



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

TEMA:

---

“LA PRUEBA DE OFICIO ORDENADA POR EL JUEZ DE TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS PROCESALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR”.

---

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

**AUTOR:**

Teresa de Jesús Jordán Peña

**TUTOR:**

Dra. Sandra Camacho Ruilova

Ambato – Ecuador  
2014

Tema:

---

“LA PRUEBA DE OFICIO ORDENADA POR EL JUEZ DE TRABAJO Y LOS  
PRINCIPIOS PROCESALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE  
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR”.

---

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el Tema “LA PRUEBA DE OFICIO ORDENADA POR EL JUEZ DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS PROCESALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR”, de la Srta. Teresa de Jesús Jordán Peña, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 06 de Noviembre del 2013.

.....

Dra. Sandra Camacho Ruilova

TUTORA

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “LA PRUEBA DE OFICIO ORDENADA POR EL JUEZ DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS PROCESALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR”, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firma:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “LA PRUEBA DE OFICIO ORDENADA POR EL JUEZ DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS PROCESALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 06 de Noviembre del 2013.

LA AUTORA

.....  
Teresa Jordán  
C.I. 1803562758

## **DERECHOS DE AUTOR**

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

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

Ambato, 6 de Noviembre del 2013.

.....

LA AUTORA

### ***DEDICATORIA***

*El presente trabajo lo dedico con mucho cariño a mis padres y hermanos por ser parte fundamental en mi vida quienes han sido testigos de mis triunfos y fracasos que gracias a sus consejos he podido alcanzar uno de mis objetivos anhelados en la vida el cual ha sido llegar a ser una profesional .*

## **AGRADECIMIENTO**

*Mi eterno agradecimiento a Dios por su existencia y su infinito amor. A mis padres por su apoyo constante. A la Universidad Técnica de Ambato por abrirme sus puertas para educarme como profesional, a mis maestros de la carrera de derecho por transmitirme sus conocimientos durante mi etapa como estudiante. Y aquellas personas que de manera desinteresada me supieron extender su mano cuando más lo necesité.*

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

### A. PÁGINAS PRELIMINARES

	<b>Pág.</b>
Página de título o portada .....	i
Página de tema .....	¡Error! Marcador no definido.
Página de aprobación del tutor .....	iii
Página de autoría .....	iv
Página de aprobación del Tribunal de Grado.....	¡Error! Marcador no definido.
Página de derechos de autor.....	vi
Página de dedicatoria.....	¡Error! Marcador no definido.
Página de agradecimiento.....	¡Error! Marcador no definido.
Índice General de Contenidos .....	ix
Índice de cuadros .....	xiii
Índice de Gráficos .....	xv
Página de resumen ejecutivo.....	xvi

### B. TEXTO

Página de introducción .....	1
------------------------------	---

## CAPITULO I EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema .....	3
Contextualización.....	4
Macro .....	4
Meso .....	5
Micro .....	6
Árbol del Problema .....	8
Análisis Crítico .....	9
Prognosis .....	10
Formulación del Problema.....	11

Interrogantes .....	11
Delimitación del Objeto de Investigación .....	11
Delimitación Espacial.....	11
Delimitación de tiempo .....	11
Unidades de Observación .....	12
Justificación .....	12
Objetivos.....	13
Objetivo General .....	13
Objetivos Específicos.....	13

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes Investigativos .....	14
Fundamentación Ontológica.....	14
Fundamentación Epistemológica .....	14
Fundamentación Legal .....	15
Categorías Fundamentales .....	22
Convenios Internacionales.....	26
La Convención Europea de Derechos Humanos.....	27
Código Orgánico de la Función Judicial .....	29
Los principios procesales.....	30
Derecho Laboral.....	39
Hipótesis.....	57
Señalamiento de Variables .....	57

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación.....	58
Modalidad Básica de la Investigación.....	58
Nivel o Tipo de Investigación.....	59
Población y Muestra de Investigación.....	60
Muestra.....	61
Plan para la recolección de información.....	64

Plan de Procesamiento de la Información .....	66
Análisis de la información .....	66

#### **CAPITULO IV**

##### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Verificación de Hipótesis .....	89
Planteamiento de la Hipótesis .....	89
Nivel de significancia y grados de libertad.....	90
Frecuencias Observadas .....	91
Calculo $\chi^2$ .....	92

#### **CAPÍTULO V**

##### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	94
Recomendaciones.....	94

#### **CAPITULO VI**

##### **PROPUESTA**

Datos informativos .....	97
Antecedentes de la propuesta.....	98
Justificación .....	99
Objetivos.....	100
Análisis de factibilidad.....	101
Fundamentación .....	101
Ley Reformativa al Artículo 577 del Código de Trabajo.....	106
Metodología. Modelo Operativo de la Propuesta.....	107
Administración.....	108
Previsión de la Evaluación.....	108

#### **MATERIALES DE REFERENCIA**

Bibliografía.....	110
Linkografía .....	112

ANEXOS ..... 113

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1 Tamaño de la población.....	59
Cuadro 2 Operacionalización de la Variable Independiente.....	61
Cuadro 3 Operacionalización de la Variable Dependiente.....	62
Cuadro 4 Plan de Recolección de la Información.....	64
Cuadro 5 Pregunta 1 ¿Sabe usted que es la prueba de oficio? .....	67
Cuadro 6 Pregunta 2 ¿De acuerdo a su experiencia como abogado, afecta de alguna manera a una de las partes la potestad del Juez de ordenar prueba de oficio? .....	68
Cuadro 7 pregunta 3 ¿Cree usted que con la prueba de oficio efectuada por el Juez del Trabajo se está dando menos valor al principio dispositivo? .....	69
Cuadro 8 pregunta 4 ¿Cree usted que la prueba en el proceso laboral deba ser únicamente presentada por las partes? .....	70
Cuadro 9 pregunta 5 ¿Considera usted que se atenta el principio de imparcialidad cuando la ley le faculta al Juez de Trabajo ordenar prueba de oficio.....	71
Cuadro 10 pregunta 6 ¿Está usted de acuerdo que al efectuarse la prueba de oficio se está poniendo en indefensión a una de las partes en el proceso? .....	72
Cuadro 11 pregunta 7 ¿Cree usted que se afecta el principio de igualdad ante la ley cuando el juez ordena prueba de oficio?. .....	73
Cuadro 12 pregunta 8 ¿Está usted de acuerdo en que se reforme el Artículo 577 en cuanto tiene que ver a la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo.....	74
Cuadro 13 pregunta 9 ¿Cree usted que los principios procesales son aplicados de manera efectiva en cada proceso que se los invoca? .....	75
Cuadro 14 pregunta 10 ¿Cuándo una ley se contradice con otra, cree usted que se afectan derechos? .....	76
Cuadro 15 pregunta 1 ¿Considera usted que las pruebas aportadas dentro de un proceso son importantes? .....	77
Cuadro 16 pregunta 2 ¿Cree usted que el juez solamente debe apreciar las pruebas aportadas por las partes y no sea él quien las ordene? .....	78

Cuadro 17 pregunta 3 ¿Considera usted que cuando el Juez del Trabajo ordena prueba a la una de las partes está dejando en indefensión a la otra? .....	79
Cuadro 18 pregunta 4 ¿Está usted de acuerdo en que solo el actor o el demandado sean quienes presenten prueba en un proceso? .....	80
Cuadro 19 pregunta 5 ¿Cree usted que dentro de un proceso laboral, deba primar la imparcialidad por parte del juzgador?.....	81
Cuadro 20 pregunta 6 ¿Considera usted que la potestad de ordenar prueba pone en duda el efectivo el respeto del derecho de defensa? .....	82
Cuadro 21 pregunta 7 ¿Cree usted que con la prueba de oficio se llegue a un esclarecimiento total de los hechos? .....	83
Cuadro 22 pregunta 8 ¿Considera usted necesario se reforme el Código del Trabajo en cuanto tiene que ver a la prueba de oficio? .....	84
Cuadro 23 pregunta 9 ¿Cree usted que una contradicción en la ley puede vulnerar derechos? .....	85
Cuadro 24 pregunta 10 ¿Cree usted que a todas las personas se las considera iguales ante la ley? .....	86
Cuadro 25 cuadro resumen.....	87
Cuadro 26 frecuencias observadas.....	90
Cuadro 27 calculo de Chi cuadrado.....	91
Cuadro 28 Modelo Operativo de la Propuesta.....	106
Cuadro 29 Previsión de la Evaluación.....	107

## Índice de Gráficos

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1: Árbol del problema.....	8
Gráfico 2: Categorías Fundamentales.....	21
Gráfico 3: Constelación de la Variable independiente.....	22
Gráfico 4: Constelación de la Variable dependiente.....	23
Gráfico 5: Interpretación pregunta 1.....	67
Gráfico6: Interpretación pregunta 2.....	68
Gráfico 7: Interpretación pregunta 3.....	69
Gráfico 8: Interpretación pregunta 4.....	70
Gráfico 9: Interpretación pregunta 5.....	71
Gráfico 10: Interpretación pregunta 6.....	72
Gráfico 11: Interpretación pregunta 7.....	73
Gráfico 12: Interpretación pregunta 8.....	74
Gráfico 13: Interpretación pregunta 9.....	75
Gráfico 14: Interpretación pregunta 10.....	76
Gráfico 15: Interpretación pregunta 1.....	77
Gráfico 16: Interpretación pregunta 2.....	78
Gráfico 17: Interpretación pregunta 3.....	79
Gráfico 18: Interpretación pregunta 4.....	80
Gráfico 19: Interpretación pregunta 5.....	81
Gráfico 20: Interpretación pregunta 6.....	82
Gráfico 21: Interpretación pregunta 7.....	83
Gráfico 22: Interpretación pregunta 8.....	84
Gráfico 23: Interpretación Pregunta 9.....	85
Gráfico 24: Interpretación pregunta 10.....	86
Gráfico 25: Campana de Gauss.....	92

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo se ha ido desarrollando, luego de recolectar datos provenientes de diversas fuentes entre ellas: La Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial, el Código de Procedimiento Civil, el Código del Trabajo así como también libros de derecho laboral y procedimiento civil en los que es cuestionada por unos y aprobada por otros la prueba de oficio en materia civil quedando de lado algunos principios que son necesarios en un procedimiento, es por eso que la investigación se enfoca en cuanto tiene que ver con la prueba de oficio en el derecho laboral, y los principios en el proceso.

Al investigar y desarrollar el Marco Teórico la investigación fue tornándose compleja, sin embargo sirvió para recabar la información que en realidad era de utilidad a la problemática planteada. Razón por la cual la investigación se hizo más intensa hasta obtener material de relevante importancia.

La investigación de campo realizada ha permitido conocer las opiniones de varias personas entre ellas profesionales del derecho así como empleadores y trabajadores que en su mayoría están de acuerdo que cuando el juez ordena prueba, pone en tela de duda la imparcialidad.

Para que se lleve a efecto la aplicación de los principios procesales se ha planteado la supresión de la prueba de establecida en el Código del Trabajo.

Con lo expuesto se pretende que quien haga una revisión de la presente tesis tenga una idea general del contenido y propósito de la misma.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se ha elaborado en base a los siguientes Capítulos:

**En el Capítulo I:** Se plantea el problema de la prueba de oficio y los principios procesales establecidos en la Constitución, se hace una contextualización del mismo a nivel macro, meso y micro; se elabora un árbol de problemas en el que se hace constar una relación de las principales causas y efectos del mismo; posteriormente se plantea un análisis crítico. De igual manera se determina una prognosis relacionada al tema; se formula el problema y se plantea interrogantes que permitan un mejor conocimiento de la problemática; se delimita también el objeto de la presente investigación en su contenido, espacio y tiempo con las correspondientes unidades de observación, para finalizar el presente capítulo se justifica el problema, y se determina los objetivos que se persigue en la presente investigación.

**En el Capítulo II:** Podemos observar antecedentes del problema planteado; así como también la fundamentación filosófica, doctrinaria y legal. Este capítulo contiene además varios conceptos de temas relevantes dentro de la Legislación Penal y la práctica médica, así como la hipótesis y el señalamiento de las variables.

**En el Capítulo III:** Encontramos la parte metodológica, en donde se plantea que la investigación se realizará desde el enfoque crítico - propositivo de carácter cualitativo y cuantitativo. La modalidad de la investigación con la asociación de variables permitirá estructurar predicciones llegando a modelos de comportamiento mayoritario. Se indica además la población objeto de estudio y se extrae la muestra de la misma. Se realiza la operacionalización de las variables independiente y la dependiente; se determina el plan de recolección de datos a seguir, el mismo que se hará a través de encuestas; así como también se hace constar el correspondiente plan de procesamiento y análisis de la información.

**En el Capítulo IV:** Luego de realizar la investigación de campo y conocer las opiniones de las personas encuestadas, se realiza el análisis de los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas con sus respectivos cuadros e interpretación, luego de lo cual se procede a verificar la hipótesis planteada, aplicando el método del Chi cuadrado.

**En el Capítulo V:** Se determina las conclusiones a las que se ha llegado luego de realizada la presente investigación y se elabora las recomendaciones pertinentes.

**En el Capítulo VI:** Se elabora una propuesta, haciendo constar los datos informativos, los antecedentes, la justificación y los objetivos relacionados con la investigación. Del mismo modo se procede a realizar un análisis de factibilidad, la fundamentación y la metodología para el desarrollo del proyecto. Se elabora el modelo operativo, se plantea la administración, se hace constar la previsión de la evaluación; y finalmente se elabora un proyecto de reforma al Art. 577 del Código del Trabajo en lo relacionado a la prueba de oficio.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Tema**

LA PRUEBA DE OFICIO ORDENADA POR EL JUEZ DE TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS PROCESALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

#### **Planteamiento del Problema**

Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes son insuficientes para formar convicción el Juez, en decisión motivada, puede ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes ocasionando con esto un desapego a la naturaleza misma de los principios procesales dejando de lado su aplicación. La prueba de oficio ha sido criticada desde la perspectiva de la violación del derecho a un juez imparcial, porque permite practicar medios probatorios cuya actuación no necesariamente es compartida por las partes.

Este asunto de la prueba de oficio ha venido causando polémica en la doctrina ya que unos autores están a favor de la oficialidad de la prueba, pero otros en contra de esta prueba, debido a que violenta principios que son de esencial aplicación durante el proceso. Se considera que las facultades discrecionales e incontrolables del juez colocan en un estado de indefensión a las partes, puesto que una de ellas estará en ventaja en relación a la otra, que será la más perjudicada. Con esta prueba se pretende que el juzgador pueda superar la deficiente actividad probatoria de las partes esto es entre el trabajador y el empleador como una manifestación concreta de la facultad de ordenar los actos procesales necesarios al esclarecimiento de los hechos controvertidos como respetando el derecho de

defensa de las partes. Esta norma establecida por el legislador para lograr los fines; ha sido tergiversada por algunos magistrados dando lugar al retardo innecesario de los procesos. En tal virtud, se manifiesta la eminente preocupación porque varios son los casos en que los superiores anulan la resolución apelada ordenando a los inferiores la actuación de medios probatorios.

En la actualidad, nuestra Constitución garantiza los derechos, así como el derecho al debido proceso, En el Código Orgánico de la Función Judicial se establece principios entre los que se dejan por alto cuando se ejecuta la prueba de oficio están el principio dispositivo que tiene como fin el impulso del proceso por las partes, contradicción, oralidad e imparcialidad; mismos que en materia laboral son vulnerados cuando la ley en el Código de Trabajo le da la potestad al juez de ordenar prueba de oficio con lo que contraviene la ley afectando así derechos de ambas partes.

### **Contextualización**

#### **Macro**

Nuestra doctrina latinoamericana profusa en cuanto tiene que ver al tema de las pruebas de oficio en materia civil, pues aquí se puede dividir los códigos más antiguos y los modernos. Los primeros, en general no conceden al juez facultades en materia probatoria, mientras que los más modernos proporcionan una potestad al juzgador para decretar pruebas en forma amplia.

En cuanto tiene que ver a los principios procesales los países latinoamericanos han venido reestructurando sus codificaciones procesales de manera paulatina desde la década de los ochenta, comenzando por Uruguay, Argentina, Brasil, Chile y Colombia, donde cada principio tiene un fin específico en cada etapa de los procesos y en cada país se han establecido sus posiciones desde diversos planes reformistas de justicia que han dirigido algunas agencias internacionales.

En muchos países de Latinoamérica ha sido muy cuestionada la oficiosidad de la prueba en cuanto a materia civil ya sea a favor porque se da cumplimiento al principio inquisitivo, y en contra, porque se destaca cuanto esta puede llegar a perjudicar el principio dispositivo, al igual que la imparcialidad por parte del juzgador.

Al referirnos al derecho laboral se diría que no es tan antiguo como el trabajo en sí, y para ello ha sido necesario recurrir a la creación de leyes y principios para que puedan regularlo y llegar así a un adecuado desempeño por parte de los administradores de justicia.

Cada Constitución establece principios y garantías para sus ciudadanos procurando de esta manera desaparecer abusos y malas administraciones de justicia, y a medida que el tiempo va pasando es necesaria la modificación y creación de nuevas leyes cuyos principios tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

En un país que se rige por un sistema de leyes e instituciones y ordenado en torno a una ley suprema como es la Constitución se busca garantizar una justicia para todos sin discriminación ni parcialidad alguna, para que se realice una aplicación correcta de normas y principios que se consagran en ella de manera que haya transparencia e inviolabilidad al derecho.

Es un derecho de toda persona acudir a los órganos jurisdiccionales para que por medio de los causes procesales se obtenga una decisión fundada sobre aquellas pretensiones que haya propuesto por lo que el Estado está en la plena obligación de precautelar este derecho.

## **Meso**

En nuestro país con el transcurrir del tiempo se ha venido dando cambios que buscan modificar aquellas falencias que ha tenido la justicia misma que ha sido calificada como tardía y oscura pese a que actualmente hay leyes como el

Código Orgánico de la Función Judicial del año 2009, la Codificación del Código del Trabajo del año 2005 y su reciente reforma en el 2012, la Constitución de la República del Ecuador aprobada en el 2008, estas leyes tienen un enfoque muy interesante, puesto que poseen una serie de principios que en algunos de los casos no se los aplica como manda la ley, Los administradores de justicia están en la obligación de precautelar el correcto funcionamiento de la misma velando así a que se cumpla con los principios procesales y normas que en estas se establece.

Los principios se encuentran plasmados en las leyes y que en ocasiones se los vulnera quizá por desconocimiento de los mismos o por que se crean normas que se contradicen los principios llegando así a afectar el derecho de una de las partes, lo que provoca poca credibilidad en la administración de justicia.

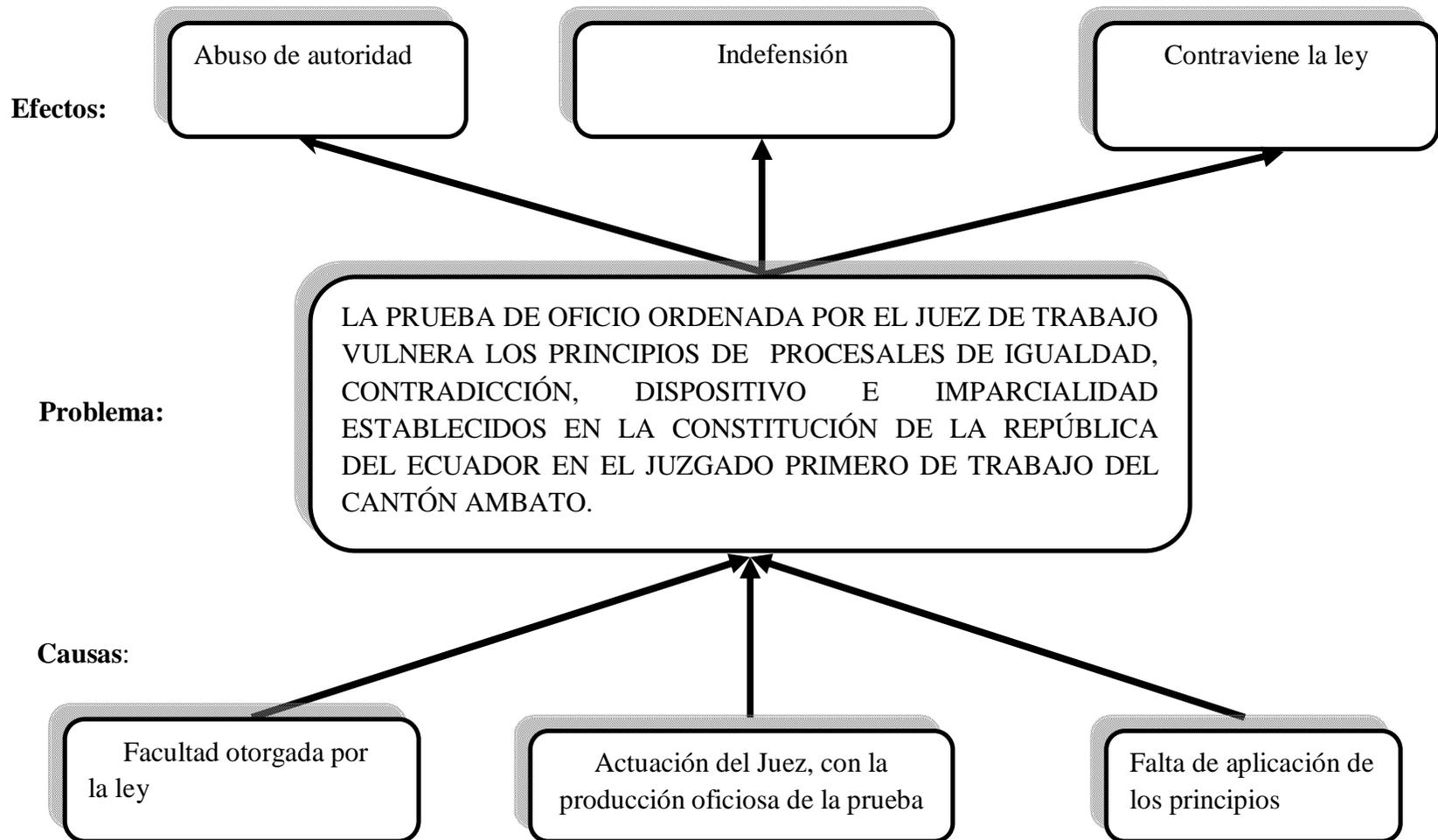
### **Micro**

En la ciudad de Ambato se cuenta con dos juzgados de trabajo mismos que están llamados a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales que se establece en la Constitución y en el Código del Trabajo, brinda atención especializada a los asuntos relacionados con el trabajo cuando se suscitan problemas entre empleador y trabajador.

El juez de trabajo está en la obligación de velar a que esto se cumpla pero, ¿qué pasa al momento que el Juez del Trabajo hace uso de su facultad de ordenar prueba de oficio por una de las partes?, esta violentando principios en los que el impulso de la prueba le corresponde solo a las partes, así como también la desigualdad de las partes de aportar prueba, de igual manera se las limita a estas a contradecir en definitiva se termina por dejar de lado estos principios de vital importancia en cada proceso los mismos se que se encuentran prescritos en la Constitución y la ley, afectando así a una de las partes ya sea este el empleador o el trabajador.

Cuando el juez del trabajo hace uso de esta facultad que la ley le otorga está contraviniendo las garantías del debido proceso que establece la Constitución de la República, así como los principios dispositivo, contradicción, igualdad e imparcialidad que se establecen también el Código Orgánico de la Función Judicial, además que no se encontraría frente a una igualdad por parte del juez de trabajo, de aplicarse estos principios ayudaría a confiar de mejor manera en quienes están a cargo de la administración de justicia.

### Árbol del Problema



## **Análisis Crítico**

Los principios procesales como tal constituyen el origen y la naturaleza jurídica de todo sistema procesal, a la vez que actúan como directrices que orientan a las normas jurídicas para que logren la finalidad que medió su creación y además el legislador los establece para suplir algunos vacíos dentro del ordenamiento jurídico. Es por esto que los principios aunque si bien es cierto no son abarcados en su totalidad en un proceso, se encuentran presentes en toda función jurisdiccional, ya sea de una materia u otra.

Todos los principios procesales, tienen un amplio dominio, sobre el desenvolvimiento del proceso, pero además, algunos principios, tienen un dominio mayor sobre otro pero cada uno de ellos tiene si importancia en su oportuna aplicación, sin embargo se suscita un inconveniente que se pone en manifiesto cuando se presenta la figura jurídica llamada prueba de oficio la misma contraviene estos principios que se encuentran plasmados en la ley pues son de vital importancia para el proceso, así el principio dispositivo destaca que, el proceso sólo puede iniciarse a instancia de quien pretende la tutela de un derecho y no puede desarrollarse sino mediante el impulso de las partes lo cual además busca asegurar la imparcialidad del juzgador, el principio de contradicción exige que ambas partes puedan tener los mismos derechos de ser escuchados y de practicar pruebas, buscando así una igualdad. Todos los participantes deben aportar los elementos necesarios para así poder llegar a la solución del problema, y en lo que tiene que ver al principio de imparcialidad menciona que el juez al momento de realizar su trabajo de juzgar deberá ser imparcial es decir que aplicara la ley según se establece, sin dar más valor a una parte que a otra al momento que se lleva a cabo el proceso, en consecuencia estos principios no están siendo aplicados cuando la ley le otorga la facultad de aportar prueba al juez de trabajo y más cuando estos principios se encuentren plasmados en la Constitución de la República, en el Código Orgánico de la Función Judicial y en los Convenios Internacionales, con lo que se estaría dando un quebrantamiento ya que la ley se contradice en cuanto tiene que ver con los principios y la prueba de oficio.

Cuando se efectúa la prueba de oficio por parte del Juez del Trabajo se corre el riesgo que se genere un abuso de autoridad o que una de las partes del proceso quede en indefensión ya sea el trabajador o el empleador indistintamente de quien sea la más débil o la más fuerte. Así también la ley se contradice pues en la Constitución de la República se prescribe sobre la facultad de ordenar prueba de oficio, en la misma se manifiesta los principios procesales pues de alguna manera no se aplican estos.

En si cada principio indica la pauta, de cómo han de desarrollarse las instituciones del proceso, señalando el legislador, la forma de su estructuración y facilitando, el estudio comparativo de los diferentes sistemas, tanto en el presente como en el pasado, constituyendo a la vez, una clara guía de interpretación. Si bien es cierto el legislador a creado estos principios con la finalidad que se respete el proceso judicial no obstante aparece una contradicción cuando la ley faculta al juez que de oficio aporte prueba, entonces se estaría dando una negligencia por parte del legislador surgiendo así una contradicción en la ley.

### **Prognosis**

Una vez que se agotado la vía administrativa, en los juzgados de lo laboral a nivel nacional se atiende causas que en su mayoría las demandas son presentadas por parte del trabajador, en si tanto el trabajador como el patrono están en pleno derecho de acudir a la justicia a reclamar lo que consideran justo para cada uno de ellos, cabe entonces pensar e imaginar que a medida que el tiempo pasa se van acrecentando casos de personas que estén pasando por esta situación y de alguna manera se encuentren siendo afectados por esta contradicción que tiene la ley respecto a los principios de igualdad, contradicción, dispositivo e imparcialidad. Por esta razón se siente en la necesidad de buscar alternativas y medios de solución que eviten de alguna manera la vulneración de principios procesales que se establece en la Constitución de la República del Ecuador, en los Convenios Internacionales y el Código Orgánico de la Función Judicial, puesto que de seguirse llevando a efecto esta prueba de oficio, de manera indirecta se seguirá perjudicando derechos tanto del trabajador como del empleador sin importar aquí

quien es la parte más débil o quien es la más fuerte económicamente, de igual manera se genera dudas e insatisfacción hacia quienes acuden a reclamar sus derechos, y que de persistir esta potestad dada por la Ley al Juez del Trabajo se diría que no se está validando o tomando en cuenta los principios .

### **Formulación del Problema**

¿Cuándo la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo vulnera principios procesales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador?

### **Interrogantes**

¿Por qué la prueba de oficio vulnera los principios procesales?

¿Es necesario que el juez de trabajo este en la facultad de ordenar prueba de oficio?

¿Cuál sería la posible solución al problema de vulneración de principios procesales?

### **Delimitación del Objeto de Investigación**

- **Campo:** Jurídico
- **Área:** Legislación Laboral / Materia Constitucional.
- **Aspecto:** Violación de principios procesales

### **Delimitación Espacial**

La presente investigación se la llevará a efecto en el Juzgado Primero de Trabajo de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

### **Delimitación de tiempo**

El Presente estudio será realizado en el año 2013.

### **Unidades de Observación**

- Profesionales del Derecho
- Empleadores y trabajadores

### **Justificación**

El presente proyecto de investigación titulado LA PRUEBA DE OFICIO ORDENADA POR EL JUEZ DE TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS PROCESALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, se justifica en razón de que es posible realizarlo puesto que es un tema de actualidad y de mucho interés social debido a que la mayoría de personas se encuentran inmersas en el mundo laboral por lo que se en cualquier momento podrían verse involucradas en una situación en la que tengan que acudir a la justicia a reclamar sus derechos laborales, además que este tema ayudaría a velar por el cumplimiento de principios que se establecen en la Constitución y las leyes.

La presente investigación es de vital importancia tanto para el estudiante, empleadores, trabajadores para el profesional del derecho y adicionalmente para quienes están llamados a administrar justicia ayudando así a una correcta aplicación y desenvolvimiento de la misma.

Este trabajo de investigación es posible realizarlo, debido a que se dispone de mucha información en varios libros que tratan sobre el tema, además que hay la posibilidad de poder consultar el tema con personas expertas y con experiencia suficiente en el medio, se cuenta también con el elemento humano, la entidad pública, técnicas, tecnología adecuada, materiales y herramientas necesarias para la realización del trabajo lo que lo hace totalmente posible de ejecución.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el efecto que provoca la vulneración de principios procesales, considerando aquellas leyes en que se encuentran los principios: dispositivo, contradicción, oralidad e imparcialidad a fin de establecer una alternativa que no vulnere estos principios.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar cómo puede afectar la prueba de oficio ordenada por el Juez de Trabajo.
- Conocer cuando se produce la vulneración de los principios procesales establecidos en la Constitución y la Ley.
- Elaborar una propuesta de manera que se pueda llegar a dar cumplimiento con la aplicación a los principios procesales en cuanto al derecho laboral.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes Investigativos**

Revisados que han sido en la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, de esta ciudad de Ambato, se ha llegado a determinar que no existen trabajos investigativos similares al presente motivo de nuestro estudio, por lo que este trabajo es de origen y de absoluta responsabilidad del autor.

De la revisión del Internet, se puede decir que existen varios aportes sobre los principios procesales y sobre la prueba en juicio.

#### **Fundamentación Ontológica**

La presente investigación tiene el propósito de generar conocimiento mediante un análisis crítico e investigativo sobre los vulneración de los principios en la aplicación de justicia. Así como también siendo ésta una investigación pluralista y multilateral busca generar cambios en la sociedad partiendo de la problemática social.

#### **Fundamentación Epistemológica**

La presente investigación tiene como prioridad generar autoconocimiento, contribuir al desarrollo y consolidar una cultura de la investigación en Ciencias Sociales, mediante el conocimiento y divulgación de los estudios referentes al tema. Aplicando como método ir de lo general a lo particular con visión analítica de la causa que origina la inaplicabilidad de los principios procesales.

#### **Fundamentación Filosófica**

Siguiendo con las ideas de (Quesada Canturias, 1998, pag. 14) podemos decir que la fundamentación filosófica “se refiere a la justificación racional de una creencia que pretende ser verdadera”. Es dar razones a la afirmación sobre algo, en nuestro caso, de la línea filosófica que seguiremos dentro de nuestro proyecto.

La finalidad de la investigación es tener una mejor comprensión acerca de los principios procesales y su debida aplicación al momento de ser invocados.

En nuestro tema de investigación el paradigma es crítico-propositivo como una posibilidad para la investigación social la cual se fundamenta en el cambio de esquemas tanto social como legal.

Es crítico porque cuestiona la realidad en cuanto tiene que ver a La prueba de oficio ordenada por el juez de trabajo del Ecuador, y es propositivo debido a que investigación no solo se detiene en la observación de los fenómenos sino propone la creación de alternativas referentes a los principios procesales establecidos en la constitución de la república del Ecuador de manera que llegue a una solución al problema que se está investigando.

El desarrollo de la investigación con el tema en cuestión tiene por objeto transformar esa realidad, al mejoramiento de los grupos o individuos implicados en ella. Por tanto, los problemas de investigación arrancan de la acción.

### **Fundamentación Legal**

El trabajo de investigación se sustentará en las siguientes leyes: en la Constitución de la República del Ecuador en el capítulo I Art.11.-Núms.1, 2, 6,9 “Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizaran su cumplimiento.

1. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

2. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma religión ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicios de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

“...6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes, y de igual jerarquía...”

“... 9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

El Estado, sus delegatarios, concesionarios, y toda persona que actué en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas. El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por violaciones de los principios y reglas del debido proceso...”

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

Así también nuestra Constitución en el Art 76 manifiesta: “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes...”

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

“...7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes Garantías:

c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra...

...k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto.”

En cuanto a los principios de la administración de justicia nuestra Constitución al respecto en el Art.168 manifiesta: “La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios:

...6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.”

El Art. 169 del mismo cuerpo legal manifiesta: “Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”

En el Título IX trata sobre la jerarquía de la Constitución misma que manifiesta en el Art. 424 lo siguiente: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”

Además el presente trabajo se sustentara en el Código del Trabajo en el Art.575 el mismo que estipula lo siguiente: “Las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral”

De igual manera nuestro trabajo se sustentara en el Art. 577 que establece a continuación: “En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa.

El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso.

Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

También se sustanciara en el Código Orgánico de la Función Judicial en el Art.9 que dice: “La actuación de las juezas y jueces de la Función Judicial será imparcial, respetando la igualdad ante la ley”

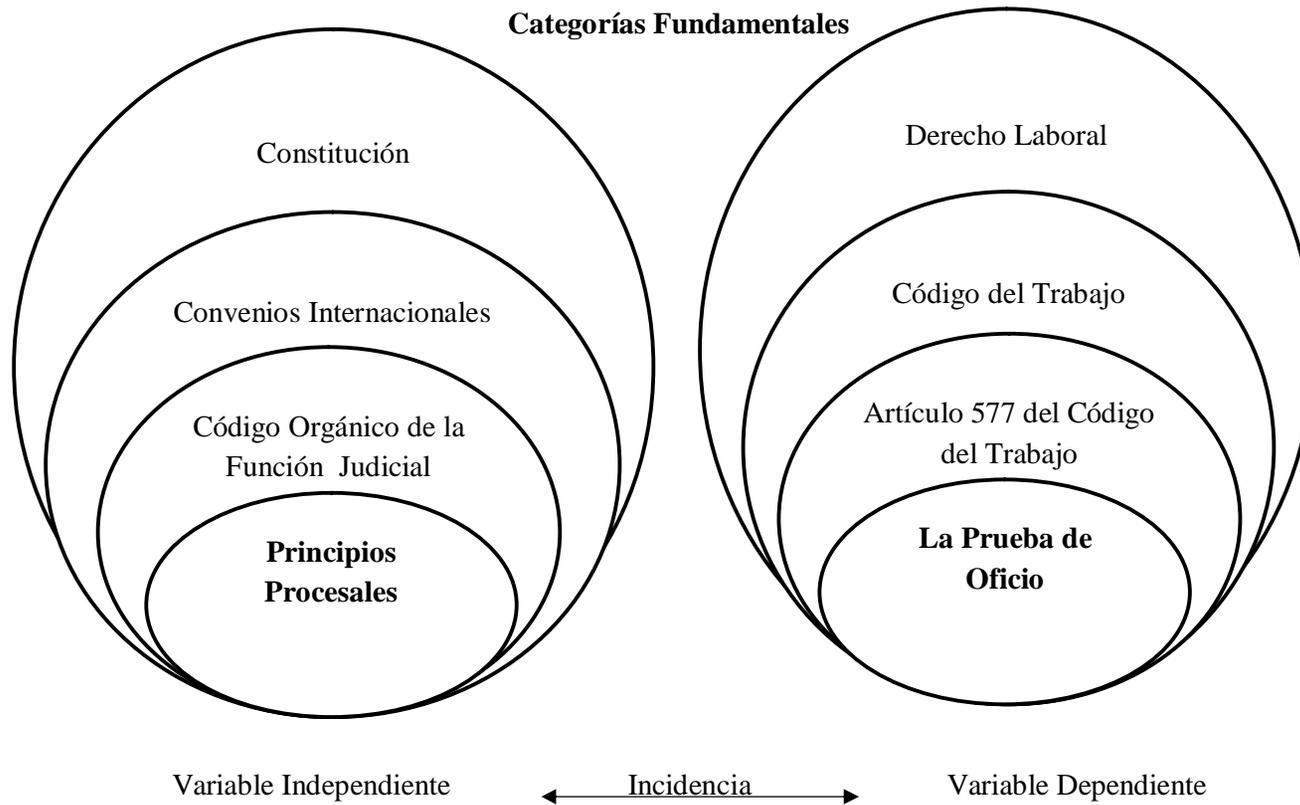
Se sustanciara en lo que manifiesta el Art. 19 que establece: “Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley”

El Art.27 que se relaciona a nuestro tema de investigación dice: “Las juezas y jueces, resolverán únicamente atendiendo a los elementos aportados por las partes. No se exigirá prueba de los hechos públicos y notorios, debiendo la jueza o juez declararlos en el proceso cuando los tome en cuenta para fundamentar su resolución”. Se sustanciará también el Código de Procedimiento Civil, en el Arts. 113 y siguientes que mencionan sobre la prueba, medios valoración y carga de la prueba.

De la misma forma se basara en Convenios Internacionales que tenga suscrito el Ecuador con otros países u organismos Internacionales en materia de derechos, que se encuentren reconocidos en la Constitución, como es el caso de: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como también la Convención Americana de los Derechos Humanos o pacto de San José en los que se manifiesta: “todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil, así también en los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador entre los que se destacan:

- Convenio sobre la igualdad de remuneración
- Convenio sobre la discriminación
- Convenio sobre la política de empleo
- Convenio sobre la protección del salario
- Convenio sobre las vacaciones pagadas
- Convenio sobre la seguridad social
- Convenios sobre la protección de la maternidad
- Convenio sobre el descanso semanal
- Convenio sobre la igualdad de trato
- Convenio sobre las prestaciones en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos
- Convenio sobre el cáncer profesional
- Convenios sobre las organizaciones de trabajadores rurales
- Convenio sobre el desarrollo de recursos humanos
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo
- Convenio sobre el personal de enfermería

- Convenio sobre duración de descanso y períodos de trabajo
- Convenio sobre readaptación profesional y el empleo

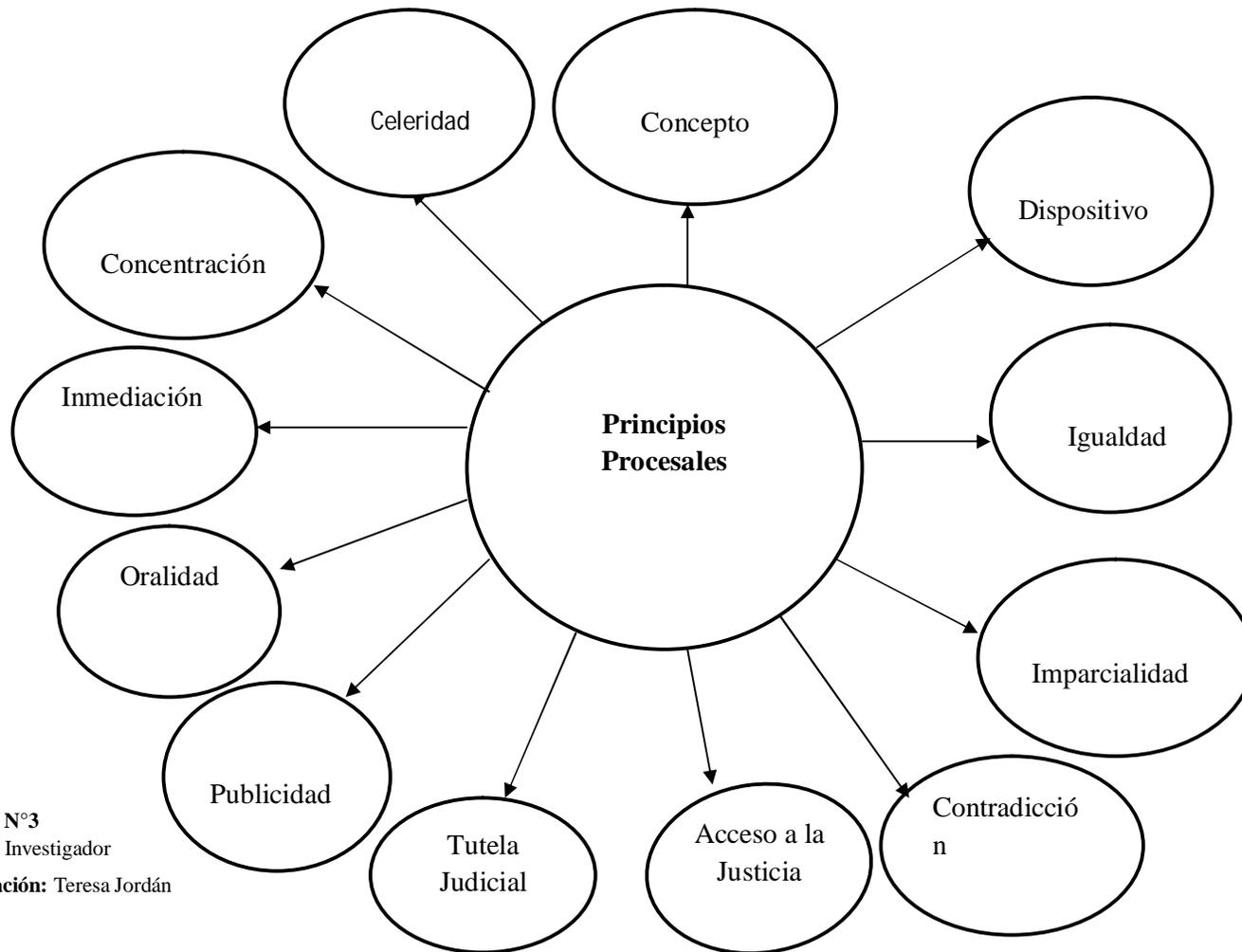


**Gráfico N°2**

**Fuente:** Investigador

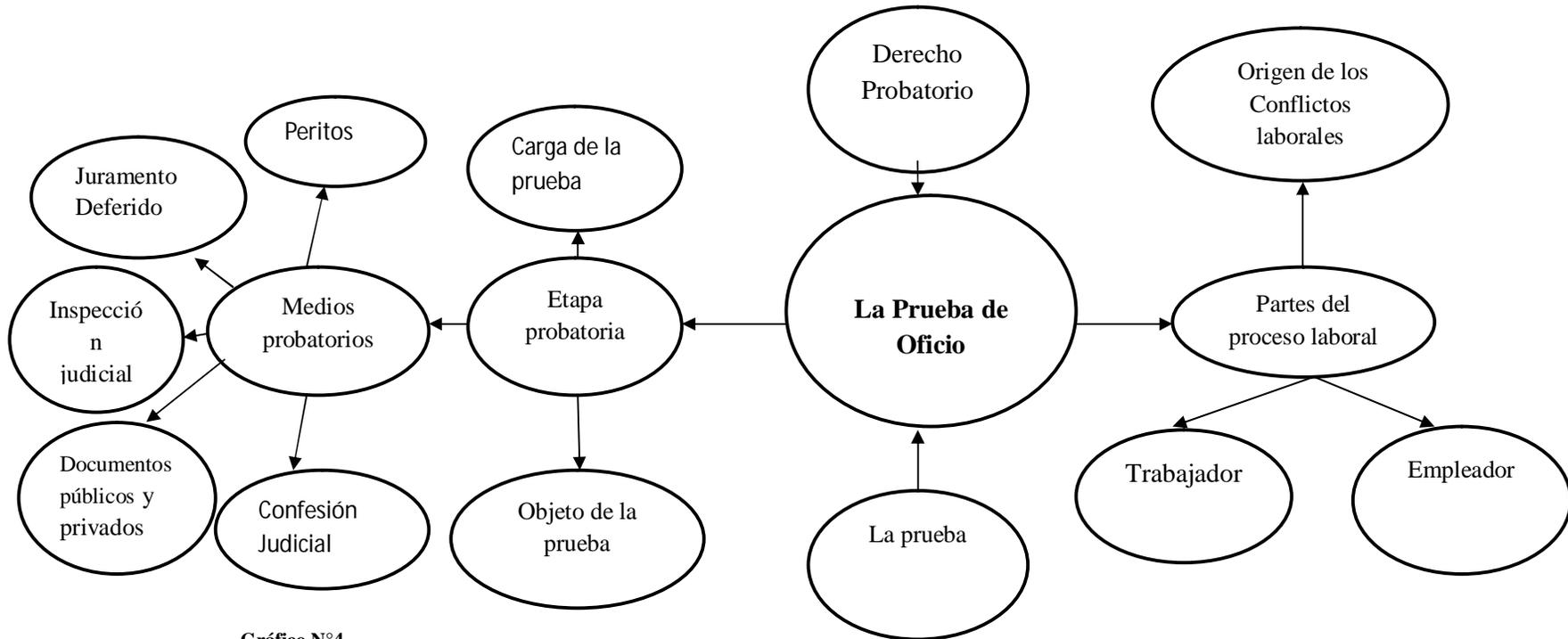
**Elaboración:** Teresa Jordán

### CONSTELACION DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE



**Gráfico N°3**  
**Fuente:** Investigador  
**Elaboración:** Teresa Jordán

## CONSTELACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE



**Gráfico N°4**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Teresa Jordán

## **Constitución**

Según (Cabanellas, 2003, pág. 161) manifiesta que una Constitución es el “acto o decreto fundamental en que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y la organización de los poderes públicos de que éste se compone”

En palabras de (Carpizo, 1999, pág. 1709) “La Constitución de un país es una perpetua adecuación entre un folleto y la vida, no es un ser ni deber, sino es ser deber ser”

Como es de nuestro conocimiento la Constitución es la ley suprema vigente en la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía.

La Constitución de la República del Ecuador establece un “Estado de Derechos” que se fundamenta en los denominados derechos colectivos y ambientales, donde el Estado se convierte en garante y actor de tales, desplazando la prioridad dada a las garantías individuales de la anterior constitución, además tiene como una de sus características principales la separación de poderes del gobierno ecuatoriano en cinco ramas.

En si la Constitución viene a ser un grupo de normas jurídicas esenciales dentro de un estado relacionadas en cuanto tiene que ver con la organización competencia y funcionamiento de las autoridades públicas, a los deberes, derechos y garantías de los habitantes y así como también al aseguramiento del orden jurídico que en ella se establecen.

La Constitución de 2008 fue redactada entre el 30 de noviembre de 2007 y el 24 de julio del 2008, por la Asamblea Nacional Constituyente en Montecristi, Manabí, y presentada un día después (el 25 de julio) por dicho organismo. Para su aprobación fue sometida a referéndum constitucional el 28 de septiembre de 2008,

ganando la opción aprobatoria. La Constitución de 2008 entró en vigencia, desplazando la anterior Constitución de 1998; y rige desde su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre de 2008.

### **Convenios Internacionales**

En cuanto a tratados (Cabanellas, 2003, pág. 421) los define así “Por antonomasia, convención internacional, suscrita por dos o más príncipes o gobiernos”.

Según el Diccionario Jurídico (Espasa, 2002, pág. 1395) los “Tratados son un acuerdo internacional de voluntades o, en otros términos acuerdos celebrados entre sujetos jurídicos del orden internacional, aparece como un mecanismo jurídico que pueden cumplir diferentes funciones”

Estos tratados o convenios se dan entre estados para proteger sus intereses y los de sus habitantes, en todos los países del mundo existe el trabajo el cual es el medio de subsistencia para las personas.

Las normas internacionales del trabajo deben ser la base para el desarrollo de la legislación laboral en cualquier país, particularmente los principios y derechos fundamentales en el trabajo como se establece en la Declaración de la OIT.

Para la formulación de la legislación laboral específica de cualquier país, sería necesario tener en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales, ya que facilitará la futura aplicación de la ley.

En cada país se crean leyes en el ámbito laboral con el objeto de que estas sean aplicadas en su debido momento, y más aun cuando se susciten conflictos entre el empleador y el patrono, siendo necesaria la aplicación de principios que en cada proceso se establezca, de manera que no se pueda violentar ninguno de ellos.

En cuanto tiene que ver con convenios internacionales, podemos destacar La convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, Costa Rica) que entro en vigencia en el año de 1978, hasta ahora varios son los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), han ratificado la Convención como Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana, Venezuela.

En la página de Internet [www.explored.com.ec/.../10-convenios-Internacionales-.html](http://www.explored.com.ec/.../10-convenios-Internacionales-.html) respecto a este Convenio en el Art., 8.- Núm. 1.- manifiesta lo siguiente “Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.

Se destaca pues en este pacto sobre la importancia que tiene la imparcialidad del juez al momento que se deba determinarse derechos de las partes y aun tratándose en el ámbito laboral, si bien es cierto la ley le otorga al juez una facultad para el esclarecimiento de los hechos más cuando el juez aplica esta disposición violenta ese principio que es de suma importancia en cada proceso judicial.

### **La Convención Europea de Derechos Humanos**

En palabras de (Carrillo, 2003, pág. 4) manifiesta que este convenio “se caracteriza por la preocupación del equilibrio entre los derechos individuales de un lado, los intereses generales, de otro.”

En si tiene por objeto este Convenio el proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas sometidas a la jurisdicción de los Estados miembros, y permite un control judicial del respeto de dichos derechos individuales. Se inspira expresamente en la Declaración Universal de Derechos

Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En el articulado de este convenio respecto a nuestro tema se destaca el Art. 6 el mismo que establece el derecho de toda persona a que su causa sea oída de manera equitativa, pública y dentro de un plazo razonable, que este dirigida por un Tribunal independiente e imparcial, establecido por ley, la cual será quien decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella.

### **Convenio de la OIT**

De la página de internet <http://es.wikipedia.org/wiki/OIT> al respecto manifiesta que “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.”

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.”

Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo. Actualmente en nuestro país ha ratificado 59 convenios y 55 se encuentran en vigor.

## **Código Orgánico de la Función Judicial**

De la página de internet <http://www.derechoecuador.com/> en cuanto tiene que a ver este cuerpo legal manifiesta “Este Código comprende la estructura de la Función Judicial; las atribuciones y deberes de sus órganos jurisdiccionales, administrativos, auxiliares y autónomos, establecidos en la Constitución y la Ley; la jurisdicción y competencia de las juezas y jueces y las relaciones con las servidoras y servidores de la Función Judicial y otros sujetos que intervienen en la administración de justicia”, como políticas de justicia establece: “Con el fin de garantizar el acceso a la justicia, el debido proceso, la independencia judicial y los demás principios establecidos en la Constitución y este Código, dentro de los grandes lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, los órganos de la Función Judicial, en el ámbito de sus competencias, deberán formular políticas administrativas que transformen la Función Judicial para brindar un servicio de calidad de acuerdo a las necesidades de las usuarias y usuarios; políticas económicas que permitan la gestión del presupuesto con el fin de optimizar los recursos de que se dispone y la planificación y programación oportuna de las inversiones en infraestructura física y operacional; políticas de recursos humanos que consoliden la carrera judicial, fiscal y de defensoría pública, fortalezcan la Escuela de la Función Judicial, y erradiquen la corrupción.”

Este Código fue publicado en el Registro Oficial Suplemento 544 con fecha 9 de Marzo de 2009 el mismo que posee objetivos en cuanto a la administración de justicia así se garantiza el derecho al acceso de las personas y comunidades a una justicia eficaz, transparente y rápida, se destaca también sobre el acceso geográfico es decir que la justicia se acerca donde se suscitan los hechos, de igual forma se garantiza la gratuidad de la justicia.

Sobre mi tema de investigación este Código expone sobre los principios que se aplicaran en el proceso destacando así sobre la actuación que tendrán las juezas y jueces ya que esta deberá de ser imparcial y que ante todo se respete la igualdad ante la ley, y que, resolverán las pretensiones y excepciones que las partes hayan deducido. Se destaca además sobre el sistema procesal que es un medio para la

realización de la justicia el mismo en el que las normas consagran principios. Un punto en el que llama la atención es en lo que tiene que ver sobre el principio de la verdad procesal en donde se pone en manifiesto que las juezas y jueces resolverán atendiendo a los elementos aportados por las partes, en si destaca la importancia del principio dispositivo y sobre todo la igualdad de las partes, al respecto el Art. 29 y sus incisos 1 y 2 manifiestan: “Al interpretar la ley procesal, la jueza o juez deberá tener en cuenta que el objetivo de los procedimientos es la efectividad de los derechos reconocidos por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la ley sustantiva o material.

### **Los principios procesales**

Respecto a esto (Cabanellas, 2003, pág. 257) manifiesta que los principios “son acciones o normas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones o sea las reglas del derecho”

Según el Diccionario Jurídico (Espasa, 2002, pág. 1165) los principios “Son los criterios inspiradores de la capacidad de decisión y de influencia del órgano jurisdiccional y de las partes al momento del proceso, en su objeto, desenvolvimiento y en su terminación.”

De lo anterior podemos manifestar que los principios procesales son normas que rigen al proceso como al procedimiento y les son aplicables tanto por las partes así como por el juez este último cuando así la ley lo faculta.

Cada uno de los principios procesales cumple con su función en cada etapa y llegan hacia un fin determinado que es la sentencia que es una norma individual que va a establecer los derechos y obligaciones de los justiciables. Sin perjuicio de que en algunos supuestos los efectos de la sentencia se extienden a personas que no han sido parte en el proceso, los principios vinculan cada institución procesal a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera de su aplicación. En un Estado democrático deben

necesariamente primar los principios dispositivos, de publicidad y de igualdad, contradicción e imparcialidad.

### **El principio de Igualdad**

Según (Alvarado, 2006, pág. 11) “Principio de igualdad es la paridad de oportunidades de tal modo las normas que regulan la actividad de una de las partes antagónicas, no pueden constituir respecto de la otra, una situación de ventaja o de privilegio; ni el juez puede dejar de dar un tratamiento absolutamente similar a ambas partes.”

En el Diccionario Jurídico (Cabanellas, 2003, pág. 152) en lo que tiene que ver a este principio manifiesta que “La igualdad es la conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes. Es además, correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo. Asimismo es el trato uniforme en situaciones similares. Ausencia de privilegio, favor o preferencia.”

En cuanto tiene que ver a la igualdad procesal (Ossorio, 2009, pág. 466) manifiesta que “La igualdad procesal es un principio esencial en la tramitación de los juicios cualquiera que sea su índole, según el cual las partes que intervienen en el proceso, ya sea como demandante o demandada ya sea como acusada o acusadora tienen idéntica posición y las mismas facultades para ejercer sus respectivos derechos. Un desigual impediría una justa solución y llevaría a la nulidad de las actuaciones.”

Se destaca entonces la igualdad ante la ley es principio jurídico que se deriva del reconocimiento de la persona como criatura dotada de unas cualidades esenciales comunes a todo el género humano que le confieren dignidad en sí misma, con independencia de factores accidentales como aquellos que a título de ejemplo enuncia el artículo transcrito, lo que implica proscripción de toda forma discriminatoria, sea ella negativa o positiva, en las relaciones entre gobernantes y

governados así como en la creación, definición y aplicación de las normas que componen el ordenamiento jurídico. Este principio en el Estado de Derecho, es un conjunto armónico puesto en relación con la comunidad a la cual obliga y, en acatamiento al mencionado principio, está llamado a procurar no tan solo una igualdad **formal** o de alcance puramente teórico en materia de derechos, deberes y obligaciones, sino que debe proyectarse al terreno de lo **real**, para de alguna manera hacerla efectiva mediante fórmulas concretas que eleven las posibilidades de quienes por sus condiciones de manifiesta inferioridad, no alcanzarían de otra manera el nivel correspondiente a su dignidad.

En definitiva podemos destacar que mediante este principio las dos partes del proceso deberán disponer de las mismas oportunidades para formular sus cargos y pruebas de cargo y descargo así como demostrar sus derechos es decir que tanto el trabajador como el empleador puedan tener las posibilidades y carga de alegación, prueba e impugnación.

### **El Principio Dispositivo**

Según manifiesta (Cabanellas, 2003, pág. 103) “El principio dispositivo es la parte de la ley decreto u orden que contiene las normas obligatorias, permisivas o supletorias de la voluntad de las partes.”

Respecto a este principio (Ossorio, 2009, pág. 766) manifiesta que “El principio dispositivo en el proceso civil el que conoce a las partes el dominio del litigio y entrega a la instancia de parte la iniciativa en el impulso procesal.” Este principio se caracteriza por la facultad exclusiva que tiene la persona para reclamar lo que llamamos tutela jurídica del Estado para ejercer su derecho, y la facultad concurrente con el órgano jurisdiccional de aportar los elementos en el proceso y terminarlo o darle fin.

Dentro de la doctrina se considera que la actividad probatoria del juez podría lesionar el principio dispositivo en la medida que se le estaría permitiendo

al órgano jurisdiccional intervenir en el objeto de la tutela judicial que es propia de un proceso.

Así con el principio dispositivo entonces son las partes quienes disponen que debe hacer el juez, ya que si las partes no han solicitado nada el juez no puede llevar a efecto nada, tampoco el juez podrá estimar nada que las partes no hayan alegado.

Entre las características de este principio se pueden destacar:

- La actividad judicial es a instancias de parte
- La determinación del objeto del proceso lo ponen únicamente las partes
- La congruencia de las resoluciones judiciales sin con las pretensiones de las partes
- La finalización de la actividad jurisdiccional es por voluntad exclusiva de los litigantes, quienes pueden recurrir, allanarse, transar, continuar con el proceso, desistir, que se caduque la instancia, etc.

### **El Principio de Imparcialidad**

Respecto a este principio (Ossorio, 2009, pág. 467) establece que la imparcialidad Es la falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de personas o cosas, de que resulta poderse juzgar o proceder en rectitud. Esa definición constituye la principal virtud de los jueces.”

De acuerdo con (Alvarado, 2006, pág. 47) respecto al principio de imparcialidad del juzgador manifiesta: “...el tercero actúa en calidad de autoridad para procesar y sentenciar el litigio, debe ostentar ese carácter; para ello no ha de estar colocado en la posición de parte ya que nadie puede ser actor o acusador y juez el mismo tiempo, debe carecer de interés subjetivo en la solución del litigio y actuar sin subordinación jerárquica respecto a las dos partes...”

Este principio desarrolla la integridad del juez, con respecto a las partes por eso hace alusión a la neutralidad que este debe tener y asumir al momento de conducir un proceso, en cualquier tipo de litigio. No puede existir una inclinación hacia ninguna de las partes, el juez debe fallar en derecho.

Puede entenderse como un criterio de **justicia** que se basa en decisiones tomadas con **objetividad**, es decir que la persona que se encuentra en la potestad de juzgar una cuestión debe mantener la imparcialidad y no dejarse influir por **prejuicios** o **intereses** que lo lleven a tratar de beneficiar a una de las partes así en nuestro caso ni al empleador ni al trabajador.

### **El principio de contradicción o Principio Contradictorio**

Sobre este principio (Cabanellas, 2003, pág. 90) manifiesta al respecto que “Es la negativa de una afirmación ajena. Es la incompatibilidad de dos proposiciones que no pueden ser a la vez verdaderas por cuanto una de ellas afirma y otra niega lo mismo.”

Este principio en el Derecho procesal, es un principio jurídico fundamental del proceso judicial moderno. Implica la necesidad de una dualidad de partes que sostienen posiciones jurídicas opuestas entre sí, de manera que el juez encargado de instruir el caso y dictar sentencia no ocupa ninguna postura en el litigio, limitándose a juzgar de manera imparcial acorde a las pretensiones y alegaciones de las partes.

Según este principio, el proceso es una controversia entre dos partes contrapuestas: el demandante y el demandado. El juez, por su parte, es el árbitro imparcial que debe decidir en función de las alegaciones de cada una de las partes. Este principio suele aplicarse más en Derecho privado que en Derecho público (dada la igualdad existente entre las partes, y la idea de no injerencia en asuntos privados).

## **Aspectos**

El derecho que tiene la parte de oponerse a la realización de un determinado acto.

La posibilidad que tiene la parte de controlar la regularidad y cumplimiento de los preceptos legales.

## **Principio de Acceso a la Justicia**

(Casal, 2005, pág. 12) “(...) el libre y efectivo acceso a la justicia, en condiciones de igualdad, es un imperativo y a la vez un objetivo insoslayable desde la perspectiva de la equidad y del desarrollo, dada la importancia que en la actualidad se atribuye a los componentes institucionales del desarrollo humano y vistas las implicaciones de dicho acceso en diversos planos de la acción individual y colectiva. El acceso a la justicia supone la disponibilidad efectiva de causas institucionales destinados a la protección de derechos y a la resolución de conflictos de variada índole, de manera oportuna y con base al ordenamiento jurídico.”

Con este principio no da a conocer la igualdad que tienen todas las personas al acceder a la justicia frente algún problema jurídico que se suscite, para hacer valer sus derechos e intereses legítimos, es decir cualquier situación jurídicamente relevante a que puedan ser defendidos ante un genuino órgano judicial, de manera que no existan supuestos de denegación de justicia cuyo objeto es el de cumplir con una exigencia y la prestación seria y responsable de la justicia a través de la cual es posible la materialización de un orden justo caracterizado por la convivencia, la armonía y la paz lo cual es uno de los pilares fundamentales en un Estado de Derecho.

En definitiva se puede decir que el acceso a la justicia implica la posibilidad de toda persona, independientemente de su condición económica, social o de cualquier otra naturaleza, de acudir ante los órganos jurisdiccionales a formular

pretensiones o defenderse de ellas, de obtener un fallo de esos órganos y, que la resolución pronunciada sea cumplida y ejecutada.

### **Principio del Derecho a la Tutela Judicial**

La Constitución de la República establece en el Artículo 75 “El derecho que tiene toda persona del acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.”

En si la tutela judicial comprende, el acceso a la justicia, un debido y justo proceso y dentro del mismo efectivizar la garantías procesales y mandatos que rigen en la administración de justicia, así como también el obtener una sentencia en donde se pueda conocer el fondo del asunto controvertido por el órgano judicial. La efectividad como derecho de tan amplio contenido no solo queda en recibir una sentencia, sino en que dicha sentencia se cumpla con el derecho tutelado.

### **Principio de Publicidad**

En cuanto tiene que ver a este principio el Diccionario Jurídico (Espasa, 2002, pág. 1207) describe a la publicidad en los juicios como “Un principio fundamental del procedimiento moderno, opuesto al secreto inquisitorial, que establece como suprema garantía de los litigantes, de la averiguación de la verdad y de los fallos justos, que la instrucción de la causas, con ciertas reservas en lo pena, la práctica de la prueba, los alegatos y los fundamentos de las resoluciones, sean reconocidos no solamente de las partes y de los que intervienen en los procesos sino de todos en general.”

Se puede deducir entonces que el principio de publicidad en el proceso otorga a las partes y a terceras personas la facultad a que puedan tener acceso al desarrollo del litigio cuando este se está desarrollando en cuanto tiene que ver en la

práctica de pruebas, alegatos los fundamentos y sentencias, excepto en algunos casos, logrando así que con su presencia una suerte de control hacia la responsabilidad profesional de jueces podemos destacar entonces que el fin esencial de este principio es que el pueblo tenga la oportunidad de controlar el ejercicio de la potestad jurisdiccional en si este principio constituye un instrumento de democratización de la justicia que contribuye al mejoramiento de la misma.”

### **Principio de Oralidad**

(Cabanellas, 2003, pág. 175) Define al juicio oral como. “Aquel que, en sus períodos fundamentales, se substancia de palabra ante el tribunal que ha de resolverlo, sin perjuicio del acta sucinta donde se consigne lo actuado.”

Con este principio en si lo que se busca en el proceso laboral es que prevalezca la forma, así el juez puede obtener una impresión más acertada de los hechos y del conflicto mismo pues en el proceso oral tanto los litigantes como terceros hablan directamente al juez y éste tiene la posibilidad de darse cuenta de las verdades o falsedades y, de inmediato exigir las aclaraciones y precisiones pertinentes. Con este principio, para los litigantes significa la eliminación de papeleo y de diligencias fatigosas que en muchos de los casos pueden llegar a retardar el proceso.

Por otra parte, se diría que la oralidad permite al cumplimiento de otros principios como el de celeridad, inmediación, concentración entre otros.

### **Principio de Inmediación**

Según manifiesta (Carlos de Alonso, 1975, pág. 791) en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado el principio de inmediación “Es uno de los principios formales que forman el sistema formal de la oralidad. Tiene como finalidad este principio de la inmediación el mantener la más íntima relación posible, el más estrecho contacto entre el juzgador de una parte y los litigantes y la totalidad de los

medios probatorios de la otra, desde el comienzo del proceso hasta la sentencia final.” “(...) en otras palabras deben conocer para decidir, recogen directamente, sin intermediario alguno, las impresiones personales a lo largo de todos los actos procesales, cuya ordenada concatenación constituye el proceso pasmándolas en el fallo como consecuencia de la elaboración lógica de la sentencia (...)”

El principio de inmediación procesal implica la comunicación personal entre el juez y las partes del proceso y el contacto directo de aquel con los actos de adquisición como son las pruebas mismas que son un instrumento de suma importancia para el esclarecimiento de los hechos.

En conclusión se puede manifestar que este principio busca que el juez debe de alguna manera procurar tener el mayor contacto con los elementos objetivos y subjetivos del proceso para que luego dicte la resolución o la sentencia de acuerdo con la realidad. Pues esta es la manera más certera en la que puede tener un adecuado conocimiento del asunto que se discute.

### **El principio de Concentración**

El Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial en el inciso tercero hace referencia a este principio en el cual manifiesta que los procesos se llevarán a efecto con la intervención directa de las juezas y los jueces que tengan conocimiento de la causa. Se buscará efectuar la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos para evitar que el proceso se disperse logrando así la concentración que contribuya a la celeridad del proceso.

Cabe mencionar que este principio está íntimamente ligado al de oralidad y al de inmediación, y lógicamente también al de la economía procesal. Este principio busca que se agilite el proceso suprimiendo trámites que no sean indispensables, con lo cual se pueda obtener al mismo tiempo una visión más concreta del conflicto legal.

## **Principio de Celeridad**

El Código Orgánico de la Función Judicial en el Art, 20 se refiere al principio de celeridad mismo que destaca sobre una administración de justicia rápida y oportuna tanto en su proceso así como en su ejecución, resalta también sobre la obligación de los jueces de seguir con cada trámite según la ley los determine. Cuando haya retardo en la administración de justicia esto acarreará sanciones para los jueces, servidores de la Función Judicial así como también para los auxiliares.

## **Derecho Laboral**

Para (Aguilar, 2005, pág. 2) “El Derecho Laboral es la ciencia social que regula las relaciones de las personas en actividades de trabajo, en forma económica y equilibrada y en el caso de controversias entre el empleador y el trabajador con la intervención de las autoridades administrativas y judiciales que controlan sus actividades sujetándose a las normas jurídicas del Código de Trabajo de cada estado.”

En palabras de (Flores, 2004, pág. 5) Sostiene que: “El Derecho del trabajo no es de izquierda o de derecha. Se trata de una disciplina que tiende a organizar los factores de la producción, protegiendo fundamentalmente al hombre que trabaja, considerándolo no como una máquina más de engranaje social, sino como una persona humana. Es un Derecho inacabado que se hace todos los días en las fábricas y en las universidades; es un derecho dinámico, que, renovándose parcialmente, constantemente y constantemente sigue siendo el mismo en las fábricas y en las universidades; es un Derecho dinámico, que, renovándose.”

Se ocupa del trabajo dependiente y remunerado de empleados y obreros privados y de obreros de las instituciones del Estado y de las instituciones del derecho privado en las que haya participación mayoritaria de los recursos públicos. Dentro de las funciones que posee el derecho laboral cabe mencionar

que inspiran la expedición de normas, así como también guían la interpretación de estas llenando vacíos e informan al ordenamiento jurídico laboral.

En definitiva se puede manifestar que el Derecho Laboral viene a ser el conjunto de principios y normas que tienen como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho, así como también los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el estado.

### **Código del Trabajo**

Según (Cabanellas, 2003, pág. 57) define al Código de Trabajo como “El cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través del contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo y el régimen legal en la peculiar administración de justicia.”

### **Antecedentes y evolución del Código del Trabajo Ecuatoriano**

De la página de internet <http://www.derechoecuador.com/> Como antecedentes y evolución del Código del Trabajo ecuatoriano se dice que estos: “se remontan a las primeras décadas del siglo XX, cuando prácticamente había concluido la revolución liberal alfarista. En estas fechas la consolidación de la actividad agro exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.

Por otra parte, el Banco Comercial y Agrícola prácticamente regía los destinos del país por el inmenso poderío económico que ostentaba y la enorme influencia que tenía en todos los ámbitos de la vida nacional. En estas circunstancias en 1909 se realiza el primer Congreso Obrero Ecuatoriano y se crean las bases para la Unión Ecuatoriana de Obreros parte de las intenciones de esta organización se refieren a: el estudio y defensa de los legítimos intereses de

las clase obrera; la unión de todas las asociaciones obreras de la república; la obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo: tales como las relativas a la indemnización de las víctimas de accidentes en el trabajo; reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo: establecimiento de casas de retiro para obreros inválidos.

Las normas de protección al trabajador fueron surgiendo de manera dispersa en diversas leyes, por ejemplo, la jornada laboral de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas (incluía los sábados) fue establecida por el Congreso nacional en 1917. En 1921 se promulga una ley laboral más completa que tiene los gérmenes de muchas de las ideas que hasta hoy subsisten en el Código del Trabajo Ecuatoriano. En 1928 durante el gobierno del Dr. Isidro Ayora se creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo así como la Inspección General del Trabajo. En la Asamblea Constituyente de ese mismo año se expidieron leyes relativas a la responsabilidad por accidentes de trabajo, al trabajo de mujeres y menores, a la duración máxima de la jornada de trabajo y sobre todo a la conceptualización del contrato individual de trabajo como instrumento fundador y regulador de las relaciones obrero patronales. La Constitución expedida por esta Asamblea (que fue la decimotercera de nuestra vida republicana) reconoce expresamente el principio de libertad de trabajo y garantiza la protección de las actividades laborales.

En 1938 siendo Jefe Supremo de Gobierno el General Alberto Enríquez Gallo se unifica la legislación laboral en el Código del Trabajo que hoy nos rige.”El ámbito del Código del Trabajo se refiere a preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y su aplicación a las modalidades y condiciones del trabajo.

Nuestro Código del Trabajo contiene la normativa que regula la actividad laboral. Se encuentra estructurado con ocho títulos y comprende 637 artículos, que señalan los principios y normativa relacionados con las disposiciones fundamentales, con la capacidad para contratar, las modalidades de trabajo, las

jornadas de trabajo; las indemnizaciones; los conflictos colectivos y la prescripción.

### **La Audiencia Preliminar (Arts. 576, 577) CT**

Según manifiesta (Carrión, 2006, pág. 131) “Esta es la primera audiencia que se celebra dentro del proceso oral. A la audiencia preliminar no se la debe confundir con una audiencia procesal; es decir, con aquel tipo de audiencia que tiene lugar antes de la iniciación del proceso; porque se desarrolla luego de constituido el juicio oral.”

Como importancia de esta audiencia (Aguilar, 2005, pág. 157) sostiene que “...conciliar es el camino universal para terminar un litigio y en lo laboral no es la excepción.

La audiencia preliminar tiene tres propósitos básicos la conciliación, la contestación a la demanda y la formulación de pruebas respecto a la primera se puede manifestar que impone al juez buscar la conciliación entre las partes, para lo cual se entenderá que deberá formular propuestas para la solución del conflicto. De no lograrse la conciliación en esta audiencia preliminar se dispone que el demandado debe contestar la demanda con un documento escrito en el que formulará las excepciones que crea convenientes.

En esta audiencia inicial en forma imperativa se dispone que las partes formulen pruebas que van a utilizar en el proceso y no en otro momento procesal es aquí entonces cuando la ley le faculta el Juez del Trabajo ordenar prueba de oficio para el esclarecimiento de los hechos, pero la ley allí se va en contra de algunos principios procesales ya que los únicos que pueden aportar prueba son el empleador y el trabajador, respecto a esta disposición existe polémica por parte de algunos juristas que no están de acuerdo con la norma, ya que lo recomendable manifiestan sería que las pruebas se presenten practiquen en la audiencia

definitiva y que la audiencia preliminar sea destinada solo a recibir la contestación y procurar la conciliación.

### **La Prueba de oficio**

En cuanto tiene que ver a la oficialidad el Diccionario Jurídico (Espasa, 2002, pág. 1395) destaca que “Con la oficialidad los actos procesales, la sentencia no están subordinados al poder de disposición de sujetos jurídicos particulares en relación con la tutela de sus derecho e intereses legítimos sino que dependen de que aquel interés se ponga de manifiesto al tribunal y se haga valer por otros órganos públicos ante situaciones en supuestos taxativamente determinados por la ley. La oficialidad es el reverso del principio dispositivo.”

Respecto al Oficio Judicial (Ossorio, 2009, pág. 649) sostiene que “Es la potestad de jueces y tribunales para interponer por su propia autoridad, sin instancia o requerimiento de partes, en las causas civiles donde suelen restringirse y un proceso penal para un total esclarecimiento de los hechos.”

En consecuencia podríamos decir que la prueba de oficio es una herramienta jurídica procesal a ser utilizada por el juez cuando así lo considere conveniente y que al momento de hacer uso de esta potestad de infringe algunos de los principios del proceso.

Una vez vencida la etapa probatoria y que el juez ordene la actuación de alguna prueba, las partes no podrán ofrecer otros medios probatorios; debiendo tenerse presente que la prueba dispuesta de oficio no servirá “para mejor resolver” sino que siempre servirá para resolver a favor de una de las partes atentándose de esta manera otro principio procesal el de imparcialidad, así como la de la necesaria neutralidad del juez.

El juez cada que hace uso de la facultad que le concede el artículo altera la esencia del proceso, así como la de su cargo, y el debido proceso ya que al

disponer una prueba de oficio busca convencerse de alguna de las afirmaciones vertidas en el proceso por las partes, haciendo que de ese convencimiento dependa su fallo; asimismo, de esta manera está alterando las bases del proceso civil, en el que se consagra que depende de las partes y sólo de ellas el éxito o fracaso del proceso.

No debemos olvidar además que las partes tienen derecho a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez competente e independiente, pues, el estado no solo está obligado a prever la prestación jurisdiccional (cuando se ejercita los derechos de acción y contradicción), sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que se aseguran tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial.

La prueba de oficio no es una figura originaria del proceso laboral por así decirlo, sino que, en nuestro ordenamiento, se ha recogido en otros sistemas procesales. Un caso particular y sumamente relacionado al proceso laboral es el proceso civil, vinculación que, además, se acrecienta porque los especialistas en esta disciplina, nacionales e internacionales, han realizado profusos estudios sobre esta figura.

Varios aportes de doctrinarios son valiosos al momento de analizar una figura que, aunque cueste decirlo, no cuenta, al menos en nuestro país, con estudios realizados por especialistas en el proceso laboral. Por eso, es necesario acudir a los estudios realizados sobre la prueba de oficio por los especialistas en el proceso civil.

Al referirnos a la palabra conflicto podemos describirla como a la colisión de derechos, pretensiones u oposición de intereses. Todo esto y lo anterior relacionado con lo laboral o sea del trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

## **Evolución de los Conflictos Laborales**

En la página de internet <http://www.empleofuturo.com/laborales/ecuador>, se establece que “ Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera más justa posible, no al contrario, los conflictos son un parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente.

En la época antigua, la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del "hombre-cosa" impedía el nacimiento del derecho laboral que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.

Fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del trabajo. Efectivamente, debido al conflicto laboral que se daba desde que Hargreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.

La productividad se vuelca, de los mercados locales hacia los crecientes horizontes de consumo nacionales y mundiales, originando una nueva ciencia: la Economía. La cual se desarrolla increíblemente, surge la transformación de los métodos de producción, sustituyendo el trabajo manual por el instrumento mecánico, como comentábamos hace rato. Esta verdadera revolución industrial ocasiona un nuevo fenómeno, a las inconformidades de los trabajadores así como

la inmigración masiva hacia los nuevos centros fabriles, dando origen a las populosas zonas urbanas, alrededor de los crecientes centros de trabajo.

Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero patronales y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.”

Podemos deducir entonces que los conflictos laborales se originan quizá por la existencia de diferentes intereses y de posibilidades limitadas para su satisfacción, interpretaciones erróneas a todo esto una causa externa determinada por los salarios injustos sin apego a la ley, a las instituciones por informalidad de los ofrecimientos por parte de los directivos; por la falta de socialización de los derechos y obligaciones por parte de los empleadores y obreros; y, por las aspiraciones exageradas de los obreros, entre otras.

### **Derecho Probatorio**

Es aquella rama del Derecho que se ocupa de la fijación, evaluación, práctica y examen de las pruebas en un Proceso para crear en el Juez una convicción de certeza respecto de la causa a juzgar. Regula la producción, incorporación, admisión, trámite, práctica, evaluación, igual que la función de esas normas con respecto a la prueba. Depende del sistema, no hay otra forma de acceder al conocimiento, existen sólo dos hasta el momento:

Contacto directo con el objeto de conocimiento. Conocimiento derivado: llega en forma indirecta, transmitido a través de diferentes medios, necesariamente tenemos que hablar de pruebas, el conocimiento directo podrá argumentarse o da prueba a otros, pero no se lo puede probar porque el conocimiento directo implica todo un proceso en virtud del cual se crea un desfase del acontecimiento ocurrido y la verbalización de la idea que le trae la evocación.

## **La fase probatoria**

Es la fase del proceso en la cual las partes tienen la oportunidad de acreditar su dicho ante el juez, correspondiéndole al actor hacerlo respecto a los hechos que han sido constitutivos de su acción y al demandado en relación con sus defensas y excepciones.

## **La Prueba**

Respecto a la prueba (Ossorio, 2009, pág. 787) manifiesta: “Es el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la veracidad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.”

De la misma manera en el Diccionario Jurídico (Espasa, 2002, pág. 1206) sobre la prueba dice: “Es aquella actividad que desarrollan las partes con el tribunal para que este adquiera el conocimiento de la veracidad o conocimiento de un hecho o afirmación fáctica o para fijarlas como ciertas a los efectos de un proceso.”

Podemos decir entonces que la prueba busca la demostración de la verdad de un hecho afirmado por una de las partes en una instancia que es negada por la otra, esta constituye un medio eficaz en la vida jurídica, debido a que se puede afirmar que sin su existencia el orden jurídico sucumbiría a la ley del más fuerte, dado que no sería posible la solución de ningún caso. Esta es un deber jurídico para obtener el máximo convencimiento de la verdad y la legitimidad en la administración de la justicia.

Los hechos naturales, sociales y personales, en cuanto hacen parte del proceso de demostración de su ocurrencia pasada, presente y futura reciben la denominación de pruebas procesales o judiciales en tanto entran en la órbita del

proceso y sirven de medio para establecer la circunstancia y los hechos para establecer la existencia de un derecho.

En el ámbito del derecho laboral se impone descubrir lo que ocurrió efectivamente en la realidad, la prueba es la mayor garantía de las partes en un juicio su eficacia consiste en la importancia que le da el juzgador al evaluarla por medio de la apreciación, la aplicación de la lógica, inferencia y del cotejo o relaciones con la demás pruebas permitiéndoles a las partes la facultad de aportarlas.

Aunque en muchas ocasiones se puede creer que por tener el derecho ya se ganaría un proceso judicial, hay una equivocación ya que de alguna manera se podría olvidar de preparar las pruebas necesarias.

Si bien es cierto, nosotros sabemos que tenemos el derecho, tenemos la necesidad y la obligación de demostrarle al juez que si tenemos el derecho que le estamos pidiendo nos reconozca a través de una sentencia, pero el juez para dar el derecho debe estar seguro que el derecho nos corresponde y la única manera de convencer y demostrar que tenemos un derecho es exponiendo las pruebas que acrediten lo que se pide, entonces, el juez solo creerá que existe el derecho cuando las pruebas así lo demuestren, y por supuesto que las pruebas deben venir única y exclusivamente de las partes que son quienes reclaman el derecho.

### **Objeto de la Prueba**

Según (Quijano, 2006, pág. 129) “El objeto de la prueba judicial son los hechos. Son objeto de la prueba judicial las realidades susceptibles de ser probadas, sin relación con ningún proceso en particular; se trata de una noción objetiva y abstracta. El objeto de la prueba judicial son los hechos y las afirmaciones. Efectivamente los hechos pueden ser afirmados o negados, pero de todas maneras lo que se prueban son los hechos, y no las afirmaciones, ya que estas son simplemente manifestaciones.” Se diría entonces que el objeto de la

prueba en cada proceso viene a ser los hechos y no las simples afirmaciones que se viertan, toda vez que aquellos se constituyen los supuestos las normas jurídicas.

De esto se puede concluir de que el objeto de la prueba es todo lo que puede ser susceptible de demostración, es decir son las realidades que pueden ser probadas en un proceso judicial concreto, en el cual, además del juez que ha de resolver la controversia y a quien van dirigidas las pruebas definirá la verdad o falsedad de los hechos alegados por las partes.

### **La carga de la prueba**

Según manifiesta textualmente (Quijano, 2006, pág. 242) “La carga de prueba es una noción procesal que consiste en una regla de juicio, que le indica a las partes la autorresponsabilidad que tienen para que los hechos que sirven de sustento a las normas jurídicas cuya aplicación reclaman aparezcan demostrados y que, además le indica al juez como debe fallar cuando no aparezcan probados tales hechos. La Carga de la prueba incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”

De aquello se puede decir que la carga de la prueba es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados y el fallo que este dará cuando esos hechos no hayan sido comprobados. Así como también la conducta exigida a las partes para tener por acreditada la verdad de los hechos afirmados en el proceso.

Respecto al campo laboral pondremos un ejemplo: En un proceso por cobro de beneficios sociales y otros derechos remunerativos (vacaciones, gratificación, bonificación). Al trabajador le corresponde probar el vínculo o la relación laboral y al empleador le corresponde el cumplimiento de las obligaciones, En un proceso

de impugnación por despido arbitrario al trabajador le corresponde probar el despido, mientras que al empleador le corresponde probar las causas de despido.

### **Partes del proceso laboral**

Las partes se definen como sujetos del proceso que pretenden la tutela jurisdiccional concretada al objeto mismo y aquel contra los que se reclama la referida tutela. Así la parte demandante aquella en la que a través de la demanda introduce su pretensión; y la parte demandada, es la parte contra quien se propone la demanda, en el caso laboral entre estos sujetos puede estar el trabajador o el empleador.

### **Empleador**

Según la doctrina nacional (Aguilar, 2005, pág. 83) “El empleador es la persona natural o jurídica o entidades de cualquier clase que fuere su orden de la cual se ejecuta la obra, o a quien se presta el servicio.”

(Cabanellas, 2003, pág. 160) Describe al *empleador* como “el que acaba de definirse como tal, y el del Derecho Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador.”

El empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario el Código del Trabajo dice al respecto que: “el empleador es la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio”

### **Trabajador**

Para (Aguilar, 2005, pág. 94) el trabajador es “La persona natural que presta sus servicios lícitos y personales a otra persona, que labora bajo su dependencia por una retribución acordada en un contrato.”

De lo anotado podemos mencionar que el trabajador es toda persona que ejerce algún tipo de trabajo o actividad remunerada, la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y el desempeño de una actividad definida es que puede no solo subsistir sino también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares, al respecto nuestro Código del Trabajo menciona que el trabajador “es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y que puede ser empleado u obrero”

### **Medios de Prueba**

(Quijano, 2006, pág. 277) Dice: “Son medios de prueba los instrumentos y órganos que le suministran al juez el conocimiento de los hechos que integran el tema de la prueba”

Las partes pueden utilizar todos los medios de prueba reconocidos en la Ley, no hay norma en contrario, por tanto, entre ellas se podrá presentar toda la prueba documental que pretendan hacer valer a su favor, las mismas que en ese instante serán agregadas al proceso. Además en esta audiencia se puede aportar como prueba el juramento deferido.

Las pruebas consisten en

- La confesión de parte
- Instrumentos públicos o privados
- Declaraciones de testigos
- Inspección judicial
- Dictamen de peritos o interpretes

### **La confesión judicial**

Sobre la confesión judicial (Cabanellas, 2003) dice: “Declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro. Es el reconocimiento que una persona hace contra sí misma de la verdad de un hecho.”

Según (Quijano, 2006, pág. 421) “La confesión puede definirse como la declaración que hace una parte, sobre los hechos propios o el conocimiento que tiene de hechos ajenos, y que le perjudican o favorecen a la contraparte.”

La confesión entonces es un medio de prueba que consiste en la manifestación que hace una parte sobre los hechos que pueden producirle consecuencias jurídicas adversas a la parte contraria, es decir que configura una de las modalidades del testimonio pero específica, tiene la calidad de parte en el proceso, debe versar sobre hechos pasados, puede además versar sobre hechos personales del confesante o hechos ajenos que tiene conocimiento.

### **Instrumentos públicos**

(Cabanellas, 2003, pág. 107) sobre los documentos públicos dice que es “El otorgado o autorizado, con las solemnidades requeridas por la ley, por notario, escribano, secretario judicial u otro funcionario público competente, para acreditar algún hecho, la manifestación de una o varias voluntades y la fecha en que se producen.”

Estos documentos tienen como principal característica de ser expedidos por o autorizados por alguna autoridad pública o por quien de fe del contenido que este lleva.

### **Documentos privados**

(Cabanellas, 2003, pág. 107) Define a este tipo de documentos como: “El redactado por las partes interesadas, con testigos o sin ellos, pero sin intervención de notario o funcionario público que le dé fe o autoridad.”

Son aquellos documentos que han sido redactados por las partes que tengan algún interés sobre el mismo, con testigo o sin ellos, pero que no hay la intervención de registrador, notario, u otro funcionario público que de fe o autoridad.

En los juicios de trabajo son muchos los instrumentos privados que se pueden actuar como prueba y por esto es necesario que los contendientes presten especial atención a su contenido tanto por su eficacia probatoria que pueden tener a su favor, cuando por el efecto adverso que se provoca cuando no se impugna como falsos ni se objeta su legitimidad aun cuando no lo reconozca expresamente.

### **Declaraciones de Testigos**

Dice (Quijano, 2006, pág. 277) “El testimonio es un medio de prueba que consiste en el relato que un tercero hace al juez, sobre el conocimiento que tiene de hechos en general.”

Para que este medio de prueba sea aceptado es necesario que el testigo sea una persona no extraña a los hechos que se tratan de probar, que no tenga interés alguno en ellos y que no resultan para las consecuencias directas o indirectas de los hechos sobre los que declara.

En cuanto a lo laboral es sumamente valiosa porque, la prueba testimonial porque, de hechos como el despido intempestivo difícilmente se podría encontrar una constancia escrita, es necesario que la persona que da su testimonio sea una persona idónea, que conozcan por si mismas los hechos sobre los que declaran ya que de no ser así en lugar de aportar una ayuda ocasionarían más daño a la persona en favor de quien atestiguan, como características se puede decir que:

- **Es una prueba pre constituida** toda vez que el testigo normalmente ha tomado conocimiento de los hechos respecto de los cuales declara antes de que se inicie el proceso en el cual ellos son controvertidos.
- **Es una prueba en la que prima el principio de la inmediación**, ya que es el juez quien directamente debe recoger los dichos de éste.
- **Es un medio de prueba indirecto**, ya que el Juez toma conocimiento de los hechos no por la percepción directa de los mismos, sino que precisamente por la exposición que de ellos efectúa el testigo;
- **Es una prueba formalista**, toda vez que la ley la ha regulado en forma rigurosa debido a la desconfianza que existe de parte del legislador hacia la veracidad de los testimonios.

### **Inspección judicial**

Sobre este medio de prueba (Cabanellas, 2003, pág. 166) manifiesta: “El examen o reconocimiento que hace el juez por sí mismo, o por peritos, del lugar donde se produjo un hecho, o de la cosa litigiosa o controvertida, para enterarse de su estado y juzgar así con más acierto.”

Nuestro Código del Trabajo no precisa el alcance de esta prueba y es necesario circunscribirla a lo que establece nuestro Código de Procedimiento Civil el cual manifiesta: “Es un examen o reconocimiento que la jueza o juez hace de la cosa litigiosa o controvertida, para juzgar de su estado y circunstancia”

Es decir que la inspección judicial es un medio de prueba, real y directa, por el cual el juzgador observa o comprueba personal e inmediatamente sobre la cosa, no solo su existencia o realidad sino algunas de sus características, condiciones o efectos de interés para la solución de asuntos sometidos a su decisión.

### **La prueba pericial**

(Ossorio, 2009, pág. 790) al respecto dice: Es la que deduce del dictamen de un perito en la ciencia o en el arte sobre el que versa la pericia.

Esta prueba es la que surge del dictamen de los peritos, que son personas llamadas a informar ante el juez o tribunal, por razón de sus conocimientos especiales y siempre que sea necesario tal dictamen científico, técnico o práctico sobre hechos litigiosos. Esta prueba procede cuando haya que apreciar hechos o circunstancias que exijan conocimientos especiales extraños al Derecho. Siendo que el Juez es un profesional en Derecho sin responsabilidad de conocer todas las ramas de la actividad humana, requiere del apoyo de un arte, industria, actividad, técnica, arte o profesión, exclusivamente para el fin de arrojar claridad al proceso en que se le haya nombrado.

A criterio de Rafael Tena y Hugo Morales describen a esta prueba así: “Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiera de la observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial”

En los juicios de trabajo, es frecuente recurrir a peritos contables o a peritos grafológicos cuando se trata de examinar documentos que contienen pruebas o indicios del cumplimiento de obligaciones económicas, en el primer caso, o de dilucidar la autenticidad del contenido de: una renuncia, rol de pagos entre otros.

Nuestro Código de Procedimiento Civil menciona sobre este tipo de prueba del cual se puede deducir que la prueba pericial reunirá los siguientes requisitos.

- Que su realización se la requiera dentro de un proceso judicial o incluso en una instancia prejudicial.
- Que quien interviene como perito sea un experto o un conocedor especializado de una determinada materia, ciencia, técnica o arte.

- Que una de las partes o los contendientes conjuntamente o el juez requieran de su intervención para la realización del examen pericial como un medio de prueba.
- Que el perito sea designado por el juez para que intervenga como tal, siguiendo las formalidades previstas en la ley.
- Que el informe del perito verse respecto del hecho que se debate judicialmente.
- Que el informe pericial sea presentado oportunamente en tiempo y reúna las características de fondo propias de una pericia.
- Que el informe ilustre al juzgador respecto de un hecho que por si mismo no está en posibilidad de reconocerlo a profundidad por tener conocimientos especiales de una determinada materia.

Es importante que el juzgador al apreciar tales informes, halle la conexión entre estos y los fundamentos de hecho o las alegaciones hechas por las partes en derecho, de modo que procesalmente puedan dimensionarse y servir de fundamento para adoptar una decisión.

### **El Juramento Deferido**

Sobre este medio de prueba (Cabanellas, 2003, pág. 176) afirma que es “El pedido por una de las partes a la otra, obligándose a pasar por lo que ésta jure, con el objeto de terminar así sus diferencias. La parte que defiere a la otra, se obliga a pasar no sólo por lo favorable de la confesión pedida, sino también por lo perjudicial”

En nuestro Código del Trabajo al respecto se manifiesta que en los juicios laborales el juez así como los tribunales apreciaran las pruebas conforme a las

reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces este necesite probar el tiempo que ha prestado sus servicios y la remuneración que ha percibido durante ese tiempo, esto se dará siempre que del proceso no aparezca prueba que permita comprobar tales particulares.

Al centrarnos en el área laboral diremos que el juramento deferido le corresponde solamente al trabajador.

### **Hipótesis**

La prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo vulnera los principios procesales de igualdad, dispositivo, contradicción e imparcialidad.

### **Señalamiento de Variables**

**Variable Dependiente.-** La prueba de oficio

**Variable Independiente.-** Los principios procesales

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la Investigación**

Al respecto manifiesta: (Hernández, 2006) “El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema. Por lo cual, se usan métodos de los enfoques cuantitativos y cualitativos e intervienen datos cuantitativos y cualitativos y viceversa.

Esta investigación está relacionada en el enfoque mixto, debido a que la misma recolecta, datos cuantitativos como cualitativos porque estos resultados estadísticos pasaron a la criticidad con soporte del Marco Teórico en un mismo estudio, con el fin de encontrar una respuesta al problema objeto de nuestra investigación.

#### **Modalidad Básica de la Investigación**

#### **Bibliografía – documental**

Porque para este trabajo se contó con información secundaria sobre el tema de nuestra investigación información que ha sido obtenida a través de libros, módulos, periódicos, revistas, Internet, así como de documentos validos a manera de información primaria y confiable como procesos laborales.

La Investigación documental depende en gran medida con la información que se enmarca dentro del objeto de estudio, y para este caso en particular es estrictamente necesario realizar este tipo de Investigación, para tener una idea clara, precisa, y concisa de lo que sucede en la realidad del sector Investigado.

De acuerdo con (Tobar, 2012) la Investigación Bibliográfica es “El énfasis de la investigación está en el análisis teórico y conceptual hasta el paso final de la elaboración de un informe o propuesta sobre el material registrado, ya se trate de obras, investigaciones anteriores, material inédito, hemerográfico, cartas, historias de vida, documentos legales e inclusive material filmado o grabado. Las fuentes de conocimiento, de análisis e interpretación serán fundamentalmente “cosas” y no “personas” que contengan datos fidedignos, investigaciones anteriores, propias o ajenas, entre otros.”, Debido a la profundidad y alcance que poseerá esta Investigación, es completamente necesario Investigar todos el marco de antecedentes que registra el tema en cuestión.

### **De campo**

Porque el investigador acudió a recabar información en el lugar donde se producen los hechos investigación se llevó a efecto en la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, de manera específica en el juzgado primero de trabajo, para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

### **De Intervención Social Proyecto Factible**

El investigador no se conformó con la observación pasiva de los fenómenos administrativos sino que además buscara plantear una propuesta de solución al problema motivo de investigación.

### **Nivel o Tipo de Investigación**

#### **Asociación de Variables**

La investigación se llevó a efecto a nivel de Asociación de Variables porque permitió estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables, relacionado a la vulneración de principios procesales, y la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo.

Además se pudo medir el grado de relación entre variables y a partir de ello, se pudo determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

### **Analítico Sintético**

Durante el proceso de la investigación es de mucha importancia el análisis y la síntesis para de esa manera establecer criterios y llegar a conclusiones en lo concerniente a la vulneración de los principios procesales.

### **Población y Muestra de Investigación**

Población es el conjunto de todos los elementos que son objeto del estudio estadístico. En tanto que muestra es un subconjunto extraído de la población mediante técnica de muestreo, cuyo estudio sirve para inferir características de toda la población. Individuo es cada uno de los elementos que forman la población o la muestra, Tomando en cuenta que el tema de investigación planteado encierra gran importancia por cuanto refleja la situación actual en la que se aplica el debido proceso encontramos a los siguientes grupos de personas.

La investigación realizada esta dirigida a los profesionales del derecho esto es (jueces, abogados en libre ejercicio) agremiados al colegio de Abogados de Tungurahua, así como también a usuarios que acuden a los Juzgados del Trabajo

<b>ESTRATOS</b>	<b>UNIVERSO</b>
Profesionales del Derecho Agremiados al Colegio de Abogados de Tungurahua	1327
Usuarios	30
<b>TOTAL</b>	<b>1357</b>

**Cuadro N°1**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Teresa Jordán

## Muestra

Tomando en cuenta que el universo de estudio en la presente investigación tiene una población grande en cuanto tiene que ver con los profesionales del derecho, se aplica siguiente formula

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{Z^2 \cdot P \cdot Q + N \cdot e^2}$$

**n** = muestra de individuos

**Z** = nivel de confianza = 1.96

**P** = probabilidad de ocurrencia = 50% = 0.5

**Q** = probabilidad de no ocurrencia = 50% = 0.5

**N** = población = 1327

**e** = margen de error = 5% = 0.05

$$n = \frac{(1,96)^2(0.5)(0.5)(1327)}{(1,96)^2(0.5)(0.5)+1327(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1274.450}{0.9604+3.3175}$$

$$n = \frac{1274.450}{4.2779}$$

**n = 298**

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Los principios procesales establecidos en la constitución y la ley

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	INSTRUMENTOS TECNICAS
<p><b>Principios Procesales-</b></p> <p>Los principios procesales son reglas que dan forma, estructuran y limitan las diferentes fases del proceso de forma tal que se logre el reconocimiento de derechos consagrados en la Constitución rigen al sistema procesal y les son aplicables tanto por el juez como por las partes dentro del proceso.</p>	*Sistema procesal	*Desarrollo de actividad procesal	¿Por qué no se aplican los principios procesales?	Encuesta
	*Normas establecidas	*Leyes creadas con un fin	¿se da cumplimiento al fin para el que fueron creadas las normas ?	Encuesta
	*Reconocimiento de derechos	*Aplicación de la Ley	¿Se respetan los derechos al no aplicar principios?	Encuesta

**Cuadro N°2**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Teresa Jordán

**VARIABLE DEPENDIENTE:** La prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	INSTRUMENTOS TÉCNICAS
<p><b>Facultad del juez de ordenar la realización de pruebas</b></p> <p>La prueba de oficio, constituye una herramienta del juzgador, instituida por el derecho procesal moderno para practicar aquellas diligencias que considere necesarias, mismo que ocasiona desacuerdo, y dudas en quienes se encuentran en esta situación provocando un error</p>	<p>*Herramienta del juzgador</p> <p>*Práctica de prueba a una de las partes</p> <p>*Contradicción en la ley</p>	<p>*Potestad del juez</p> <p>*Parcialidad</p> <p>*Art.577 del Código del Trabajo</p>	<p>¿De acuerdo a su experiencia como abogado afecta la potestad del juez de aportar prueba de oficio hacia una de las partes?</p> <p>¿Le afectaría a ud la parcialidad por parte del juez del trabajo?</p> <p>¿Cree ud que una contradicción legal puede afectar derechos?</p>	<p>Encuesta dirigida a profesionales del derecho</p> <p>Encuesta dirigida a Usuarios</p>

**Cuadro N°3**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Teresa Jordán

## **Plan para la recolección de información**

Metodológicamente la construcción de la información se opera en dos fases:

- Plan para la recolección de información y;
- Plan para el procesamiento de información.

El siguiente plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

- **Definición de los sujetos: personas u objetos que van a ser investigados**  
Los profesionales del derecho agremiados al Colegio de Abogados de Tungurahua, usuarios que acuden a los Juzgados del Trabajo
- **Selección de las técnicas a emplear en el proceso de recolección de información.** Según la información de las matrices de la operacionalización de las variables se va a emplear datos mediante, Guía de Encuesta ya que es de vital importancia verificar cada proceso.
- **Instrumentos seleccionados o diseñados de acuerdo con la técnica escogida para la investigación.** De acuerdo a las matrices de operacionalización de variables, los instrumentos que se van a utilizar es la guía de entrevista.

La técnica a emplearse es la encuesta, para lo cual es necesario utilizar el cuestionario a través de preguntas cerradas, lo cual ayudará a la obtención más concreta de la información que queremos obtener.

## Plan de Recolección de la Información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Profesionales del Derecho, usuarios
3.- ¿Sobre qué aspecto?	Indicadores
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador
5.- ¿Cuándo?	2013
6.- ¿Dónde?	Juzgado del Trabajo.
7.- ¿Cuántas veces?	Prueba piloto o experimental y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: Cuestionario estructurado
10.- ¿En qué situación?	En la Corte Provincial de Justicia en horarios de trabajo

**Cuadro N°4**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Teresa Jordán

## **Plan de Procesamiento de la Información**

- Revisión de la información recolectada; es decir limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta, innecesaria, etc.
- Repetición de la recolección; para corregir fallas de contestación
- Tabulación según variables de cada hipótesis
- Cuadros de una sola Variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan residuos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados

## **Análisis de la información**

Análisis de resultados estadísticos, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde a los objetivos o el plan de procesamiento de información.

Interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

Para efecto de cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que es factible, en la investigación de campo se utiliza la Encuesta, las primeras fueron diseñadas para investigar a los profesionales del derecho de la ciudad de Ambato así como también a empleadores y trabajadores de las diferentes empresas.

Una vez aplicadas las encuestas a los profesionales del derecho, a empleadores y trabajadores se realiza la tabulación respectiva y las demás actividades que este capítulo requiere, para dar mayor significación a la propuesta que pretende establecer como resultado del trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis de resultados estadísticos, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde a los objetivos o el plan de procesamiento de información.

Interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

#### **Organización de Resultados.**

Para cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que es factible, en la investigación de campo se utilizó la Encuesta, misma que fue diseñada para conocer e investigar los diversos criterios de los profesionales del derecho, así como también se ha encuestado a las personas que acuden a los juzgados del trabajo a quienes puede afectar directamente el fenómeno social.

Una vez aplicado las encuestas a los profesionales del derecho esto es 298 abogados y a las personas que acuden a los juzgados del trabajo a quienes de alguna manera puede afectar este fenómeno social, esto es: 30 usuarios, se realiza la tabulación respectiva y las demás actividades que este capítulo requiere, para dar mayor significación a la propuesta que pretende establecer como resultado del trabajo.

A continuación detallamos los resultados obtenidos de las encuestas mismas que serán representadas mediante cuadros estadísticos.

## ENCUESTA

Dirigida a: Profesionales del derecho

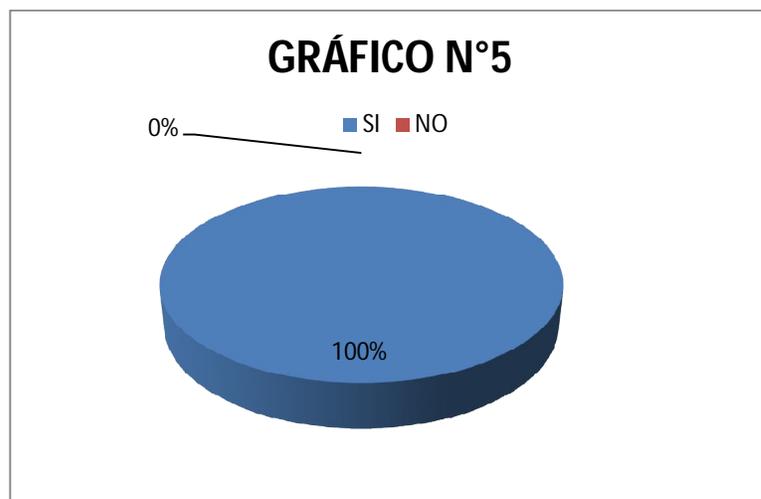
### Pregunta 1.

¿Sabe usted que es la prueba de oficio?

### Cuadro N° 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	298	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	198	100%

Elaborado por: Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** De los y las profesionales del derecho encuestados el 100% saben de lo que se trata la prueba de oficio.

**Interpretación:** De los análisis de resultados obtenidos se concluye manifestando que la totalidad de los profesionales del derecho a los que se ha encuestado conocen de lo que se trata la prueba de oficio.

**Pregunta 2:**

¿De acuerdo a su experiencia como abogado, afecta de alguna manera a una de las partes la potestad del juez de aportar prueba de oficio?

**Cuadro N°.6**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	238	80%
NO	60	20%
<b>TOTAL</b>	298	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho  
**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** De los profesionales del derecho encuestados el 80% manifiesta que si afecta de alguna manera a alguna de las partes la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo, mientras que el 20% considera que no.

**Interpretación:** La mayor parte de encuestados sostiene que una de las partes del proceso se ven afectados cuando se lleva a efecto la prueba de oficio emanada por el juez del trabajo debido a que se prioriza a una sin destacar cual es la más débil o la más fuerte.

### Pregunta N°3

¿Cree usted que con la prueba de oficio efectuada por el Juez del Trabajo se está dando menos valor al principio dispositivo?

### Cuadro N°7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	242	81%
NO	56	19%
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 81% de los profesionales del derecho es decir 242 encuestados, manifiesta que si se hace de menos el principio dispositivo cuando la ley faculta al juez ordenar prueba de oficio, mientras que el 19% de los encuestados esto es 56 profesionales dice que no.

**Interpretación:** Del análisis de los resultados obtenidos se concluye manifestando que la mayoría de profesionales del derecho sostienen que cuando se aplica la prueba de oficio si se está haciendo de menos el principio dispositivo.

**Pregunta N° 4:**

¿Cree usted que la prueba en el proceso laboral deba ser únicamente presentada por las partes?

**Cuadro N° 8**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	228	77%
NO	70	23%
<b>TOTAL</b>	298	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** de los 298 profesionales del derecho encuestados 228 esto es el 77% manifiestan que las pruebas en un proceso laboral deben ser aportadas únicamente por las partes, 70 sostienen que no solo las partes pueden aportar prueba esto es el 23%

**Interpretación:** De los análisis de los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de profesionales del derecho consideran que el aporte de prueba en un proceso solo deberían hacerlo las partes puesto que son ellas las llamadas a demostrar la veracidad de los hechos mediante las pruebas.

### Pregunta N° 5

¿Considera usted que se atenta el principio de imparcialidad cuando la ley le faculta al Juez del Trabajo ordenar prueba de oficio?

### Cuadro N°9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	241	81%
NO	57	19%
<b>TOTAL</b>	298	100%

Elaborado por: Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** De los 298 profesionales del derecho encuestados 241 es decir el 81% creen que si se atenta el principio de imparcialidad cuando la ley faculta al juez del trabajo ordenar prueba de oficio, los 57 encuestados esto es el 19% sostienen que no.

**Interpretación:** De los análisis de los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de los encuestados consideran que efectivamente se atenta contra este principio, mismo que se encuentra prescrito en la Constitución así como en la Ley cuyo objetivo de este es que no se de la parcialidad por parte del Juez del Trabajo.

### Pregunta N°6

¿Está usted de acuerdo que al efectuarse la prueba de oficio se está poniendo en indefensión a una de las partes del proceso?

**Cuadro N°10**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	254	85%
NO	44	15%
<b>TOTAL</b>	298	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 85% de los profesionales del derecho encuestados manifiestan que si se está dejando en indefensión a una de las partes ya sea en este caso el trabajador como el empleador, a diferencia de los anterior el 15 % se mantiene en que no se deja en indefensión a ninguna de las dos partes.

**Interpretación:** La mayoría de los encuestados cree que si se está dejando en indefensión a una de la partes del proceso debido a que al ordenarse esta prueba impide a que la otra pueda contradecir dicha prueba.

**Pregunta N° 7:**

¿Cree usted que se afecta el principio de igualdad ante la Ley cuando el juez ordena prueba de oficio?

**Cuadro N° 11**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	238	70%
NO	60	30%
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 70% de los encuestados estiman en que si se afecta el principio de igualdad cuando se practica la prueba de oficio, mientras que el 30% sostiene que no y que en derecho laboral se debe dar prioridad a la parte más débil.

**Interpretación:** La mayoría de los encuestados considera que el principio de igualdad se ve afectado cuando se da cumplimiento a la prueba de oficio puesto que se debe llamar a las dos partes a que prueben los hechos y por lo tanto las dos son consideradas iguales ante la ley, el resto de encuestados manifiestan que no porque en derecho laboral se da prioridad a la parte más débil por lo tanto estaría por demás en este caso el principio de igualdad.

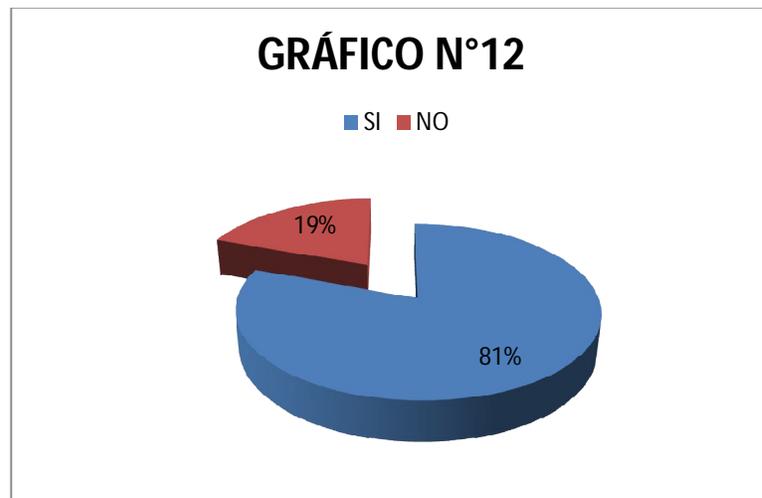
**Pregunta 8:**

¿Estaría usted de acuerdo en que se reforme el Artículo 577 en cuanto tiene que ver a la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo?

**Cuadro N°12**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	240	81%
NO	58	19%
<b>TOTAL</b>	298	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho  
**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 81% de los abogados encuestados creen que si es necesaria una reforma al Código del Trabajo en lo relacionado a la prueba de oficio ya que de esa manera se estaría dando el uso adecuado a los principios en el proceso, mientras que el restante de los encuestados esto es el 19% creen que no sería necesario modificar ese artículo.

**Interpretación:** De todos los encuestados la mayoría considera que si se debe dar una reforma a ese artículo porque con esa facultad que la Ley le otorga al Juez del Trabajo se hace a un lado los principios de cada proceso.

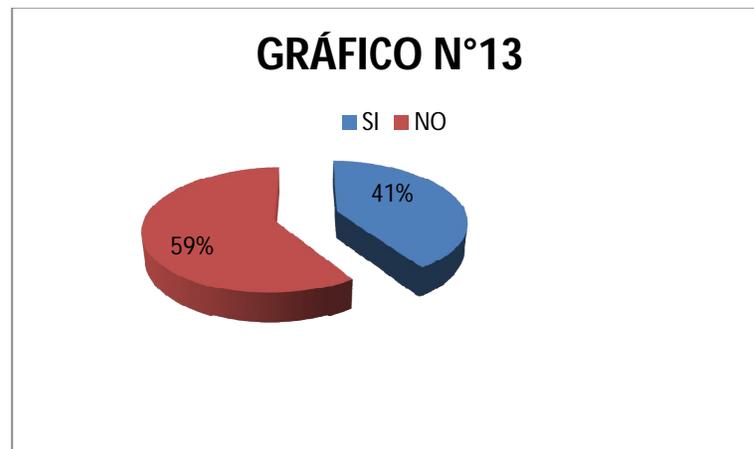
**Pregunta N°9:**

¿Cree usted que los principios procesales son aplicados de manera efectiva en cada proceso que se los invoca?

**Cuadro N°13**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	66	41%
NO	232	59%
<b>TOTAL</b>	298	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** De los abogados encuestados 232 es decir el 59% sostiene que los principios procesales no son aplicados de manera efectiva como la ley prevé y el resto de encuestados 66 personas es decir el 46% cree que no se da mayor importancia algunos de ellos y que en ocasiones ni siquiera se los aplica en el proceso.

**Interpretación:** La mayoría sostuvo que los principios son de vital importancia en cada proceso ya que los mismos permiten que se desarrolle el proceso de una manera eficaz y transparente.

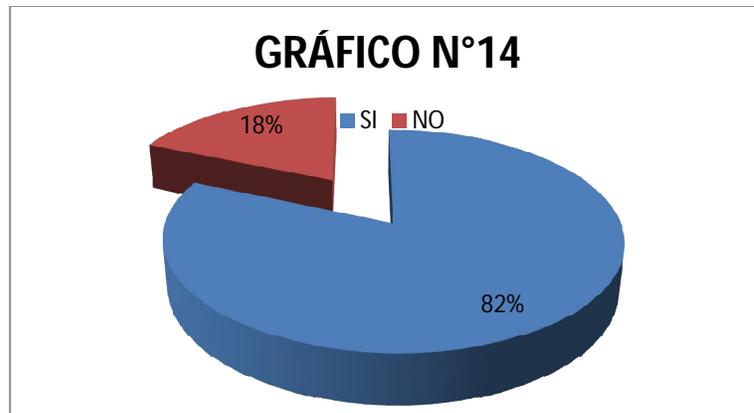
**Pregunta 10:**

¿Cuando una ley se contradice con otra cree usted que se afectan derechos?

**Cuadro N°14**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	243	82%
NO	55	18 %
<b>TOTAL</b>	298	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Profesionales del derecho

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** De los abogados encuestados el 82% cree que si se violentan derechos cuando hay contradicción en la ley, mientras que el 18% estima que no se violentan derechos.

**Interpretación:** De los análisis de resultados se llega a la conclusión de que la mayoría de encuestados manifiesta que si se violentan derechos mientras ya que en un cuerpo legal como es la Constitución se establece principios y en la misma se da la potestad al Juez para que ordene la Prueba, quedando de alguna manera sin aplicarse una de las dos. Mientras que una minoría manifiesta que no se violentan derechos.

## Encuesta Dirigida a Usuarios

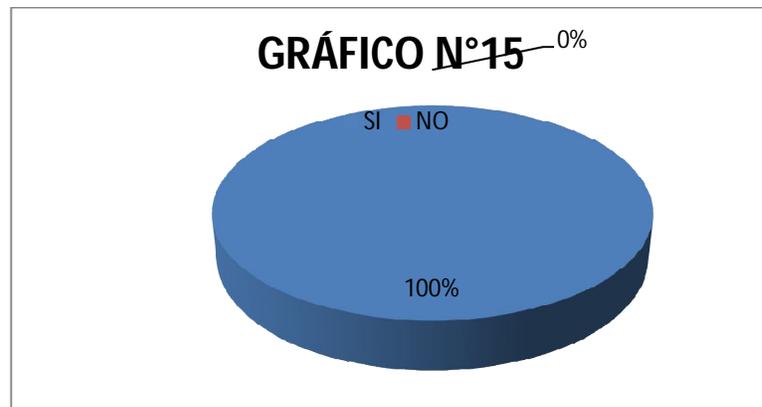
### Pregunta 1:

¿Considera usted que las pruebas aportadas dentro de un proceso son importantes?

### Cuadro N°15

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	30	100%

Elaborado por: Teresa Jordán



Fuente: Usuarios

Elaborado por: Teresa Jordán

**Análisis.-** De las 30 personas a las que se encuestaron es decir el 100% manifiestan que las pruebas que se aporten en cada proceso son importantes.

**Interpretación:** De los resultados obtenidos en las encuestas la totalidad manifestó que las pruebas en cada proceso son importantes ya que las mismas conllevan al esclarecimiento de los hechos que se hayan suscitado, y no se tuvo ninguna respuesta en la que se diga que las pruebas que se aporten en cada proceso no sean necesarias.

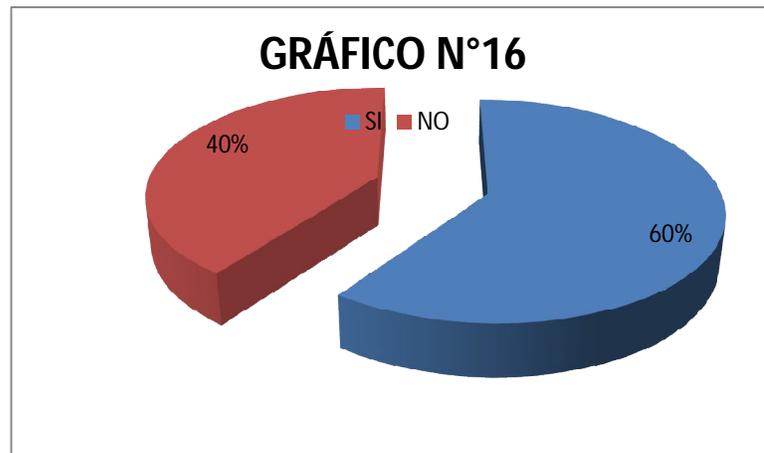
**Pregunta N°2:**

¿Cree usted que el juez solamente debe apreciar las pruebas aportadas por las partes y no sea él quien las ordene?

**Cuadro N°16**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	70%
NO	9	30%
<b>TOTAL</b>	30	100%

Elaborado por: Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis.** De la pregunta N°2 , 21 de los usuarios encuestados es decir el 60% contestaron que el juez es quien debe apreciar las pruebas que las partes aporten, mientras que 9 personas esto es el 40% sostuvieron que el juez también es quien debe aportar pruebas para el esclarecimiento de los hechos.

**Interpretación:** de los análisis de los resultados la mayoría de los usuarios encuestados manifiestan que el juez solamente deberá apreciar las pruebas que sean aportadas por las partes, pues esto ocasionaría una desigualdad a una de ellas.

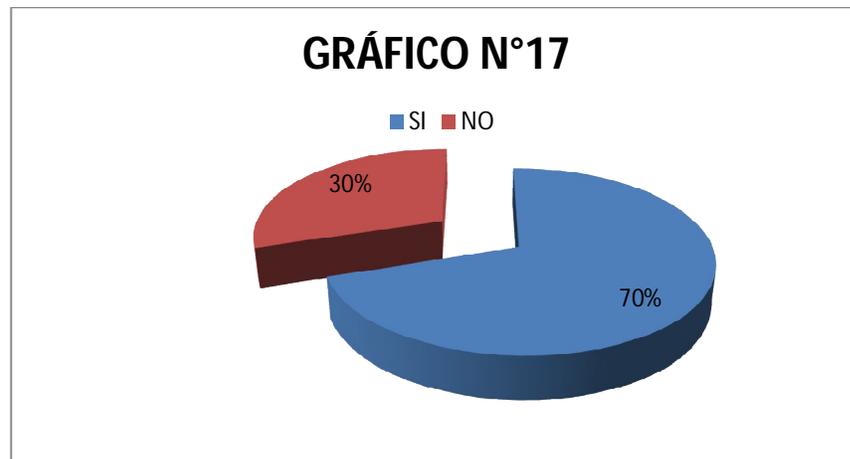
**Pregunta N° 3:**

¿Considera usted que cuando el Juez del Trabajo ordena prueba a la una parte está dejándolo en indefensión a la otra?

**Cuadro N°17**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	70%
NO	9	30%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis.-** De las 30 personas encuestadas 21 de ellas es decir el 70% contestaron que si queda en indefensión una de las partes, y 9 personas esto es el 30% sostuvieron que no se queda en indefensión ninguna de las partes cuando el juez aporta prueba.

**Interpretación:** Del análisis de los resultados, se concluye que la mayoría de los usuarios a los que se aplicó la encuesta consideran que si se está dejando en indefensión a una de las partes cuando el juez del trabajo hace uso de esta facultad que la ley le otorga.

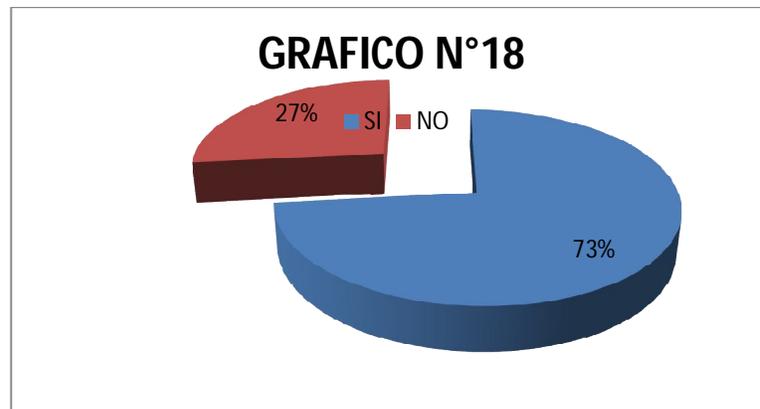
**Pregunta N° 4:**

¿Está usted de acuerdo en que solo el actor o el demandado sean quienes presenten prueba en un proceso?

**Cuadro N°18**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	70%
NO	9	30%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** De los 30 usuarios encuestados el 73% es decir 22 personas han manifestado que solo las partes deben aportar prueba y el 27% de los encuestados esto es 8 personas sostienen en que no solamente deben aportar prueba las partes.

**Interpretación:** La mayoría de porcentaje de los encuestados cree que solamente las partes deberían aportar prueba, puesto que las partes son las principales interesadas en que sus derechos les sean reconocidos.

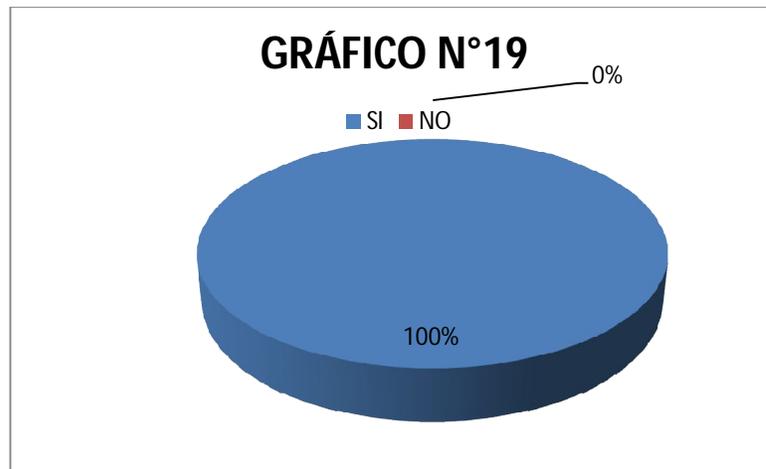
**Preguntas N°5:**

¿Cree usted que dentro de un proceso laboral, deba primar siempre la imparcialidad por parte del el juzgador?

**Cuadro N°19**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 100% de usuarios es decir las 30 personas encuestadas sostienen que siempre debe primar la imparcialidad por parte del juzgador.

**Interpretación:** Todas las personas que fueron encuestadas creen que debe primar ante todo la imparcialidad por parte del juzgador dentro de un proceso.

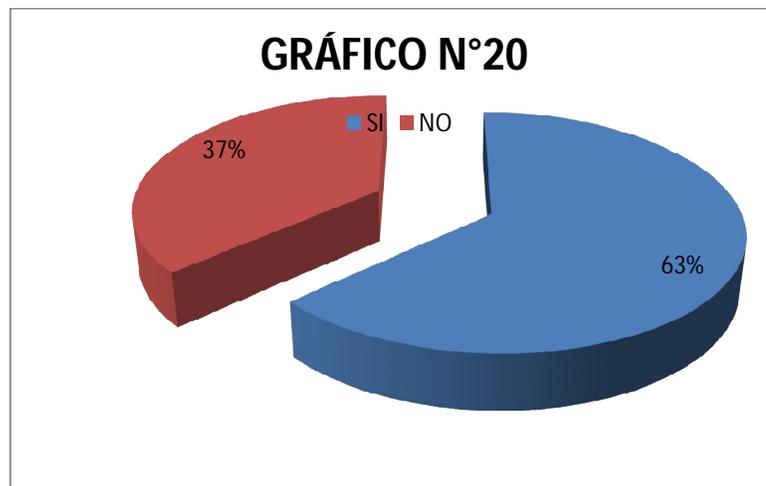
**Pregunta N°6:**

¿Considera usted que la potestad del Juez de ordenar prueba pone en duda el efectivo respeto del derecho de defensa?

**Cuadro N°20**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	63%
NO	9	37%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 63% de los encuestados es decir 21 personas creen que la prueba aportada por el juez si pone en duda el efectivo respeto del derecho de defensa, mientras que el 37% esto es 9 personas manifiestan que no.

**Interpretación:** La mayoría de los encuestados concuerdan que si pone en duda el efectivo respeto del derecho de defensa cuando el Juez ordena prueba de oficio, y la menor parte cree que no.

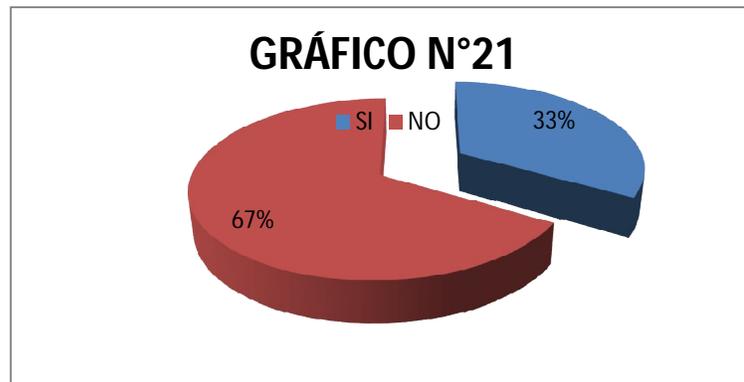
**Pregunta N°7:**

¿Cree usted que con la prueba de oficio se llegue a un esclarecimiento total de los hechos?

**Cuadro N°21**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	33%
NO	20	67%
<b>TOTAL</b>	30	100%

Elaborado por: Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 67% de los encuestados es decir 20 de las personas encuestadas creen que no se llegaría a un total esclarecimiento de los hechos cuando se ordena prueba de oficio por parte del Juez, mientras que el 33% esto es 10 personas sostienen que si se llega a un esclarecimiento de los hechos.

**Interpretación:** De las encuestas realizadas se llegó a determinar que los encuestados en su mayoría sostienen que no se llegaría a un esclarecimiento total de los hechos cuando se hace efectiva la prueba de oficio por parte del Juez del Trabajo, y quienes piensan lo contrario se determinó que es un porcentaje mucho menor.

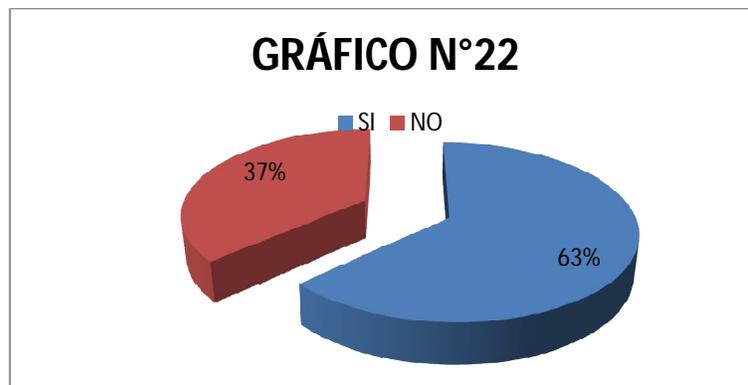
**Pregunta N°8:**

¿Considera usted necesario se reforme el Código del Trabajo en cuanto a la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo?

**Cuadro N°22**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	63%
NO	11	37%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 63% de los encuestados es decir 19 personas creen que debe reformarse el Código del Trabajo en cuanto tiene que ver a la prueba ordenada por el Juez, mientras que el 37% esto es 11 personas manifiestan que no se debería reformar.

**Interpretación:** De los resultados arrojados en las encuestas se ha llegado a la conclusión que la mayoría de personas sostienen que si debe reformarse el código del trabajo en cuanto tiene que ver a la potestad que la ley le otorga al Juez de aportar prueba, y la menor parte de los encuestados han manifestado que no es necesaria una reforma al Código del Trabajo.

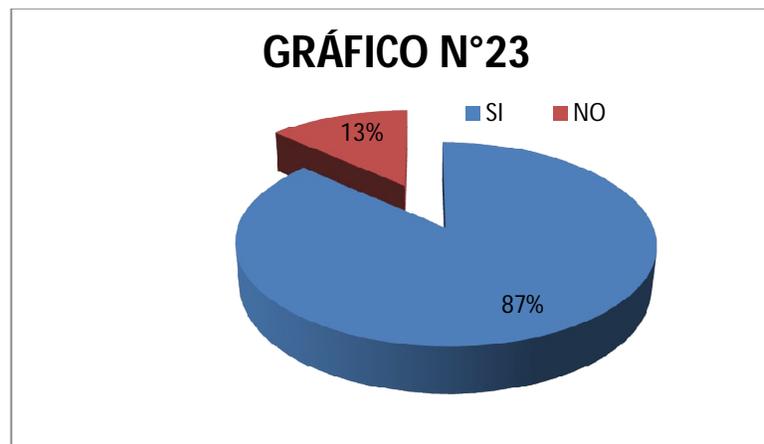
**Pregunta N°9:**

¿Cree usted que una contradicción en la ley puede vulnerar derechos?

**Cuadro N°23**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	87%
NO	4	13%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Elaborado por:** Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 87% de las personas encuestadas es decir 26 sostienen que una contradicción en la ley si puede vulnerar derechos, mientras que el 13% que son 4 personas creen que no se puede vulnerar derechos cuando hay contradicción en la ley.

**Interpretación:** De los resultados arrojados de las encuestas se llegó a determinar que la mayoría de encuestados creen que si se vulnera derechos cuando la ley se contradice, y la menos parte de los encuestados sostienen que no se produce vulneración de derechos.

### Pregunta N°10

10: ¿Cree usted que a todas las personas se las considera iguales ante la ley?

### Cuadro N°24

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	47%
NO	16	53%
<b>TOTAL</b>	30	100%

Elaborado por: Teresa Jordán



**Fuente:** Usuarios

**Elaborado por:** Teresa Jordán

**Análisis:** El 53% es decir 16 de los encuestados creen que no siempre se considera a las personas iguales ante la ley y el 47% o sea 14 personas sostienen que si se da la igualdad de las personas ante la ley.

**Interpretación:** De las encuestas realizadas la mayoría está de acuerdo que en que no siempre se aplica la igualdad de las personas ante la ley, y la parte restante de los encuestados decir la minoría manifiesta que si se respeta.

### Cuadro Resumen

Preguntas realizadas	Profesionales del derecho				Usuarios				Total			
	Si	%	No	%	Si	%	No	%	Si	%	No	%
Pregunta 1	298	100%	0	0%	30	100%	0	0%	328	<b>100%</b>	0	<b>0%</b>
Pregunta 2	238	80%	60	20%	21	70%	9	30%	259	<b>79%</b>	69	<b>21%</b>
Pregunta 3	242	81%	56	19%	21	70%	9	30%	263	<b>80%</b>	65	<b>20%</b>
Pregunta 4	228	77%	70	23%	21	70%	9	30%	249	<b>76%</b>	79	<b>24%</b>
Pregunta 5	241	81%	57	19%	30	100%	0	0%	271	<b>83%</b>	57	<b>17%</b>
Pregunta 6	254	85%	44	15%	21	63%	9	37%	275	<b>84%</b>	53	<b>16%</b>
Pregunta 7	238	70%	60	30%	10	33%	20	67%	248	<b>24%</b>	80	<b>76%</b>
Pregunta 8	240	81%	58	19%	19	63%	11	37%	259	<b>79%</b>	69	<b>21%</b>
Pregunta 9	66	41%	232	59%	26	87%	4	13%	92	<b>28%</b>	236	<b>72%</b>
Pregunta 10	243	82%	55	18%	14	47%	16	53%	257	<b>78%</b>	71	<b>22%</b>
<b>Total de personas encuestadas</b>	298				30				<b>328= 100%</b>			

**Cuadro N° 25**

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Teresa Jordán

## Verificación de Hipótesis

Para la verificación de hipótesis se aplica la fórmula  $X^2 = \sum(O - E) \wedge 2/E$  para el cálculo estadístico con la prueba de Chi cuadrada en base al análisis de de datos e interpretación de resultados obtenidos de las preguntas de la encuesta realizada a la muestra tomada a los profesionales del derecho agremiados al Colegio de Abogados de Tungurahua, así como también a usuarios que acuden a los juzgados.

Los pasos para verificar la hipótesis son reunir información compararla con posibles explicaciones, escoger la explicación más probable y formular una o más hipótesis. Después de hacer todos estos pasos se realiza una experimentación en la cual se confirma o no la hipótesis.

Si la hipótesis es confirmada entonces lo planteado como hipótesis es verdadera. En caso de que no sea confirmada la hipótesis es falsa. Una hipótesis de investigación representa un elemento fundamental en el proceso de investigación. Después de formular un problema el investigador anuncia la hipótesis que orientará el proceso y permitirá llegar a conclusiones concretas del proyecto que recién comenzó.

Formula:  $X^2 = \sum(O - E) \wedge 2/E$

Donde:

$X^2$  = Chi cuadrado

$\Sigma$  = Sumatoria

$O$  = Casos observados

$E$  = Casos Esperados

### Planteamiento de la Hipótesis

Para el cálculo de la verificación se toma en cuenta dos variables de la hipótesis ya planteada.

**H a (alternativa)**

La prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo vulnera los principios procesales establecidos en la Constitución.

**H o (nula)**

La prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo no vulnera los principios procesales establecidos en la constitución.

**Nivel de significancia y grados de libertad**

Determinación de los grados de libertad

$$gl = (F-1) (C-1)$$

$$gl = (4-1) (2-1)$$

$$gl = (3) (1)$$

$$gl = 3$$

Grado de libertad = 3

Nivel de significación = 5%

Calculando el grado de libertad se obtiene una relación con el nivel de significación un valor de  $X^2_{\alpha} = 7.81$ .

### Frecuencias Observadas

ALTERNATIVA	SI	NO	SUMA
¿Está usted de acuerdo que al efectuarse la prueba de oficio se está poniendo en indefensión a una de las partes del proceso?	254	44	298
¿Estaría usted de acuerdo en que se reforme el Artículo 577 en cuanto tiene que ver a la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo?	240	58	298
¿Cree usted que los principios procesales son aplicados de manera efectiva en cada proceso que se los invoca?	66	232	298
¿Cuando una ley se contradice con otra cree usted que se afectan derechos?	243	55	298
<b>SUMA</b>	803	389	1192

**Cuadro N°26**

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Teresa Jordán

### Simbología

**Fe:** frecuencia esperada

**TC:** total columnas

**TF:** total filas

**TM:** total muestra

$$Fe = \frac{(TC)(TF)}{(TM)}$$

## Calculo $\chi^2$

**Tabla de Frecuencias Observadas y Esperadas**

	O	E	(O - E)	(O - E) $\wedge$ 2	$= \sum(O - E) \wedge 2 / E$
SI	254	200.75	53.25	2835,56	14,12
	240	200.75	39.25	1540,56	7,67
	66	200.75	-134.75	18157,56	90,44
	243	200.75	42.25	1785,06	8,89
NO	44	97.25	53.25	2835,56	29,15
	58	97.25	-39.25	1540,56	15,84
	232	97.25	134.75	18157,56	186,71
	55	97.25	-42.25	1785,06	18,35
<b>Chi</b>					<b>371.17</b>

**Cuadro N°27**

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Teresa Jordán

### Chi calculado $\chi^2 c$

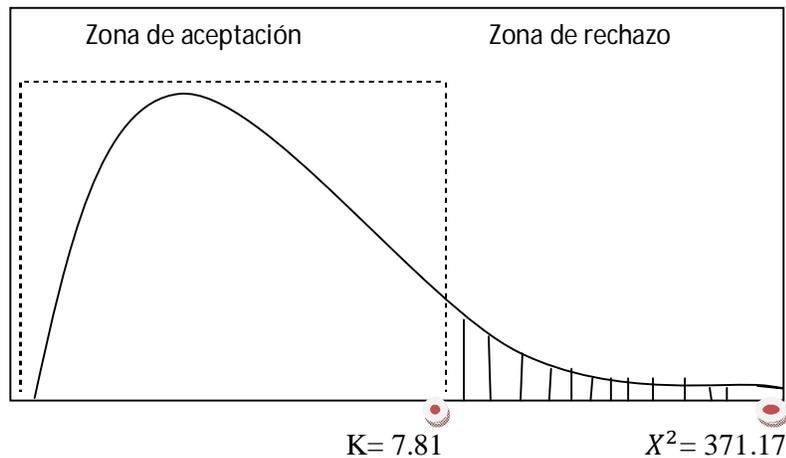
Si  $\chi^2 c \geq \chi^2 a$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

$\chi^2 c \geq \chi^2 a$ chi calculado $\geq$ chi tabulado
--

Con los datos y resultados obtenidos llegamos a verificar que la hipótesis planteada en el Capítulo II dónde: “La prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo vulnera los principios procesales establecidos en la Constitución” se comprueba. Por lo tanto se aprueba la misma.

Obteniendo como resultado del cálculo del Chi cuadrado 371.17, con un nivel de significación del 0,05 y los grados de libertad de 3; la Chi cuadrada tabulada es 371.17 representada en la Campana de Gauss.

#### Campana de Gauss (verificación de hipótesis)



**Gráfico N°24**

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Teresa Jordán

Por lo expuesto se rechaza la hipótesis nula que señala que “La prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo no vulnera los principios procesales establecidos en la Constitución.”

En definitiva, después de haber investigado y elaborado un cuidadoso estudio de las encuestas realizadas, dentro de lo que es la parte metodológica del presente trabajo, se puede observar que de éstas se desprenden resultados directamente relacionados con la hipótesis planteada “La prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo vulnera los principios procesales establecidos en la Constitución”. ya que fue aprobada previa comprobación de los resultados de la misma.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

1. Los principios que se establecen tanto en la Constitución de la República del Ecuador así como en el Código Orgánico de la Función Judicial, han sido creados con la finalidad de contribuir a dirigir la actividad procesal, que cuando no son aplicados en su momento afecta a las partes que se encuentran inmersas en el proceso ya sea al actor o al demandado, así en nuestro caso en materia laboral cuando el juez es quien tiene la potestad de ordenar prueba de oficio.
  
2. El valor de estos principios es vital a la hora de interpretar las normas escritas pues incluso en el articulado del Código Orgánico de la Función Judicial establece la obligatoriedad de los jueces de aplicarlas e integrarlas al ordenamiento escrito, entonces es necesario resaltar que si estos principios y cada uno de ellos fue creado con un fin específico porque la ley le faculta al Juez del Trabajo el ordenar prueba de oficio, ya que de esta manera esos principios solamente quedan escritos mas no aplicados en el proceso, no permitiendo así a las partes que actúen por igual.
  
3. Es indispensable abordar el tema de los principios y su aplicación en el proceso laboral y más al tratarse de los derechos laborales para que a un futuro, esta contradicción que tiene la ley no vaya en contra de la igualdad que tienen las partes en el proceso, así como también el ejercicio de la acción que es de dominio de los particulares esto en cuanto a lo que tiene

que ver con el principio dispositivo, de igual manera en lo referente la contradicción, igualdad e imparcialidad.

4. La facultad que la ley le otorga al juez de decretar pruebas de oficio por parte del Juez del Trabajo es un arma de doble filo que en ningún momento sirve para la tutela efectiva de los derechos subjetivos, pues es un deber de las partes probar los hechos en los que sustenta sus pretensiones, y siempre que un Juez decreta pruebas de oficio debe prejuizar e inclinar la balanza hacia los intereses de alguna de las partes para comprobar los presupuestos que el Juez aduce en favor de alguna de ellas.

### **Recomendaciones**

1. El Estado Social de Derecho se caracteriza por una mayor intervención del estado en los asuntos de los particulares para ofrecerles una tutela efectiva de sus derechos subjetivos, en aras del respeto del debido proceso y de la dignidad humana, pero ello no implica que el Juez deba suplantar a las partes para decretar pruebas de oficio que beneficien a alguna de las partes, indistintamente que se trate de la parte más débil o solvente, pues la intervención del estado debe ser en asuntos sociales y no en los conflictos privados, pues no debemos confundir el estado social de derecho con el estado bienestar de la Postguerra. Máxime que las partes cuando acuden a un litigio deben ofrecer un esquema probatorio que sustente sus hechos y sus pretensiones en forma adecuada y con el máximo de profesionalismo.
2. Nuestro sistema procesal en lo relacionado al ámbito civil debe asumir una posición más adversaria para que el juez simplemente decida, argumente e interprete con su capacidad de raciocinio en aplicación de los sistemas de valoración de la prueba y la sana crítica, sin entrometerse en los intereses de las partes y decretar pruebas de oficio que le endereza el conflicto a alguna de las partes. Lo que se debe implementar un sistema

procesal que en el derecho laboral se elimine la posibilidad de decretar pruebas de oficio por parte del Juez del Trabajo.

3. Es importante comprender que al limitar al juez en el ordenar pruebas de oficio no atenta contra los fines del Estado, pues si bien es cierto el proceso es una herramienta para hacer efectivos los derechos, son las partes las obligadas a velar por sus intereses privados.
4. Es primordial la aplicación absoluta de los principios de igualdad, imparcialidad, dispositivo y contradicción puesto que generaría un proceso más eficaz, ya que tanto el trabajador como el empleador deben ser responsables en la solicitud y aportación de pruebas y debe quedar atrás que el juez del Trabajo pueda decretar pruebas de oficio.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **TEMA**

Reforma del Art. 577 del Código del Trabajo en lo referente a la facultad que otorga la ley de aportar prueba de oficio por parte del Juez del Trabajo.

#### **DATOS INFORMATIVOS**

##### **NOMBRE DEL INVESTIGADOR**

Teresa de Jesús Jordán Peña

##### **TELEFONO**

2406691-0999518786

##### **DORECCIÓN DOMICILIARIA**

Huachi la Joya Barrio la Unión

##### **TIEMPO DE EJECUCIÓN**

El tiempo de ejecución será de seis meses

##### **CANTÓN**

Ambato

##### **PROVINCIA**

Tungurahua

##### **BENEFICIARIOS**

Trabajadores, Empleadores, Profesionales del Derecho, Sociedad en General

##### **FINANCIAMIENTO**

El financiamiento de esta investigación corresponderá en su totalidad al investigador

## **Antecedentes de la propuesta**

En nuestro país, en cuanto a su ordenamiento jurídico de han venido dando cambios así como en su política, lo cual incide mucho en el actuar del Estado y el amparo de las garantías que otorga la Constitución a todos sus ciudadanos.

La Constitución de la República del Ecuador establece disposiciones que realmente han resultado muy innovadoras en los últimos tiempos en cuanto tiene que ver a la igualdad de las partes al momento de un proceso judicial, detalla también sobre los principios que en su momento se invocaran procurando siempre que los derechos de los ciudadanos sean respetados ante todo. Al enfocarnos en lo que tiene que ver al trabajo también se destaca aspectos de suma importancia tomando en cuenta que el trabajo es un derecho y un deber social con lo cual el Estado Garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa así como también remuneraciones y retribuciones justas.

El ámbito laboral es uno de los más sensibles en la vida de las personas y hay razones de peso para que sea así, pues el trabajo se relaciona con el sustento económico, el talento personal y las metas. Cabe pensar que una persona pasa más en promedio 100 mil horas de actividad a lo largo de su vida, así, pues, trabajar es un evento altamente significativo y cualquier situación que amenace nuestra productividad o nuestro bienestar emocional, puede desestabilizarnos.

Lo conflicto laborales se inician por varias circunstancias como quejas de abusos de poder de los jefes o de algunos empleados lo cual genera rebeldía y tensiones locales. otras veces, el que varias personas persigan la misma meta puede hacerlos chocar, y también se dan casos en que los jefes se quejan de empleados desmotivados, perezosos o incumplidos que no cumplen las asignaciones o impiden impide el logro de las metas en el tiempo o en la forma predefinidos.

Sin duda alguna en nuestro país de manera continua surgen conflictos laborales siendo estos suscitados por despidos intempestivos, abandono del trabajo por parte del empleado entre los más comunes en los que las partes tengan que acudir a las autoridades a reclamar lo que consideran sus derechos, estas autoridades son las Inspectorías del Trabajo en primera instancia y una vez agotada esta vía recurren a los Juzgados del Trabajo.

En base a los datos adquiridos de las encuestas realizadas a personas inmersas en el campo laboral esto es trabajadores y empleadores de diferentes empresas así como también a docentes y funcionarios de la Corte Provincial de justicia y por su puesto en base a casos suscitados, en su mayoría concuerdan que efectivamente de manera indirecta se está contraviniendo con los principios procesales de igualdad, imparcialidad, dispositivo y contradicción, al momento que la ley le otorga al Juez del Trabajo esta facultad de ordenar prueba de oficio.

### **Justificación**

La realidad que se viene dando actualmente en el campo laboral que surgen conflictos entre empleador y trabajador lo cual es de conocimiento general, y las pruebas de oficio ha provocado la necesidad de investigar los casos en los que se vulnera principios procesales en cuanto al campo laboral en el Ecuador.

Es evidente que no se aplica los principios procesales en su totalidad ya que es la misma ley quien se contradice al otorgar una potestad al juez lo que ocasiona que vulnere los principios que en la ley se establecen produciendo así dudas en el proceso.

Con la aplicación de esta propuesta se lograra que los principios procesales cumplan con el objetivo para el que fueron creados con lo cual se estará garantizando lo que la Constitución y el Código Orgánico de la Función Judicial establecen, consiguiendo de esta manera que tanto el empleador como el

trabajador sean los únicos que puedan aportar prueba y de esa manera el juez sea quien evalúe aquellas pruebas.

Por lo expuesto y desarrollado en la presente investigación se efectuó la siguiente propuesta que está encaminada hacia quienes están llamados a legislar y lograr de alguna manera que se evite el quebrantamiento de los principios que en la ley se establece ya que estos fueron creados para un fin determinados y que no se los pase por alto.

La presente propuesta en si tiene importancia académica, social, económica puesto que con el desarrollo de este trabajo se pone en manifiesto la importancia del cumplimiento de los principios procesales que dispone la ley al momento de llevar a efecto un proceso en el área laboral.

Respecto a la factibilidad de realización de la presente propuesta, se tomará en cuenta los recursos económicos, humanos, y de tiempo para la ejecución de la misma.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Reformar el Art.577 del Código del Trabajo en cuanto tiene que ver a la facultad del Juez del Trabajo de aportar prueba de oficio.

### **Objetivos específicos**

- Evitar que se vulnere los principios de igualdad, dispositivo, contradicción e imparcialidad
- Concientizar a jueces y abogados y ciudadanía sobre la importancia que tienen los principios en el proceso

## **Análisis de factibilidad**

### **Político**

El tema de las pruebas de oficio en el país así como en el mundo es de constantes debates con criterios divididos esto es a favor y en contra como es el caso del presente trabajo.

Al plantear una reforma al Art. 577 del Código del Trabajo se pretende que tanto el trabajador como el empleador sean los únicos que puedan aportar las pruebas que ellos consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos, consiguiendo así que los principios de igualdad, imparcialidad, dispositivo cumplan con el fin para el que fueron creados.

### **Social**

Esta propuesta va dirigida de manera directa tanto al trabajador como para el empleador, ya que a través de ello estarían siendo los únicos llamados a presentar sus pruebas para que se aclare los hechos y no sea el juez quien lo haga logrando que no se vuelva a vulnerar principios y por ende sus derechos por cuanto la justicia debe actuar de manera igual y equitativa para todos, logrando así una armonía entre la sociedad.

### **Género**

La presente propuesta va enfocada a la sociedad inmersa en el campo laboral sin discriminación ni distinción de clase dando cumplimiento a lo que establece la Constitución de la Republica del Ecuador en el Art. 11, numeral 2 que dice: todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos , deberes y oportunidades.

### **Fundamentación**

La prueba de oficio se encuentra establecida normada y regulada en nuestro Código del Trabajo en el Art. 577 así como también en el Código de Procedimiento Civil en el Art.118. Los principios procesales de igual manera se encuentran en nuestras leyes vigentes que son la Constitución en los Arts. 11 numeral 2 que se refiere a que todas las personas son iguales de igual manera que todos los principios son inalienables, irrenunciables, indivisibles, independientes y de igual gerarquía. y el Código Orgánico de la Función Judicial en los Artículos 9 sobre la imparcialidad del juzgador, así también en el Art 19 sobre el principio dispositivo, entre otros que son de importancia su aplicación al momento del proceso.

Lo que se pretende con el presente trabajo de investigación es que se suprima la parte en que manifiesta que el juez del trabajo de oficio podrá ordenar prueba de oficio para el esclarecimiento de los hechos, establecida en el Código del Trabajo, para que de cierto modo se pueda llegar a hacer efectivos los principios procesales consiguiendo así que los sujetos del proceso aporten sus propios medios de prueba, siempre que estas pruebas obtenidas o actuadas no violenten la Constitución ni la ley, de ser así no tendrán validez ni eficacia probatoria. Las partes procesales están obligadas a velar por sus intereses privados, sin que haya necesidad que el juez sea el que las solicite.

La propuesta en si se basa en que tanto el trabajador como el empleador deben hacer uso a su derecho que la ley los otorga es decir el poder ejercer, actuar y requerirlos ante las autoridades que sean competentes ya que las mismas están llamadas a efectuar su cumplimiento.

De esta manera se logrará una justicia confiable sin dudas donde el juez simplemente decida, e interprete con su capacidad en uso de los sistemas de valoración de la prueba y la sana crítica, a evaluar las pruebas que las partes aporten.

### **Metodología**

El paso inicial para la realización de la presente propuesta fue la investigación y determinación del problema de la prueba de oficio, y como incide en la vulneración de los principios procesales atentando de cierto modo los derechos tanto del empleador como del trabajador, una vez encontrado el problema se procedió a efectuar la encuesta a profesionales del derecho, así como también a usuarios que han acudido a los juzgados del trabajo cuyas personas han estado de cierta manera envueltas en algún conflicto laboral y en base a esta técnica de recolección de información se procedió a realizar un análisis sobre los datos obtenidos y así buscar una alternativa de solución que beneficie tanto al trabajador como al empleador.

El objetivo planteado en la presente investigación es el de impulsar la protección de los principios procesales contemplados en la ley lo cual permitirá una mejor credibilidad en la justicia y respeto a los derechos tanto de los trabajadores como de empleadores. La propuesta que se va a llevar efecto inicialmente tendría lugar con la presentación de la misma ante la Asamblea Nacional.



### **Considerando**

-Que, de conformidad con el Artículo 120 de la Constitución de la República, dice “La Asamblea Nacional Tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley”, establece en el numeral 6 establece: “Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”

-Que, de conformidad con el Artículo 11 de la Constitución de la República establece que: “El ejercicio de los derechos se ejercerá por los siguientes principios: numeral 2: inciso primero todas las personas son iguales y gozarán de los mismos deberes derechos y oportunidades. Inciso 3: el estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

-Que, de conformidad con el Art.168 de la Constitución numeral 6, establece “que la sustanciación de los procesos en todas la materias instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración y dispositivo.”

-Que, de conformidad con el artículo 169 de la Constitución establece, que “el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso.”

-Que, el Código Orgánico de la Función judicial establece que “las juezas y jueces serán imparciales, respetando la igualdad ante la ley.”

-Que, el Código Orgánico de la Función Judicial en el Art. 19 establece que “todo proceso judicial se promueve por iniciativa de 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.”

-Que, el sistema procesal Ecuatoriano debe procurar la aplicación de los principios de modo que sirvan para disminuir desigualdades y llegar a una justicia verás.

-Que el Artículo 327 de la constitución de la Republica, establece que: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.”

- Que el Artículo 33 de la de la Constitución de la República, establece que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...”

EN ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales

#### RESUELVE

Aprobar la ley reformativa al Art, 577 del Código del Trabajo



## **LEY REFORMATORIA AI ARTÍCULO 577 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

**Art. Único.-** Sustitúyase el Art. 577 por el siguiente texto

“En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.”

Esta reforma de Ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional,  
en la ciudad de Quito, a los.....

## Cuadro N°28

### Metodología. Modelo Operativo de la Propuesta

Fases	Actividades	Objetivo	Responsable	Recursos	Tiempo	Evaluación
Preliminar	Sustentar teóricamente la reforma al artículo 577 del Código del Trabajo	Que se dé cumplimiento a los principios procesales.	Investigador	Económicos Tecnológicos Materiales Humanos	20 días	Documental con el marco teórico
Operativa	-Diseño del proyecto -Presentación a la Asamblea Nacional	- Instrumentos elaborados en un 70%. Concientización de la importancia que tienen los principios procesales	Investigador	Económicos Tecnológicos Materiales Humanos	10 días	-Documento de investigación con el proyecto -Proyecto
Final	Publicación en el Registro Oficial	Sancione u objete	Asamblea Nacional	Económicos Tecnológicos Materiales Humanos	30 días	Promulgación

## Administración

La propuesta será administrada por parte de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, en coordinación con la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, quienes estudiarán y analizarán la propuesta, y en caso de ser procedente enviarán la presente propuesta a la Honorable Asamblea Nacional, para el trámite de Ley correspondiente.

El objetivo es sacar a delante esta propuesta, puesto que no puede quedar en lo teórico, por ello se tendrá que sugerir a la sociedad en general, para que se cumpla la propuesta realizada por la investigadora.

## Previsión de la Evaluación

Preguntas Básicas	Explicaciones
¿Quiénes solicitan evaluar?	Los que realizan la propuesta.
¿Por qué evaluar?	Para ver si da resultado la propuesta
¿Para qué evaluar?	Para verificar el cumplimiento de los objetivos.
¿Qué evaluar?	Conocimientos
¿Quién va a evaluar?	Investigadora
¿Cuándo evaluar?	Una vez ejecutada la propuesta
¿Cómo evaluar?	Aplicando técnicas de investigación científica
¿Con quién evaluar?	Con las personas involucradas.

Cuadro N°29

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Teresa Jordán

Se considera un tiempo mínimo de tres meses posterior a la aprobación de la reforma, para verificar los resultados obtenidos. La evaluación será continua, debido a que toda acción

del hombre debe ser evaluada para cumplir con lo propuesto, siempre existirán enmiendas y correcciones, acorde a las necesidades que son propias del desarrollo de la propuesta para contribuir a satisfacción de todos quienes estamos inmersos en la reforma planteada.

## Bibliografía

- Aguilar, L. (2005). *Derecho y Legislación Laboral del Ecuador para Facultades de Derecho Planificación Académica y Programación* . Cuenca : L Y L.
- Alvarado, A. (2006). *Manual de derecho Probatorio*. Buenos Aires: editorial Profesional LTDA.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Eliasta.
- Carlos de Alonso. (1975). *El Principio de la Inmediación Dentro del Sistema Formal de la Oralidad*. México: Ciudad Universitaria.
- Carpizo, J. (1999). Derecho Constitucional. En C. Jorge. México: Textos y Estudios Legislativos.
- Carrillo, J. (2003). *El Convenio Europeo de Derechos Humanos y sus Protocolos Adicionales*. Madrid: Tecnos.
- Carrión, L. C. (2006). *El Juicio Oral Laboral*. Quito: Cueva Carrion .
- Casal, J. (2005). *Derechos Humanos, Equidad y Acceso a la Justicia*. Caracas: Texto.
- Derecho Ecuador*. (24 de Noviembre de 2005). Obtenido de [http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2765](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=2765)
- Durkheim, E. (1984). *La psicología de la Inteligencia*. México: Limusa.
- Espasa, D. J. (2002). *Diccionario Jurídico Espasa*. Madrid .
- Flores, B. C. (2004). *Lecciones de Derecho Laboral*. México: Trillas.
- Hidalgo, G. (2006). *Apuntes de Derecho Procesal Civil*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Jurado, K. (28 de Agosto de 2011). Tutela Judicial. *La Hora* , pág. 35.
- Ossorio, M. (2009). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales* . Buenos Aires: Heliasta.
- Páez, A. (2010). *El procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo* . Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .

Pérez Jaramillo, C. M. (2009). Los Indicadores de Gestión. (págs. 1-13). Soporte Cia Ltda.

Quijano, J. P. (2006). *Manual de Derecho Probatorio*. Bogotá : Ediciones del Profesional

Trujillo, J. C. *Derecho Del Trabajo*, Tomo I, Pág.229, Quito-Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador

Código Orgánico de la Función Judicial

Código del Trabajo

Código de Procedimiento Civil

## Linkografía

<http://www.asambleanacional.gob.ec>

<http://biblio.juridicas.unam.mx/>

<http://www.cig.org.ec/archivos/documentos/>

<http://www.derechoecuador.com>

<http://www.elcomercio.com>

<http://www.empleofuturo.com/>

<http://www.exteriores.gob.es>

<http://www.historialuniversal.com/2010/09/tratado-de-versalles.html>

<http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html>

<http://es.wikipedia.org/wiki/OIT>

# ANEXOS



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

### ANEXO N°1

Encuesta dirigida a profesionales del derecho de Tungurahua.

#### **Objetivo:**

La presente encuesta está dirigida a detectar la problemática que se genera con la prueba de oficio.

#### **Instructivo:**

Por favor conteste con sinceridad y veracidad. No es necesario que ponga su nombre.

Lea detenidamente marque con una X la respuesta que usted considere la adecuada.

Fecha de aplicación.....

1. ¿Sabe usted que es la prueba de oficio?

SI ( )      NO ( )

2. ¿De acuerdo a su experiencia como abogado, afecta de alguna manera a una de las partes la potestad del juez de aportar prueba de oficio?

SI ( )      NO ( )

3. ¿Cree usted que con la prueba de oficio efectuada por el Juez del Trabajo se está dando menos valor al principio dispositivo?

SI ( )      NO ( )

4. ¿Cree usted que la prueba en el proceso laboral deba ser únicamente presentada por las partes?

SI ( )      NO ( )

5. ¿Considera usted que se atenta el principio de imparcialidad cuando la ley le faculta al Juez del Trabajo ordenar prueba de oficio?

SI ( ) NO ( )

6 ¿Está usted de acuerdo que al efectuarse la prueba de oficio se está poniendo en indefensión a una de las partes del proceso?

SI ( ) NO ( )

7. ¿Cree usted que se afecta el principio de igualdad ante la Ley cuando el juez ordena prueba de oficio?

SI ( ) NO ( )

8. ¿Estaría usted de acuerdo en que se reforme el Artículo 577 en cuanto tiene que ver a la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo?

SI ( ) NO ( )

9. ¿Cree usted que los principios procesales son aplicados de manera efectiva en cada proceso que se los invoca?

SI ( ) NO ( )

10. ¿Cuando una ley se contradice con otra cree usted que se afectan derechos?

SI ( ) NO ( )



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

### ANEXO N°2

Encuesta dirigida a usuarios que acuden a los juzgados del Trabajo

#### Objetivo:

La presente encuesta está dirigida a detectar la problemática que se genera con la prueba de oficio.

#### Instructivo:

Por favor conteste con sinceridad y veracidad. No es necesario que ponga su nombre.

Lea detenidamente marque con una X la respuesta que usted considere la adecuada.

Fecha de aplicación.....

1: ¿Considera usted que las pruebas aportadas dentro de un proceso son importantes?

SI ( ) NO ( )

2: ¿Cree usted que el juez solamente debe apreciar las pruebas aportadas por las partes y no sea él quien las ordene?

SI ( ) NO ( )

3: ¿Considera usted que cuando el Juez del Trabajo ordena prueba a la una parte está dejándolo en indefensión a la otra?

SI ( ) NO ( )

4: ¿Está usted de acuerdo en que solo el actor o el demandado sean quienes presenten prueba en un proceso?

SI ( ) NO ( )

5: Cree usted que dentro de un proceso laboral, deba primar siempre la imparcialidad por parte del el juzgador?

SI ( ) NO ( )

6: ¿Considera usted que la potestad del Juez de ordenar prueba pone en duda el efectivo respeto del derecho de defensa?

SI ( ) NO ( )

7: ¿Cree usted que con la prueba de oficio se llegue a un esclarecimiento total de los hechos?

SI ( ) NO ( )

8: ¿Considera usted necesario se reforme el Código del Trabajo en cuanto a la prueba de oficio ordenada por el Juez del Trabajo?

SI ( ) NO ( )

9: ¿Cree usted que una contradicción en la ley puede vulnerar derechos?

SI ( ) NO ( )

10: ¿Cree usted que a todas las personas se las considera iguale ante la ley?

SI ( ) NO ( )