstos, considera que los principios son lineamientos que permiten aludir de manera directa o indirectamente soluciones con la finalidad de emitir soluciones que permiten enunciar nuevas normativas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Cosmópolis, El principio Protector en el Derecho Procesal del trabajo, 1985)

Enunciaremos a continuación algunos de los principios del derecho laboral, conforme así lo señala el Abg. Gabriel Hidalgo: (Hidalgo Andrade, Abg. Gabriel, 2008)

Principio Protector.- Permite la protección de los derechos del trabajador, es decir este impide que existan abusos por parte del empleador. El principio protector contiene tres reglas:

- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe optar por la que beneficie al empleado o trabajador.
- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse la más concedente de derechos hacia el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: se debe respetar las condiciones que ya tiene un trabajador, es decir, no se puede empeorar su estado. (Arias Sosa, 2012, pág. 127)

Principio de irrenunciabilidad de derecho.- Permite que el trabajador no renuncie a sus derechos como tal, aunque se encuentren menoscabo en el contrato laboral; pues, se considerará nulo.

Principio de la primacía de la realidad o principio de veracidad.- *“Este principio consiste en hacer prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formalmente pactadas por los sujetos laborales, develando la realidad oculta tras las formas; no es un mecanismo mediante el cual se pretenda adquirir la calidad de trabajador, sino un principio derivado del principio general del derecho de la buena fe.”* (Goyes Moreno & Hidalgo Oviedo, 2012) Es la efectividad en el servicio, más que cualquier otra cosa, la causante de la tutela laboral para el obrero. Lo importante es atenerse a las circunstancias de trabajo reales. El principio autoriza al operario jurídico

a profundizar en el contexto y determinar lo correspondiente. Ello, incluso, por sobre los acuerdos formales. Entre hechos y documentos, se imponen los primeros. En caso de darse este tipo de discordancias, entonces, la opción es por lo fáctico. (Arias Sosa, 2012, pág. 130) De aportado, podemos aducir que se deben prevalecer, más que nada, los hechos alegados por la parte procesal, pues como bien indican los legisladores de la Sala de lo Laboral, de la Corte Nacional de Justicia en el Juicio No. 815-2011, en su numeral Cuarto:

“La Sala recuerda que el principio de la primacía de la realidad, implica que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse a lo primero, “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 que, como dice Scelle, 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...En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y es esta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia”. Américo Plá Rodríguez, reafirma lo dicho al establecer que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.” (Juicio Laboral, 2011)

Este principio hace énfasis a la valoración que se le da a los hechos, es decir a lo que realmente ha ocurrido, mero a la existencia de formalidades. Se aplica por lo general este principio, cuando dentro de un proceso existe discrepancia entre los hechos y los documentos presentados, puesto que evita que el empleador actúe de manera fraudulenta.

Principio de razonabilidad de ley o proporcionalidad.- Tal como indica el Art. 3 numeral 2, de la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional:

“Cuando existan contradicciones entre principios o normas, y no sea posible resolverlas a través de las reglas de solución de antinomias, se aplicará el principio de proporcionalidad. Para tal efecto, se verificará que la medida en cuestión proteja un fin constitucionalmente válido, que sea idónea, necesaria para garantizarlo, y que exista un debido equilibrio entre la protección y la restricción constitucional.” (Asamblea Nacional, 2009)

2.2 BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestra legislación al igual que en la de otros países, se han incorporado con la finalidad de proteger los derechos que existen entre el patrono y el trabajador, garantizando que estos no sean vulnerados.

Tal como hace mención, en el Art. 115 del Código de Procedimiento Civil: “La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. La jueza o el juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas.” Según lo antes mencionado, permite que cualquier persona que tenga un perjuicio laboral, plantee una demanda con los debidos requisitos, es decir, con la sustentación de los daños que le han sido ocasionados, para que mediante a ello conlleve a una realidad, una veracidad sobre lo estipulado mediante el escrito presentado.

El Art. 207 del cuerpo legal antes citado, corrobora a la sana crítica respecto a valoración de pruebas, “Las juezas y jueces apreciarán la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica, teniendo en cuenta la razón que éstos hayan dado de sus dichos y las circunstancias que en ellos incurran”.

Tomado en consideración el articulado 121 del cuerpo legal en mención, ostenta que el juez tiene libre criterio judicial, es decir, le concede la potestad de discernir y apreciar los medios de prueba de conformidad a como hayan suscitado los hechos.

2.2.1 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES

“La Constitución enuncia los derechos fundamentales asegurados por ella, delimitando los derechos, fijando sus atributos, los elementos subjetivos y objetivos que lo identifican, como asimismo, determina límites ordinarios y extraordinarios o autoriza al legislador para establecer limitaciones”. (Nogueira Alcalá, 2005)

“Los valores y principios toman así un carácter institucional que ha de impregnar la reglas jurídicas tanto a nivel estructural como funcional” (Freixes SanJuan & Carbonell, 1992) El Art. 1 de la Constitución del Ecuador, prescribe que el Ecuador es un país de derechos y justicia ambos enunciados están íntimamente relacionado toda vez que si el derecho acusado es el exacto, la justicia entra en acción para restablecerlos, como vemos el derecho al trabajo es una parte fundamental de la economía del país y restablecerlos mediante la ley es parte fundamental de un estado.

El Art. 33 de la constitución establece al trabajo un especial tratamiento fortaleciéndolo en términos de bienestar personal dignificando en los aspectos remunerativos, vida y salud que en caso de menoscabar estos derechos se estaría violentando los preceptos constitucionales a favor del trabajador.

El Art. 34 de la constitución se refiere categóricamente al derecho irrenunciable con respecto al deber del estado de garantizar a una seguridad social del trabajador con una clara y directa atención de participación de necesidades personales y colectivas.

El Art. 75 de la constitución menciona los diferentes accesos que concede el estado a las personas en defensas de sus intereses, promulga que sea expedita y efectiva con aplicaciones de los principios de celeridad e inmediatez sin dejar en indefensión las pretensiones de las litigantes y asegurar el cumplimiento de las ejecuciones judiciales.

El Art. 76, prescribe al haber controversias de derechos y obligaciones, garantizara con tutelas básicas en defensas del derecho vulnerado, asegurando con la aplicación de la norma, el cumplimiento de la sanción correspondiente, en literal h) se relaciona al caso en presentar en todo lo que fuera en defensa de sus derechos de manera oral o escrita, sus reclamos argumentados y sustentados en la réplica, al presentar pruebas pertinentes con su respectiva contradicción por la parte accionada proclamando la imparcialidad para las partes; en el literal i), se establece aquellas resoluciones en el cual no contenga la motivación adecuada de los hechos factico con relación a la norma acusada carecerán de valor jurídico produciendo nulidad de todo lo actuado como el presente caso no se valoró la relación laboral hecho factico sustentado en la norma se evidencia la vulneración de la norma supra.

Art. 82, ubica al estado en protagonista al proporcionar a las personas, seguridad jurídica integra con estricto cumplimiento al ordenamiento jurídico que rige nuestra

sociedad, en el caso en mención se menoscabaron las diferentes leyes que hemos venido discerniendo en favor de los derechos del trabajador por lo cual la norma supra quedaría en contradicción al no ser aplicada en todo su contexto desnaturalizando la seguridad jurídica.

Art. 169, consagra en contexto general, todas la normas en protección de los derechos de la personas con eficacia y garantías regidas por los principios de economía procesal, celeridad e intermediación y además valora en caso de haber error de formalidades en los procesos a no sacrificar la justicia, que su mayor virtud o esencia para lo cual fue creada la ley es de restablecer los derechos que lógicamente como lo manifiesta el constitucionalista lo que plasmó es resolver es el fondo de la controversia.

2.2.2 CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 7.- 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.

Art 8.- Se refiere al contrato individual de trabajo que tienes tres presupuesto para que configure su perfección las cuales son:

- a) Prestación de servicios lícitos y personales se refiere a la persona contratada se compromete voluntariamente a ejecutar labores que no contravenga con ley para las partes y a ejecutarla personalmente y no por tercera persona.
- b) Dependencia o subordinación se refiere que el empleado está comprometido a cumplir con las disposiciones de su empleador referentes a las labores para la cual fue contratado.
- c) Remuneración es el acuerdo voluntariamente de las partes en el aspecto económico para el cumplimiento de tareas laborales.

Art. 42 numeral 32, inciso segundo.- Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Art. 64 del código laboral establece que toda fábrica o instituciones donde se promueva el trabajo están obligadas a legalizar y a regular internamente con disposiciones reglamentaria para el mejor desempeño interno de la institución en caso de que alguna disposición violente los derechos del trabajador no surtirá efecto.

Art. 172 del código laboral faculta al empleador a dar por terminada la relaciones laborales previo visto bueno emitido por el inspector de trabajo por las siguientes causales:

1. Por faltas injustificadas y consecutivas por el lapso mayor de tres días
2. Por no cumplir o no acatar las disposiciones internas de la institución
3. Por carecer de probidad o por conducta reprochable en el lugar de trabajo.

Art. 173 del Código de Trabajo menciona que el trabajador puede dar por terminada la relación, laboral mediante el visto bueno por las siguientes causales

1. Por injurias graves efectuada por el empleador o pariente de consanguinidad hacia el trabajador
2. Por reducir o impuntualidad en el pago acordado
3. Por forzar a efectuar labores que no fueron establecidas en el contrato salvo en casos de urgencias como lo prescribe el Art. 52 de este cuerpo legal.

Art. 183 del código laboral destaca la calificación de visto bueno efectuado por el inspector de trabajo quien deberá adecuarse al procedimiento establecido para el efecto

Art. 188 del Código de Trabajo dispone la indemnización para el empleado por la acción del despido intempestivo solicitado por el empleador en los siguientes términos:

1. Por tres años de labor se indemniza con tres meses de remuneración. Básica unificada tomando en cuenta el último mes cancelado
2. Más de tres años se procederá a cancelar por la remuneración de un mes por año fijando un límite no superior a 25 meses.
3. Se considera para la labor efectuada parcialmente en un año como año completo para efectos de cancelación de indemnización.

El Art. 326, en el numeral 3, ratifica que el legislador se preocupó por precautelar los derechos del trabajador. De otorgarle una protección especial garantizar el pleno desarrollo de sus derechos como una medida vital

Art 490 del Código de Trabajo se refiere a la omisión de solemnidades que en caso de verificarse no se sacrificara la justicia por esta sola omisión como sucedió en el caso presente que por un error de transcribir una fecha exacta se dejó sin lugar las pretensiones del actor que buscaba que se le reconociera las remuneraciones que por derecho y justicia le asistían.

Art 545 del Código Laboral concede a los inspectores de trabajo verificar unas series de procedimientos para prevenir incidentes de trabajo, revisar documentos que estén legalizados y actualizados con respecto a la acción laboral que se ejecuta en el establecimiento observado.

Art 621 del Código de Trabajo hace constancia ante la solicitud de las partes para dar por terminada la relación laboral mediante la acción del visto bueno motivando en su acta todo lo actuado en los términos legales de veinte cuatro horas de notificación para el demandado y dos días para la contestación y tres días para emitir su resolución

Art 622 del Código Laboral regula la suspensiones laborales en caso de solicitud de visto bueno por parte del empleador este consignara el valor de un mes al trabajador, de no llegar a concederse el visto bueno a favor del empleador y además deberá reintegrarlo a sus labores que venía ejerciendo, de no cumplirse se configura el visto bueno a favor del empleado como sucedió presente caso laboral.

Art. 636 literal (b) del Código de Trabajo estipula para que opere la prescripción de visto bueno, son treinta días desde que se suscitó el hecho irregular para despedir o dar por terminada la relación laboral mediante el despido intempestivo esto como regla general exceptuando, cuando el empleador llegare a tener conocimiento días después

del acto irregular siempre y cuando existan pruebas de lo que se afirma se corren los términos legales para poder denunciar a la inspección de trabajo.

2.2.3 CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

Art. 113 del C.P.C. la carga de la prueba es aquella que está comprometido el actor a probar mediante todas las formas que le otorgue la ley, para el caso laboral la exigencia se revierte en el sentido que el demandado está obligado a cumplir con este precepto legal por cuanto debe desvirtuar todas las alegaciones del actor.

Art. 115 del CPC expresa que el juez al momento de hacer una evaluación deber ser total o no habría contradicción al ser parcial solo una parte se aplicaría a la justicia y la otra parte para completar la totalidad quedaría enmarcada en la injusticia como lo son las omisiones de formalidades, es por ello, que su evaluación deber ser apreciada en la totalidad, en su conjunto. Con respecto a la sana crítica es una operación mental promovida por la lógica y su experiencia el juzgador al valorar debe acertar con racionalidad cumpliendo con la observación en conjunto de los actos evaluados.

Art. 114 C.P.C. los actores que promovieren la veracidad de un acto están obligados a comprobarlo mediante la prueba que tiene varias formas para el efecto.

Art. 121 C.P.C. son medios de prueba que tiene varios caracteres y formas para su aplicación las cuales serán evaluadas con libre criterio judicial para que produzca la verdad de lo que se afirma.

2.2.4 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Art. 23, enuncia los siguientes derechos que tiene toda persona.-

1. Toda persona tiene derecho, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De la misma manera, en el Art. 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

El Art. 25.-Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2.2.5 DERECHO COMPARADO

En la legislación peruana, en base al Art. 139, inciso 8 de la Constitución, dispone que son principios y derechos de la función jurisdiccional el principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley. La ley del Procedimiento Laboral español en el Art. 70, establece que son los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social, quienes interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad. Por otro lado, en el sistema laboral de Brasil, se enuncian algunos principios como el dispositivo, inquisitivo, contradicción, oralidad, inmediación, oralidad, eventualidad, contradictorio, conciliación, debido proceso, lealtad y buena fe.

A continuación, anunciamos algunos países respecto a ciertas regulaciones sobre apreciación de la prueba en relación a la sana crítica: Argentina, Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. En su Art. 386, enuncia: “Salvo disposición legal en contrario, los jueces formarán su convicción respecto de la prueba, de conformidad con las reglas de la sana crítica”. (Código Procesal Civil y Comercial de la Nación)

Colombia, Código Procesal Civil. Art. 187, pone en manifiesto: “Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la exigencia o validez de ciertos actos. El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba”.

Ecuador, Código Procesal Civil, Art. 115, indica “La prueba deberá ser apreciada en su conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la Ley sustantiva para la exigencia o validez de ciertos actos. El juez tendrá la obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas”.

Honduras, Código Procesal Civil, en el Art. 245.1 expresa, “La valoración de la prueba en el proceso civil por el Tribunal excluirá en todo caso la arbitrariedad, siendo motivada de manera precisa y razonada en la sentencia, atendiendo siempre a las reglas de la sana crítica, del conocimiento y criterio humano, así como de acuerdo a las normas que rigen el razonamiento lógico, salvo que este Código u otra ley establezca una valoración legal de manera expresa e inequívoca”.

Venezuela, Código Procesal Civil, en el Art. 507 Capítulo X, respecto a la carga y apreciación de la prueba, indica “A menos que exista una regla legal expresa para valorar el mérito de la prueba, el Juez podrá apreciarla según las reglas de la sana crítica”.

CAPÍTULO III

PROCESO METODOLÓGICO

3.1 DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA

3.1.1 ASPECTOS GENERALES

En el presente capítulo abordaremos con los métodos y técnicas de investigación, la aplicación de la sana crítica al valorar la prueba, los cuales nos permiten de una manera acertada establecer un significado de los hechos que queremos inquirir.

De acuerdo al tema presente investigativo de análisis, se ha procedido a valorar las mejores propuesta de diseño que nos oriente hacia una profunda realización del mismo del que dependerá el éxito de los resultados por lo tanto es indispensable escoger bien haciendo un análisis, se ha escogido el método inductivo, análisis-crítica, descriptivo e histórico comparado el cual nos guiará de una manera acertada a las verdaderas conclusiones, permitiéndonos aportar con la ayuda de inminencias en el campo del derecho, una creación de nueva información seleccionada que elevará nuestros conocimientos y aportará con nuevas características, conceptos y teorías para el buen desempeño de la justicia. En lo que respecta a la técnica que invariablemente está relacionada con la metodología son la entrevista, la investigación bibliográfica e investigación documental, misma que iremos detallando su procedimiento y característica, para cerciorarnos de cuáles resultados serán la mejor evaluación en el presente caso de estudio.

3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación a emplearse es el inductivo, este tiene todas las características para poder desarrollarse con mayor amplitud en el área de investigaciones, pues permite singularizar y describir desde el punto de vista general a lo particular en cada una de las nuevas aportaciones informáticas de intelectuales e identificarlas, analizarlas evaluarlas y dar con minuciosidad y precisión conceptos con relación al caso de estudio, que es nuestra única finalidad de dar con resultados que oriente en los aspectos jurídicos relevantes al momento de emitir sentencia el juzgador analizaremos si se verificó, observó o cometió errores, se violentaban los derechos del trabajador, no se evaluaron las pruebas en su conjunto o su sana crítica fue deficiente o a su vez su conducta no se adecuó a los procedimientos establecidos, o la ley carecía de ciertas normas que pudieran incorporarse para emplearse para una mejor interpretación de la justicia, el método nos llevara hacia conclusiones relevantes que nos permitirá evaluar juzgar concientizar dar con resultados que permitan justificar este trabajo de titulación.

3.1.3 MODOS DE LA INVESTIGACIÓN

- a) **Investigación Bibliográfica y Documental**, se basa en la recolección de información acreditada que contiene influencias de pensamientos de personajes que trascendieron en el campo del derecho que lo han plasmado en libros, revista, enciclopedias, página web, y que han servido como un aporte invaluable para poderla contrastarla, analizarla, evaluarla y compararla con nuestro objeto

de estudio para ejercer con calidad una apreciación de los fundamentos teóricos, enmarcarlo y reflexionarlo atinando con unos resultados reales.

- b) **Investigación de Campo**, es una introducción formal investigativo de la realidad de los acontecimientos que se están produciendo en el presente, sobre las causas que se tramitan en el ámbito laboral, materia prima del objeto de este estudio, que aportaran con una realidad jurídica legal para construir un criterio amplio de evaluación, la cual nos permite un veraz desempeño de investigación, enfatizando sobre todo en las sentencias que carecen de eficacia jurídicas fuentes de datos muy relevantes para la investigación de campo.

3.1.4 MÉTODOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

- a) **Método de Inferencia inductivo**: este método nos da una guía de orientación prevalecida de conclusiones generales a partir de premisas particulares aplicadas en las fuentes del derecho como lo son la jurisprudencia, doctrina la ley, conjugarlas dar con resultados a partir de estos conocimientos doctrinarios identificar con respuestas clara sobre las causas que está interfiriendo a su normal desempeño.
- b) **Método Descriptivo**: lo significativo de este método es que su características es de revelar o dar a expresar consensualmente todas y cada una de los resultados con detalles, promedios y cálculos significativos que serán obviamente evaluados al momento de hacer una conclusión motivada y extraer una semántica generalizada del problema cuyo objetivos perseguimos.
- c) **Método de Análisis-Critica**: Este método fue empleado para separar resaltar las partes fundamentales del caso, para concretar y analizar si estaba adecuado en derecho para luego hacer una síntesis total o global esquematizada, que refleje los problemas del caso.
- d) **Método Histórico Comparado**: prevalece la comparación de estudio realizado, partiendo de este punto de vista nos guiaremos confrontando históricamente las guías que han tomado particularmente otros países sobre que tratamiento le han dado a asuntos, igualmente o de cierto modo al nuestro, sobre una ley en común y que de este análisis surgirán en qué contexto vamos avanzando en virtud del desempeño de la ley.

3.1.5 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

- a) **Método Exegético**.- se realiza una estricta justificación de interpretación de dar con detalles de contenido, su sentido de estructuración y alcance de sus efectos, que pueda derivar al Interpretar de qué manera se manifiesta el legislador al regular un acto mediante la ley, verificar si su aplicación dio los resultados esperados de regular conductas, aplicar con fundamentos de base al análisis del caso propuesto, que conlleve a una debida convicción de respuestas lógicas.
- b) **Método Sistemático**.- su finalidad es de estructurar varias corrientes jurídicas que tenga una misma similitud que favorezcan al trabajador como lo es el código laboral la constitución y tratados internacionales a favor del trabajador

sistematizarlo concretar un solo criterio y verificar que medidas se pueden implementar para una mejor elaboración de justicia y garantizar el debido proceso en el campo laboral del Ecuador.

- c) Método Histórico.-** nos permitió introducirnos en la historia de la legislación laboral ecuatoriano, ver de sus inicios de formación, como su necesidad imperiosas de la época de promulgación, las consecuencias que conllevo, sus efectos legales y ver su trayectoria evolutiva modificándose por el paso del tiempo y que garantías ofrecían a los trabajadores que de sus orígenes han sido objeto de violaciones de sus derechos hasta la actualidad.

3.1.6 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

El modelo de investigación escogido fue la mixta esta nos permite expandirse para registrar la mayor información posible sobre el tema, de diferentes ángulos y niveles aplicando doctrina de expertos en la jurisprudencia como revistas especializada, libros de autores calificados, publicaciones de portal web, con su ayuda de conocimiento vastos de diferentes corriente de interpretación de la ley, se ha realizado un minucioso trabajo de investigación dando resultados fructíferos que generaran un alto grado de efectividad evacuando todas las dudas posible con respecto al tema, ya entrándonos al campo de la investigación se registró información de primera mano de versiones de personas acreditadas con experiencia, en el presente, están operando con la justicia como funcionarios públicos, cuando ejecutamos las entrevistas en la Corte Provincial de Justicia de El Oro del cantón Machala.

3.1.7 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

En este nivel se aplicó el método sistemático-analítico, se hizo una profunda verificación de todas las etapas en que precluyó el juicio laboral, desde su inicio hasta su periodo de terminación, dando como resultado investigativo, conceptos influenciados de expertos en el tema que amplía nuestra visión, aumentando nuestro acervo legal elaborando una crítica constructiva, sobre si en realidad hace falta más introducción de perfeccionamiento con técnicas jurídicas acorde a nuestra realidad social.

CAPÍTULO IV

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

Para abordar este último capítulo concerniente al análisis del proceso laboral con Causa No. 0378-2013, sustanciado en la unidad laboral número tres del Oro con asiento en el cantón Machala, como actores principales la accionante la Sra. Johanna Ojeda López y accionado la Sra. Emilia Karina Briones Zambrano, en calidad de Gerente (a) de la Institución Banco de Pichincha.

Socializando las metodologías y técnicas aplicadas, conjuntamente con referencias de expertos en el tema, posibilitaron una evaluación general al referirnos a la aplicación de la sana crítica al valorar la prueba, establecemos que concurren, cuando se trate de derechos en el ámbito laboral una serie de promulgaciones que benefician al trabajador toda vez que al coexistir un error en la forma, su valor es totalmente inferior en cuanto al contrastarla a los principios fundamentales consagrados en la constitución.

Es por ello que el principio madre de Irrenunciabilidad trae consigo el principio de in dubio pro labor que es la obligación de los funcionarios públicos de explicar, auxiliar y ayudar a los trabajadores cuando estos requieran justicia o la intervención de las autoridades que laboran en las dependencias judiciales del ámbito laboral.

Acontece que al hacer una observación periférica tenemos el principio in dubio pro operario, el Art. 326 numeral 3 de la constitución, el Art. 7 del Código de Trabajo establecemos un concepto general que promulga que en caso de existir dudas en el ámbito laboral serán en beneficio del trabajador.

El Art. 76 literal i de la Constitución, refiere que, en caso de no haber motivación en las resoluciones de los funcionarios públicos carecerá de eficacia por cuanto no se fundamenta su pertinencia en relación a los hechos acusados.

Los tratadistas, al expresar el concepto de sana crítica, concluyen que están basados en experiencias de la lógica y la razón, con lo cual al referirnos en el presente caso de estudio, se valoró de forma errónea al tomar como referencias estos pensamientos filosóficos.

Al hacer mención sobre si el juzgador violento los derechos del trabajador al dejar sin lugar las pretensiones del actor que solicitaba la indemnización correspondiente motivo de esta investigación, que amparado en un error de índole formal, como lo es la fecha inexacta el juzgador inadecuó su sentencia al no valorar la relación laboral, al observar una contradicción del mismo accionante que argumentaba como día del despido intempestivo 26 de abril del 2013, que luego fue subsanado con la fecha exacta 23 de abril del 2013 aclarando las dudas para las partes, se aprecia que el valor que tomó para el juzgador no fue la adecuada por cuanto como lo hemos señalados anteriormente inobservo las distintas corrientes constitucionales filosóficas y jurisprudencia en mérito y en defensa de los derechos del trabajador.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS JUECES LABORALES DEL CANTÓN MACHALA PROVINCIA DE EL ORO

- 1. ¿Considera pertinente descartar la prueba aportada por la parte actora, al no coincidir la fecha de la inspección (despido intempestivo) adjuntada a la demanda y la prueba testimonial?**

Análisis Cualitativo.- Los profesionales juristas que están desempeñando la función judicial en la actualidad manifestaron que en tales circunstancias es necesario realizar recaudos de observación en cuanto a las distintas protecciones que adquirió legalmente los derechos del trabajador toda vez que su inobservancia menoscaba su derecho a una indemnización justa.

- 2. ¿Cuál es el efecto que se produce por la no coincidencia de fechas en la demanda y las pruebas aportadas por la parte actora?**

Análisis Cualitativo.- se manifestó que induce a la confusión por cuanto es la actora la que promueve u orienta al juzgador al derecho reclamado corresponde al mismo actor revelar la verdad para produzca en el juzgador un criterio consensuado.

- 3. ¿Cree usted, que al no valorar las pruebas en su totalidad, se están vulnerando los derechos constitucionales?**

Análisis Cualitativo.- se observa una manifestación de criterio general al hacer un valor exhaustivo toda vez que al dejar sin lugar las pretensiones del actor, por el mero hecho de un error de forma, que influye su relevancia es inferior en contraste con los derechos superiores a favor del trabajador.

- 4. ¿Para la respectiva valoración de pruebas laborales, qué normativa considera usted más propicia: Código de Procedimiento Civil o el COGEP?**

Análisis Cualitativo.- se verificó que la mayoría de profesionales entrevistados manifestaron que su apreciación personal o criterio en cuanto de otorgarle el valor justo a la prueba es que debe ser confrontada con las técnicas de litigación en mérito de dar una motivación justa que resuelva los hechos controvertidos.

4.1.1 ANÁLISIS DE CASO

La forma como se ha dado por concluida la relación laboral ha sido controvertida por las partes, ya que la actora afirma en su libelo inicial que ha sido despedida intempestivamente y la demandada al contestar la demanda niega pura y simplemente sus fundamentos.

Por lo que del análisis del proceso y de las constancias procesales, se establece lo siguiente:

- 1) Es pertinente realizar los recaudos de verificación aplicando la metodología análisis crítica, se evidencia que la actora en su demanda indica una contradicción notoria una imperfección en cuanto a los sucesos que deben estar simétricamente orientados en el lugar y el tiempo como lo expresa en su demanda base “Por lo antes expuesto, el día 26 de abril del 2013, me dirigí acompañada del Inspector de Trabajo Abogado Jonny Guambuete Torres hasta la instalaciones del Banco de Pichincha, ubicadas en las calles Rocafuerte y Guayas, de la ciudad de Machala, y una vez estando ahí siendo las 8h25, preguntamos por el encargado del establecimiento y nos contactamos con la señora Patricia Coello León, en calidad de jefe zonal, de la sucursal Machala, la misma que nos manifestó que por disposición del Jefe de Recursos Humanos del Banco de Pichincha C.A. de la ciudad de Guayaquil, tenía prohibido dejarme reintegrar a mi lugar de trabajo, configurándose desde ya como despido intempestivo tal como lo dice expresamente el informe de Inspección del Ministerio de Relaciones Laborales que adjunto” quedando establecido que la confusión principia por el informe emitido por el delegado de la inspectoría donde expresa que la inspección se la realizó el 26 de abril del 2013 contradiciéndose en la parte reversa donde relata otra fecha, la exacta esta es 23 de abril del 2013.
- 2) La actora mediante la confesión judicial para justificar sus afirmaciones respecto al despido intempestivo recurre a la prueba testimonial llamando a declarar a los señoritas: Sandra del Cisne Pino Jiménez, y Karina Alexandra Briones Espinoza, quienes al rendir sus declaraciones que obran de fojas 215 y vta. del proceso, señalan que el día 23 de abril del 2014, aproximadamente a las 08h20, la actora trato de ingresar al Banco de Pichincha, ubicado en las calles Rocafuerte y Guayas, de la ciudad de Machala, en compañía de un Inspector del Trabajo, pero no la dejaron entrar, testimonios que contradicen con el contenido de la propia demandada donde dice la actora que fue despedida el día 26 de abril del 2013, y además el informe del Inspector del Trabajado de El Oro, abogado de Jonny Guambuete Torres, que obra de foja y 5 y vta., del proceso en el que consta al igual que en la demanda que la fecha de inspección fue el 26 de abril del 2013, contradicciones notorias y evidentes que imposibilitan al juzgador formarse un criterio claro y determinante de los hechos puestos a su conocimiento, más aun si de conformidad con los dispuesto en el Art. 116 del Código de Procedimiento Civil, ley supletoria en materia laboral, las pruebas deben concretarse al asunto que se litiga y a los hechos sometidos a juicio y al tenor de lo prescrito en el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial “..las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso..” y siendo el despido intempestivo un hecho determinado en el tiempo y lugar, que requiere de pruebas fehacientes y circunstanciales, no ha lugar a la indemnización solicitada por la actora en el literal a) y b) de su demanda, ya que si bien es cierto la actora al rendir su

confesión judicial, que obra de fojas 316 de autos, indica que el contenido de la demanda, que el actor pone a su vista, no es correcto porque ella se acercó a la matriz del Banco de Pichincha el 23 de abril, aproximadamente a las 08h15, esta afirmación que pretende reformar extemporáneamente el contenido del libelo inicial, no tiene asidero legal, pues de aceptársela se estaría violentando el principio de preclusión y de la legítima defensa de la parte, toda vez que la reforma o cambio de una demanda solo se puede realizar antes de que principie el termino probatorio, con la finalidad de que la parte demandada pueda ejercer su legítimo derecho a la defensa.

- 3) En tales circunstancias el juzgador no aplico el Art. 115 del Código Procedimiento Civil que manifiesta que la prueba debe ser apreciada en su conjunto aplicando las reglas de la sana crítica, sin perjuicios de las solemnidades prescritas en la ley sustantivas para la existencia o validez de ciertos actos como aconteció en el tratamiento de esta causa no se apreció en conjunto sino más bien se valoró parcialmente el error de fecha que luego fue subsanada aclarando los hechos, con lo cual el valor que tomo no fue total o en conjunto como lo prescribe el Art. 115 C.P.C. lo que conlleva que la sana critica del juzgador fue errónea al interpretar parcialmente los hechos dejando sin lugar las pretensiones de la actora toda vez que la interpretación de la lógica y la razón es que existía fehacientemente una relación laboral.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo investigativo se constató una series de derechos vulnerados en cuanto a la objetividad de apreciar la prueba aplicando las reglas de la sana critica, si bien es cierto no existe un reglamento rígido para cumplirlo, está orientado en la concepción de la percepción del juzgador, al hacer una evaluación que se enfatiza, que su sentidos debe adecuarse a la lógica y la razón más aun cuando de por medio existió un nexo, una relación de índole laboral que no se evaluó a pesar de todas las corrientes doctrinarias, normas, principios constitucionales y laborales que superan o se ponderan su relevancias toda vez que las persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure su bienestar, así como a su familia, la salud, y en especial la alimentación, vestimenta, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios para el normal desarrollo de su vida diaria.

Con estas conclusiones expuesta al referirnos al error involuntario del actor se aprecia que su peso legal es inferior en cuanto hacer una valoración en conjunto aplicando las reglas de la sana critica que motive dejar sin lugar los derechos del trabajador que rige en la mayoría de los estados del mundo que se manifiesta a favor de la seguridad y garantías jurídicas que es fundamental en el sustento económico y núcleo familiar para la subsistencia y sobrevivencia de las personas, negándole o impidiéndole estos derechos estaríamos dejándolo sin poder tener un argumento como sobrevivir.

- Se verificó, que el sistema operativo para valorar la prueba no era eficiente pues no contribuía para el esclarecimiento de un suceso toda vez que carecía de las técnicas de litigación para la comprobación de un hecho.
- Se constató, que se vulneraron derechos constitucionales que amparan al trabajador como lo prescriben los Art. 33, 34, 75, 82, 169, 326 numeral 3 y Art. 76 literal h), i) que su relevancia es mayor en cuanto al hacer una evaluación general en beneficio y protección de los derechos del trabajador.
- Se comprobó, que la subsanación procede cuando el defecto no afecte al acto al cual estaba destinado afirmar.

RECOMENDACIONES

Evaluando al Código de Procedimiento Civil en la sección 7ª de las pruebas se aprecia que su aplicación no es del todo sustentable para la comprobación de un hecho:

- Se recomienda aplicar el principio de contradicción, fundamental para esclarecimiento de un suceso, claro está la obligación de probar lo alegado mediante testimonio o pruebas, pero carece de las técnicas adecuadas para el efecto.
- Con la aplicación de las técnicas de litigación aplicada en el ámbito laboral mediante la contradicción en el interrogatorio y contrainterrogatorio quedaría superada para las partes al existir error voluntario e involuntario desvirtuando una afirmación o confirmando los hechos.
- Los defectos de vicios de la prueba es otra imperfección que podría superarse en el sistema contradictorio, con la técnica adecuada quedarían al descubierto evitando que un derecho quede en total desamparo.

REFERENCIAS

- Alvarado Velloso, A. (2010). *La prueba judicial, reflexiones críticas sobre la confirmación procesal* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Andrade Barrera, D. F. (2009). *Derecho laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Cuenca, Ecuador.
- Añez Castillo, M. A. (Abril de 2009). El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100003
- Arias Sosa, L. L. (Septiembre de 2012). *Principales Principios del Derecho Laboral Individual*. Obtenido de https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/documentos/revs_juds/revista%20105/revista%20105%20formato%20htm/pdf/07_principales.pdf
- Arredondo del Río, J. M. (2013). El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia. (M. A. Botero, Ed.) *Summa Iuris*, 1(1). Obtenido de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summauris/article/view/619/591>
- Asamblea Nacional. (22 de Octubre de 2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://ecuador.justia.com/nacionales/leyes/ley-organica-de-garantias-jurisdiccionales-y-control-constitucional/gdoc/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (6 de Julio de 1991). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. *Gaceta Constitucional No. 116*. Bogotá, Colombia: Gaceta Constitucional.
- Asamblea Nacional Constituyente. (5 de Junio de 1998). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *Decreto Legislativo No. 000 RO/ 11 de Agosto de 1998*. Riobamba, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Octubre de 2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *Registro Oficial No. 449*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Benfeld, J. (Noviembre de 2013). Los orígenes del concepto de "sana crítica". *Scielo*(35). Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-54552013000100018
- Bianciotti, C. S. (3 de septiembre de 2005). Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos. *Scielo*. Recuperado el 10 de junio de 2016, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000300001

- Boza Pró, D. G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del Trabajo. *THEMIS*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Cabrera Bazán, J. (1971). Contrato de trabajo y contratos de actividad. *Dialnet*(90). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2494814>
- Calle Córdova, E. (s.f.). *Monografías*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos100/sobre-fuentes-del-derecho/sobre-fuentes-del-derecho.shtml>
- Castañeda, D. P. (14 de marzo de 2016). La prueba en el Proceso Contencioso. Obtenido de <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoadministrativo/2016/03/01/la-prueba-en-el-proceso-contencioso>
- Chamocho Cantudo, M. Á., & Ramos Vázquez, I. (2013). Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. *Dialnet - Universidad de la Rioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=565960>
- Código Procesal Civil y Comercial de la Nación*. (s.f.). Argentina. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>
- Coloma Correa, R. (Diciembre de 2012). ¿Realmente importa la sana crítica? *Scielo*, 39(03), 753 - 781. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372012000300007
- Congreso Constituyente Democrático. (30 de Diciembre de 1993). **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ**. Lima, Perú: El Peruano.
- Cosmópolis, M. P. (1985). El principio Protector en el Derecho Procesal del trabajo. *Dialnet - Universidad de la Rioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084573.pdf>
- Cosmópolis, M. P. (s.f.). La falta grave laboral. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084955.pdf>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948). Obtenido de <http://www.dpe.gob.ec/wp-content/dpetransparencia2014/literala/BaseLegalQueRigeLaInstitucion/DeclaracionDDHH.pdf>
- Díaz, Á. P. (Abril de 2015). ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LA EVALUACIÓN DE LA PRUEBA QUE EFECTÚA LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Scielo*. Obtenido de

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372015000100012

Estudio Jurídico Gincarelli & Asoc. (s.f.). *Glosario Jurídico*. Obtenido de <http://glosariojuridico.blogspot.com/>

Felipe Gorigoitia, A. (15 de octubre de 2015). La regulación de la nulidad procesal en el nuevo código procesal boliviano: un análisis a partir de cuatro cuestiones. *Scielo*(19), 70 - 89. Recuperado el 17 de junio de 2016, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572015000100003:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572015000100003

Freixes SanJuan, T., & Carbonell, R. (Mayo-Agosto de 1992). Los valores y principios en la interpretación Constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, XII(35). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/79458.pdf>

Gamonal Contreras, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena. *Scielo*, XI(01), 425 - 458. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011

García García, L. F., & Vicuña de la Rosa, M. (Diciembre de 2014). Elementos de la sana crítica en el proceso civil. *Scielo*(26), 44-57. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-74412014000200004

González Castillo, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Scielo*, 33(01), 93 - 107. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006#6

Goyes Moreno, I., & Hidalgo Oviedo, M. (Diciembre de 2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032012000200012

Guillermo Cabanellas de las Cuevas. (2011). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta.

Hidalgo Andrade, Abg. Gabriel. (2008). *Slideshare*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/ghidalgoandrade/apuntes-de-derecho-laboral-ecuatoriano-gabriel-hidalgo-andrade>

Iturralde Albán, D. F. (14 de Octubre de 2013). *Slideshare*. (U. T. Loja, Ed.) Obtenido de <http://es.slideshare.net/videoconferenciasutpl/teoria-de-la-prueba-27173062>

- Juicio Laboral, 815-2011 (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador 2011). Obtenido de <http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R707-2012-J815-2011.pdf>
- Laso Cordero, J. (2009). Lógica y la Sana crítica. *Scielo*, 36(01), 143. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372009000100007
- Lluch, D. X. (s.f.). Obtenido de <http://itemsweb.esade.edu/research/ipdp/valoracion-de-los-medios.pdf>
- Lluch, D. X. (s.f.). *ESADE*. Obtenido de Universidad Ramon Llull: <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/objeto-prueba-393202534>
- Mariño Hernández, D. R. (s.f.). *Megalex*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/megalexec/articulos---ensayos/derecho-procesal-civil/pruebajuiciosaudiencias>
- Meneses Pacheco, C. (2008). Fuentes de prueba y medios de prueba en el Proceso Civil. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000200003
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2008). *La Constitución del 2008 en el contexto andino* (Primera ed.). (R. Ávila Santamaría, Ed.) Quito, Ecuador: V&M Gráficas. Obtenido de http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/1_Constitucion_de_2008_en_el_contexto_andino.pdf
- Muñoz Osorio, A. I., & Vásquez Fruto, R. (Diciembre de 2010). Conflictos Laborales, Conciliación y Derechos Humanos. *Dialnet - Universidad de la Rioja*, VII(13). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3634164.pdf>
- Neffa, D. J. (s.f.). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Scielo*, I, 127-161. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007
- Nogueira Alcalá, H. (2005). Aspectos de una teoría de los Derechos Fundamentales. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122005000200002
- Prueba testimonial en el proceso argentino: Idoneidad del testigo. (s.f.). *Ámbito Jurídico*. Obtenido de <http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsGerados/artigos/4869.pdf>

- Rodríguez Serpa, F., & Tuirán Gutiérrez, J. P. (Julio de 2011). La valoración racional de la prueba. *Dialnet*, 191-208. Obtenido de Universidad de la Rioja: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4919245.pdf>
- Romero Montes, F. J. (2012). *El nuevo proceso laboral* (Segunda ed.). Grijley E.I.R.L.
- Romero Seguel, A. (Agosto de 2012). La sentencia judicial como medio de prueba. *Scielo*, 39(02), 251 - 276. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372012000200002
- Spikerman, M. L. (10 de Septiembre de 2012). Doctrina del día: los plazos para alegar. *Thomson reuter slatam*. Recuperado el 1 de agosto de 2016, de <http://thomsonreuterslatam.com/2012/09/10/doctrina-del-dia-los-plazos-para-alegar/>
- Valentín Aders & otros. (2001-2016). *Diccionario Etimológico de Chile*. Obtenido de <http://etimologias.dechile.net/>
- Vicente, D. J., & Caravantes. (1858). *Tratado histórico, crítico filosófico de los procedimientos judiciales en materia civil, según la nueva Ley de enjuiciamiento* (Vol. IV). Madrid: Imprenta y Librería Gaspar y Riog. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=IAGqHYT0w_QC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DE JURISPRUDENCIA**

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A
JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL LABORAL DE LA PROVINCIA DE EL ORO**

TRABAJO DE TITULACIÓN: ANALISIS DE LA PRUEBA Y LA SANA CRITICA

OBJETIVO DEL ANÁLISIS: Identificar los aspectos generales que debe valorar y juzgar la jueza o juez al momento de emitir y motivar la sentencia.

INSTRUCCIONES:

- ✓ Los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo académico del sistema de titulación.

HECHOS:

Conforme la demanda presentada por la señora Paola Ojeda López quien desempeñaba la función de Ejecutiva de servicios del Banco de Pichincha C.A., contra la señora EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO, Gerente de la institución en mención quien interpuso Visto Bueno ante el Ministerio de Relaciones Laborales por lo que se ordenó la suspensión laboral de la actora. Posteriormente el Inspector Provincial de Trabajo, al realizar la inspección respectiva emitió informe manifestando que efectivamente no se permite el ingreso a su lugar de trabajo configurándose de tal manera el despido intempestivo.

1. **¿Considera pertinente descartar la prueba aportada por la parte actora, al no coincidir la fecha de la inspección laboral (despido intempestivo) adjuntada con la demanda y la prueba testimonial?**
2. **¿Cuál es el efecto que se produce por la no coincidencia de fechas en la demanda y las pruebas aportadas por la parte actora?**
3. **¿Cree usted, que al no valorar las pruebas en su totalidad, se están vulnerando los derechos constitucionales?**
4. **¿Para la respectiva valoración de pruebas laborales, qué normativa considera usted más propicia: Código de Procedimiento Civil o el COGEP?**

Encuestadores: Fernández Gómez Pedro Ángel – Loaiza Sari Carolina Ximena

ENTREVISTA 1

- 1. ¿Considera pertinente descartar la prueba aportada por la parte actora, al no coincidir la fecha de la inspección (despido intempestivo) adjuntada a la demanda y la prueba testimonial?**

Si bien es cierto el juzgador está limitado a las preposiciones que establezca el actor a pesar que después el mismo actor corrige el defecto de la fecha de inspección laboral se verifica que su subsanación no tuvo el efecto adecuado por cuanto al hacer una valoración conjunta se aprecia deficiencia en su sana crítica toda vez había conducencia en cuanto a la relación laboral

- 2. ¿Cuál es el efecto que se produce por la no coincidencia de fechas en la demanda y las pruebas aportadas por la parte actora?**

Crea una confusión preliminar en cuanto a la realidad de los sucesos por cuanto al ser el mismo accionante que propone los hechos fácticos debe estar orientado en el tiempo y el lugar.

- 3. ¿Cree usted, que al no valorar las pruebas en su totalidad, se están vulnerando los derechos constitucionales?**

Revisando lo que prescribe la constitución en cierta manera si al haber derechos del trabajador que se encuentran consagrados que desde luego son de aplicación directa de estricto cumplimiento

- 4. ¿Para la respectiva valoración de pruebas laborales, qué normativa considera usted más propicia: Código de Procedimiento Civil o el COGEP?**

Considerando que en la actualidad existen promulgaciones que mejoran el desempeño de funcionalidad en los procesos indudablemente, el COGEP es el indicado.

ENTREVISTA 2

1. **¿Considera pertinente descartar la prueba aportada por la parte actora, al no coincidir la fecha de la inspección (despido intempestivo) adjuntada a la demanda y la prueba testimonial?**

En relativa y considerando que existen distintas corrientes en favor del trabajador creo que es improcedente dejar en desamparo los derechos del trabajador.

2. **¿Cuál es el efecto que se produce por la no coincidencia de fechas en la demanda y las pruebas aportadas por la parte actora?**

Se da una contradicción que el mismo actor propone causando en el juzgador enredo que en mérito de lo expuesto es el juzgador que debe establecer mediante las pruebas la realidad de los sucesos.

3. **¿Cree usted, que al no valorar las pruebas en su totalidad, se están vulnerando los derechos constitucionales?**

Desde el punto de vista dogmático al referirnos que la constitución es la normativa que protege sobre toda observación deficiente o injusta cabe manifestar que si se vulnerados derechos consagrados en la constitución.

4. **¿Para la respectiva valoración de pruebas laborales, qué normativa considera usted más propicia: Código de Procedimiento Civil o el COGEP?**

Haciendo un análisis de comparación se establece que en el Código de Procedimiento Civil carece de del principio de contradicción principal fuente para el esclarecimiento de un hecho.

ENTREVISTA 3

1. **¿Considera pertinente descartar la prueba aportada por la parte actora, al no coincidir la fecha de la inspección (despido intempestivo) adjuntada a la demanda y la prueba testimonial?**

Haciendo una valoración pertinente y verificando la Constitución, derechos internacionales y las distintas promulgaciones a favor del trabajador, el criterio personal es que no podría dejar sin lugar las pretensiones del trabajador.

2. **¿Cuál es el efecto que se produce por la no coincidencia de fechas en la demanda y las pruebas aportadas por la parte actora?**

Habría que establecer si es procedente o no juzgar en una contradicción propuesta por el mismo actor que podría ser subsana sin que afecte al accionado.

3. **¿Cree usted, que al no valorar las pruebas en su totalidad, se están vulnerando los derechos constitucionales?**

Se aprecia en el caso propuesto, que no tomaron el protagonismo fundamental que constituye las normas supra para la protección de los derechos del trabajador.

4. **¿Para la respectiva valoración de pruebas laborales, qué normativa considera usted más propicia: Código de Procedimiento Civil o el COGEP?**

Las nuevas tendencias en cuanto al ámbito civil y laboral, es el principio de contradicción, aplicando las técnicas de litigación que al existir errores o vicios defectuosos quedaría superadas.

ENTREVISTA 4

1. **¿Considera pertinente descartar la prueba aportada por la parte actora, al no coincidir la fecha de la inspección (despido intempestivo) adjuntada a la demanda y la prueba testimonial?**

Haciendo una introspección toda vez que la propuesta afirma la relación con los hechos acusados en el tiempo y lugar perfeccionando el acto, quedaría limitada los juicios de valor que el juzgador contenga, por su experiencia para resolver

2. **¿Cuál es el efecto que se produce por la no coincidencia de fechas en la demanda y las pruebas aportadas por la parte actora?**

Relativamente crea dudas, que desde un principio tiende confundir al juzgador con lo cual debe propiciarse por parte interesada los esclarecimientos de los hechos.

3. **¿Cree usted, que al no valorar las pruebas en su totalidad, se están vulnerando los derechos constitucionales?**

Enfatizando exclusivamente en la constitución, se verifica que las normas supra, cristaliza los recaudos de protección a favor de los derechos del trabajador

4. **¿Para la respectiva valoración de pruebas laborales, qué normativa considera usted más propicia: Código de Procedimiento Civil o el COGEP?**

Con la experiencia como juzgador en el aspecto de apreciar la prueba, de otorgarle su respectivo valor cabe mencionar que están dando mejores resultados las técnicas de litigación oral.

ENTREVISTA 5

1. **¿Considera pertinente descartar la prueba aportada por la parte actora, al no coincidir la fecha de la inspección (despido intempestivo) adjuntada a la demanda y la prueba testimonial?**

El juzgador al hacer la respectiva decisión judicial debe establecerse que su resolución debe estar orientada a una motivación que contenga conducencia con los hechos, esa es su principal función, de ser contraria estaríamos menoscabando derechos acusados protegidos por la constitución

2. **¿Cuál es el efecto que se produce por la no coincidencia de fechas en la demanda y las pruebas aportadas por la parte actora?**

El juzgador en principio se orienta a lo que reclama el actor que al producirse luego un error de forma al suscribir una fecha inexacta, quedaría limitada su valor de juicio

3. **¿Cree usted, que al no valorar las pruebas en su totalidad, se están vulnerando los derechos constitucionales?**

Indudablemente que si se aprecia objetivamente al haber una contradicción, una duda, manifiesta en lo formal, pero que existe una relación laboral, se estaría violentando principalmente el Art. 326 numeral 3 de la constitución que manifiesta que la duda será para beneficio del trabajador

4. **¿Para la respectiva valoración de pruebas laborales, qué normativa considera usted más propicia: Código de Procedimiento Civil o el COGEP?**

Contrastando el Código de Procedimiento Civil y el Código General de Procesos, se establece que el COGEP reúne los requisitos indispensable acorde a los estándares de control de legalidad para darle el valor adecuado a la prueba.



ABG. PAOLA ICAZA FERREIRA

Dirección: Junín y Sucre esq. Edificio Productos Naturales
1er Piso Alto, Oficina No23
Teléfono: 0984254300 - 0984162137

SEÑOR JUEZ PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO.

PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ, ecuatoriana, mayor de edad, casada, con domicilio en esta Ciudad de Machala, ante usted respetuosamente comparezco y como mejor proceda en derecho deduzco la siguiente acción laboral:

PRIMERO.- Es el caso señor Juez, que entré a prestar mi servicios lícitos y personales, en calidad de TRABAJADOR en el BANCO PICHINCHA C.A. bajo la dependencia de la señora **PATRICIA COELLO LEON**, la misma que es Jefe Zonal de la Sucursal Machala, ubicada en las calles Rocafuerte y Guayas, de esta ciudad de Machala, en la cual me desempeñaba como Ejecutiva de Servicios, y mi horario de trabajo era de 10H00 a 18h00, de Lunes a Viernes, mi remuneración mensual era de USD\$680.00, trabajo que lo venía realizando desde el mes de septiembre del 2007, hasta en el mes de febrero del 2013, por cuanto la señora **EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO**, en calidad de Gerente del Banco Pichincha C.A. de la ciudad de Machala interpuso en el Ministerio de Relaciones Laborales la solicitud de Visto Bueno en contra mía bajo los términos de inobservancia a instructivos, directrices y políticas del banco, por lo que se le concedió la petición de la suspensión inmediata de mis relaciones laborales con el Banco Pichincha C.A. Luego de que se realizó la diligencia de investigación de los hechos en el lugar de trabajo conforme consta en autos y agotado el trámite, el Inspector Provincial de Trabajo de El Oro de conformidad con los Art. 183, 545 numeral 5 y 621 del Código de Trabajo y por cuanto la parte actora no ha probado en derecho, la causal 2 del art.172 del código de Trabajo resuelve NEGAR la solicitud del Visto Bueno propuesto por la Sra. **EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO**, en calidad de Gerente del Banco Pichincha C.A. en mi contra, para dar por terminada legalmente la relación de trabajo, y ordenándose así mi reintegro inmediato al lugar de trabajo.

Por lo antes expuesto, el día 26 de abril del 2013, me dirigí acompañada del inspector de trabajo Abg. Jonny Guambuquete Torres, hasta las instalaciones de Banco Pichincha C.A. ubicadas en las calles Rocafuerte y Guayas de la ciudad de Machala, y una vez estando ahí siendo las 8h25, preguntamos por el encargado del establecimiento y nos contactamos con la señora **PATRICIA COELLO LEON** en calidad de Jefe Zonal de la sucursal Machala, la misma que nos manifestó que por disposición del Jefe de Recursos Humanos del Banco Pichincha C.A. de la ciudad de Guayaquil, tenía prohibido dejarme reingresar a mi lugar de trabajo, configurándose desde ya como despido intempestivo, tal como lo dice expresamente el Informe de Inspección del Ministerio de Relaciones Laborales que adjunto.

Se solicita al Juez Provincial de Trabajo de El Oro que ordene el reintegro al lugar de trabajo de la Sra. Paola Johanna Ojeda Lopez por haber sido despedida intempestivamente.



ABG. PAOLA ICAZA FERREIRA

Dirección: Junín y Sucre esq. Edificio Productos Naturales
1er Piso Alto, Oficina No23
Teléfono: 0984254300 - 0984162137

Fundamento mi demanda en lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo Cuarto, Artículo 35 de la Constitución Política del Estado; en los Arts. 4, 7, 8, 46, 68, 70, 81, 87, 95, 96, 115, 181, 185, 188, 189, 191, 206, 569 y 591 del Código de Trabajo; en el D.S. 3402, del R.O. 810 del 10 de Abril de 1979; R.O. 90 del 18 de Diciembre de 1992; Ley 2744 del R.O. 777, en concordancia con lo manifiesta el artículo 94 del mismo cuerpo legal.

SEGUNDO.- Con los antecedentes expuestos, concuro ante usted con la finalidad de demandar como en efecto demando a la señora **EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO** en calidad de Gerente del Banco Pichincha C.A., lugar donde prestaba mis servicios lícitos y personales, en calidad de Ejecutiva de Servicios, para que esta me cancele los rubros que por ley me corresponden por el tiempo de trabajo efectuado para el mismo:

a) DESPIDO INTEMPESTIVO	USD \$ 4.080,00
b) BONIFICACION POR DESAHUCIO ART. 185 C.T.	USD \$ 1.020,00
c) HORAS SUPLEMENTARIAS	USD \$ 1.018,80
d) HORAS EXTRAORDINARIAS	USD \$ 339,60
e) VACACIONES	USD \$ 2.040,00
TOTAL	USD \$ 8.498,40

QUINTO.- El trámite que deberá darse a esta demanda es el oral.

SEXTO.- La cuantía la fijo en la suma de \$ **8.498.40** Dólares.

SEPTIMO.- Desde ya reclamo costas procesales, intereses y honorarios de mi Abogado defensor.

OCTAVO.- A la demandada señora **EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO**, Gerente del Banco Pichincha C.A. sucursal Machala, se lo citará en sus oficinas ubicadas en las calles Guayas y Rocafuerte esquina, de esta ciudad de Machala, para lo cual daré las facilidades del caso.

NOVENO.- El demandado es el señor **EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO**, por sus propios derechos.

DECIMO.- Autorizo a la Abogada **PAOLA ICAZA FERREIRA**, para que me represente en esta causa, y presente todos los escritos que sean necesarios en defensa de mis intereses.



ABG. PAOLA ICAZA FERREIRA

Dirección: Junín y Sucre esq. Edificio Productos Naturales
1er Piso Alto, Oficina No23

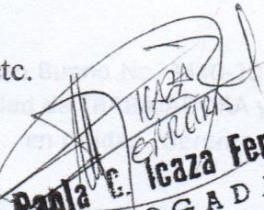
Teléfono: 0984254300 - 0984162137

DECIMO PRIMERO.- Notificaciones que me correspondan las recibiré en la casilla judicial N# 306 de la Corte Provincial de Justicia de Machala o en el correo electrónico pikzita@hotmail.com

Sírvase proveer por ser legal.

Firmo con mi Abogada patrocinadora

Es Justicia, etc.


Paola E. Icaza Ferreira
ABOGADA
Mat. Foro No. 07-2012-116


PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE EL ORO

INSPECTORIA PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO.

INFORME DE INSPECCION

SOLICITANTE: PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ (EMPLEADA)

EMPRESA: BANCO PICHINCHA C.A. (EMPLEADOR)

FECHA DE INSPECCION: 26 DE ABRIL DEL 2013.

INSPECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO: Ab. Jonny H. Guambuguete Torres

ANTECEDENTES:

El suscrito inspector avoco conocimiento del Presente Visto Bueno No73440-2013, en el cual por parte de la señora PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ en calidad de TRABAJADORA y propone en esta Inspectoría de Trabajo, en contra BANCO PICHINCHA C.A., en calidad Gerente la señora EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO

FUNDANMETOS DE HECHO:

El día 26 de abril del 2013, el solicitante manifiesta que se le impide la entrada a laborar normalmente; a lo cual me dirigí a las instalaciones del BANCO PICHINCHA C.A ubicadas en las calles Rocafuerte y Guayas de la ciudad de Machala, a lo cual una vez estando ahí siendo las 08h25 y al preguntar quien es el encargado del establecimiento me contacte con la señora PATRICIA COELLO LEON en calidad de de Jefe Zonal de la sucursal Machala, a lo cual al preguntarle de las razones del por que no se le deja a entrar a laborar a la solicitante señora PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ quien se desempeñaba en calidad de Ejecutiva de servicios, el mismo manifestó que por disposición de la Ciudad de Guayaquil Jefe de Recursos Humanos no se le esta permitido el ingreso a laborar al señora PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

El Ministerio de Relaciones Laborales a fin de garantizar los derechos y obligaciones del trabajador, consagrados en el Título II del Capítulo Primero, Sección Octava, Art. 33, 34 de la Constitución de la Republica del Ecuador, y en uso de las atribuciones que nos confieren el Art. 545 numerales 1, 2, 4 del Código del Trabajo numeral 15 del Art. 188, 621,622 del Código de Trabajo.

Guillermo Cabanellas en su diccionario Jurídico elemental Manifiesta: "*Despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En derecho laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario*"

COPIAS Y ALBOS 15
CD





CONCLUSIONES:

En este caso es evidente que no deja ingresar a la señora PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ quien se desempeñaba en calidad Ejecutiva de servicios, cabe anotar que el solicitante entro a laborar normalmente el día 23 de abril del 2013, en las funciones que el ejercía en calidad Ejecutiva de servicios, y se da respuesta de no dejar ingresar a laborar normalmente esto desde ya se configura despido intempestivo ya que se termino las relaciones laborales abruptamente.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad

Atentamente.

DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

Abg. Jonny H. Guambugete Torres.

INSPECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE EL ORO.

RECEBIDO EN OFICINA

clavados
- 215 -
φ.

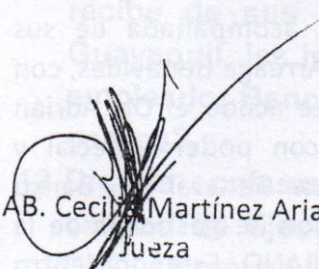
AUDIENCIA DEFINITIVA

En la ciudad de Machala, a los veintiocho días del mes de julio del dos mil catorce, a las nueve horas con diez minutos, ante la señora Jueza Tercera del Trabajo de El Oro, AB. Cecilia Martínez Arias e infrascrito Secretario del despacho que certifica, en AUDIENCIA DEFINITIVA en la presente causa **No. 378-2013**.- COMPARECENCIA: A la presente diligencia concurren la actora PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ, acompañada de sus defensores AB. PAOLA CLEMENCIA ICAZA FERREIRA, y AB. Wilfrido Arreaga Benavides, con registro profesional No. 07-2012-116 y 07-2007-30; por otra parte acude el Dr. Adrián Tenorio Altamirano, con registro profesional No. 07-2002-30, con poder especial y Procuración Judicial del señor FERNANDO POZO CRESPO, Gerente General del Banco Pichincha, quine comparece además ofreciendo poder o ratificación de gestiones de la codemandada demandada señora EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO. Estando dentro del día y hora fijada para la realización de la presente Audiencia Definitiva, la señora Jueza declara instalada la audiencia y de inmediato abre.

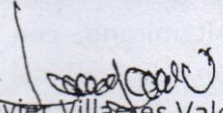
TESTIGOS DE LA PARTE ACTORA

Comparece el testigo de la parte actora, señor SANDRA DEL CISNE PINO JIMENEZ, portador de la cedula de ciudadanía No.- 070258270-1, testigo del actor, con el objeto de rendir su declaración testimonial, al efecto juramentado que fue en legal y debida forma previa la explicación de las penas de perjurio con la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad manifiesta: ser ecuatoriano, de 43 años de edad, agricultora, unida de hecho y con domicilio en la Parroquia Rural de Tres Cerritos, Cantón Pasaje, sin parentesco con las partes procesales. Dando contestación al interrogatorio que en forma verbal formula, la parte actora: **A la 1.-** diga la testigo si conoce a la señora Paola Johanna Ojeda López y en qué circunstancias. RESPUESTA: Yo la conocía en circunstancias en que iba al shopping hacer depósitos para mis dos hijas que estudian en Guayaquil, la conocí el banco Pichincha, dando información a los clientes y yo iba a preguntar sobre mi cuenta de ahorro que tengo en ese banco, justo el 23 de abril del 2013, yo estaba en la fila cuando yo la ví a la señorita Paola que se acercó con el uniforme del banco junto con otros señores uno de ellos tenía un gafe de la inspectoría del trabajo, serían a las 08h20 u 08h30, no la dejaron ingresar al banco del Pichincha de la principal ubicada en las Calles Rocafuerte y guayas, vino una señorita que luego me enteré se llamaba Patricia Coello y creo que todavía trabaja en el banco, porque tenía el uniforme del banco y le dijo que no podía ingresar y ella se tuvo que regresar. **EN ESTE ESTADO PROCEDE A RESPONDER REPREGUNTAS FORMULADAS POR LA PARTE DEMANDADA BANCO PICHINCHA: A la 1.-** diga testigo si se ratifica ella que el día 23 de abril del 2013, conforme lo manifestó acudió a la agencia del banco Pichincha, conforme lo indicó, en las calles guayas y Rocafuerte. RESPUESTA: Si me ratifico. **EN ESTE ESTADO RESPONDE LAS PREGUNTAS DEL JUZGADO.-** La razón de sus dichos: Porque si muna persona trabaja tiene


el derecho de percibir, no puede ser posible que una madre que deje sus hijos no le reconozcan el tiempo trabajado. su sueldo. Con lo que termina la presente diligencia, firmando para constancia en unión de actos con la Sra. Jueza y Secretaria que certifica:


AB. Cecilia Martínez Arias
Jueza

~~SANDRA PINO J.~~
Sra. Sandra Pino Jiménez
Testigo


AB. Javier Villacres Valencia
Secretario

Comparece el testigo de la parte actora, señora KARINA ALEXANDRA BRIONES ESPINOZA, portador de la cedula de ciudadanía No.- 070437087-3, testigo del actor, con el objeto de rendir su declaración testimonial, al efecto juramentado que fue en legal y debida forma previa la explicación de las penas de perjurio con la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad manifiesta: ser ecuatoriano, de 29 años de edad, comerciante, soltera y con domicilio en la ciudadela Urseza 3 de esta ciudad de Machala, sin parentesco con las partes procesales. Dando contestación al interrogatorio que en forma verbal formula, la parte actora: **A la 1.-** Diga la testigo si conoce a la señora Paola Johanna Ojeda López y en qué circunstancias. **RESPUESTA:** La conozco porque siempre iba hacer depósitos en el banco Pichincha del shopping, la conozco hace más de 3 a 4 años. El día 23 de abril tenía que hacer un depósito en el banco y no me fui al shoopin y acudía a la matriz del Banco Pichincha que queda en las calles guayas y Rocafuerte, a las 08h00 aproximadamente, un poco más tarde llegó la señora Paola con un inspector porque tenía un distintivo y en eso ella tenía que entrar porque todos los demás compañeros habían ingresado y ví que a ella no la dejaron entrar. Yo como estaba haciendo cola le pregunté que le había pasado y porque no la dejaban entrar y ella me dijo que no sabía porque motivo no la dejaban entrar, después de un rato, ella ingresó y me dijo que si yo podía servirle de testigo a ella y me pidió el número de teléfono y se lo dí, ella era buena trabajadora. **EN ESTE ESTADO PROCEDE A RESPONDER REPREGUNTAS FORMULADAS POR LA PARTE DEMANDADA BANCO PICHINCHA: A la 1.-** Diga testigo si se ratifica ella que el día 23 de abril del 2013, conforme lo manifestó acudió a la agencia del banco Pichincha, conforme lo indicó, en las calles guayas y Rocafuerte. **RESPUESTA:** Si me ratifico. **EN ESTE ESTADO RESPONDE LAS PREGUNTAS DEL JUZGADO.-** La razón de sus dichos: Porque me llamó a para que se sirva de testigo y es la verdad lo que he venido a decir. Con lo que termina la presente diligencia, firmando para constancia en unión de actos con la Sra. Jueza y Secretaria que certifica:


Sra. Karina Briones Espinoza

Testigo

documento dictado
- 2.
4.

AB. Cecilia Martínez Arias
Jueza

AB. Javier Villacres Valencia
Secretario

CONFESION JUDICIAL DE LA DEMANDADA EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO

En este estado dado la inasistencia de la demandada señora EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO, la señora Jueza concede la palabra a la parte actora, quien por intermedio de su Abogado defensor dice: señora Jueza pido se declare CONFESO a la demandada señora EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO por no cumplir con el mandato judicial al tenor del pliego de preguntas realizadas por escrito, las mismas que se las agrega al proceso. La señora Juez ha procedido a calificar el pliego de preguntas presentadas, las cuales se las declara procedentes. A pedido de la parte actora, y de conformidad con el Art. 131 del Código de Procedimiento Civil se la declara CONFESO a la demandada Sr. EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO, al tenor de cada una de las preguntas en referencia, para los fines legales consiguientes.

AB. Cecilia Martínez Arias
Jueza

AB. Javier Villacres Valencia
Secretario

CONFESION JUDICIAL DE LA ACTORA SEÑORA PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ A PETICION DEL PROCURADOR DEL BANCO PICHINCHA

Se procede a receptor: CONFESION JUDICIAL de la actora: señora PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ, portadora de la cedula de ciudadanía Nro. 070404216-7, asistida con su defensora AB. Paola Icaza Ferreira, juramentada que fue en legal y debida forma, previa la explicación de las penas del perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de manifestar la verdad, con claridad y exactitud, procede a responder las preguntas que de manera verbal formula la parte demandada banco Pichincha. A LA 1.- que la confesante indique a su señoría y poniendo a su vista el contenido del escrito que consta a fojas 3 y 4 del proceso si se ratifica en el mismo y si la firma que consta es la suya. RESPUESTA: El contenido no es correcto porque yo me acerqué a la matriz del banco Pichincha el 23 de abril, aproximadamente a las 08h15, y esa es mi firma, en lo demás el resto del contenido es correcto. A la 2.- Conforme su respuesta a la primera pregunta, se ratifica usted y conforme lo ha señalado que su relación de dependencia laboral era con la señora PATRICIA COELLO LEON. RESPUESTA: si es verdad, pero señora KARINA BRIONES es la gerente zonal del Banco Pichincha. A la 3.- Con qué fecha, indique, usted acudió en compañía del inspector del Trabajo a las instalaciones del Banco Pichincha. RESOPUESTA:

el 23 de abril, a las aproximadamente 08h15. Con lo que concluye la presente absolución, leída que le al compareciente, se afirma y se ratifica en su contenido, firmando para constancia la presente acta.

AB. Cecilia Maldonado Arias

Jueza

Sra. Paola Ojeda López

Actora

AB. Paola Icaza Ferreira

AB. Javier Villalobos Valencia

Secretario

DOCUMENTOS HABILITANTES

POR LA PARTE ACTORA. – Los tiene presentados. **POR LA PARTE DEMANDADA.-** Los tiene presentados.

ALEGATOS DE LAS PARTES LITIGANTES

ALEGATO POR PARTE DE LA ACTORA: La parte actora de manera verbal formula sus alegatos manifestando: Señora jueza, tenga en cuenta que demandamos la falta de comparecencia de la parte demanda, esto es a la representante de la entidad financiera Banco Pichincha C.A señora EMILIA BRILES ZAMBRANO por su condición de gerente zonal, por lo que solicito declare la rebeldía de dicha demandada. Y su autoridad tomara en cuenta el momento de dictar sentencia. De otra manera la reclamación por despido intempestivo radica en el hecho demostrado en esta audiencia ue mi empleador Banco Pichincha C. a, por intermedio de la señora Gerente zonal. Emilia Karina Briones, de la agencia Machala, por la supuesta falta a los reglamentos inicia un visto bueno en cintra de mi defensora el mismo que no logró probar y lo declaró negado la inspectoría del trabajo de el Oro, y como obra de prueba plena a fojas 116 a 205 del expediente al haber sido remitido por parte de la dirección provincial del Trabajo de El Oro. Señora juez, como fue negado el referido Visto bueno, era obligación del empleador reintegrar a las funciones a mi defendida, cosa que no lo hizo, purés al presentarse en las oficinas principales de la

donde dice
-207-
CO

empleador Banco Pichincha C.A agencia principal calles guayas y Rocafuerte acompañada de la autoridad de trabajo para ingresar a laborar , fue impedida de ingresar y que para justificar estos dichos hemos llamado a confesión judicial a la representante señora EMILIA KARINA BRIONES por su condición de Gerente Zonal y no ha comparecido y su autoridad la ha declarado confesa y de conformidad con el Art. 581 del C. T dichas respuestas la pliego de posiciones que he formulado deben ser consideradas afirmativamente, cuando más que de autos está demostrado del in forme de inspección de impedimento de ingresar a mis labores levantado por el señor inspector del Trabajo AB. Jonny Guanguguete y que obra a fojas 205 del expediente y como de la declaración de los testigos que han brindado en esta audiencia, sin embargo la empleadora en su afán de sostener lo indefendible en este juicio, durante el proceso nos ha tratad de reproducir o a su manera suplir argumentaciones fuera de contexto y margen tales como que pretende conducir a su autoridad al error judicial y tales como su expresada ilegitimidad de personería que viene alegando debiendo su autoridad tomar en consideración el memorial contenido en el Art. 100 del c. P. C en la que establece las únicas causas para que exista ilegitimidad. Por lo expuesto y habiendo quedado demostrado que la empleadora no le ha pagado las indemnizaciones por el despido intempestivo solicito a vuestra señoría declare con lugar mi demanda y ordene que mi empleador Banco Pichincha c. a y la demandada EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO, sea condenando a pagar todos y cada uno de osos rubros reclamados y costas y honorarios de mi defensor de manera solidaría. **ALEGATO POR PARTE DE LA DEMANDADA:** La parte actora de manera verbal formula sus alegatos manifestando: Señora Jueza, Tenga en cuenta que desde el inicio de la demanda presentada tiene enormes contradicciones, ella misma lo han manifestado cuando en la confesión alega que existe un error en el contenido de su demanda en cuanto a las fechas que ella dice haber acudido al Banco pichincha en compañía del inspector del trabajo, así también ella se ha ratificado haber estado bajo dependencia de la señora Patricia Coello León, cuando su patrono que no lo ha negado, era el Banco Pichincha; las testigos de la-actora al igual que la misma actora han caído en serias contradicciones, mismas que expongo a su señoría. A fojas 205 que es la prueba que presenta la actora y que ha reproducido, consta el informe de inspección del AB. Jhonny Guanbiquiete, inspector del Trabajo, que textualmente dice " el 26 de abril del 2013, el solicitante, en este caso Paola Ojeda, manifiesta que se le impide ingresar a laborar libremente", al reverso del informe en la parte de conclusiones señala " Cave anotar que e solicitante entró a laborar libremente el 23 de abril del 2013", aquella fecha señora Jueza, es la que usted ha escuchado manifestar no se le permitió ingresar al Banco Pichincha, enorme contradicción que desdice de los fundamentos de una demanda y que desdice evidentemente de la seriedad de los testigos de la actora, quienes tuvieron una segunda oportunidad cunado se le preguntó si se ratificaban en la fecha que ellos han manifestado. En esta demanda la obligación de la actora era probar el despido, cosa que no lo ha hecho con la prueba que ella mismo aporta, menos aún con la declaración de sus testigos. En la demanda se exige el despido intempestivo que como está visto no lo ha probado, bonificaciones, horas extraordinarias y vacaciones. Señora Jueza a partir de fojas 33 de los autos a fojas 111 constan contrato de trabajo, la consolidación de planillas del IESS, aviso de entrada, pagos de Décima Tercer a y Cuarta remuneración, utilidades, roles de pago en

donde consta las horas extras y suplementarias y el detalle de pagos de vacaciones; es decir todos los rubros se encuentran cancelados; en cuando a la ilegitimidad de personería misma queda plenamente justificada con mi comparecencia en esta audiencia por cuanto de fojas 9 a 117 consta la procuración judicial que el señor Aurelio Pozo Crespo como Gerente General del Banco ha otorgado para defender los intereses del banco, por lo que hay un solo representante legal, dicho esto sírvase desechar la pretensión de la actora por improcedente y falta de pruebas, condenando al pago de costas y honorarios profesionales. Con lo que termina la diligencia y encontrándose presente la parte actora del modo que ha comparecido, queda legalmente notificada con todas las diligencias a cumplirse y enteradas de todos los documentos presentados en esta audiencia, debiendo notificarse a la parte demandada en la casilla judicial señalada. Por lo que firman para constancia la presente acta conjuntamente con la señora Jueza y Secretario que certifica.-

AB. Cecilia Martínez Arias
Jueza

Sra. Paola Ojeda López

AB. Paola Feaza Ferreira

AB. Wilfrido Arreaga Benavides

Dr. Adrián Tenorio Altamirano

AB. Javier Villacrés Valencia

Secretario

JUEZA PONENTE: AB. CECILIA MARTINEZ ARIAS, JUEZA

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO DE EL ORO. Machala, martes 12 de agosto del 2014, las 15h11. VISTOS: Comparece de fojas 3 a 4 de los autos, la señora PAOLA JOHANNA OJEDA LOPEZ, manifestando que entró a prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de trabajadora en el BANCO PICHINCHA C.A. bajo la dependencia de la señora PATRICIA COELLO LEON, la misma que es Jefe Zonal de la Sucursal Machala, ubicado en las calles Rocafuerte y Guayas, de esta ciudad de Machala, en la cual se desempeñaba como Ejecutiva de Servicios y su horario de trabajo era de 10h00 a 18h00 de lunes a viernes, con una remuneración mensual de USD \$ 680,00, trabajo que lo venía realizando desde el mes de septiembre del 2007, hasta el mes de febrero del 2013, por cuanto la señora Emilia Karina Briones Zambrano, en calidad de Gerente del Banco Pichincha C.A. de la ciudad de Machala, interpuso en el Ministerio de Relaciones Laborales la solicitud de Visto Bueno en contra suya bajo los términos de inobservancia a instructivos, directrices y de políticas del banco, por lo que se le concedió la suspensión inmediata de sus relaciones laborales con el Banco Pichincha C.A.- Que, luego de que se realizó la diligencia de investigación de los hechos en el lugar de trabajo conforme consta en autos y agotado el trámite, el Inspector Provincial de Trabajo de El Oro de conformidad con los art. 183, 545 numeral 5 y 621 del Código de Trabajo y por cuanto la parte actora no ha probado en derecho, la causal 2 del art. 172 del Código de Trabajo resuelve Negar la solicitud del Visto Bueno propuesto por la Sra. Emilia Karina Briones Zambrano, en su calidad de Gerente del Banco Pichincha C.A. en su contra, para dar por terminada legalmente la relación de trabajo, y ordenándose así su reintegro inmediato al lugar de trabajo; que por lo antes expuesto, el día 26 de abril del 2013, se dirigió acompañada del Inspector de Trabajo Abg. Jonny Guambuquete Torres, hasta las instalaciones de Banco Pichincha C.A. ubicadas en las calles Rocafuerte y Guayas de la ciudad de Machala, siendo las 8h25, preguntaron por el encargado del establecimiento y se contactaron con la señora Patricia Coello León en calidad de Jefe Zonal de la sucursal Machala, la misma que manifestó que por disposición del Jefe de Recursos Humanos del Banco Pichincha C.A. de la ciudad de Guayaquil tenía prohibido dejarla reingresar a su lugar de trabajo, configurándose desde ya como despido intempestivo, tal como lo dice expresamente el informe de Inspección del Ministerio de Relaciones Laborales que adjunta. Fundamenta su demanda en lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo Cuarto, artículo 35 de la Constitución Política del Estado; y en los artículos 4,7,8, 46, 68, 70, 81, 87, 95,96,115, 181, 185, 188, 189, 191, 206, 569, y 591 del Código de Trabajo; en el D.S. 3402 del R.O.810 del 10 de Abril de 1979; R.O. 777, en concordancia con lo manifiesta el artículo 94 del mismo cuerpo legal.- Que, con los antecedentes expuestos, demanda a la señora Emilia Karina Briones Zambrano, en calidad de Gerente del Banco Pichincha C.A., lugar donde prestaba sus servicios lícitos y personales, en calidad de Ejecutiva de Servicios, para que esta le cancele los rubros que por ley le corresponden por el tiempo de trabajo efectuado para el mismo y que consta en el libelo inicial.- Aceptada a trámite la demanda, se ordenó la citación a la parte demandada, diligencia constantes a fs. 8, 8 vta., de los autos, quién comparece a juicio y señala casillero judicial para sus notificaciones conforme consta a fs. 31 de los autos.- Convocadas las partes a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de pruebas, diligencia a la que compareció tanto la parte actora como la parte demandada, y que se lleva a efecto el día 20 de noviembre del 2013, conforme obra de fojas

114,114vta., y 115 del proceso, no fue factible que las partes lleguen a un acuerdo, por lo que con la contestación a la demanda y excepciones deducidas se trabó la Litis, corriéndose traslado con el escrito de contestación a la parte actora.- Continuando con el trámite el 28 de julio del 2014, se lleva a cabo la Audiencia Definitiva, conforme obra de fojas 215, 215vta, 216, 216 vta., y 217 y 217 vta., diligencia a la que comparecen ambas partes procesales, a continuación se dispone la práctica de la prueba solicitada por la parte actora en la Audiencia Preliminar de Conciliación, esto es: a): Que se reproduzca a su favor la demanda laboral propuesta en contra de la señora Emilia Karina Briones Zambrano, en calidad de Gerente del Banco Pichincha C.A.; b) Que la demandada presente al Juzgado las planillas del fondo de Reserva de su ingreso y salida; c) Que la parte demandada presente al Juzgado los roles de pago de las remuneraciones, incluyéndose el pago de los adicionales desde la fecha de su ingreso hasta el día que laboro bajo dependencia de la demandada; así como la documentación que requiere la presentación en los numerales quinto y sexto; d): Que se recepte la confesión judicial de la demandada; e): Que se recepte la declaración de los testigos Sandra del Cisne Pino Jiménez y Karina Alexandra Briones Espinoza; por su parte la demandada pide que se incorpore a los autos la documentación que adjunta en 78 fojas, consistente en contrato de trabajo, aviso de entrada, informe de pago de las décimas tercera y décima cuarta remuneración, informe de participación de utilidades, roles de pago, detalle de vacaciones tomadas por la actora, que la actora rinda confesión judicial.-Agotado el procedimiento la causa ha llegado al estado de resolver, y para hacerlo se considera: PRIMERO: A esta causa se le ha dado el trámite oral establecido en el Art. 575 del Código del Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 167 del 16 de diciembre del 2005 y más normas conexas.- SEGUNDO: En este proceso no se aprecia omisión de solemnidad sustancial alguna comunes a todos los juicios, determinadas en el Art. 346 del Código de Procedimiento Civil, ni violación de trámite que pueda influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez procesal.- TERCERO: La relación laboral entre las partes es reconocida en forma expresa por la parte demandada en la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas que obra de foja 114 y 115 de los autos, y del contrato de trabajo celebrado el día 24 de septiembre del 2007 entre la accionante y el Banco Pichincha C.A. representado por su Apoderado Especial señor Roberto Rolando Saavedra Navarrete.- TERCERO: Cumpliendo con el mandato constitucional, como una de las Garantías del debido proceso, por así disponerlo el Art. 76 numeral 7) literal 1) de la Constitución de la del Ecuador, aprobada en el Referéndum del 28 de septiembre del 2008 y el Art. 274 del Código de Procedimiento Civil la Juzgadora antes de dictar el fallo correspondiente hace la siguiente motivación. 1.-La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece: "El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal 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" 2.- Es obligación de las partes al tenor de los Art. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil, probar sus aseveraciones; 3.-La relación laboral existente entre los litigantes, no ha sido negada por la parte demandada, al contrario ha sido aceptada, por los motivos antes invocados, y por cuanto en su contestación a la demanda manifiesta en el numeral 2) "Pago total y puntual de rubros que le correspondían a la actora respecto a su actividad y/o jornada laboral, durante el tiempo de sus labores, por parte del Banco Pichincha C.A. quien era su patrono".- 3) De conformidad con lo prescrito en el Art. 36 del Código del Trabajo, son representantes de

los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.- 4) La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella, conforme reza del Art. 273 del Código de Procedimiento Civil. Asimismo el Art. 19, inciso primero del Código Orgánico de la Función Judicial señala, que todo proceso judicial se promueve por iniciativa de la parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley.- CUARTO: La forma como se ha dado por concluida la relación laboral ha sido controvertida por las partes, ya que la actora afirma en su libelo inicial que ha sido despedida intempestivamente y la demandada al contestar la demanda niega pura y simplemente sus fundamentos.-Por lo que del análisis del proceso y de las constancias procesales, se establece lo siguiente: 1) La actora en su demanda indica: "Por lo antes expuesto, el día 26 de abril del 2013, me dirigí acompañada del Inspector de Trabajo Abogado Jonny Guambuete Torres hasta las instalaciones del Banco Pichincha, ubicadas en las calles Rocafuerte y Guayas, de la ciudad de Machala, y una vez estando ahí siendo las 8h25, preguntamos por el encargado del establecimiento y nos contactamos con la señora PATRICIA COELLO LEON, en calidad de Jefe Zonal, de la Sucursal Machala, la misma que nos manifestó que por disposición del Jefe de Recursos Humanos del Banco Pichincha C.A. de la ciudad de Guayaquil, tenía prohibido dejarme reintegrar a mi lugar de trabajo, configurándose desde ya como despido intempestivo, tal como lo dice expresamente el informe de Inspección del Ministerio de Relaciones Laborales que adjunto" 2) La actora para justificar sus afirmaciones respecto al despido intempestivo recurre a la prueba testimonial llamando a declarar a los señoritas: Sandra del Cisne Pino Jiménez, y Karina Alexandra Briones Espinoza, quienes al rendir sus declaraciones que obran de fojas 215 y 215 vuelta del proceso, señalan que el día 23 de abril del 2014, aproximadamente a las 08H20, la actora trato de ingresar al Banco Pichincha, ubicado en las calles Rocafuerte y Guayas, de la ciudad de Machala, en compañía de un Inspector del Trabajo, pero no la dejaron entrar, testimonios que contradicen el contenido de la propia demanda donde dice la actora que fue despedida el día 26 de abril del 2013, y además el informe del Inspector del Trabajo de El Oro, abogado Jonny Guambuete Torres, que obra de foja 5 y 5 vta., del proceso en el que consta al igual que en la demanda que la fecha de inspección fue el 26 de abril del 2013, contradicciones notorias y evidentes que imposibilitan al juzgador formarse un criterio claro y determinante de los hechos puestos a su conocimiento, más aún si de conformidad con lo dispuesto en el Art. 116 del Código de Procedimiento Civil, ley supletoria en materia laboral, las pruebas deben concretarse al asunto que se litiga y a los hechos sometidos a juicio, y al tenor de lo prescrito en el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial "...las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso.." y siendo el despido intempestivo un hecho determinado en el tiempo y lugar, que requiere de pruebas fehacientes y circunstanciales, no ha lugar a la indemnización solicitada por la actora en el literal a) y b) de su demanda, ya que si bien es cierto la actora al rendir su confesión judicial, que obra de fojas 316 de los autos, indica que el contenido de la demanda, que el actor pone a su vista, no es correcto porque ella se acercó a la matriz del Banco Pichincha el 23 de abril, aproximadamente a las 08H15, ésta afirmación que pretende reformar extemporáneamente el contenido del libelo inicial, no tienen asidero

legal, pues de aceptársela se estaría violentando el principio de preclusión y de legítima defensa de las partes, toda vez que la reforma o cambio de una demanda solo se puede realizar antes de que principie el término probatorio, con la finalidad de que la parte demandada pueda ejercer su legítimo derecho a la defensa.- QUINTO: Establecido el vínculo laboral, desde el 24 de septiembre del 2007 hasta abril del 2013, es obligación del empleador justificar el pago del rubro demandado concerniente a vacaciones, para cuyo efecto la parte demandada adjunta a fs. 111, de los autos, un cuadro de las vacaciones gozadas por la actora, desde que ingresó a laborar hasta el periodo laboral comprendido del 2013 al 2014, por lo que no procede el pago de este rubro.- SEXTO: Se niega el pago de las horas suplementarias y extraordinarias, por falta de prueba de que la actora las haya laborado.-SÉPTIMO: Por las consideraciones expuestas: ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, se declara sin lugar la demanda laboral propuesta por la señorita PAOLA JOHANNA OJEDA LÓPEZ, en contra del Banco del Pichincha C.A. en la persona de la señorita EMILIA KARINA BRIONES ZAMBRANO, Gerente de dicha entidad bancaria, en la Sucursal Machala.- Sin costas, ni honorarios que regular.- Hágase saber.-

AB. CECILIA MARTINEZ ARIAS
JUEZA

Certifico:

ABG. JOHN JAVIER VILLACRES VALENCIA
SECRETARIO



En Machala, martes doce de agosto del dos mil catorce, a partir de las quince horas y veinte y seis minutos, mediante boletas judiciales notifiqué la SENTENCIA que antecede a: OJEDA LOPEZ PAOLA JOHANNA en la casilla No. 306 y correo electrónico pikzita@hotmail.com. BRIONES ZAMBRANO EMILIA KARINA (EN CALIDAD DE GERENTE DEL BANCO PICHINCHA C.A.) en la casilla No. 215 y correo electrónico adrianetenorio@hotmail.com del Dr./Ab. ADRIAN EDUARDO TENORIO ALTAMIRANO. Certifico:

ABG. JOHN JAVIER VILLACRES VALENCIA
SECRETARIO

MARTINEZM

