



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ESCUELA DE DERECHO

"VALORACION DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL"

TESINA PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ESPECIALISTA EN

DERECHO PROCESAL

AUTOR: JOSE URGILES CAMPOS

DIRECTOR: DR. TEODORO GONZALEZ ARGUDO

CUENCA-ECUADOR

2010

VALORACION DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Temario:

Introducción.

SUMARIO 1.

EL DERECHO LABORAL.-

1. La evolución histórica de las normas del derecho laboral
2. Características del Derecho Laboral.
3. Los Principios del derecho laboral.

SUMARIO 2.

LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

2. Que es la prueba en el derecho.
3. El objeto de la prueba en el Derecho Laboral.
4. La carga de la Prueba en materia laboral.
5. El ofrecimiento de la prueba.
6. La práctica de la prueba.

SUMARIO 3.

7. CLASES DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

La Prueba documental

La confesión Judicial en materia laboral.

Los testigos. El juramento deferido.

La Pericia y el reconocimiento judicial.

SUMARIO 4.

VALORACION DE LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL.

La valoración legal.

Valoración en el proceso laboral . La Sana critica

THE ASSESSMENT OF EVIDENCE IN LABOR MATTER

An essay that tries to demonstrate the evolution of the principles and doctrine in matter of Labor Law, in the way how the referee should assess the evidence contributed to the trial by the parties, specifically when there is doubt in favor of the worker. It is considered the importance of the oral procedure in the labor proceedings which cause a direct intervention of the parties, particularly of the judge. This leads to a fast and effective justice, concluding that in spite of the progress in labor procedural matter it is necessary a Labor Procedural Law.

LA VALORACION DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Trabajo que busca demostrar la evolución de principios y doctrina en materia del derecho laboral, en la forma como debe valorar la prueba que aporten las partes en el proceso el juzgador, específicamente cuando existe duda a favor del trabajador. Se pondera la importancia del trámite oral en los procesos laborales que da lugar a una intervención directa de las partes y sobre todo del juez, lo que conlleva a una justicia eficaz y diligente, concluyéndose que a pesar del progreso en materia procesal laboral, en la necesidad de un Código Procesal Laboral.

INTRODUCCION.

El presente trabajo es producto de un interés que siempre hemos tenido del Derecho Social, y como parte de él, el derecho laboral. Consideramos que es una rama del derecho que mas ha evolucionado en la historia, dejando de ser a lo mejor una rama tradicional; mas bien se ha estructurado como un cuerpo de principios y normas que tratan de dar soluciones justas a las diferencias laborales que no son mas que conflictos sociales. Su propósito en primer lugar está orientado en garantizar a través de la norma positiva los derechos y garantías en la prestación de los servicios laborales, pero obviamente compatibles con la dignidad humana, no tomando al trabajo como una mercancía sino como un derecho y también una obligación, como una realización de la persona humana; y, en segundo lugar compensando la inferioridad del trabajador en su relación con el empleador, otorgándole protecciones jurídicas preferenciales, que no llegan a ser desigualdades, sino mas bien corrección a las desigualdades.

La relación de dependencia laboral está presente en casi todas las actividades que realiza el ser humano, por ende las normas del derecho laboral, están latentes en la vida de las personas, por ello que es imprescindible estar a lo que el tiempo nos ofrece. La medicina se desarrolla y progresa en forma increíble, los ingenieros construyen edificios antisísmicos, los químicos descubren fórmulas y productos de avanzada tecnología; en cambio, el derecho seguía con criterios y doctrinas anacrónicas, especialmente en el campo procesal, que no ayudaban a la solución inmediata de las controversias. Decimos que vivimos “mas rápidamente”, por lo que es necesario pensar y sobre todo actuar también más ligeramente, el tiempo, el mundo nos propone, nos invita a este actuar, por ello que el derecho y específicamente el laboral no debió quedarse a la zaga, y efectivamente surgieron principios, luego normas y formas de actuar que dinamizan las relaciones laborales entre el patrono y el trabajador.

Obviamente en el derecho laboral se encuentra un fin económico, pero ello se debe

tomarlo como una participación de las dos partes en la relación, pero no solamente buscando un fin particular de enriquecimiento y satisfacción de sus necesidades, sino también buscando el engrandecimiento de una comunidad, de una sociedad, de un País; por ello que el Derecho Laboral es parte del derecho público, pues nos interesa a todos que existan normas que regulen la relación de las dos partes en el proceso de producción. El Derecho laboral está orientado hacia un propósito social establecido, definido que tiende a buscar el bienestar de la clase trabajadora y por ende de la comunidad, en tanto en cuanto se quiere que todas las personas que puedan hacerlo trabajen, y ello se puede y se debe cumplir mediante una política adecuada estatal que tenga como fin lo anotado.

El ideal sería de que en la relación laboral, no exista contradicciones; mas, las obligaciones de las partes por diversas situaciones van a ser incumplidas, principalmente por parte del empleador que busca mejores y mayores beneficios, ello inclusive incumpliendo hasta normas públicas, lo cual dará lugar obviamente a reclamos de tipo administrativo y hasta judicial que deben estar normados y reglados. Una de las mas importantes reformas al Código Laboral en nuestro País, se da en el año 2003, cuando por primera vez se establece el procedimiento oral para los juicios individuales de trabajo.

El objetivo principal fue el que se disminuya el tiempo que se utilizaba en la tramitación de los juicios laborales, evitando el mismo dure años, estableciéndose términos drásticos obligatorios, al extremo de que un reclamo en juicio laboral no dure más de tres o cuatro meses en las dos instancias, siendo también rápida su tramitación si se interpone recurso de casación.

Los ejes básicos para la tramitación de estos reclamos son: la oralidad que supone que todas las actuaciones judiciales son orales y entendibles por los trabajadores en especial la sentencia. Además todo es gratuito, sin ningún valor. Las partes tendrán contacto directo con el juez con el principio de inmediatez, y con el impulso oficial procesal del juez, ello conlleva la celeridad en el proceso, en tanto en cuanto como se manifestó en líneas anteriores hay plazos fatales que necesariamente tienen que

cumplirse; y, finalmente la buena fe procesal, pues las partes no podrán dilatar, y hasta tienen que motivar la razón de sus actuaciones, por ejemplo la prueba que aportan o tratan de aportar a fin de que no sea impertinente.

El derecho procesal no es más que el conjunto de normas que posibilitan y hacen efectivo el derecho sustantivo, es decir la norma positiva; mas en este trabajo nos vamos a referir a la prueba como parte fundamental en los diversos eslabones que componen un juicio, haciendo desde ya incipiente en la diferencia tanto en producirla como en analizarla y valorarla en lo laboral y las otras ramas del derecho, justamente por ser integrante de lo que hoy se conoce como derecho social.

Previo a lo medular de nuestro trabajo, nos permitimos hacer un análisis de los principios específicos del derecho procesal laboral; luego la forma como se anuncia o se ofrece la prueba, su pertinencia, la audiencia definitiva en la que se produce la prueba con la intervención directa del administrador de justicia, para finalmente analizar la forma como el juzgador debe valorar o valora la prueba en su resolución.

No tendría ningún valor este modesto trabajo, si acaso no estuviere presente el pensamiento, el criterio bien trazado de doctrinarios y estudiosos del derecho, la jurisprudencia Ecuatoriana, mas específicamente de la Ex- Corte Suprema de justicia, y obviamente el parecer nuestro en los diferentes temas que vamos a tratar, criterio seguramente elemental, pero producto no solamente de nuestro estudio en este tema apasionante de esta rama del derecho, sino también de casi ya tres décadas en deambular en el ejercicio de esta noble profesión de abogado.

José Urgilés Campos.

SUMARIO N. 1.

LA EVOLUCION HISTORICA DE LAS NORMAS DEL DERECHO LABORAL

La historia del trabajo ha sido desde que se inició el hombre en la tierra; el trabajo es inherente al hombre. Mas, el trabajo ha pasado por diferentes situaciones. En un principio obviamente todo era de origen divino, los esfuerzos del hombre fueron dedicados a organizar sus actividades religiosas, el gobierno de la comunidad, pero esta tarea terminó en el mundo occidental con la llegada de la revolución Francesa, mediante la llegada de nuevas concepciones y el establecimiento de un nuevo régimen que, puso fin a los excesos y arbitrariedades. El mundo se organizó políticamente, se reguló el manejo de la fuerza pública, se establecieron normas que legitimaban el poder, y la renovación de sus gobernantes y se dividieron los poderes en la clásica forma de legislativo, ejecutivo y judicial.

Esta forma de organización de la sociedad y del poder dio origen al Estado de derecho, y lo podemos identificar en forma simple manifestando de que ya no se regía por la voluntad de quien ejercía el gobierno, sino por normas que establecían los legisladores. La revolución industrial acelera los cambios y por ende otras formas de actuar y concebir a la sociedad y sus instituciones, se deja en el pasado los abusos y las arbitrariedades, al menos en el papel, pues se ha tenido y se tiene que recorrer mucho, para asegurar una relativa igualdad entre los seres humanos.

En lo referente a la legislación laboral, también se ha ido evolucionando como lo he hecho el hombre, ahora hablamos del Derecho Laboral, como el conjunto de normas que regula las relaciones jurídicas entre los empleadores y trabajadores, y de éstos con el Estado. Incluso vamos mas allá, se empieza a tratar al derecho laboral con principios, es decir una forma diferente de mirar el derecho. Gustavo Zagrebelsky, en su obra el Derecho Dúctil, pag 27, al referirse a la importancia del derecho por principios dice: “ Solo los principios desempeñan un papel propiamente

constitucional, es decir constitutivo del orden jurídico. Las reglas aunque están escritas en la Constitución, no son más que leyes reforzadas por su forma especial. Las reglas, en efecto, se agitan en sí mismas, es decir, no tienen ninguna fuerza constitutiva fuera de lo que ellas mismas significan”.

El maestro Uruguayo Américo Plá Rodríguez al referirse a los principios que rigen al derecho del trabajo, en su obra *Los principios del Derecho del Trabajo*, pag 2, dice lo siguiente: “Son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”, para posteriormente recalcar que:” constituyen fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales”.

Podemos manifestar por lo tanto que a lo mejor el derecho laboral evolucionó más rápidamente que las demás ramas del saber jurídico, en tanto en cuanto como dice Plá Rodríguez, las relaciones del trabajo se lo debe ver con criterios distintos a las que pueda darse en la demás ramas del derecho; pues es parte de lo que hoy se conoce como Derecho Social, que se inspira en otros principios, en otros postulados, diferentes a los que tenemos en el derecho común, dada la circunstancia de que está de por medio el hombre, el ser que da su inteligencia y su fuerza en el trabajo, y por ende este trabajo debe ser protegido.

La sociedad por lo tanto pasó del Estado de Derecho que como vimos anteriormente es la negación del absolutismo, al estado social de derecho. Antes de aquello, es decir en la época absolutista y monárquica, imperaba la voluntad del rey, recordemos las famosas frases “la voz del rey es la voz de Dios” o “yo soy la ley”.

El Dr. Julio César Trujillo, al referirse al Estado de Derecho dice en su obra *Teoría del Estado en el Ecuador, Estudio del Derecho Constitucional*, pag 96: “ Por el reconocimiento de que los gobernados tienen derechos anteriores al Estado y que este se limita a reconocerlos y garantizarlos con medios o mecanismos que los

governados pueden usar cada vez que necesiten defender esos derechos cuando fueren conculcados, o corran peligro de ser violados; se caracteriza también por la existencia de instituciones políticas u órganos del Estado instituidos por el derecho, a los que así mismo el derecho les inviste de facultades que no pueden ejercer sino en las materias y dentro de los límites o competencias y de acuerdo con las facultades y de los procedimientos prescritos en el propio derecho según el principio de la división de poderes”. El estado de derecho se da la división de poderes, para en el Estado Social de Derechos, a más de seguir siendo el estado de derecho, el Estado pasa a ser garantista del individuo frente al poder, pero también comprometido con el bienestar de la comunidad, pero por sobre todo con los sectores menos favorecidos de la comunidad.

El Estado Social y Democrático de Derecho, es un peldaño más en el proceso de democratización del derecho y surge en el siglo XX, no como el negar la existencia del Estado social de Derecho, sino más bien como una potencia al reconocimiento de los derechos de las personas, como individuos y como miembros de una comunidad. El doctor Trujillo al hacer alusión al Estado Social y Democrático de derecho, y en lo que nos incumbe esto es relacionado al derecho laboral en su obra ya mencionada, dice, pag 97: “ Para atender el clamor de los trabajadores y de los desposeídos y con ellos la solidaridad de los intelectuales y moralistas se expidieron leyes que se inspiraron en el principio de que la intervención del Estado en las relaciones sociales ha de tender a proteger a los más débiles o menos poderosos, que los especialistas denominaron Derecho Social y como parte de éste el Derecho del Trabajo o Laboral que regula las relaciones del trabajo asalariado, esto es, las relaciones de los trabajadores con la empresa capitalista, con la fijación de las condiciones mínimas, en materia de salarios, jornada de trabajo, estabilidad, etc., estas regulaciones han de ser respetadas en los contratos que celebren los interesados”.

Con el avance de las concepciones que se daba al derecho, y específicamente al derecho laboral, como hemos visto pasamos por diferentes épocas, pero llegamos a una especie de Estado intervencionista que va desde lo social a lo económico, ya no

solamente se refiere a normas que regulan el ámbito meramente social, sino va más allá, a regular los valores mínimos de salarios, con el propósito de buscar el bienestar de la comunidad. No se puede concebir que exista una clase trabajadora que gane remuneraciones no acorde a la realidad de un País, no solamente por que empobrece a muchos, sino por que el nivel económico del País, no será bueno, en tanto no hay el circulante para que la economía florezca, si el trabajador tiene dinero, la economía de un País se vivifica, y se da por lo tanto el progreso económico que requiere también un gobierno.

En suma una sociedad requiere ser regulada por normas jurídicas. La sociedad está conformada por grandes grupos, y la aparición de nuevos factores como la máquina, y las grandes ciudades en el mundo, la agricultura, la agro-industria, la concentración de capitales obligó a que se requiera de una regulación normativa especial, como creemos que posteriormente se requerirá con el avance de las ciencias, otra u otras formas de ver a la sociedad y por ende al trabajo. Por lo tanto el derecho como hemos visto ha sido dinámico, con el propósito de no quedarse estancado en sus regulaciones, ha veces el desarrollo y las transformaciones económicas han sido muy aceleradas y formidables.

CARACTERISTICAS DEL DERECHO LABORAL.

Ahora bien, el Derecho Laboral tiene caracteres propios, en virtud de ser una legislación protectora, lo que se busca es que impere la Justicia.

El derecho del Trabajo es un derecho nuevo, no tradicional, además es autónomo y tiene una diferencia sustancial con el derecho civil, principalmente en lo que se refiere a la apreciación de la prueba en un proceso, es realista que, se adapta a las condiciones variables de la economía de cada pueblo o región, no tiene nada de formalista, por el contrario busca eliminar aquello, es sencillo, oral, práctico, sin tecnicismos ni rigideces en su terminología; y, finalmente es una rama del derecho privado, aunque es de orden público, pues no se pueden renunciar sus derechos que

otorgan las leyes.

El Derecho laboral es de orden protector, pues establece ciertas disposiciones tutelares en favor de la clase trabajadora, para que los sujetos activos de la protección no sean explotados inmisericordemente, especialmente los más necesitados como las mujeres y los menores.

Otra característica fundamental de esta clase de derecho es que sus normas tienden a internacionalizarse. Con la presencia de la Organización Internacional del Trabajo, como parlamento de los trabajadores, se realizan convenciones, se elaboran normas que tienden a que se aplique en los diversos países del orbe, lo que provoca una especie de lo que hoy se denomina globalización de las normas jurídicas. Finalmente podemos decir que es democrático, por que sus normas y principios tienden a dignificar al trabajador que, es la mayoría de la población que produce y enriquece el mundo.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

En el contexto que hemos analizado al Derecho del Trabajo, éste se basa en principios exclusivos, debiendo eso si diferenciar entre principios generales del derecho, principios del derecho laboral; y, principios del derecho procesal del trabajo. Nos referiremos específicamente ahora a los principios del Derecho Laboral; pues, los que tiene que ver con los principios procesales, analizaremos cuando comentemos sobre la valoración de la prueba.

Sin lugar a dudas un documento que recoge los principios del Derecho Laboral es la declaración de la Organización Internacional del Trabajo, de 18 de Junio de 1998, cuando dijo: “ Que, la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente; que es necesario asegurar la equidad el progreso social y la erradicación de la pobreza, etc.”

Los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo son: Justicia Social, que no

sería otra cosa que la subordinación de las personas al bien común. El principio protector, al respecto Américo Plá Rodríguez, cuando hace alusión a este principio en su obra citada pag 23: “ criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”. Lo que se quiere con este principio es corregir las desigualdades y la mejor forma es creando desigualdades en favor del trabajador, por ello de que materia laboral se habla dentro de este principio de los principios pro-operario e indubio pro-operario. El primero tiene una identificación con el principio protector, desde una visión amplia y general; y, el segundo in dubio pro- operario, éste servirá de interpretación en caso de duda.

Un tercer principio del Derecho laboral es lo que se conoce como el de la irrenunciabilidad que a decir de Plá Rodríguez, en su obra citada en la pag,67, “ la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”, por lo tanto el trabajador no puede renunciar a sus derechos, obviamente surge algunas interrogantes, como por ejemplo ¿ Puede transar un trabajador en la audiencia preliminar?, la respuesta sería por este derecho no, ha sabiendas de que conciliar es renunciar algún derecho.

El principio de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores que contempla la actual Constitución dictada en Ciudad Alfaro, así como las anteriores y que a decir del maestro Dr. Asdrúbal Granizo, en su módulo Principios del Derecho Laboral, Escuela Judicial 1, dice pag187: “ Se debe entender por este principio a los derechos de los trabajadores que se hallan garantizados por la Constitución y, por lo tanto no suceptibles de desconocimiento por leyes posteriores a todos aquellos que gozaban los trabajadores a la fecha del 10 de agosto de 1979 que entró en vigencia la Constitución de 10 de agosto de 1978”. Significa por lo tanto que el legislador no puede con una ley posterior desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones a los trabajadores que ya lo tengan a la fecha de expedir la nueva ley.

El principio de la primacía de la realidad significa para el profesor Dr. Asdrubal

Granizo, en su obra citada, pag 202 “ Que, en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica mas no lo que las partes hayan pactado en forma o mas o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control”. Lo que vale, lo que debe valorar el juzgador y la autoridad administrativa del trabajo es lo que vea en la realidad de los hechos, no los documentos, en tanto en cuanto se esconde la realidad con la suscripción de contratos que no son reales.

El principio de la razonabilidad no es mas que el considerar al ser humano en sus relaciones laborales o de trabajo procede o debe proceder conforme a la razón. Que, el orden jurídico es objetivo, razonable y justo, que las personas actúan no de manera arbitraria. Finalmente el principio de la buena fe o también considerado como de rendimiento, consiste en que ambas partes debe realizar el mejor y mayor esfuerzo para acrecentar la producción. Es un principio de tipo moral que no es mas que pedir el esfuerzo necesario nada extraordinario de las partes para producir mejor en bien de todos.

SUMARIO 2.

LA PRUEBA EN EL DERECHO.

El gran Cicerón decía refiriéndose a la prueba y su importancia en un proceso “ **Es la razón que las cosas dudosas sean seguras**”. No hay resolución, no hay sentencia, si el administrador de Justicia no analiza las pruebas que las partes han aportado, y no las valora hasta llegar a tener el convencimiento de que su resolución es la que corresponde a ese proceso.

La prueba constituye por lo tanto aspecto fundamental de un proceso, las partes litigantes tienen la oportunidad de demostrar sus asertos planteados en la formulación de la demanda, y en las excepciones que presenta al contestar la misma, obviamente el resultado del mismo se reflejará en el sentencia, pieza procesal en la que el juzgador analizará las mismas y dará la razón a quien la tiene. El fin de todo proceso, es llegar a la paz social con el descubrimiento de la verdad, por lo tanto no importa únicamente a las partes el conocer la misma, sino a la sociedad toda. La comunidad quiere, se interesa que no se cometan abusos y arbitrariedades, por lo tanto es necesario prodigarle a juzgador de los medios probatorios a fin de que con su capacidad, experiencia, razonamiento llegue a una conclusión acertada. No puede por lo tanto existir un pleito judicial, un proceso legal, si no tienen las partes la oportunidad de demostrar sus alegaciones en el proceso, por ello que en toda contienda legal existe el término de prueba, o lo que hoy se denomina en los juicios orales la audiencia de prueba, o con otra denominación que, no es otra cosa que probar ante el juzgador lo sostenido en proceso. Nada vale por lo tanto argumentaciones que se la puedan realizar si ello no se demuestra ante el Administrador de Justicia que ello ocurrió o se dio como se ha expuesto o narrado, y lo que es mas se llegue a convencerlo; pues resultaría inaudito de que se resuelva sin que se prueben los hechos.

Dentro de un proceso en todas las áreas del derecho, sin lugar a dudas la prueba

constituye la parte fundamental, el eslabón mas importante del pleito, obviamente con algunas diferencias entre las ramas del derecho no solamente en la forma como debe ser presentada la prueba, analizada la misma y sobre todo valorada, en tanto en cuanto hay visiones diferentes entre por ejemplo el campo civil con el laboral, el penal con el laboral, existiendo de por medios como hemos analizado ya principios rectores de derecho procesal que difieren entre una rama con otra, pero es común de que sin prueba no puede aceptarse los argumentos que se alegen.

Para que el administrador de Justicia llegue a entregar su resolución, se requiere de un proceso, y el Derecho procesal nos define que sentencia, no es mas que un conjunto de actos contínuos regulados previamente que tienen como finalidad demostrar a las partes lo que han esgrimido en sus pretensiones, y al juez pronunciarse. Obviamente estos actos están regulados por reglas que fueron muy rígidas en el pasado, ahora por disposición Constitucional, no puede sacrificarse la Justicia por omisión de formalidades, quiere decir por lo tanto que se puede flexibilizar, no con ello violar el procedimiento, pues esto llevaría a la nulidad, debiéndose cumplirse las normas de lo que se denomina el debido proceso, que no es garantía exclusiva del campo penal, sino de todas las áreas del derecho.

¿QUE ES LA PRUEBA ?

El doctor Guillermo Cabanellas de Torres en su obra DICCIONARIO JURIDICO, al referirse a la prueba dice: **“Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realización de un hecho. Comprobación, persuasión o convencimiento que se origina en otro, y principalmente en el juez o en quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido”** Otro doctrinario del derecho como Devis Echandía , en su obra: TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA, considera de que la prueba **“ Es todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho; mediante esta fórmula prueba no es solo hechos y objetos, sino actividades tales como inspección, dictamen de peritos, la declaración de terceros o la confesión”**. Pudiéramos entregar una serie más de definiciones de lo que los estudiosos consideran prueba, inclusive desde diferentes puntos de vista, pero creemos que podemos resumir y para nuestro estudio consideramos que, prueba

en un proceso laboral que es el que nos interesa comentar es la demostración de la verdad de una demanda o de las excepciones, y de que un hecho fue real y obviamente la falsedad de algo.

Desde el punto de vista estrictamente procesal, la parte que alega debe buscar producir en el ánimo del juzgador la certeza de los hechos que alegado, es decir de que son ciertos todo lo esgrimido, y obviamente si ellos han sido negados por la contraparte, de que esa negativa, es falsa.

De conformidad a normas del derecho procesal civil, es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente y que han sido negados por el reo; además, no está obligado el demandado a producir pruebas si la contestación ha sido simple y absolutamente negativa. Esta regla general lo estudiaremos con posterioridad es diferente en el campo laboral, en tanto en cuanto, negada la pretensión por parte del demandado patrono de las aspiraciones del actor-trabajador, es obligación del accionado el demostrar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Pudiéramos concluir esta parte de nuestro estudio manifestando de que la prueba es la actividad que se encamina en producir en el Juez, el convencimiento de la verdad o no verdad de acuerdo a las posiciones de los litigantes, actividad que se realiza de conformidad a las reglas que se mantengan para el proceso, debiendo anotar de que en nuestra legislación no desde hace mucho cambió el trámite que se mantuvo por mucho tiempo, esto es de un proceso verbal sumario, que de verbal casi nada poseía, y mas bien en un porcentaje de más de ochenta por ciento fue escrito- engorroso, dilatado y hasta de tres instancias que daba lugar a que en no pocas veces ni siquiera se llegue a conocer la resolución final por lo dilatado que fue al extremo de durar muchos años, a un proceso que ahora efectivamente es oral y que tiene dos instancias, y que debe terminar en no mas de dos o tres meses, pudiendo interponerse el recurso de casación a la sentencia de segunda y definitiva instancia, ello obviamente como analizaremos da lugar a que el proceso si se ha ofrecido fianza no se ejecute inmediatamente, pero tampoco significa un tiempo demasiado

prolongado.

OBJETO DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.-

Para analizar este tema, nos surgen elementales preguntas ¿Qué, es lo que tenemos que probar en un proceso laboral?; y otra, ¿ Por qué tenemos que probar?. Empezaremos respondiendo desde la segunda. Tenemos que probar, por que si no demostramos lo que hemos afirmado en proceso, nuestra posición ha quedado sin piso, no hemos llegado a convencer al administrador de justicia de nuestros asertos, por lo tanto no podemos esperar que se nos de la razón. Algo mas, puede inclusive por la actuación negligente de una de las partes en el proceso en la prueba, la otra haya logrado desvirtuar los argumentos esgrimidos, lo cual inclusive puede llevar a situaciones difíciles en un proceso.

Contestando a la primera interrogante, tenemos que probar los derechos vulnerados, los hechos que han dado lugar a la alteración a la violación de los derechos. Así que ha sido trabajador, de que no se le ha pagado lo que la ley manda, que ha sido despedido, etc.

Obviamente el derecho no debemos probarlo como una abstracción que consta en una norma jurídica, y que es parte del derecho positivo, escrito, pues esa norma esta vigente, existe la presunción de derecho de que ella es conocida por todos y que su ignorancia no excusa a persona alguna, lo que tenemos que probar es los hechos que constituyen la violación de ese derecho, así por ejemplo la circunstancia de un despido intempestivo, en que condiciones se dio, por que ocurrió aquello, y será el juzgador quien interpretará la norma del Código Laboral que dispone en que casos puede el patrono dar por terminado las relaciones laborales, subsumir los hechos controvertidos a las normas y adecuar la conducta de las partes. Es decir las partes deben demostrar la verdad de lo que han afirmado y tratar de adecuar a las disposiciones jurídicas pertinentes.

Existe una excepción en nuestro ordenamiento jurídico de probar la ley, cuando el

litigante funde su derecho en una ley extranjera deberá probarlo, presentándola autenticada, y esto lo puede hacer en cualquier estado del juicio, así dispone el Art. 189 del Código de Procedimiento Civil.

Hemos ya manifestado de que con el advenimiento del neo-constitucionalismo, inclusive ni siquiera es indispensable una aplicación directa de la norma positiva, sino ante todo y sobre todo la norma Constitucional que tiene supremacía sobre la positiva, pasando la disposición Constitucional de una abstracción a una aplicación directa.

Existen hechos que no requieren de prueba, esto son los hechos que no son controvertidos, los hechos evidentes y notorios y la presunción de derecho. Los hechos no controvertidos son los que acepta la contra-parte que efectivamente se dieron como se narra, ello se puede dar expresamente o allanándose con la demanda; mas, si únicamente se niega pura y simplemente ello da lugar a que la otra parte tenga que probar.

En lo que tiene que ver con la presunción de derecho, el último inciso del art. 32 del Código Civil ,textualmente dice: “ Si una cosa según la expresión de la ley, se presume de derecho, se entiende que es inadmisibile la prueba en contrario, supuestos los antecedentes y circunstancias”

Los hechos notorios son los que son conocidos por todos ya sea por divulgación u otra forma, y no puede por lo tanto ser ignorado por nadie. Hay hechos que no se puede decir que no son conocidos por el contrario de una u otra forma son parte de la historia de una sociedad, de una comarca, y en lo posible son generales, públicos y son parte del conocimiento de toda una comunidad, por ejemplo la inflación, no se necesita ser economista, conocedor de factores económicos para concluir que los precios de los productos y bienes suben.

LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.-

Existe la regla general en el derecho, y específicamente en el derecho civil “incumbe probar los hechos al que ha alegado”, y es algo lógico, coherente; pues, si algo he mencionado, asegurado, no tengo mas que probar y demostrar que ello se dio como narré, como hice conocer, en tanto se funda en afirmaciones positivas. Obviamente si al negar una cosa afirma otra, esta carga de la prueba también pasa al que negó, por ejemplo si se demanda una obligación de dar, y el demandado dice haber pagado, la carga de la prueba se trasladó al accionado quien debe probar esa afirmación.

Existen aforismos clásicos que hacen relación a la posición también clásica del derecho civil, que recoge nuestro Código de Procedimiento Civil, y que tiene relación a la carga de la prueba, así “ Actore non probante reus est absolvendus” “necessitas probandi incumbit actori, in dubiis reus in incipiente fit actori, onus probandi incumbit actori, in dubiis reus est absolventus”.

La carga de la prueba, no significa otra cosa, o no es mas que la obligación que surge para las partes de probar lo que han alegado, de acuerdo a la posición que hayan tomado en el proceso, esto es de conformidad a las afirmaciones que conste en la demanda, o las excepciones que han presentado a consideración en la contestación a la misma.

La naturaleza de los hechos que tiene que probarse son los positivos o negativos. Los positivos con las objetividades, las realidades, por ejemplo ser acreedor de una deuda con este documento; soy dueño de un bien por este título; soy perjudicado en un derecho por esta acción del demandado; en cambio, los hechos negativos por ejemplo que no ha recibido canon arrendaticio, entonces la carga de la prueba sería del demandado, quien debería probar que si ha pagado, etc.

La carga de la prueba en el proceso laboral se aparta de los fundamentos, de los

principios enunciados en el derecho civil, una vez que se haya justificado la relación laboral; pues es imprescindible la justificación conforme a derecho de que ha existido la relación-jurídico entre las partes en un proceso de trabajo, tal carga corresponde al patrono, puesto que las obligaciones que tiene que cumplir el patrono, debe probarlas que efectivamente las ha cumplido.

El Derecho Laboral, es parte del derecho social, es un derecho tutelar. El doctor Julio César Trujillo, en su obra Derecho del trabajo, tomo I, pag, 426, hace alusión a los caracteres específicos del derecho del Trabajo, y dice que: “ es un Derecho Nuevo”, hace alusión que es un derecho de protección y tutela, pues analiza que en las relaciones entre los patronos y los trabajadores no hay “una relación igual entre las partes, y que aquello es el supuesto indispensable para la vigencia de la práctica de la relación contractual”, puesto que el empleador puede desear los servicios del trabajador que no acepta sus condiciones, en cambio el obrero tiene que aceptar todas las que le impone su empleador por que tiene la necesidad y urgencia de trabajar, a menos que renuncie este medio de subsistir él y su familia.

De lo anotado es que cada vez por esta desigualdad, viene el Estado interviniendo en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, y no podemos y no debemos hablar de la igualdad rígida de las partes en el derecho laboral; por ello, venimos observando que es el Estado el que impone por ejemplo un sueldo o salario básico, un número de horas máximo de la jornada de trabajo, y ciertas condiciones necesarias para asegurar los derechos de las personas, y ello inclusive lo recogió la Iglesia Católica en sus encíclicas que, no son mas que cartas a los feligreses de los Pontífices, una de ellas de León XIII, *Renun Novarum*, dice: “ La clase de los ricos como se puede amurallar con sus recursos propios, necesita menos del amparo de la pública autoridad; el pueblo pobre, como carece de medios con que defenderse, tiene que apoyarse grandemente en el patrocinio del Estado”.

La carga de la prueba en nuestra legislación está concebida en muy buena forma en las resoluciones dictadas por la Ex-Corte Suprema de Justicia, y que las recoge el doctor Anibal Guzman Lara, en su obra JURISPRUDENCIA COMENTADA EN

MATERIA LABORA, específicamente la que consta en la Pag, 135, que textualmente dice lo siguiente,refiriéndose a la que consta en G.J, Serie XII No9, Pag1797. : “ Siendo el derecho laboral tutelar en cuanto a la prueba, tenemos: a) negada la relación laboral en forma total en la contestación que se ha dado a la demanda, corresponde justificarla al trabajador demandante.b) Negada la forma de relación bajo afirmación de ser distinta en cuanto a la modalidad, no le corresponde al trabajador demandante su justificación. Al patrono demandado le corresponde probar que su relación fue bajo forma distinta la constante en la demanda. Así si el trabajador afirmó fue obrero a jornal y el patrono indicó que el trabajo fue a destajo, la relación laboral está probada. La forma a destajo justificará quien la alegó, esto es el demandado,c) Justificada la existencia de la relación laboral, toca al patrono el justificar el pago de las prestaciones que se derivan de ella: sueldo o salarios, décimo tercero, décimo cuarto sueldo, bonificación complementaria, bonificación costo de vida, fondos de reserva, vacaciones. d) Los derechos de carácter social deben ser controlados en su cumplimiento por las autoridades laborales: escuelas, comedores, centros de primeros auxilios médicos,etc. e) Los derechos especiales que no nacen de normales relaciones como despido, abandono, etc, serán justificados por quien alega”.

En la jurisprudencia anotada se dan las diversas situaciones de la carga de la prueba, obviamente no toda la carga corresponde al accionado, hay cosas que debe probar el accionante trabajador, así si se ha negado haber existido relación laboral, quien mas que el trabajador para probar que ello fue cierto, que se dio en tales circunstancias, y para ello tiene a su haber diversas formas que determina la ley, no solamente documental, sino testimonial y otras. Mas probada la relación laboral, es el patrono quien demostrará el cumplimiento de las obligaciones empresariales como es el pago de los remuneraciones, de los correctivos salariales como son los décimos, las vacaciones, los subsidios, las bonificaciones, etc.

En lo que a los derechos de carácter social como por ejemplo la existencia de los comisariatos, dispensarios médicos, escuelas, etc, es obligación de las autoridades administrativas del trabajo, quienes vigilarán que ello se cumpla en debida forma.

Pero hay derechos especiales que no nacen de las relaciones normales del trabajo, como son por ejemplo los despidos intempestivos, los abandonos del trabajo, esto debe ser probado por quien alega. Así si se demanda un despido intempestivo, debe ser el trabajador quien demostrará con los medios de prueba que norma nuestra legislación que ello se ha dado. Sería inaudito demandar despido, y esperar de que el patrono demuestre que ello no se ha dado.

EL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

El Código del trabajo del Ecuador ha sido objeto de una serie de codificaciones, las dos últimas de 1997, y la de 2005, publicada en el R.O, No.167 de 16 de diciembre del 2005, y en esta última consta el Art. 575 que textualmente dice: “ las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”.

No es la primera vez que se estableció el procedimiento oral para los conflictos laborales, ya en el año 1967, por disposición Constitucional se estableció que los conflictos de trabajo se sustanciarán en proceso oral, lamentablemente demoró muchos años para hacer efectiva esta norma, que lo que busca es no dilatar el trámite con prácticas de pruebas y diligencias que demoraban el curso del proceso y a veces lo volvía interminable. Además de que con el juicio oral es el Juez el que dirige el mismo, interviene en él, participa directamente; por lo que se da el principio de inmediación; es decir conoce, sabe, es partícipe del mismo, tiene un conocimiento directo de la problemática que se discute, por ende la resolución que dicta está garantizada de que es producto de un convencimiento y valoración personal de la prueba por parte del juzgador. No ocurría así en el pasado, cuando los procesos eran verbal sumarios, es decir parte oral y parte escrito, digamos mas bien, una audiencia oral el resto todo escrito, procesos en los cuales los partícipes directo eran secretarios, amanuenses y otros de las judicaturas, quienes actuaban directamente en las juntas de conciliación, en la recepción de las pruebas, principalmente en la testifical, en la que es indispensable la inmediación del juzgador, por lo que el proceso solamente en la mayoría de los casos llegaba al escritorio del administrador

de justicia para que de su resolución, sin haber participado como integrante de un proceso. Ahora si tiene obligación legal de estar presente en todas las diligencias, al extremo de que si ello no se da, no hay diligencia.

El procedimiento oral se da mediante el sistema de audiencias, concretamente dos, la primera contemplada en el Art. 576 de la ley citada, denominada “Audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas” Por su mismo nombre en esta diligencia se cumplen varios actos, en concordancia con el principio de concentración que, no es mas que la realización del juicio en el tiempo que menos posible fuere, con la mayor unidad y concentrando el proceso, sin llegar a que se dilate en asuntos que nada tienen que ver con la problemática a discutirse.

La primera parte de la diligencia es de conciliación, por lo que es obligación del operador de justicia buscar por los medios posibles el que las partes encuentren un arreglo, llegando inclusive la norma legal que consta en el Código del Trabajo, a determinar que esta actuación del juez mediante sus opiniones y gestiones procurando un acuerdo entre las partes, no sirve de fundamento para ninguna acción en su contra, obviamente aquí estarán sus dotes de moralidad, conocimiento, profesionalismo, buscando a través de técnicas la solución al conflicto inclusive realizando cálculos tentativos de los montos de las posibles indemnizaciones. Surge aquí un inconveniente que no es objeto de nuestro estudio, pero es necesario plantearlo.¿ Será válida una transacción en este estado, si acaso el trabajador acepta y por lo litigar con su empleador renunciando así sea una mínima parte de sus aspiraciones y derechos, cuando por disposición Constitucional los derechos de los trabajadores son irrenunciables.?

Si ello no ocurre, nos referimos al acuerdo, a la transacción, el demandado tiene que contestar la demanda. Mas, en esta misma diligencia tienen las partes que solicitar las pruebas, que anunciar las pruebas que ven a aportar, cualesquiera que nuestra legislación acepta, debiendo el operador de justicia providenciar en esta misma diligencia la pertinencia de aquella, señalando día y hora para la práctica de la misma, y no podrá ser más de veinte días posteriores al día en que se tramita la

audiencia citada.

Cuales son las pruebas que pueden anunciarse: Confesiones judiciales, testimonios, juramento deferido, inspecciones judiciales, documentos (públicos y privados); mas, si alguna de las partes no posee ese momento la documentación que anuncia, puede describir el lugar exacto en donde se encuentra, a fin de solicitar al juez arbitre las medidas necesarias a fin de que ese documento llegue al proceso.

Aspecto fundamental que requiere este momento procesal, es la fundamentación de la razón de la prueba que se anuncia. Así, para justificar el tiempo de servicios puede ofrecer presentar contrato de trabajo, para demostrar despido intempestivo, puede anunciarse prueba de testigos presenciales del acto arbitrario de despido, para justificar tiempo de servicios y salarios percibidos, puede anunciarse juramento deferido, etc. Es decir es necesario el demostrar la pertinencia del pedido, esto a objeto de que no se pueda diluir la prueba en asuntos intrascendentes o extraños al litigio, principalmente lo que venga del empleador que pudiera a través de peticiones nada dóciles al proceso, pedir asuntos ajenos que daría lugar como se manifestó pérdida de tiempo, por ende de esfuerzos y sacrificios, esta argumentación que tienen que hacer las partes, lo pueden hacer en forma verbal o escrita.

De parte del juez en cambio, deberá disponer el cumplimiento de ellas, señalando día y hora para tal efecto, en el lapso que determina la ley, así si se ha pedido una inspección judicial pudiera fijar día y hora en el lapso de los veinte días, procurando de que el resultado de las mismas se tenga para el día de la diligencia de la audiencia definitiva pública; es decir, procurando a lo mejor si se va a requerir un informe pericial que él esté hasta el día de la diligencia citada. Es de anotar de que solamente hay un solo señalamiento para las diligencias fijadas de prueba, a no ser que se pruebe fuerza mayor o caso fortuito, con ello lo que se busca es que se actúe con total lealtad procesal por los litigantes, es decir de que no se dilate el proceso, no se actúe con evasivas buscando únicamente retardar el cumplimiento de la litis, o no se pida diligencias que entorpezcan el normal curso del litigio.

Las pruebas de confesión judicial, testigos, juramento diferido son exclusiva su práctica el día de la diligencia de la audiencia definitiva. El fin, el objetivo es que exista la inmediación, la participación directa de las partes en la prueba, no solamente con los interrogatorios que pueden y deben formularse, sino con la presencia, que las diligencias sean públicas. El testigo que depone va a estar frente a los justiciables, frente al administrador de justicia, no como en el pasado, cuando se buscaba las horas en las que la parte contraria no esté presente, para de alguna manera no tener el sonrojo de la falacia; por ello que inclusive, el testigo con anticipación sabe ante quien, por qué y para qué va a deponer, ello consideramos ha dado lugar a un mejor esclarecimiento de la verdad que, es lo que buscan los justiciables y sobre todo la sociedad.

El ofrecimiento de prueba el día de la audiencia preliminar, da lugar obviamente a la preparación de aquella por las partes. No es una diligencia más, es de vital importancia y trascendente en un proceso, las partes deben estar preparadas con las pruebas que van a aportar, saber por lo tanto no solamente que tipo de pruebas se va a solicitar, sino para que, en donde está la prueba, y quienes van a participar en ella, y hasta el conocer o vislumbrar que tipo de prueba va a pedir la contraparte a fin de contrarrestar aquella, en suma tener un conocimiento cabal y preciso de la acción, de lo que se busca con aquella.

LA PRACTICA DE LA PRUEBA.-

El Art. 580 del Código Laboral, norma que la audiencia definitiva, denominada también definitiva pública, debe ser fijada antes de que concluya la audiencia preliminar por parte del juzgador; y ella no puede llevarse a cabo en un término no mayor de veinte días, que coincide con el término que el mismo código en referencia hace alusión para que se puedan cumplir la práctica de las pruebas solicitadas, por lo tanto en el término no prorrogable citado contado desde el día de la audiencia preliminar se cumplirá la audiencia definitiva, en la que se llegará con prueba ya practicada, pero también a practicarse si se ha solicitado confesión judicial,

testimonial y juramento deferido que en casi la totalidad de los procesos se cumple.

En este lapso de veinte días entre las dos audiencias, el Juez obligatoriamente debe cumplir con la prueba pedida y aceptada por él, fundamentalmente en la recopilación de documentación que ha sido solicitada en la audiencia preliminar, cumplimiento de inspecciones, reconocimientos de documentos, firmas, exhibición de libros, peritazgos, etc, dejando únicamente para cumplir el día de la audiencia definitiva pública la recepción de testimonios, confesión judicial y juramento deferido.

En líneas anteriores y por que el proceso es público y sujeto a los principios de publicidad, dispositivo, intermediación y concentración, expusimos lo que consta en el Art. 577 del Código de Trabajo esto es que en la audiencia preliminar se anuncia la prueba, y en lo que tiene que ver con la prueba documental, textualmente la parte final de esa disposición dice: “ También durante la 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”. De lo transcrito se infiere que en esta primera audiencia se deberá presentar la prueba documental o anunciar y solicitar al Juzgador el que se recabe algún documento indicando el lugar en el que se encuentra. Mas, el inciso segundo del Art. 581 del mismo cuerpo de leyes que comentamos, concede la posibilidad de que las partes presenten documentación en la segunda audiencia o denominada definitiva pública, cuando han logrado conseguir el documento anunciados en la audiencia preliminar, en este caso no existe inconveniente alguno; mas, si ellos no han sido enunciados ni anunciados en dicha diligencia,¿ podrá presentarlos ?. Fue común, o al menos hasta antes de la vigencia del Código Orgánico de la Función Judicial, en el que se establece en el Art. 26 el principio de la buena fe y lealtad procesal, el esconder prueba hasta el último instante, con el objeto de buscar el descuido del contrincante a fin de que ella no sea objetada si se trata de documentos, o repreguntada si eran testigos, en suma que pase una prueba sin obstáculos; mas, ahora se busca que se

actúe con total pulcritud, decencia y probidad entre las partes.

En el proceso laboral puede darse el caso de que algún documento que puede ser redargüido de falso, por ende objeto de análisis y peritazgos, u objeciones si es que es conocido con anticipación como en el caso de la audiencia preliminar, sea presentado en la audiencia definitiva, esgrimiéndose de que es necesario para justificar las afirmaciones o las excepciones, y esa posibilidad consta la disposición legal citada anteriormente cuando dice: “ Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones u excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos”. Consideramos de que queda al buen criterio del Juez el aceptar y valorar esa prueba, si acaso pudo presentarla oportunamente, o a lo mejor fueron circunstancias ajenas a la voluntad de la parte procesal la que le impidieron el hacerlo con la oportunidad debida. Además lo que el juzgador debe buscar hasta encontrar es la verdad, y si con la presentación de un documento en la audiencia definitiva lo encuentra, lo valorará en tanto en cuanto por disposición y principio Constitucional el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia. Lo anotado se relaciona con lo que dispone el Art. 577 del Código Laboral que da la opción a que el Juez de oficio pueda ordenar la práctica de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos. El Art. 130 del Código Orgánico de la Función Judicial en su numeral 10 dispone que entre las atribuciones de los juzgadores está en ordenar de oficio con las salvedades señaladas en la ley, la práctica de las pruebas que juzguen necesarias para el esclarecimiento de la verdad. En suma el Juez debe buscar a través de las pruebas que juzgue necesario la verdad, y ello puede hacerlo de oficio.

La tramitación de la audiencia es pública, dirigida y presidida por el juez. Las preguntas que se realicen para los confesantes y para los testigos no podrán superar las treinta, y debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, y serán formuladas verbalmente, debiendo obviamente calificar el Juez su pertinencia, pudiendo él realizar las que crea conveniente. Los testigos deben ser ubicados de tal manera que no escuchen lo que deponen los demás; y, una vez rendido su testimonio deberán

abandonar la sala de audiencias, obviamente por existir principios procesales, la otra parte puede repreguntar.

En un proceso laboral, como en cualquier otro, puede ocurrir que alguna de las partes resulte rebelde a las audiencias, y específicamente a la definitiva, en este caso se procede en rebeldía de la que no asiste, y se tiene en cuenta esta ausencia para la condena en costas. Puede también ocurrir que el que debe confesar no comparezca a audiencia, o estando presente rehuse hacerlo, por lo que el Código del Trabajo dispone en este caso una presunción de derecho, esto es considerar que a contestado afirmativamente a todas las interrogantes, por lo que en este caso debe formular las posiciones el interesado con ese fin de probar con afirmaciones lo que busca en el proceso.

SUMARIO 3.

CLASES O MEDIOS DE PRUEBA.

Los medios de prueba son instrumentos que el Derecho Procesal del Trabajo ha puesto a consideración de las partes a fin de que valiéndose de ellos, y de acuerdo a las circunstancias de cada caso, se pueda demostrar lo expuesto en demanda o las excepciones. Estos medios de prueba están determinados en el Código de Procedimiento Civil, en su Art. 121.

PRUEBA DOCUMENTAL.-

La prueba documental es la que se aporta con documento que, no es más que el instrumento, la escritura, el escrito, el gráfico con el cual se justifica algo. Es una prueba privilegiada en tanto en cuanto puede ser un instrumento público que en nuestro ordenamiento jurídico hace fe y constituye prueba plena, y son los otorgados por competentes empleados, si fuere otorgado por Notario e incorporado en un protocolo o registro público se llamará escritura pública. El instrumento privado es el escrito realizado por personas particulares, sin la intervención de notario ni competente empleado.

En el proceso laboral, se puede presentar como prueba instrumentos públicos como por ejemplo contrato que se haya registrado en las Inspectorías del Trabajo, pero por lo general se presentan instrumentos privados como vales, cartas simples, roles, libros que pueden llegar a hacer tanta fe como instrumento público en los casos y circunstancias del Art. 194 del Código de Procedimiento Civil.

Un instrumento privado presentado en juicio laboral, puede, y por lo general es redargüido de falso, por lo que el que cuestiona su legalidad deberá probarlo; pero, sin que se de la circunstancia anotada, puede y surte sus efectos en la convicción del Juez, cuando reúne requisitos entre los cuales debe estar su autenticidad. El tratadista

Hernando Devis Echandía, en su obra Teoría General de la prueba judicial, tomo II, pag, 535, al respecto dice lo siguiente: “ El juez debe estar seguro de la autenticidad del documento para considerarlo como medio de prueba. Cuando se trata de escritos su autenticidad implica la certeza sobre la persona que firma o sobre quien lo haya manuscrito si es un instrumento privado que no lleva firma, y subsidiariamente del ruego que el presunto autor haya dado para que otra persona firmara por él y la firma del rogado”. En un proceso laboral puede presentarse vales, recibos de pagos de salarios, órdenes de realizar tal trabajo, etc que requieren un estudio del juzgador para darle o quitarle su valor como prueba.

Es necesario referirnos a que con el avance de las ciencias, se pueden optar por otro tipo de medios de pruebas que pueden ser parte de la prueba documental, así Chiovenda dice documento es toda representación material destinada e idónea para producir cierta manifestación del pensamiento, comprendiendo así las escrituras y las representaciones científicas como la voz. Devis Echandía anota, en la obra citada, pag 536, que: “documento es toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualesquiera...”.

El inciso segundo del Art. 121 del Código de Procedimiento Civil, permite de que se pueda presentar como prueba grabaciones magnetofónicas, radiografías, fotografías, documentos obtenidos por medios técnicos, ahora por ejemplo los correos electrónicos, informáticos, telemáticos, así como exámenes morfológicos, sanguíneos, con la condición de que la parte que presente suministre al juzgado el día y la hora señalados por el juez, los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los mismos. Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial, según las circunstancias en que se hayan producido.

CONFESION JUDICIAL.-

Recogemos lo que nuestra ley adjetiva civil entrega como definición de esta prueba. “ Es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra si misma, de la

verdad de un hecho o la existencia de un derecho”.

El doctor Rubén Morán Sarmiento, en su obra DERECHO PROCESAL CIVIL PRACTICO, pag, 222, al referirse a esta prueba, dice: “ Otro medio probatorio que se sustenta en la palabra del hombre, en este caso no se trata de referencia a hechos de terceros, sino a hechos propios, se busca extraer de la persona respuestas que digan relación a situaciones de su propia vida y conducta y que desde luego tengan vinculación con los hechos que puedan significar interés jurídico para la contra parte..... Un hombre probo, honesto puede responder con la verdad a los hechos interrogados. Pero si se trata de personas inescrupulosas, también esta prueba puede ser desvirtuada de su real propósito”.

Es otra prueba de importancia, que como dice el maestro Morán depende de la probidad de quien la entrega, si se trata de una persona con valores éticos, encontraremos la verdad; mas, si es una sin honor ni dignidad, estaremos ante la mentira y la falsía. De todas formas en la mayoría de los casos la confesión judicial se solicita para afianzar la que se tiene, para confirmar la ya entregada, por lo que es difícil entregar otra versión a la realidad. La confesión es prueba cuando se ha realizado de manera explícita, pura y llana respecto a los hechos preguntados que no dan lugar a incertidumbre alguna, la misma que deberá ser apreciada en su conjunto. La confesión judicial ficta o tácita, diferente a lo que se considera en el campo civil, en donde el juez considerará para su valoración algunas circunstancias como si fue en acto preparatorio o en proceso; en el campo laboral, como enunciamos en líneas anteriores hay una presunción de derecho en caso de que se declare confeso al rebelde de esta diligencia, esto es se entenderá que las respuestas al interrogatorio fueron afirmativas, en las posiciones que no contravienen a ley.

JURAMENTO DEFERIDO.-

“Juramento es afirmar o negar algo en nombre de Dios o por la palabra de honor que hace una persona sobre un hecho, aunque en su fórmula no se emplee la palabra honor, lo que implica necesariamente; de lo contrario ese acto solemne carecería de

sentido” Así define lo que es juramento el diccionario jurídico Ambar. Deferir en cambio es adherirse. Juramento Deferido en materia laboral, no es otra cosa que aceptar lo que el trabajador confiesa con juramento y que pruebe el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre y cuando no aparezca del proceso otra prueba capaz y suficiente para comprobar tales particulares. Es tan importante este juramento para la prueba de las dos circunstancias anotadas que la Ley, la doctrina y la jurisprudencia, obligan a los juzgadores para que esta prueba se realice de oficio, en tanto en cuanto los jueces son garantes de los derechos de los trabajadores.

Con el juramento deferido se busca plasmar principios del derecho laboral como el protector, de la tutela, el pro-operario, que buscan de alguna forma proporcionar una herramienta al trabajador en su reclamo laboral, y tiene características muy propias, así:

- a) Es única y exclusiva del trabajador, no lo tiene el empleador. Se rinde con juramento.
- b) Se lo hace ante el Juez y en presencia de las partes en la Audiencia definitiva.
 - c) Sirve como medio de prueba para determinar tiempo de servicio y remuneración percibida;y,
 - ci) d) Sirve como prueba auxiliar y condicionada si no se ha probado con otros medios lo anotado en el literal anterior.

El Dr. Andrés Paez, en su obra “EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO”, al hacer alusión al juramento deferido pag 145, dice: “ Se trata por lo tanto de un medio de prueba sui géneris que obra a favor del trabajador en caso de que el empleador no cuente con prueba instrumental que de manera fehaciente puede comprobar sus asertos. De hecho si el empleador no cuenta con un contrato de trabajo, que es una prueba importantísima para éste, o no ha llevado roles de pago o comprobantes que acrediten el monto de los emolumentos cancelados, su periodicidad, su composición y forma de pago, cobrará efectos trascendentales el juramento deferido a favor del trabajador”.

Es importante por lo tanto, en tratándose del empleador el tener toda la

documentación pertinente en su relación laboral con el trabajador, por cuanto de no tener, el juramento deferido de aquel bastará para demostrar desde cuanto laboró para su patrono y cuanto ganó o percibió como remuneración. El juzgador deberá tener muy en cuenta la disposición del Art. 593 del Código del Trabajo, principalmente la condición de validez del juramento, este tiene su valor “..... siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”

Es importante también relieves de que el juzgador cuando no encuentra prueba sobre lo anotado, debe ordenar de oficio que se rinda el juramento, no puede llegar a sentenciar sin que tenga la absoluta convicción de que las relaciones contractuales se iniciaron tal fecha, y así ha dispuesto en fallos la extinta Corte Suprema de Justicia, como el que nos permitimos transcribir, dictado por la Segunda Sala, el 19 de agosto de 1977 y que consta en el compendio de SETENTA AÑOS DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del doctor Galo Espinoza, volumen IV, pag,605, que dice: “ Es inadmisibles el aserto efectuado por el juez de primer nivel, cuando señala que el trabajador no ha solicitado rendir su juramento deferido, faltando, por tal circunstancia, tal prueba de capital valor dentro de una demanda de carácter laboral. Ha olvidado así, el funcionario judicial el contenido de los Arts 5 y 537 (actual 593) del código obrero, el primero de los cuales impone a los funcionarios de orden administrativo y judicial velar por la garantía de los derechos del trabajador, y disponiendo el segundo que los jueces deben deferir a su juramento, cuantas veces fuere necesario, para establecer el tiempo de servicios y la remuneración percibida. Debió, por tanto, ordenar de oficio la práctica de tan fundamental diligencia, obligación que incumbía también al Tribunal de segunda instancia, al igual que a esta Sala Suprema”.

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL.

Testigo en una definición muy elemental, es la persona que da fe de hechos ajenos a su conducta, extraños a su interés. El testigo por lo tanto comparece ante el Juez para explicar lo que vio y oyó, conoció los hechos a través de sus sentidos por lo

que es una prueba importante, en tanto en cuanto se practique con la idoneidad y probidad que requiere un proceso judicial.

La prueba testimonial tiene una larga trayectoria histórica, en tanto en cuanto constituyó un soporte fundamental para la administración de justicia, basada en la capacidad de los seres humanos de observar las cosas, apreciar lo que ve, y luego comentar, por ello el proverbio Francés. “ testigos priman sobre escritos”. Mas, esta prueba ha ido perdiendo prestigio, en tanto en cuanto ha empezado a predominar el escrito y otros medios de prueba con mayor prestigio que la testifical.

Puede resultar que el hecho, no haya sido percibido por el testigo directamente, puede referirse el testimonio de algo que haya oído de otras personas o que infiera de hechos o circunstancias, es lo que se conoce como testimonio referencial que obviamente tendrá que ser examinado por el juzgador para darle el valor que corresponda. Es necesario también de que el testigo se limite a referirse solamente a hechos que cayeron bajo sus percepciones sensoriales, tendrá que ser analizado por el juzgador por cuanto una persona con el paso de los años puede y efectivamente va perdiendo sus aptitudes en los sentidos, así puede ser que no oiga un adulto como lo hacía cuando fue joven, o que no vea tan bien como cuando fue niño, etc.

Además depende también el testimonio del tiempo pasado desde cuando se dio los acontecimientos, si se deja pasar el tiempo demasiado obviamente la mente humana empieza a borrar los recuerdos, pues el testimonio es una prueba histórica, tiene el que depone recordar como se dieron los hechos. Finalmente no podemos dejar de manifestar de que existe en el testimonio aspectos subjetivos, en tanto en ocasiones el testigo opina, cuando no es su misión aquella, el testigo depone de lo que vio u oyó no lo que hubiese querido que sea o lo que quiere que sea.

Nuestra legislación procesal, concretamente civil que es subsidiaria de la laboral en cuanto esta no legisle, determina requisitos para ser testigo entre ellos, la edad, la probidad, el conocimiento y la imparcialidad. El que un testigo no reúne con todas las condiciones anotadas no significa que un juzgador no pueda aceptar su versión,

cuando tenga el convencimiento de que ha declarado la verdad. En el campo laboral por ejemplo en caso de un despido intempestivo, quienes mas pueden constatar un acto de estos sino los compañeros de trabajo del despedido. Por ello que el examen de la prueba debe ser exhaustivo, basado en la sana crítica que no es mas que la ciencia y experiencia del juzgador, lo que analizaremos mas adelante.

PERICIA Y RECONOCIMIENTO JUDICIAL.

Prueba esta de importancia vital en el campo laboral en virtud de que la relación laboral deja vestigios no solamente en documentos sino en los lugares mismos en los que se presta el servicio, por lo que es necesario que se reconozcan los mismos, para que se determine algunas aspectos del convenio como por ejemplo sueldos, tiempo de trabajo, circunstancias mismas de las labores.

Los efectos que causan los hechos, a veces se requiere conocimientos especializados en una determinada ciencia u oficio que el Juez no las tiene, por lo que es necesario a veces acudir a personas versadas que son auxiliares de la Justicia para que ayuden a esclarecer la verdad. Lino Palacio, en su obra Teoría General de la Prueba, pag 35, define a la prueba pericial de la siguiente manera: “ Como aquella que es suministrada por terceros que a raíz de un encargo judicial, y fundados en los conocimientos científicos, artísticos o prácticos que poseen comunican al juez las comprobaciones, opiniones o deducciones de los hechos sometidos a su examen”.

Por lo tanto la prueba pericial es un medio indirecto, histórico en tanto en cuanto lo hace de algo que ya se dio y que tienen obviamente relación con lo que se discute. Requisito necesario para que se de la prueba pericial, es que los auxiliares tengan conocimientos especiales para poder examinar el hecho, determinar las causas y sus efectos, pues inclusive tienen que enunciar juicios y deducciones, por ejemplo en tratándose de enfermedades profesionales o riesgos de trabajo.

El reconocimiento judicial para Devis Echandía en su obra ya citada en este trabajo, pag 555 es “ una de las pruebas(o de las diligencias procesales para quienes lo

desconocen el carácter de prueba) mas importante y en muchas ocasiones inclusive necesaria para la investigación de los hechos, y es la diligencia procesal practicada por el funcionario judicial, con el objeto de obtener argumentos de prueba para la formación de su convicción, mediante el examen y la observación con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia, o antes, pero que subsisten o de huellas o rastros de hechos pasados, y en ocasiones de su reconstrucción”.

La inspección o reconocimiento judicial por lo tanto es una prueba directa en la que interviene el Juez, en la que los hechos, o lo narrado en demanda caen bajo la percepción del juez, con el objeto de formar convicción sobre ellos. En este tipo de prueba hay la inmediación del juez, constata en forma personal los hechos, las cosas materia de la relación laboral;e, incluso esta prueba puede servir de base para apreciar y valorar otras pruebas, así por ejemplo inspeccionado el lugar en el cual se dio las prestaciones laborales por parte del trabajador, con ello el administrador de justicia puede valorar las demás pruebas que se pueden aportar en un proceso.

SUMARIO 4

VALORACION DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Nos hemos referido en el capítulo anterior a los medios de prueba en materia laboral, y a la carga de la prueba. Corresponde probar a quien alega, pero una vez demostrada la relación laboral, es obligación del empleador el demostrar el cumplimiento de sus obligaciones empresariales. Mas una cosa es obviamente la carga de la prueba, otra muy diferente es valorar la prueba aportada al proceso.

El Código de Procedimiento Civil, en su Art. 115 dispone que “ La prueba deberá ser apreciada en su conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos” En el inciso segundo de esta disposición continúa: “ El juez tendrá la obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas”.

Es menester ahora, y en una forma muy suscita nos referiremos a las principales y que tienen relación con nuestro estudio:

1.- Necesidad de probar, prohibición de aplicar el conocimiento privado el Juez sobre los hechos.- Es obligación por lo tanto el probar lo que se ha dicho en demanda o en las excepciones, sin que por lo tanto se pueda suplir este conocimiento con lo que pueda conocer el Juez, caso contrario sería desconocer principios de publicidad y contradicción.

2.- Eficacia jurídica y legal de la prueba.- Debe tener toda eficacia jurídica y legal para llegar a convencer al administrador de justicia.

3.- La contradicción de la Prueba.- En materia laboral hemos visto que este principio es de importancia vital, en tanto toda la prueba se realiza con la intervención de la otra parte, inclusive la de testigos que en el campo civil da la posibilidad de

repreguntar, pero no saber que hora depone, en lo laboral solamente ésta se puede realizar en la Audiencia Pública, ello da lugar a la igualdad de oportunidades de las partes.

4.- La publicidad de la Prueba.- Tiene que ser anunciada la prueba, e inclusive fundamentar por que pide, y para que pide, es decir motivar las razones de la prueba, con ello se evita las dilaciones y la impertinencia que en muchas ocasiones las partes lo hacen única y exclusivamente para dilatar el proceso, ello también por el principio de lealtad, probidad y veracidad de la prueba.

5.-La preclusión de la Prueba.- Significa en el campo laboral la oportunidad para la práctica de los actos procesales, tiene a impedir que se sorprenda al adversario con las pruebas de último momento.

6.- Inmediación. En los procesos orales que tiende la legislación Ecuatoriana, es fundamental en tanto el mismo juzgador es el que recibe la prueba, y llega a tener ya un conocimiento de los hechos. No es así en otros campos, cuando son en el mejor de los casos el Secretario del despacho el que recibe confesiones judiciales, declaraciones, etc

7.- La libertad de la Prueba.- Son las partes las que pueden obtener las pruebas libremente, e inclusive el Juez, en virtud de que se posibilita de que para que encuentre la verdad, el juzgador de oficio puede hasta en forma coercitiva pedir y obtener la prueba.

Habiendo obtenido de modo lícito la prueba, es el Juez el que debe valorar la misma.

VALORACION LEGAL.

El presente trabajo no se presta para un análisis de los diversos sistemas para la valoración de la prueba en la historia del derecho que se les entregó a los jueces; mas, al menor entregaremos nociones generales de alguna de ellas. El sistema de

prueba legal, por la cual se da una valoración reglada que obliga al Juez. Así el Art. 1725 del Código Civil reza lo siguiente: “ No se admitirá prueba de testigos respecto de una obligación que haya debido consignarse por escrito”. Lo mismo ocurre con las presunciones legales, a menos que una o ambas partes hayan probado lo contrario.

El Art. 593 del Código del Trabajo, textualmente dice lo siguiente: “ En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir el juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”. Lo transcrito nos demuestra en forma clara y terminante la forma como debe apreciar el juez la prueba en materia laboral.

LA SANA CRITICA.-

Con la Sana Crítica se deja en absoluta libertad para que el Juez pueda apreciar los medios de prueba y formar su convicción. Participa de este sistema el conocimiento, la versación, la probidad del juzgador, la experiencia que tenga, en suma es razón y sobre todo lógica es decir raciocinio, que den lugar a que pueda explicar por que acepta unas pruebas y desecha otras.

En nuestra legislación, no exclusivamente en el campo laboral, sino también en el civil, en menores, en lo penal, la apreciación de la prueba es reservado a los juzgadores, y ello lo ha reconocido en muchísimos fallos la Ex- Corte Suprema de Justicia, que puede ser revisado en casación si acaso la valoración ha sido en contra de las leyes de la lógica. Así la resolución publicada en el R.O, No, 307 del 17 de abril del 2002, fallo 61-2002, al referirse a lo que comentamos dice: “...El fallo de última instancia es inatacable por existir una mera discrepancia entre el método de valoración de la prueba utilizado por los juzgadores de última instancia y el criterio que según el recurrente debió utilizarse; pues la valoración de la prueba es atribución exclusiva de los jueces y tribunales de instancia, a menos de que se demuestre que, en este proceso de valoración se haya tomado un camino ilógico y

contradictorio que condujo a los juzgadores a tomar una decisión absurda y arbitraria” El tratadista Ulrich Klug, en su obra LOGICA JURIDICA y que es referenciado por Manuel Tama en su obra LA DEMANDA, pag 699, dice cuando se refiere a la lógica apreciación de las pruebas por el juzgador lo siguiente: “ El que en desacuerdo con las circunstancias fácticas tal como ellas fueron establecidas, ataca la apreciación que de las pruebas hizo el Tribunal, plantea una cuestión sobre los hechos, que no es susceptible de revisión. Pero cuando en la apreciación de la prueba se evidencia una infracción de la lógica, ello constituye entonces una incorrecta aplicación de las normas sobre la producción de la prueba. Pero el problema de si una norma ha sido correcta o incorrectamente aplicada representa una cuestión de derecho. En consecuencia, la apreciación de la prueba que contradice las leyes lógicas es, en esa medida revisable. Como lo dice con acierto Ed.Schmidt, la libertad en la apreciación de la prueba encuentra en las leyes del pensamiento uno de sus límites. No es necesario, pues, convertir la lógica misma, artificialmente, en algo jurídico. Ella es una herramienta, presupuesta en la aplicación correctamente fundamentada del derecho”. En suma la lógica nos lleva a conclusiones razonadas, mas si el juzgado viola dichas reglas, su conclusión obviamente será absurda o arbitraria.

En líneas anteriores decíamos que nuestra legislación dispone que el juzgador en los procesos laborales apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Nos preguntamos por lo tanto ¿qué es la sana crítica? Manuel Tama en su obra ya citada, en la pag 701 al referirse a aquello dice: “ Al respecto es importante aclarar que la sana crítica no está definida en ningún código y que tampoco se podría encontrar sus reglas en ningún texto legal; las reglas de la sana crítica son las del correcto entendimiento humano, en el que se juntan la lógica del raciocinio y la experiencia personal del Juez quien tiene plena atribución para valorar las pruebas según estas reglas, a menos que se demuestre que en ese proceso de valoración se haya tomado un camino ilógico y contradictorio que condujo a los juzgadores a tomar una decisión absurda o arbitraria”. En suma en la sana crítica interviene la ciencia y experiencia del juzgador, tendientes a llegar a tener el más certero y eficaz razonamiento.

En el campo laboral se tendrá muy en cuenta las reglas de la sana crítica, principalmente en la declaración de los testigos, en la confesión judicial, y ello inclusive pide el Art. 207 del Código de Proceder Civil, cuando dice. “ Los jueces y tribunales apreciarán la fuerza probatoria de la declaración de testigos conforme a las reglas de la sana crítica, teniendo en cuenta la razón de que estos hayan dado de sus dichos y las circunstancias que en ellos concurran”. Lo anotado nos hace notar que sin lugar a dudas una de las respuestas más importantes de las declaraciones del testigo es la razón de sus dichos, esto es por que sabe de lo declarado, que relación ha tenido con los hechos, cómo y por qué se enteró de lo que ha depuesto.

La prueba testimonial resulta una de las más difíciles de evaluar, pues son múltiples las circunstancias y motivos que pueden llevar a aumentar o disminuir su fuerza y eficacia probatoria. Cuando se aprecia o se valora la prueba de testigos, se examina la conducta de los humanos, con sus valores, con sus defectos. En la declaración de un testigo se encuentra siempre una serie de condicionamientos, circunstancias, aspiraciones, decepciones que no puede ser dejado de tener en cuenta por el juzgador; por ejemplo, cuando se trata de demostrar un despido intempestivo quienes mas que los compañeros de trabajo del despedido para declarar; pero al mismo tiempo si ese testigo también ha sido despedido, en él habrá un sentimiento de venganza, de odio por esa medida a su empleador; o si acaso, el empleador pide a uno de los ex-compañeros, que deponga que no ha existido tal acto, a lo mejor por mantener su cargo acepta testimoniar, etc; es decir aquí si actúa el conocimiento, la experiencia del juzgador; pues en unos casos resolverá de una forma, pero en otros muy análogos puede tomar otra posición por alguna circunstancia que encuentre en el testimonio.

De otro lado el humano es falible, y así no quiera mentir puede sus condiciones psicológicas o físicas faltarle el momento de presenciar el acto o cuando testifica, inclusive el número de días que pasa entre el acto y el día de la declaración puede alterar su conocimiento, su edad, etc, dan lugar a que necesariamente deba ser muy estudiada esta prueba. Al respecto Casimiro Varela, en la obra VALORACION DE

LA PRUEBA, pag 256,refiriéndose a Mittermaier, este doctrinario dice: “ La fuerza probatoria del testimonio tiene por origen la presunción de que el que lo presta a podido observar exactamente y ha querido declarar la verdad: para el juez todo consiste en que la presunción de que se trata aparezca fuerte o débil en la causa. Para resolver esta cuestión tan delicada, necesita observar cuidadosamente y por completo la individualidad del testigo, comparar sus cualidades particulares en el orden físico y moral con su continente y sus palabras ante la justicia, y decidir, en último caso, si merece crédito y hasta que punto”. Por lo tanto si bien es cierto es compleja la actuación judicial de valorar la prueba de testigos, tampoco podemos decir que es imposible, hay datos, circunstancias que ayudan y enlazas la prueba testifical que hace que se deseche o acepte la misma; así por ejemplo en testimonios pedidos por el actor con el objeto de demostrar de que no ha existido relación laboral, cuando hay documentos privados que demuestran de que ha pagado por remuneración mensual el empleador al trabajador, lleva al juzgador al convencimiento de que dichos testimonios no son verídicos.

Con la vigencia de la Constitución de Montecristi y del Código Orgánico de la Función Judicial, se encuentra vigente el Principio de la Supremacía de la Constitucional, por el cual los Jueces y las Juezas, aplicarán las disposiciones constitucionales, sin necesidad de que se encuentren desarrolladas en otras normas de menor jerarquía. Además el Art. 1 de la Constitución reza que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, lo que significa que el juzgador buscará ante todo y sobre todo que impere la Justicia en sus decisiones, inclusive hasta dejando de aplicar normas positivas que consten en códigos y disposiciones legales de menor jerarquía a la norma Constitucional.

La justicia reclama hoy mas presencia del juzgador, el juez tiene con los procesos orales un papel más dinámico en el trámite del proceso, participa en él y toma su decisión basado ante todo y sobre todo en entregar la justicia. Como hemos visto anteriormente puede y debe actuar hasta de oficio, hasta realizar preguntas a los testigos.

Agotada la prueba y concedido la palabra a las partes procesales para los alegatos, viene la sentencia que no es más que la fase procesal con la que culmina la instancia o el proceso, agotándose la controversia judicial; es la actuación judicial en el que se decide con imparcialidad, rectitud, sin temores ni pasión, con conocimiento de causa por haber sido parte del proceso y siendo un acto jurisdiccional define la controversia mediante la aplicación de una o más normas legales.

Hemos recalcado que el Derecho Laboral es estrictamente social, y si bien es cierto el momento de valorar la prueba y dictar sentencia, el juzgador deberá ser imparcial, no es menos cierto que habrá a lo mejor en algún momento de dictar el fallo que tenga que establecer criterios de interpretación de la norma jurídica laboral, cuando en un ordenamiento jurídico existan dos normas que puedan ser aplicadas al caso, así como en lo que se suele llamar “lagunas jurídicas”, allí surge el principio “in dubio pro operario”, en caso de duda lo favorable al operario. Entre los doctrinarios, este principio no es aplicable a la interpretación de la prueba, sino a la norma jurídica, por lo tanto no es válido para la determinación de los hechos, sino para el derecho.

CONCLUSIONES.-

A manera de conclusión debemos manifestar de que la apreciación, la valoración de la prueba en el campo laboral se caracteriza por lo flexible del sistema para el administrador de justicia, apreciará las mismas a través de la sana crítica y será su convicción la que le lleve a la conclusión de que un acto, un hecho se dio de determinada forma y no de otra. Este sistema se distingue de otros, en los que hay rigurosidad para darle valor a una prueba, como el de la prueba legal o tarifas rígidas del cual no puede salirse el juzgador, y tenía que darle el valor a ellas como estaba pre-establecido. Obviamente lo anotado no significa que existe una arbitrariedad del juzgador en tanto en cuanto tiene que sujetarse a las reglas de la sana crítica que como hemos visto son normas lógicas, y lo que es más, la sentencia tiene que tener el condimento de la motivación, sin lo cual no tiene valor, y para motivar tiene que ser coherente, con razones lógicas y estudio minucioso de las piezas del proceso.

Esta forma de apreciar y valorar la prueba es distinta de lo que dispone el Derecho Civil, en tanto en cuanto que como hemos visto, comentado y analizado el Derecho Laboral se inspira en el Derecho Social, que tiene por objetivo no solamente proteger al trabajador como tal, sino al trabajador como parte de una comunidad, de una sociedad en la que buscamos el bienestar de todos, en el que queremos una mejor forma de vida, un país desarrollado, protegido, y en lo posible sin ninguna lacra social, con los mejores índices de desarrollo, productividad.

En ninguna materia como en la laboral y de menores se cumple la disposición del Art. 169 de la Constitución del Ecuador, que dispone que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Efectivamente sobre lo ritual, sobre las formalidades a veces exageradas debe estar en el juzgador la decisión de entregar justicia a quien corresponde, pero a través de un conocimiento pleno de los actos y los hechos que se han discutido en el proceso en forma oral, que se ha cumplido sin dilaciones, en el que las pruebas han sido entregadas por iniciativa de los

justiciables que pudiéramos compararlo con el principio dispositivo procesal; pues ellas, nadie mejor que ellas saben de como se dio la relación laboral, y por que les interesa también de que el juzgador conozca la verdad; pero también, hemos encontrado que se ha añadido a nuestro sistema una especie de principio inquisitivo, es el juez quien tiene la obligación de inquirir la verdad, y para tal cosa puede actuar de oficio en la recopilación de prueba, inclusive en segunda y definitiva instancia, es decir no hay pretexto para el juzgador de encontrar que no se ha probado un hecho, a no ser que las partes no hayan prestado la colaboración alguna.

No debemos desconocer de que lamentablemente las reformas al Código del Trabajo, por la cual los juicios son orales, trajo y hasta ahora se tienen problemas e inconvenientes en la Función Judicial del Ecuador, desde la falta de preparación en la concepción filosófica de esta forma de actuar en la que jueces y personal de apoyo debieron y deben ser preparados, actualizados en sus conocimientos, hasta en la falta de espacio físico para la tramitación del proceso, ya que se requieren de salas especiales de audiencias, no la sala de trabajo del juez, además se requiere de la especialización del juzgador, no como objetivo de que sea un docto en este campo, sino mas bien para que su dedicación sea exclusiva en este campo.

Mas, creemos que se ha iniciado, pero que falta, y no solamente en la Función Judicial del Ecuador, sino en la consciencia misma del trabajador para hacer valer sus derechos; en la actuación del abogado defensor, que debe tener presente que ahora impera la norma de lealtad procesal, a la cual se debe dar la importancia que todavía no entregan los mismos juzgadores, que con mucho recelo no la aplican, basados en paradigmas del pasado, y finalmente consideramos de que se debe implementar un Código de Procedimiento Laboral, en el que se norme todo lo referente al procedimiento en esta materia, no como ahora, que en la ley sustantiva encontramos algunas pocas normas de procedimiento, y en lo demás aplicamos lo que dispone el Código de Procedimiento Civil, cuando hemos concluido de que es una rama del derecho totalmente diferente. Se ha progresado es innegable, el trabajador se le reconoce sus derechos o se desecha su demanda en pocos meses, no como en el pasado a los años de deambular por juzgador y cortes; el juzgador

también tiene en su mente los principios doctrinarios del derecho laboral y del derecho procesal laboral, pero es necesario mas capacitación, y la dotación de la infraestructura necesaria para un mejor desenvolvimiento en sus funciones.

J. Urgilés Campos

BIBLIOGRAFIA.

- Constitución del Ecuador R.O. 449, 20 de Octubre del 2008
- Código Laboral. R.O. 167, 16 de diciembre 2006.
- Código Orgánico de la Función Judicial . R.O. No. 111, 9 de marzo 2009
- Diccionario Jurídico Ambar.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando, TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA JUDICIAL, Buenos Aires, 1976.
- ENCICLICA RENUN NOVARUN, Papa León XIII.
- ESPINOZA, Galo, COMPENDIO DE SETENTA AÑOS DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Quito, 1979,
- GRANIZO GAVIDIA, Asdrubal, PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL, Escuela Judicial del Ecuador, Consejo Nacional de la Judicatura Módulo I.
- GUZMAN LARA, Aníbal, JURISPRUDENCIA COMENTADA EN MATERIA LABORAL, Quito, 1979.
- MORAN SAMIENTO, Rubén, DERECHO PROCESAL CIVIL PRACTICO, Tomo 11, Edilex S.A. Perú, 2008
- PAEZ, Andrés, EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010.
- PALACIOS, lino, TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo, LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, Biblioteca de Derecho Laboral.
- TAMA, Manuel. LA DEMANDA. Edilex S.A. 2006.
- TRUJILLO, Julio César, TEORIA DEL ESTADO EN EL ECUADOR-

ESTUDIO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL, Universidad Andina Simón Bolívar, Corporación Editora Nacional, Serie Estudios Jurídicos No. 8 Quito, 2006.

- TRUJILLO, Julio César. DERECHO DEL TRABAJO, tomo I. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, 1986.
- VARELA, Casimiro, VALORACION DE LA PRUEBA, Editorial Astrea, Buenos Aires 2004.
- ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DUCTIL, Editorial Trotta, Valladolid 1997.