



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

Eficacia de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la vigencia de los derechos de los trabajadores

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogada de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

Autor

Pujota Remache, Elizabeth Patricia

Tutor

Mgs. Fredy Roberto Hidalgo Cajo

Riobamba, Ecuador. 2024

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Elizabeth Patricia Pujota Remache, con cédula de ciudadanía 100446397-0, autora del trabajo de investigación titulado: “*Eficacia de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la vigencia de los derechos de los trabajadores*”, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autora de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.



Elizabeth Patricia Pujota Remache

C.I: 100446397-0

AUTOR

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación "Eficacia de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la vigencia de los derechos de los trabajadores", presentado por Elizabeth Patricia Pujota Remache, con cédula de identidad número 100446397-0, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, 06 de agosto de 2024.

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



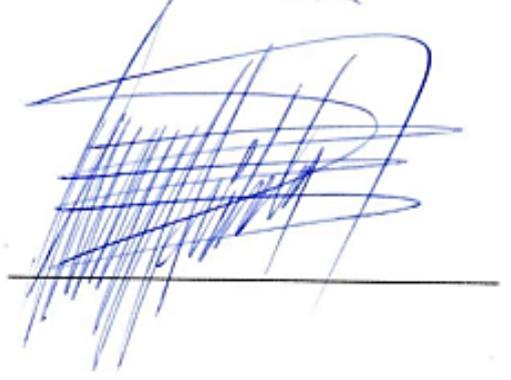
Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dra. Gabriela Yosua Medina Garcés
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs. Fredy Roberto Hidalgo Cajo
TUTOR



CERTIFICADO ANTIPLAGIO



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

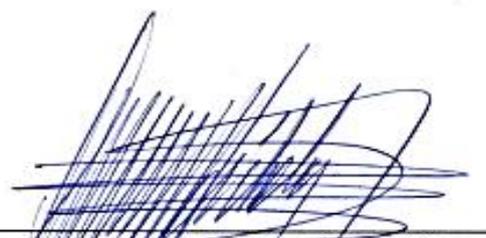


UNACH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **ELIZABETH PATRICIA PUJOTA REMACHE**, con CC: 100446397-0, estudiante de la Carrera DERECHO, **NO VIGENTE**, Facultad de CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "EFICACIA DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y LA VIGENCIA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES", cumple con el N. 7 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio URKUND, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 20 de junio del 2024



Mg. Eric Roberto Hidalgo Cajo
TUTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación va dedicado a toda mi familia, principalmente a mis padres Luis Diego Pujota y María Remache, quienes se han esforzado mucho para darme la oportunidad de estudiar y gracias a ellos poder cumplir tan anhelada meta.

A mis hermanas Doménica Pujota y Silvia Pujota, por ser una motivación a diario para no rendirme, ofreciéndome su apoyo y amor incondicional, gracias a ellas siempre tuve en claro mis objetivos para seguir adelante.

A mi prima Irene Latacumba, por apoyarme y ser una alegría en mi vida.

A mi tía Rosita Latacumba, por ser como mi madre, guiando mis pasos desde muy pequeña, siempre motivándome cuando más necesitaba para que no decaiga y a mi abuelita María Olga Cando, por ser un pilar más en este logro.

Y por último a una persona muy importante en mi vida Juan Daniel Burbano, que año tras año me ha incentivado a seguir adelante, ha creído en mí y por su apoyo no he desistido.

Elizabeth Patricia Pujota Remache

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme guiado en cada una de las decisiones que he ido tomando a lo largo de mi vida y de mi carrera universitaria.

A mi familia y a todas las personas que de una u de otra forma me apoyaron en el trayecto de mi vida universitaria.

A mi tutor Mgs. Freddy Hidalgo por su direccionamiento, apoyo y paciencia.

A la Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas carrera de Derecho; y en especial a mis docentes por el conocimiento impartido.

Elizabeth Patricia Pujota Remache

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Antecedentes	12
1.2. Planteamiento del Problema	13
1.2 Justificación	15
1.3 Objetivos.....	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Estado del arte relacionado con la temática.....	16
UNIDAD I.....	18
1.1. EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL ECUADOR..	18
1.1.1 Definición y generalidades del Principio de la Primacía de la Realidad.....	18
1.1.2 Naturaleza jurídica y antecedentes del Principio de la Primacía de la Realidad.	20
1.1.3 Elementos esenciales del contrato de trabajo	22
1.1.4 Principios conexos del Derecho Laboral: Protector, Irrenunciabilidad, Continuidad de la relación laboral, Realidad, Razonabilidad.	27
UNIDAD II	35
2.2. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	35
2.2.1 Reconocimiento del principio de primacía de la realidad por la OIT.	35
2.2.2 Principio de la Primacía de la Realidad en el ordenamiento Internacional	37
2.2.3 Jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia sobre el Principio de Primacía de la Realidad.....	39
UNIDAD III	41

3.3. DERECHO COMPARADO Y ESTUDIO DE CASO: SENTENCIA No. 009-13-SEP-CC DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.....	41
3.3.1 Derecho Comparado: Perú, Colombia y Ecuador.	41
3.3.2 Análisis de los fundamentos de la Acción Extraordinaria de Protección.....	45
3.3.3 Incumplimiento del Principio de Primacía de la Realidad y vulneración de los elementos del contrato laboral.....	46
2.3 Hipótesis	48
CAPÍTULO III.	49
METODOLOGÍA.....	49
3.1 Unidad de análisis.....	49
3.2 Métodos.....	49
3.3 Tipo de investigación.....	50
3.4 Diseño de investigación.....	50
3.5 Población y muestra.....	50
3.6 Técnicas e instrumentos de investigación.....	50
3.7 Técnicas para el tratamiento de información.....	50
TABLA 1: Población.....	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	52
4.1 Resultados.....	52
Tabla 2 Principio de Primacía de la Realidad.....	52
Tabla 3 Función del Principio de Primacía de la Realidad.....	54
Tabla 4 Amparo legal para el trabajador.....	56
Tabla 5 Violación de Derecho Constitucional.....	58
Tabla 6 Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.....	60
CAPÍTULO V.....	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
5.1 Conclusiones.....	63
5.2 Recomendaciones.....	64
BIBLIOGRAFÍA.....	65
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	50
Tabla 2. Principio de la Primacía de la Realidad.....	52
Tabla 3 Función de Principio de Primacía de la Realidad.....	54
Tabla 4 Amparo Legal para el trabajador	56
Tabla 5 Violación de Derecho Constitucional.....	58
Tabla 6 Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración N 1. Elementos del Contrato Laboral. – Art. 8 CT.....	26
Ilustración N 2. Situaciones del Principio de Primacía de la Realidad	29
Ilustración N 3. Principios del Derecho Laboral-CRE	34
Ilustración N 4. Clasificación de Principios	36
Ilustración N 5. Convenios: Organización Internacional de Trabajo	36
Ilustración N 6. Convenios: Organización Internacional de Trabajo	39
Ilustración N 7. Legislación Internacional: Principio de Primacía de la Realidad.....	39

RESUMEN

El derecho laboral se centra en la protección y en la igualdad de condiciones con el objetivo de evitar la vulneración de los derechos del trabajador, nace una serie de principios que pretende amparar a los mismos; esto, debido a que la historia ha sido encargada de exponer la disparidad que existe entre las partes (empleador - trabajador) donde el primero (empleador) cuenta con una capacidad de 'poder', mientras que el segundo es considerado como un individuo inerte debido a la necesidad económica que este tiene y el bajo poder de decisión.

La Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 33, 325, 326 y 327 reconocen el derecho al trabajo como la base para el correcto cumplimiento del derecho humano como el de seguridad social; la carta magna es clara al estipular que el trabajo es un deber social y un derecho económico que se desarrolla como base económica; en concordancia con el Código de Trabajo artículo 4 y los artículos de la Constitución mencionados anteriormente, conjuntamente manifiestan que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles y en el caso que dentro de cualquier contrato se estipule alguna cláusula que contradiga esta norma, el mismo será nulo.

Esta investigación dentro del capítulo tres, evidencia la metodología usada para el desarrollo del presente trabajo; misma que son de tipo básica, documental- bibliográfica, de campo, analítica y descriptiva, desarrolladas de manera que establezcan la realidad del tema de la investigación.

Finalmente, se llega a la conclusión de que el principio de primacía de la realidad protege y representa el derecho en defensa de los trabajadores, es aplicado en los conflictos laborales en beneficio de la parte más vulnerable (trabajador), y lo más importante que está consolidado de forma doctrinal y jurisprudencial.

PALABRAS CLAVES: Principio de Primacía de la Realidad, Derecho Laboral, Empleado, Trabajador

ABSTRACT

Labor law focuses on protection and equal conditions to avoid the violation of worker rights, and a series of principles is born that aims to protect them. This history has been in charge of exposing the disparity that exists between the parties (employer-worker) where the first (employer) has a capacity for "power". The second is considered an inert individual due to its economic need and low decision-making power.

Articles 33, 325, 326, and 327 of the Constitution of the Republic of Ecuador recognize the right to work as the basis for the proper fulfillment of human rights such as social security; the Magna Carta is clear in stipulating that work is a social duty and an economic right that is developed as an economic basis; in accordance with article 4 of the Labor Code and the articles of the Constitution mentioned above, together state that the rights of the worker are inalienable and inviolable and in the event that any clause is stipulated within any contract that contradicts this norm, it will be null and void.

This research, within chapter three, evidences the methodology used for the development of this work, which is of a basic, documentary-bibliographic, field, analytical, and descriptive type, developed in such a way as to establish the reality of the research topic. In conclusion, this research affirms the significance of the principle of the primacy of reality in protecting and representing the rights of workers. This principle, when applied in labor disputes, serves the best interests of the most vulnerable party, the worker. Importantly, it is not just a theoretical concept, but it is also firmly established in doctrinal and jurisprudential form.

KEYWORDS: Principle of Primacy of Reality, Labor Law, Employee, Worker



Escrito y desarrollado por:
MARCELA PATRICIA
GONZÁLEZ ROBALENO

Redactado por: Marcela González R.

English Professor

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Pensar en los principios del Derecho Laboral es aludir a las directrices que dictan las normativas para otorgar una serie de soluciones ante los conflictos sociales diarios, siendo así que para el siglo XX estos principios dieron paso al cumplimiento de tres funciones: información legislativa, normativa e interpretativa, donde cada uno cumple con un destino en específico. La primera es la inspiración y orientación del legislador al momento de prescribir las normas fomentando un idóneo ordenamiento jurídico; la segunda funge como suplente ante posibles situaciones de abandono de la ley; y finalmente, la tercera se maneja como un concepto orientador del Juez determinando el alcance del ordenamiento jurídico.

El Principio de Primacía de la Realidad (PPR) o también denominado como ‘principio general del derecho laboral’ debido a que dentro de esta rama del Derecho se encuentra reconocido por varios principios de diversos instrumentos jurídicos tanto nacionales como internacionales que tienen la misión de determinar si existe o no una relación de trabajo donde bajo conocimiento en algunas ocasiones no se enfrasca en acuerdos celebrados por las partes, sino más bien, se vincula con el desenvolvimiento de las actividades laborales; mismos, que buscan precautelar y garantizar los intereses de quién se considera como la parte débil en una relación laboral inquiriendo lograr un trato justo y equitativo cuando siempre existirá una desventaja direccionada hacia el trabajador.

Una vez enunciado que este principio toma protagonismo cuando existe contrariedad entre lo que hace en la práctica el trabajador y lo que surge de lo acordado; es así que, Plá (2018) expone su criterio bajo los preceptos de que al momento donde existe una divergencia o contraposición a las prácticas que como trabajador desempeña en cualquier actividad encomendada con lo fijado dentro de un contrato laboral, automáticamente se dará como activado los principios laborales donde se encuentra primando el Principio de Primacía de la Realidad. Señala también, que en Latinoamérica el contrato de realidad no cuenta con la importancia debida, pues en su totalidad los contratos son consensuados y posteriormente escritos como prueba.

Un primer aspecto dentro del marco legal internacional y nacional se da por parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas-DUDH (1948) en su parte pertinente señala que todas las personas cuentan con el legítimo derecho al trabajo en circunstancias de equidad y satisfactorias, así como la protección al desempleo; entendiendo lo dicho, en base que el desarrollo social exige la garantía de todo ciudadano a elegir empleo libremente. Donde su participación sea productiva y socialmente útil.

La Constitución de la República del Ecuador-CRE (2008) en sus artículos 33, 325, 326 y 327 reconocen el derecho al trabajo como la base para el correcto cumplimiento de más derechos humanos como el de seguridad social; la carta magna es clara al estipular que el trabajo es un deber social y un derecho económico que se desarrolla como base económica; el rol del Estado dentro de esto es garantizar a los trabajadores el respeto de su dignidad, pago de remuneraciones, retribución justa y un ambiente laboral saludable. Lo dicho, bajo el cumplimiento de preceptos básicos como el de equidad.

El Código de Trabajo (2005) en su artículo 4, manifiesta que los derechos del trabajador son irrenunciables y en el caso que dentro de cualquier contrato se estipule alguna cláusula que contradiga esta norma, el mismo será nulo. En el mismo sentido, el artículo 7 ciñe aplicación favorable al trabajador de la norma, donde en el caso de existir duda sobre las disposiciones legales, contractuales o reglamentarias en materia laboral, los funcionarios judiciales aplicarán la ley en sentido favorable a la parte más débil que en este caso es el trabajador.

Dando paso a materia procesal, el Código Orgánico General de Procesos-COGEP (2015) el artículo 185 inciso 3 con respecto al juramento diferido declara que en materia laboral cuando no exista prueba alguna se estará al juramento diferido del trabajador con el objeto de demostrar el tiempo de servicio y la remuneración que percibía. Añádase a esta, lo dicho por la Corte Nacional de Justicia, de la Sala de lo Laboral, proceso número 43 (2012) en relación a la orientación que se encuentra dentro de la legislación laboral cuyo propósito es amparar y proteger al trabajador.

El siguiente punto trata de la validez de los elementos del contrato individual, los cuales se encuentran en los artículos 8, 12 y 22 del Código de Trabajo, partiendo de la 'prestación de servicios lícitos y personales' donde guardan una relación completa con las actividades que no prohíbe la ley, que son dictadas por el empleador y se enfrascan a las necesidades del mismo. 'La dependencia o subordinación' hace referencia a que el trabajo no es alguna clase de negocio ocasional o circunstancial, todo lo contrario, son contratos formales con órdenes e instrucciones. Y justo ahí, se confabula hasta determinar aquella relación de subordinación jerárquica.

Así mismo, la 'remuneración' es otro de los elementos que conforma la relación de trabajo, donde la retribución económica es equivalente a la prestación de servicios otorgados por el desempeño de las personas; finalmente el último componente es el 'acuerdo de voluntades', donde se centra a la voluntariedad como el principal requisito para llegar a establecer condiciones. En último término, todo lo detallado coadyuva a cimentar una relación de trabajo, incluso sin que se encuentre formalizada en un contrato. Por ello se denota, que la aplicación del principio de primacía de la realidad debe centrarse en examinar una por una las circunstancias específicas de la relación laboral, sumado las funciones que han sido desempeñadas por el trabajador, horario laboral, etc.

1.2. Planteamiento del Problema

Una vez que el derecho laboral se centra en la protección y en la igualdad de condiciones con el objetivo de evitar la vulneración de los derechos del trabajador, nace una serie de principios que pretende amparar a los mismos; esto, debido a que la historia ha sido encargada de exponer la disparidad que existe entre las partes (empleador - trabajador) donde el primero (empleador) cuenta con una capacidad de 'poder', mientras que el segundo es considerado como un individuo inerte debido a la necesidad económica que este tiene y el bajo poder de decisión. De lo anterior resulta que, en vista a dicha necesidad de 'equidad' se genera automáticamente que el derecho laboral tome las riendas en esta situación de

disparidad ubicando a la parte más débil o vulnerable en un Estado equitativo, sin verse inferior con aquellos contratantes.

La importancia del Principio de Primacía de la Realidad, se ve reflejada a lo largo del ordenamiento legal ecuatoriano donde se evidencia que tiene como objetivo estabilizar y balancear esta desigualdad; en tanto, se debe tener claro que dicho principio se cimienta cuando en cualquier situación laboral donde se dé una discordia o conflicto entre lo que ciertamente sucede, en un vínculo de trabajo, se opta por la realidad antes que lo que ambas partes puedan mencionar. Pero, al presentarse el caso de discrepancia entre lo que ocurre en realidad y lo que se encuentra plasmado en un papel, siempre contará con más peso lo que se ha hecho en la práctica. Precisamente, es hacedero que al encontrarse en una etapa procesal donde se aplica este principio de primacía no se cuenta con bases subjetivas, sino más bien objetivas, no se da paso a una apariencia contractual, pues una vez demostrados los hechos, los mismos no pueden ser neutralizados con documentos.

Los artículos 33, 325, 326, 327 de la Constitución de la República del Ecuador-CRE (2008) reconocen el derecho al trabajo como la base para el correcto cumplimiento de más derechos humanos como el de seguridad social; la carta magna es clara al estipular que el trabajo es un deber social y un derecho económico que se desarrolla como base económica; el rol del Estado dentro de esto es garantizar a los trabajadores el respeto de su dignidad, pago de remuneraciones, retribución justa y un ambiente laboral saludable. Lo dicho, bajo el cumplimiento de preceptos básicos como el de equidad.

El artículo 4 del Código de Trabajo (2005), manifiesta que los derechos del trabajador son irrenunciables y en el caso que dentro de cualquier contrato se estipule alguna cláusula que contradiga esta norma, el mismo será nulo. En el mismo sentido, el artículo 7 ciñe aplicación favorable al trabajador de la norma, donde en el caso de existir duda sobre las disposiciones legales, contractuales o reglamentarias en materia laboral, los funcionarios judiciales aplicarán la ley en sentido favorable a la parte más débil que en este caso es el trabajador.

En último término, el objetivo del Principio de Primacía de la Realidad, es evitar que los empleadores oculten sus responsabilidades judiciales, reconocimiento de derechos laborales, otorgamiento del cumplimiento de normas de seguridad y salud en el ambiente laboral. Una vez aplicado este principio legal, los juzgadores laborales deben examinar las circunstancias características de la relación laboral como: actividades desempeñadas, subordinación del trabajador, dependencia financiera; si estos elementos dan luz verde para sugerir que existe una relación laboral de hecho, pese a que no se haya creado formalmente un contrato.

Sumado a lo dicho, se debe destacar que este principio del derecho laboral puede ostentar de una variación en la interpretación y aplicación de los legisladores; pero, sin lugar a duda su propósito siempre será el de proteger los derechos de los trabajadores garantizando el respeto de la norma laboral incluso cuando no existan documentos adecuados como el de un contrato formal. Con lo expuesto, el problema jurídico a investigarse parte desde la práctica del derecho laboral en Ecuador y como la misma incide en la nula o poca diligencia en la aplicación de este Principio de Primacía de la Realidad en la defensa de los derechos del más vulnerable como lo es el trabajador.

1.2 Justificación

La investigación acerca del Principio de Primacía de la Realidad es uno de los compendios laborales con mayor importancia y trascendentales debido a la protección que busca brindar a los trabajadores, entendiendo que los mismos son la parte más vulnerable dentro de la relación laboral. En el mismo sentido, la importancia de la investigación desde el punto de vista legal radica en que los vacíos normativos son aprovechados por ciertos empleadores que intentan tergiversar la verdadera situación laboral con su empleado, induciendo varias veces al convencimiento de los hechos, mediante lo plasmado de manera escrita o por documentos, omitiendo así aspectos que se daban a diario en el ambiente laboral. Por ende, la oportuna aplicación de este principio no da paso a lo subjetivo si no que hace prevalecer a todas las cuestiones objetivas, haciendo notoria la pretensión de garantizar la igualdad en condiciones tanto formales como materiales, dentro de la relación laboral al evidenciar una irregularidad este principio actúa en beneficio directo de los empleados.

Es así que los trabajadores de manera notoria se encuentran en una situación de desventaja, claro está que se alude que para eso hay una ley, para hacer prevalecer los derechos; también es evidente que este Principio de Primacía de la Realidad no está plasmado en una norma, sin embargo, al existir doctrina y jurisprudencia hacen que su defensa se consolide bajo los preceptos de la legalidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Es menester mencionar que el Estado garantizará el oportuno cumplimiento de los derechos de los trabajadores y para constatar su veracidad; mediante esta investigación de denotará si lo que se emana en virtud de la aplicación del principio de la realidad se cumple y se aplica en su totalidad a la defensa del trabajador.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Analizar mediante un estudio jurídico-doctrinal el principio de primacía de la realidad dentro del derecho laboral, para comprender cómo este principio influye en las relaciones laborales.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Investigar los fundamentos teóricos y doctrinales del Principio de la Primacía de la Realidad en el contexto del derecho laboral.
- Identificar bajo la normativa ecuatoriana el impacto de la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad y su función en el respeto a los derechos de los trabajadores
- Analizar las implicaciones del Principio de la Primacía de la Realidad en la solución de conflictos entre empleadores y trabajadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del arte relacionado con la temática

Aristizabal, et al., 2019 en la Revista Dialogo y Exponencial publica el artículo de título PRINCIPIO DE LA REALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES, PERIODO 2018-2019. Donde en su parte conclusiva señala. – (Aristizabal, 2019, p.22). -

Aunque el PPR ha sido tomado con la importancia de caso por parte de organismos internacionales como la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se han dado casos donde las entidades ya sean públicas o privadas omitieron disposiciones legales ocasionando vulneración de derechos por los empleadores desentendiendo derechos laborales ceñidos en la Constitución, Código de Trabajo y demás leyes. Así mismo, entender que en el preciso momento donde se cumpla los tres principales elementos (prestación de servicios, subordinación, remuneración) de la relación laboral se determinará la existencia de un contrato de trabajo. (Aristizabal, 2019, p.22).

Díaz, J. 2019 en su libro titulado EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN, PERIODO 2019. Periodo 2019-2020. – Aludiendo que. - (Díaz, 2019, p. 36). -

De acuerdo a la doctrina, se señaló que este principio es importante para dilucidar los casos en los cuales se pretende con ciertas figuras contractuales de tipo civil o comercial, encubrir o simular una relación laboral, pues basta con probar los elementos esenciales que la comportan, sobre todo la dependencia y subordinación, para que el juez entre a declarar su primacía, y de este modo, reconocer los derechos y garantías laborales. (Díaz, 2019, p. 36).

Rojas, J. 2019 en su libro titulado EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES REGULADAS BAJO EL CÓDIGO DE TRABAJO, PERIODO 2019. Periodo 2019-2020. – Donde en su parte pertinente menciona. - (Rojas, 2019, p. 12). –

Se toma al Principio de la Primacía de la Realidad como uno de los principales principios dentro de la legislación que funge como guía para una correcta interpretación de aplicación del derecho laboral; a su vez, estas fuentes nacen del concepto social del ordenamiento legal. En el mismo sentido, la importancia que este principio da, se centra en los hechos, es decir acorde a los acontecimientos que realmente hayan ocurrido, considerando que los mismos valen más que cualquier formalidad o apariencia. Como por ejemplo lo señalado en un contrato laboral escrito. (Rojas, 2019, p. 12)

Vargas, et al., 2019 en la Revista Jurid Lex se publica el artículo de título LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD FRENTE A LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN, AVANCES JURISPRUDENCIALES. PERIODO 2018. – Exponiendo en su parte pertinente que. – (Vargas, 2019, p.18). -

El derecho laboral se encuentra enmarcado en una relación contractual que se da mediante una celebración entre personas naturales o por una persona natural y una jurídica, y es precisamente de esa relación laboral de donde nace un sin número de principios legales buscando el amparo de la parte más vulnerable (trabajador). Dando protagonismo al PPR donde es básicamente cuando los hechos que preceden dicha relación se superponen a aspectos como los que no ocurren en la práctica o no se acople a los hechos, omitiendo la manera en la que ambas partes hayan pactado. (Vargas, 2019, p.18).

Montes Mancheno Víctor, dentro de su investigación de grado titulada ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES LEGALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA, en el 2017. – Concluye que. – (Montes, 2017, p.58)

Este principio, refleja una de las tantas realidades de vulneración de derechos en materia laboral, la mayor parte de los empleadores omiten las líneas o directrices que ya se encuentran dentro de la norma laboral pertinente, las cuales otorgan una serie de soluciones que promueven un correcto desempeño de laborales. Muchas de las veces empleadores de instituciones tanto públicas como privadas se olvidan de dar un correcto seguimiento a lo impuesto por la ley, olvidando la aplicabilidad de principios básicos como el principio protector, principio de la irrenunciabilidad, principio de la continuidad de la relación laboral, principio de la primacía de la realidad, y por ende el de razonabilidad. (Montes, 2017, p.58)

Ruiz Salas Marco, en su investigación de grado con título PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL ENMARCADOS EN LA CONDUCTA LEGAL DE LOS EMPLEADORES FRENTE AL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, en 2022. – Determina que. – (Ruiz, 2022, p.7)

La constitución y la ley protege al trabajador, sin embargo, los vacíos legales que existen dentro de los mismos son bastante evidentes. Dentro de estas se pueden percibir a las enmiendas que comenzaron con las ventas de renuncias voluntarias y obligatorias; las indemnizaciones por jubilación; una vez declara la inconstitucionalidad de dichas enmiendas la parte más vulnerable en este caso los trabajadores, son los obligados a reclamar por el respeto de sus derechos ante quienes fungen como autoridades judiciales, aplicando los principios legales pertinentes como el de primacía de la realidad, aceptando varias demandas laborales a favor del trabajador. (Ruiz, 2022, p.7)

Grisolia, en su obra titulada MANUAL DEL DERECHO LABORAL, en el año 2010, en referencia al Principio de la Primacía de la realidad menciona que. - (Grisolia, 2010, p.65).

El Principio de la Primacía de la Realidad da sin lugar a duda el privilegio a los hechos más que a la veracidad jurídica, puesto que con mucha facilidad ésta puede ser manipulada a favor del empleador, haciendo notar que el principio no se basa en apariencias si no a una realidad (contrato-realidad). Los principios sin lugar a duda son los valores que regulan el ordenamiento jurídico basado en su función de informar e integrar una sociedad, convirtiéndose así en las directrices máximas de toda institución. Pues de estas se derivan

todas las normas del sistema judicial en base a que estas configuran su propia naturaleza y límites. (Grisolia, 2010, p. 65)

UNIDAD I

1.1. EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL ECUADOR

1.1.1 Definición y generalidades del Principio de la Primacía de la Realidad.

Con respecto a las relaciones laborales el Estado ecuatoriano ha consagrado normativa jurídica protectora para los trabajadores en favor del empleador cuando se llegue a dar algún conflicto, otorgando así, una disminución de desigualdad que puede darse como producto de la misma relación laboral. Y es exactamente desde ahí, de donde nacen un conjunto de principios que son direccionados en beneficio del trabajador como por ejemplo el principio de primacía de la realidad, mismo que no se encuentre de manera expresa regulado en el ámbito legal ecuatoriano a pesar de los constantes contratos simulados o ficticios en el ámbito laboral. Todo esto, considerando que Ecuador a través de sus gobiernos ha buscado reducir las desigualdades sociales que se viven día a día entre empleador y trabajador.

El Principio de Primacía de la Realidad aunque adquiere la debida importancia dentro de las relaciones laborales no es menos importante en las demás ramas del ordenamiento jurídico; dentro del criterio de Arbulú se expone que evidentemente los principios jurídicos son la base de toda estructura estatal, pero dentro del Derecho Laboral el papel que funge presenta ciertas particularidades con carácter de autónomas provocando que lleguen a posicionarse como normas legales relacionadas a esta materia; dicha clasificación se encuentra conformada por el principio protector, de irrenunciabilidad, continuidad laboral, primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe. (Arbulú, 2022, p.3)

La aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se centra en generar consecuencias jurídicas en razón a los hechos dados por la prestación laboral; según el tratadista mexicano Mario de la Cueva cuando se hace alusión a una vinculación laboral esta radica de manera principal “la relación de los hechos que la anteponen más no en lo pactado o acordado entre ambas partes” (Cueva, 2020, p.21) catalogándolo también, como un convenio entre las partes interesadas entablando un vínculo contractual laboral, donde una persona natural presta sus servicios lícitos y personales bajo dependencia y subordinación bajo un acuerdo remuneratorio.

Este principio en base a lo descrito demuestra que dentro de la relación laboral no sólo se basa en la intervención de las voluntades de ambas partes sino también de los hechos reales sobre la prestación de los servicios; actos que mediante el derecho positivo se encuentran plasmados dentro del art. 8, 12 y 22 del Código de Trabajo. Como señalaría Cáceres (2021) los funcionarios judiciales al momento de aplicar el PPR debe siempre privilegiar la realidad procesal por sobre la existencia de cualquier documento, pues no se puede respaldar aquellas formas de encubrimiento que pretenden ocultar las responsabilidades laborales; por tanto, la aparente existencia de una relación laboral no se determina según lo pactado por las partes, sino de las situaciones reales en las que se encuentra el trabajador.

Aunque el contrato laboral y todos los elementos que compone al mismo suponen un correcto desarrollo de actividades laborales. Para (Plá, 2023) la posible discordia dada entre el trabajo ejecutado y lo escrito dentro del convenio, prevalecerá lo primero; por ende, todo lo que se da dentro del lugar de los hechos. De esta manera, las autoridades competentes (Asamblea Nacional) han buscado precautelar los intereses de la parte más vulnerable en una relación laboral, creando y reformando leyes en beneficio de los derechos del trabajador; pues la fuerza que ha tomado en los últimos años este fenómeno social donde la práctica va más allá de lo pactado en documento acrecienta sin detenimiento.

Al llegar a este punto, y una vez señalado que el efecto primordial del PPR se centra en crear consecuencias jurídicas debido a la prestación laboral, tratadista como Bravo (2019) manifiestan que este principio se fundamenta por ciertos elementos, como: la buena fe, inequidad de las partes, dignidad humana y la autonomía de la voluntad de las partes. Desglosando cada una de estas y empezando por el criterio de ‘buena fe’ donde aparentemente nace una relación en la que la realidad refleja siempre la verdad, y encontrando indicios de oposición entre los hechos y la documentación prima los hechos en otras palabras, la verdad sobre la ficción. Con respecto a la ‘dignidad humana’ es sobre el grado de participación en dicha actividad que pudo iniciar según lo pactado en el convenio laboral.

En base a la ‘desigualdad’ dada entre las partes, se toma en consideración la evidente falta de independencia del trabajador. Por ello, el incumplimiento del contrato laboral donde el trabajador debido al bajo criterio que tiene frente al empleador no le permite reclamar el incumplimiento de lo acordado dentro de la práctica. La ‘autonomía de voluntades’ en materia laboral no es más que lo ocurrido en los hechos reflejado en las partes, ya que si el convenio laboral se cumple a cabalidad es porque existe consentimiento de los involucrados.

Según Rojas (2019) el Principio de Primacía de la Realidad toma dicha denominación jurídica debido a los hechos dados, pero de aquellos que realmente se dan, donde los actos prevalecen más que las formalidades o fachadas de los contratos de trabajo; dentro de esto, se añade que los principios que rigen dentro del derecho laboral son guías de interpretación inclinados más en favor del más vulnerable (trabajador) originados de conceptos sociales especialmente de la lucha de clases que se enfoca en buscar justicia social.

En el mismo sentido, se puede mencionar que la primacía de la realidad se encuentra compuesta por dos verdades, una formal y otra objetiva; la primera hace referencia exclusiva al contrato y materia a modo de verificar si el trabajador realiza sus actividades acordes a lo acordado, si es permanente en sus actividades y el nivel de subordinación para con su empleador. En Ecuador, un gran porcentaje de trabajadores prestan servicios encubierto, recibiendo salarios desproporcionales al trabajo que realizan, donde Romero estipula que el Principio de Primacía de la Realidad es un instrumento procesal para uso de los juzgadores en el momento procesal oportuno, es decir, para resolver un conflicto dentro del proceso laboral, teniendo claro cuestiones subjetivas mas no objetivas; entonces, una vez que los hechos o actos han sido demostrados, ningún documento o formalidad neutralizará la decisión. (Romero, 2020, p.2)

Generalidades del Principio de Primacía de la Realidad

Como se mencionó en párrafos anteriores el Principio de Primacía de la Realidad, aunque no se encuentra escrito de manera tácita dentro de las diferentes normativas legales, es un mandato implícito que se direcciona a la ejecución del derecho laboral ecuatoriano. Mas, sin embargo, adentrándose en lo que corresponde a normativa jurídica internacional donde de manera tácita menciona al principio de primacía de la realidad, se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-PIDESC (1966) donde claramente se expresa que los Estados Partes del Pacto señalado deben reconocer el legítimo derecho que ostentan todas las personas a la igualdad de condiciones de trabajo sin discriminación y con satisfacción.

En criterio de Cervantes (2019), determina que, aunque los principios se catalogan como la base de todo un sistema judicial, dentro del derecho laboral se presentan ciertas particularidades creando autonomía. La clasificación que se presenta en razón de los principios se consagra del: principio protector, de irrenunciabilidad, continuidad de la relación laboral, primacía de la realidad, razonabilidad y de buena fe. Entonces, dentro del conglomerado de los principios del derecho laboral se da una clasificación con el fin de dar mayor oportunidad al más vulnerable; pero, el principio indubio pro operario son los más comunes dentro del ámbito doctrinario laboral. Por otro lado, los principios usados comúnmente en otras materias y en base al debido proceso se deben aplicar en procedimientos laborales se encuentran la publicidad, el acceso a la justicia, derecho a tener un fallo.

Considerando la doctrina como punto de partida, es preciso exponer las características más básicas con respecto al PPR; ubicándose la expresa consagración constitucional y su carácter protector del trabajo. Martínez (2021) es específico al decir que esta primera característica debe encontrarse inmersa en la carta magna, como un derecho básico laboral (en Ecuador no se encuentra este principio en la CRE). A esto se debe sumar la jurisprudencia creada y desarrollada, dando paso al espacio protector de derechos del trabajador y así mismo limitar al momento de buscar exceder de su aplicación a través de los servidores judiciales. (Martínez, 2021, p.16)

Con respecto al principio protector del trabajo, como su nombre mismo lo señala se enfoca en ‘proteger’ ya que donde existe una relación laboral siempre se dará uno de los elementos del convenio laboral como lo es la ‘subordinación’, sumado de la necesidad real económica que obliga al trabajador a obedecer lo dicho por el patrono ya sea según lo acordado dentro de un documento o no. Con dichos antecedentes, los organismos legales pertinentes han visto la necesidad oportuna de crear leyes que regulen estos vacíos, fomentando la igualdad. (Ruiz, 2022, p.26)

1.1.2 Naturaleza jurídica y antecedentes del Principio de la Primacía de la Realidad.

En torno al principio de primacía de la realidad se parte entendiendo que a medida del paso del tiempo ha evolucionado tanto el hombre como las circunstancias del mismo, en el campo del derecho laboral se exteriorizan varias transformaciones dentro de la ley y

jurisprudencia. El tiempo y la lucha constante de años por grupos o gremios en busca de hacer respetar el fiel cumplimiento de sus derechos, los cuales han permitido avances significativos dando como resultado la incluso de leyes que amparen a la parte más débil dentro de una relación laboral.

Es así que, de manera cronológica se da paso a lo enunciado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos-CADH (1969) en su artículo 26 se encuentra lo referente al desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales exponiendo que la subordinación al ser un elemento del contrato laboral trae consigo una serie de aspectos relacionados al trabajador, pues este mismo factor ocasiona que la persona que se encuentra prestando servicios laborales se vea inmerso en una serie de atropellos o abusos de sus más básicos derechos como el de una remuneración justa.

La naturaleza jurídica de los principios del derecho laboral parte según Mancero de la importancia de conocer la verdadera razón de dichos principios, considerando que el derecho al trabajo es imprescindible para el ser humano y que este precepto es de libre acceso en razón de igualdad de condiciones y satisfactorias de trabajo; protegiéndose del desempleo la discriminación, igualdad salarial, entre otros (Mancero, 2019, p.34). En el mismo sentido, el derecho laboral se encuentra reconocido dentro del ordenamiento jurídico de instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos-DUDH, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en normas nacionales la Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo. (Lazcano, 2020, p.34)

Como se dijo al principio, por ‘naturaleza jurídica’ se entiende como el origen de las cosas, su inicio, desarrollo y culminación la razón de cada cosa; se debe entender, que el objetivo primordial dentro de la naturaleza es buscar elevar y maximizar las condiciones de vida de la parte más vulnerable en una relación laboral (trabajador) contribuyendo al orden social igualitario. Según Hernández (2022) la evolución jurídica a nivel general en lo que ha derecho corresponde se ve plasmada dentro de todas las materias, pero, específicamente en normativa laboral es pertinente recordar lo dictado por las escuelas jurídicas. La primera la lus Naturalista donde su concepto del derecho natural concuerda con el de ‘principios’ así toda garantía judicial tiene un sustento extrajurídico en algo superior como Dios, la moral, la naturaleza etc., en pocas palabras inherentes al ser humano.

La segunda escuela ‘lus positivista’ corriente de pensamiento jurídico que se enfoca en separar de manera conceptual entre moral y derecho que rechaza cualquier vínculo lógico o llevado de la razón entre ambos, considerándose como principio solo lo catalogado por el legislador. (Hernández, 2022, p.46) dejando constancia que en el siglo XX estas mismas escuelas optan por aceptar la existencia de dichos principios y su necesidad en los sistemas judiciales.

Efectivamente, para el correcto entendimiento del PPR se hace un salto a tiempos remotos o antecedentes de la historia para identificar cómo y de dónde nació la naturaleza de dicho principio. Y es ahí, donde Plá toma protagonismo como aquel que incluyó este principio dentro de la clasificación de los ‘principios del derecho laboral’ pero, el autor descrito opta señalar que el origen más cercano es la teoría de la relación laboral del autor Cueva con una

justificación, de que este no buscaba estructurar algún tipo de nuevo principio sino el exponer las fuentes del Derecho Laboral (Álvarez & Ávalos, 2021, p. 6); con ello, aunque no se plasmó de manera material el principio objeto de estudio, se identificó la autonomía del derecho laboral.

Desde la época Romana en lo referente a la relación laboral se lo ubicaba desde el área civil basada en el consentimiento de las partes contratantes, entendiendo a la relación de trabajo como un tipo de arrendamiento de servicios. Siendo así que, el autor López (2021) añade que por la realización de determinadas actividades para otro individuo se le otorgará remuneración; con el pasar del tiempo y los avances sociales se llegó a mencionar que el mismo podía ser concebido como un contrato de compraventa o una sociedad, pero desde el punto de vista contractual. Demostrando que desde el inicio el contrato laboral fue concebido desde una perspectiva consensual debido a la voluntad de las partes que predominaba en aquellos tiempos y de sus propios pactos.

Para la época del siglo XIX y principios del XX se dieron paso a los primeros cambios sociales llevados por la revolución industrial y cambios socios demográficos dando lugar a la intervención del Estado en las relaciones de contrataciones las cuales fueron limitadas por la misma ley a posterior. Cambios que fueron dados por la nueva concepción del trabajo y las condiciones de la prestación del mismo (Núñez, 2021, p.11). En consecuencia, de este avance la teoría de la relación laboral como situación independiente de origen se asienta en la voluntad propia de la ley como precepto dispensado al Estado.

En los últimos años ha sido motivo de discusión la obligatoriedad de aplicar este principio dentro de las relaciones laborales de alta importancia, ya que, la función principal del PPR es precautelar el correcto desarrollo de las actividades acordados dentro de un documento con respecto a las actividades que realiza dentro de su trabajo. Donde es claro que dentro de la prestación de servicios de alto nivel o impacto no da cabida a la irregularidad de actos, gracias al nivel de importancia que ostenta. (Manzano, 2022, p.8)

Finalmente, varios juristas como Suárez (2023) emiten criterio en base que el principio de primacía de la realidad no tiene una finalidad exclusiva de determinar la relación laboral sobre la base de desnaturalización ya sea de manera civil o comercial, sino más bien dirigido a entablar un vínculo de trabajo cuando la práctica al momento de prestar servicios como trabajador con lo que en realidad se había acordado. Ejemplificando lo descrito, se expone la verificación con la que un trabajador a pesar de celebrar un contrato en que se estipule una jornada parcial (medio tiempo) pero en la realidad presta servicios por más de ocho horas al día.

1.1.3 Elementos esenciales del contrato de trabajo

El nacimiento de una relación laboral trae consigo un sin número de efectos jurídicos, como por ejemplo la elaboración formal de un contrato de trabajo. Donde consiste que un individuo catalogado como ‘trabajador’ se compromete con otro señalado como ‘empleador’ para dar cumplimiento con una determinada función, siguiendo órdenes, directrices o sugerencias dadas por el patrono, a cambio de una retribución económica.

Con esa pequeña introducción es pertinente desglosar los elementos que componen a este instrumento legal, es por ello, que para Colón la dependencia laboral es jurídica, emanada por la norma suprema por la cual el trabajador se obliga con el empleador a prestar servicios, mano de obra o ejecutar la misma; con la finalidad de recibir una remuneración bajo la figura de la subordinación del que provee del empleo, dando órdenes y direccionando las actividades para las cuales se realizó la contratación. (Colón, 2022, p.19). Desde el enfoque legal el Código de Trabajo-CT (2005) en su artículo 8 acoge al contrato individual de trabajo dentro de su articulado manifestando los elementos de este, los cuales son prestación de servicios lícitos y personales, relación de dependencia, remuneración y acuerdo de oportunidades, los cuales serán desarrollados a continuación.

Prestación de servicios lícitos y personales

Según el autor Santos este elemento del contrato de trabajo se centra en la actividad permitida por la ley, realizadas de manera exclusiva por el trabajador de manera personal y directa; ahora bien. La terminología de lícitos se puede decir que guarda vínculo con la ejecución de actividades permitidas por la ley, que se desarrollan de manera directa por el empleado respondiendo a las exigencias del empleador (Santos, 2023, p.7).

Autores como Cáceres & Mielles (2019) concuerdan en decir que el trabajador es quien debe prestar de forma personal servicios; no se puede establecer una relación jurídica al ordenamiento jurídico que rige al derecho laboral cuando el trabajador no ejecuta sus funciones y responsabilidades prescribiendo de forma directa y personal con beneficios y ejercicio lícito (Cáceres & Mielles, 2019, p.30). Por su parte, la Real Academia de la Lengua Española (2024) “es lo justo, permitido en base de la justicia y razón” teniendo en cuenta que, en algunos de los casos los empleadores haciendo uso del dolo buscan negar la existencia de la relación laboral aludiendo que no son actividades lícitas.

La licitud por lo tanto se la puede determinar no solo se centra en lo moral sino también en lo legal, dejando expuesto que la misma debe ser explorada de forma rigurosa por el legislador sobre las conductas sociales que necesitan de protección jurídica. Las amplias maneras de buscar evadir lo dictado por la norma, hace que el cometimiento de errores por parte del empleador se vea reflejado en su actuar, como el caso de incumplir lo acordado en el contrato laboral y explotar a su trabajador abusando de su necesidad económica. (Guzmán, 2022, p.23)

Una vez entendido que las prestaciones que realiza el trabajador para con su patrono deben ser lícitas y legales ante la ley, se pronuncia el Dr. Ochoa manifestando que este elemento contractual constituye una de las obligaciones primordiales en la relación laboral como lo es el prestar servicios lícitos, desempeñando su trabajo a cabalidad; aspectos que evidentemente personalísimos e indelegables (Ochoa, 2022, p. 17) siendo una prestación personal.

Relación de dependencia o Subordinación

En este segundo elemento, se percibe una pequeña interacción de subordinación, componente que se hace que el contrato laboral se diferencia del ámbito civil, ya que aquí depende del trabajador de las instrucciones que le sean dadas al momento de la prestación de sus servicios. Es así que, para Sarabia (2020) la dependencia laboral consiste en obedecer a sus patronos con el fin de percibir una remuneración; este elemento es caracterizado como el más importante dentro de una dependencia laboral, y se debe a que estos están obligados a obedecer a los empleadores.

La relación de dependencia mencionada en el CT hace énfasis a la referencia de 'superioridad jerárquica' que se da entre el trabajador y el empleador, elemento que ha sido considerado como fundamental de la relación laboral sin el cual no se puede llegar a considerar como relación de trabajo entre las partes. Este mismo precepto lo han realizado los órganos judiciales, fundamentándose en que, si no se logra demostrar una existencia de índole jerárquica, no se puede hablar de que ha existido relación laboral (Ramos, 2022, p.23).

Para uno de los tratadistas más enunciados en temas de conceptualización de derecho como lo es Guillermo Cabanellas dice que "la subordinación equivale a la limitación autónoma del trabajador, con sometimiento a la potestad patronal, por razón de contrato y en desempeño de sus funciones en beneficio de la institución o empresa." (Cabanellas, 2023, p.5) de la misma manera, Vásquez expone que el trabajador una vez que acepta un empleo automáticamente se obliga a dar fiel cumplimiento de los requerimientos, disposiciones y ordenes que de imparte el empleador, donde ostentan del poder y la facultad de impartir normas que regulen las actividades. (Vásquez, 2019, p.19)

Con lo expuesto, este elemento goza de dos puntos de vista, el del empleador adopta la posibilidad que tiene este de ordenar su negocio o empresa como mejor guste, tomando decisiones de manera unilateral; por otro lado, se encuentra el trabajador, con la obligación exclusiva de seguir las órdenes, obligado por el contrato laboral donde solo podrá existir cabida de algún reclamo u oposición en el caso de que dichos actos sean inmorales o desde algún enfoque ilícitas. (Alcívar, 2019, p.19)

Para autoras como Marín & Tapia (2022) que realizan una clasificación en cuanto a los tipos de subordinación que sujetan a las personas al formar una relación de trabajo como la moral, economía y la justicia; cada una de estas con su debida exposición y análisis:

La subordinación moral hace énfasis al respeto entre las partes involucradas, a diferencia de la subordinación técnica esta se centra sobre en las órdenes que debe hacer el trabajado dentro de su lugar de trabajo y en cumplimiento de sus labores. La subordinación económica, se refleja en la dependencia del trabajador por recibir su remuneración siendo indiferente de cualquier otro aspecto; finalmente, la subordinación jurídica es la unión de las anteriores donde el trabajador se sometió a la autoridad por parte del empleador en todas las áreas donde tenga que ver con labores, control, disciplina, etc. (Marín & Tapia, 2022, p.20)

Con la clasificación señalada se demuestra todos los tipos de relación laboral dada entre un empleador y su trabajador, pero analizando a fondo se verifica que todas son completamente necesarias para la existencia de un vínculo laboral; cada una de estas tienen que existir necesariamente para que se dé una relación laboral correcta y bajo la tutela del derecho laboral, ante los ojos de la ley y sus preceptos.

El acuerdo de voluntades

Al tratarse de un contrato, se asume que la dependencia laboral se da por un acuerdo bipartito entre el empleador y el trabajador, estableciendo las condiciones del manejo que se desenvolverá en dicha relación de trabajo. Entonces, con lo dicho el autor Puente (2020) expone que, si bien los contratos son libres para sellar las estipulaciones que crean pertinentes, el Estado toma protagonismo como vigilante de dicha libertad para que no se de algún tipo de violación de derechos señalados dentro de la norma. (Puente, 2020, p.41) Por ende, el Estado debe comprender que su función básica o primordial es ser veedores del cumplimiento de las leyes laborales promulgadas.

Entendiendo que el consentimiento es un elemento inherente a todos los contratos, en material laboral es distinto. Según el autor Torres dice que las partes tienen la libertad de entablar o crear una relación laboral, pero en el preciso momento de efectuado dicho acto se pierde dicha autonomía de las partes ya que su voluntad se sustituye por la intervención estatal, mejorando la posición del trabajador o acomodando vacíos legales dentro del contrato. Mejorando la calidad laboral del trabajador a través de la ley por medio de la negociación de condiciones. (Torres, 2021, p.20)

Por su parte, Medina entiende que, si un contrato laboral consiste en dar o hacer algo con el objeto de brindar servicios de manera voluntaria dentro de un trabajo, voluntad que ejemplifica como “convenio y vínculo mediante el cual una persona se obliga con otra” frase tomada para definir en primera instancia al trabajo. (Medina, 2021, p.17). Por ende, nuevamente se retoma lo dicho por autores como Plá, donde dejan claro la participación del Estado como regulador de dicha libertad para convenirse.

Hasta el presente punto se puede percibir que todos los autores citados concuerdan en que existe la libertad para convenirse siempre y cuando respeten los mínimos legales establecidos por la ley, como por ejemplo salarios, horas de trabajo laborables, vacaciones, etc. Y, en el caso de que aspectos señalados no sean respetados, el Estado, a través de las instituciones jurídicas pertinentes ha previsto procedimientos, sanciones e indemnizaciones por no acatar lo dictado dentro de la norma.

La Remuneración

Como último elemento dentro del contrato laboral producto de la vinculación laboral, se ubica la ‘remuneración’; este elemento hace referencia a lo enunciado dentro del Código de Trabajo pues todo trabajo debe ser remunerado, precepto que se encuentra dentro de la Constitución de la República del Ecuador. Hay que tener claro que este componente es

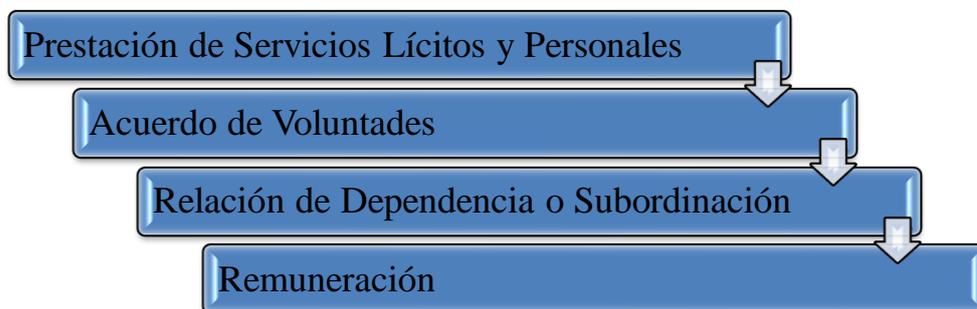
producto de la existencia de toda relación laboral, donde el trabajador presta sus servicios invirtiendo tiempo y espacio para poder recibir un rubro económico por medio de quién lo contrato.

Diferentes autores, definen a la remuneración como “el primordial derecho del trabajador y la principal obligación del empleador.” (Ochoa, 2020, p.25); “es una base importante de la economía no solo del trabajador sino también de la familia y la colectividad en general.” (Méndez, 2021, p.22). Como último autor encontramos a Guillermo Cabanellas donde dice que, un salario es una ventaja material que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios lícitos (Cabanellas, 2023, p.3). En definitiva, todos los autores exponen su postura haciendo entender que sin la existencia de una remuneración el trabajar se convertiría en una institución estatal más.

En el mismo sentido, con respecto a la remuneración según el autor Montalvo alude que, ambas partes pueden acordar pagar un monto por las actividades para lo cual es contratado una persona y el momento que se le debe pagar, teniendo en cuenta lo dictado dentro de la normativa jurídica. Pues el Estado ha visto la necesidad de regular dicho particular en vista a los abusos dados por los empleadores, quienes actuando de manera arbitraria explotaban a los mismos debido a la desesperación de las personas por encontrar un empleo. (Montalvo, 2023, p.22)

Finalmente, se deja escrito que la remuneración a la cual un trabajador tiene derecho según las leyes laboralistas, no solo conforma un sueldo mensual por la prestación de servicios, sino también, los rubros por concepto de horas extraordinarias o suplementarias, comisiones, décimo segundo, décimo tercero, utilidades, aportaciones al Seguro Social cuando es cubierto por quién contrata u otro según lo señalado dentro del artículo 95 del Código de Trabajo. Además, no se permite la retención de la remuneración por casos de enfermedad, vacaciones, maternidad, etc.

Ilustración 1 Elementos del Contrato Laboral. – Art. 8 CT



Nota. Adaptada al Código de Trabajo Art.8 e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, 2020.

Fuente: Código de Trabajo

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Una vez que han sido expuestos y desarrollados cada uno de los elementos que conforman un contrato laboral, es de claro entendimiento que la falta de uno de aquellos traería consigo la nulidad automática de dicho instrumento legal. Y es precisamente desde este enfoque de donde se menciona que abusando de la necesidad laboral del trabajador se omite lo legalmente acordado dentro de un contrato trabajo con respecto a las actividades que este debe realizar y bajo que horarios y remuneración; en este sentido el Estado busca regular dichas actuaciones por medio de la integración de este al momento de darse una contratación para prestación de servicios ya sea profesionales, domésticos, académicos, etc.

1.1.4 Principios conexos del Derecho Laboral: Protector, Irrenunciabilidad, Continuidad de la relación laboral, Realidad, Razonabilidad.

Con relación a los principios del Derecho Laboral se analizarán varios de los que se encuentran establecidos dentro de la Constitución de la Republica del Ecuador, así como también dentro de Tratados y Convenios Internacionales, mismos que han otorgado de armas a los servidores judiciales para emitir una resolución apegada a los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, la doctrina ha sido el cimiento primordial para la estructura de principios comunes que direccionen y guíen una correcta aplicación e interpretación en casos concretos; dentro de estos, encontramos al principio protector, principio de irrenunciabilidad, continuidad de la relación laboral, realidad y razonabilidad. Dejando abierta la utilización dentro de materia laboral los demás principios señalados en la ley.

Según el tratadista Pla (2019), cataloga a los principios laborales en los siguientes términos:

Los principios laborales son líneas y directrices que funcionan como fuente de información de algún tipo de normativa creando ya sea directa o indirectamente soluciones; promoviendo la creación o reforma de nuevas normas enfocadas en orientar una correcta interpretación de las leyes que ya existen y los casos que se prestan como nuevos debido a varios factores sociales. (Plá, 2019, p.65)

Los principios laborales siempre fungirán como apoyo en un conflicto legal, por medio del cual se buscará dar a conocer que estos principios son “postulados que inspiran, definen y cimientan el sentido de las leyes laborales con enfoque diferente a las otras disciplinas del derecho” (Villalva, 2020, p.3). Según Palacios con respecto a los principios señala que las reglas que rigen dentro de la materia legal laboralista cuyo fin es precautelar la dignidad del trabajador y cuidarlo de los abusos dados por el empleador a más de orientar la interpretación de los legisladores dentro de la rama del derecho laboral. (Palacios, 2022, p. 50). Finalmente, una vez descrito la procedencia y aplicación de los principios del derecho al trabajo se conoce que estos se distinguen de otras ramas del derecho por contar con sus propios principios, y como los más conocidos se ubican el protector, irrenunciabilidad, continuidad de la relación laboral, primacía de la realidad, razonabilidad.

Ejemplificando lo dicho en el párrafo que antecede y basados en la doctrina, el tratadista Colón (2019) clasifica en dos grupos a los principios. Dentro del primero se ubican los expresamente consagrados en la Carta Magna, que son fuentes del derecho; y como segundos, los completamente legales desarrollados de manera expresa o tácita en la ley. Adentrando más sobre este primer grupo, se indica que se encuentran contenidos en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador reconociendo a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, principio de favorabilidad, equidad, permanencia, etc.

Los derechos reconocidos en la CRE son de aplicación obligatoria por la justicia y como fuentes del derecho, a más de ello. Algunos se encuentran en el Código de Trabajo, como el de Libertad de trabajo y contratación artículo 3, irrenunciabilidad de derechos artículo 4, protección judicial y administrativa artículo 5, aplicación favorable al trabajador artículo 7.

Principio Protector

Este principio es de suma importancia dentro de la relación laboral, partiendo de que todas las personas somos importantes ante la ley, por lo tanto, no cabe discriminación o desigualdad alguna desde el inicio hasta la ejecución para la actividad que se contrató sus servicios. Convirtiéndose así, en la base de la vinculación de la legislación laboral, donde su objetivo principal es remediar la desigualdad las desigualdades económicas que desfavorecen al trabajador con una protección jurídica favorable dirigida siempre hacia el trabajador.

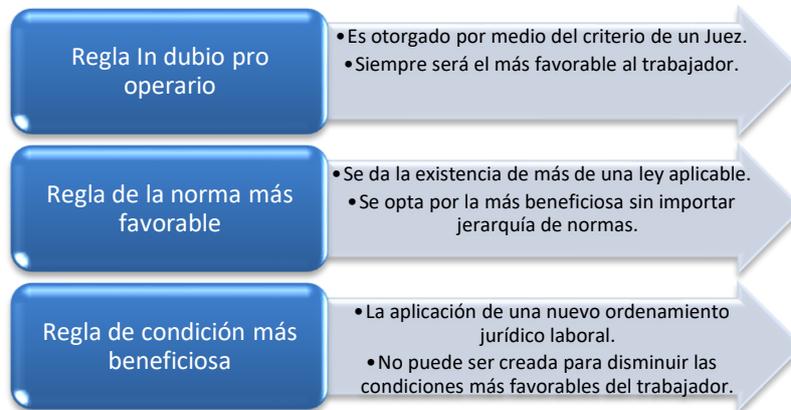
En este caso, la Constitución de la República del Ecuador-CRE (2008) en su artículo 33 marca que:

El trabajo derecho y deber de índole social, pero un derecho económico fuente de realización personal y cimiento de la economía. Así mismo, el Estado ecuatoriano garantizará a los trabajadores el pleno goce y respeto a su dignidad, remuneración, descanso, utilidades o retribuciones justas, y que su desempeño se de en condiciones acorde a un trabajo saludable con la libertad que fue escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador [C.R.E.], 2008, art.33)

Así mismo, este principio se ubica prescrito en el artículo 326 numeral 2 de la CRE, donde dice que “en el caso de existir duda con respecto al alcance de disposiciones legales, reglamentarias o a su vez contractuales en materia laboral, su aplicación será siempre la más favorable para el trabajador” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.43). En concordancia con lo señalado por la Carta Constitucional, es preciso destacar que el Código de Trabajo-CT (2006) en su artículo 7 en base a la diligencia favorable al trabajador dice: “en caso de duda, con respecto a la aplicabilidad de la norma en el derecho laboral, los servidores judiciales o administrativos harán uso de estos en sentido más favorable a los trabajadores”. Como se ve, tanto la Constitución de la República del Ecuador como el Código de Trabajo concuerdan en que la interpretación de las leyes siempre se deberá dar a favor de la parte más vulnerable dentro de una relación laboral.

Entonces, una vez entendido que el Principio Protector dentro del orden jurídico es un principio fundamental para el derecho laboral, se presentan las siguiente tres posibles situaciones:

Ilustración 2 Situaciones del Principio de Primacía de la Realidad



Nota. Adaptada al Código de Trabajo y Constitución de la República del Ecuador, 2008.

Fuente: Código de Trabajo y Constitución de la República del Ecuador

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Direccionando este principio dentro del derecho, la Corte Nacional de Justicia-CNJ (2012) mediante proceso No. 43-2008 expresa que la regla aliciente a la condición más beneficiosa, se refiere a que de ser el caso de darse una la creación o promulgación de una nueva norma, esta no puede empeorar las condiciones jurídicas y sociales que posee un trabajador en una relación laboral. Entonces, el Principio Protector se relaciona con la orientación general de las leyes laborales con el propósito de amparar, proteger y hacer respetar los derechos del trabajador.

Desde el punto de vista doctrinario, de forma general se expresa que todos los principios laborales orientaran a las autoridades judiciales con respecto a la equidad de solventar los vacíos legales existentes o dudas de su interpretación. De allí que, el Principio Protector tiene como objetivo amparar y proteger al trabajador, considerando que desde épocas pasadas el derecho laboral representa el propósito de nivelar las desigualdades sociales y legales. En el mismo sentido, la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia expresa:

El tratadista Couture con respecto a los principios laborales y su aplicación señala que el procedimiento lógico y acorde para corregir las desigualdades consiste en crear otras desigualdades. Pero, sin dejar de lado la idea central del Derecho Laboral o Trabajo. La cual se basa no en una ideología de igualdad de personas, sino de la nivelación de desigualdades reales existentes. Dejando de ser la igualdad el punto de partida dentro del derecho. (Corte Nacional de Justicia, 2018, p.65)

Es así como, este principio se convirtió en fundamental para el ordenamiento jurídico laboral, debido a que no existe una igualdad entre las partes. Según el autor Carmona (2020)

este principio puede ser traducido en base a reglas como por ejemplo la más favorable, in dubio pro operario y la más beneficiosa; con respecto a la regla ‘pro operario’ esta toma protagonismo cuando si una norma admite o da lugar a varias interpretaciones, el juzgador optara por hacer uso de la más favorable para el trabajador.

En cuanto a la regla de una ‘norma más favorable’ de ser el caso que existe más de una ley que favorece a la parte interesada para aplicar dentro del proceso, de igual manera se hará uso de la más favorable al trabajador; por otro lado, la regla que hace mención a la norma ‘más beneficiosa’ señala que ante la creación de un nuevo ordenamiento jurídico jamás podrá reducir los beneficios del trabajador. (Carmona, 2020, p.52)

Principio de Irrenunciabilidad

Dentro de los principios que busca imponerse frente a la vulneración de los derechos de los trabajadores se encuentra el de ‘irrenunciabilidad’ consignado en la Constitución de la República del Ecuador-CRE (2008) Art. 106 expresando que, son catalogadas como nulas las estipulaciones que impliquen una disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores expresados mediante un convenio de trabajo o cualquier documento de similar utilización (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Este principio de irrenunciabilidad se efectúa con el objeto de asegurar los mínimos que señala la ley evitando que el trabajador renuncie a dichos mínimos por factores como la presión, engaños, o cualquier otra razón.

Ahora bien, desde el punto de vista Doctrinario, tratadistas como Márquez (2020) aluden que la irrenunciabilidad es la “no posibilidad de privarse de forma voluntaria, anticipada y amplia de los derechos otorgados por la norma laboral” (Márquez, 2020, p.62) además, de que existen derechos civiles que no pueden ser renunciables como aquellos que se encargan de proteger un interés social o considerado como de orden público. Dentro del mismo contexto, el tratadista Ordóñez (2022) justifica a este principio con tres argumentos, el primero con respecto a el trabajo como una función social; segundo el cargo del trabajo que enmarca a la familia donde sus intereses no pueden comprometerse; finalmente, por el carácter de orden público.

Por su parte, el autor Trujillo (2021), respecto a la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, menciona que:

El preciso momento en el que una persona renuncia a cualquiera de los derechos, no es más que un actuar jurídico donde el titular de algún derecho es despojado del mismo para el beneficio de otra persona o de un tercero. El renunciar a los derechos legítimos no es más que un acto jurídico donde el titular o mero poseedor de dicho derecho se desprende o despoja del mismo para beneficio de otra persona (empleador); entonces, la renuncia de estos derechos versa sobre derechos, la cual debe ser acogida de manera libre y esta no podría afectar a terceros. (Trujillo, 2021, p.33).

En lo que respecta a las relaciones laborales, el Código de Trabajo dentro de su artículo 4 se señala que “los derechos del trabajador son irrenunciables lo que acareará que toda estipulación contraria será considerada como nula” (Código de Trabajo, 2005, p.6). La irrenunciabilidad de derechos se direcciona a que la norma jamás permitirá que el trabajador caiga en algún tipo de perjuicio o que sus intereses sean viciados; pero, se debe tener claro que la ley solo da paso para permitir que el trabajador renuncie a uno solo de sus derechos siempre y cuando este le favorezca.

Una de las características importantes de la irrenunciabilidad es que este principio tiene una completa armonía con el principio de Indubio Pro-operario y con los ordenamientos jurídicos estipulados en el Derecho Laboral. Por lo tanto, la renuncia de un derecho que no da cumplimiento a lo dictado en la norma, acarrea una nulidad absoluta ya que es una prohibición absoluta escrita en la ley.

Cáceres (2021) menciona que cualquier trabajador una vez cumplido su periodo de prueba referente a la prestación de servicios, tendrá el derecho a permanecer en su puesto de trabajo hasta que cumpla con su tiempo límite; esto podría ser hasta el cumplimiento de los años establecidos por la ley para jubilarse, por pérdida de capacidad efectiva para trabajar o por el hecho de que el mismo incurra en una falta que son sancionados por la ley centrado en la terminación del contrato individual de trabajo. En el mismo sentido, el Código de Trabajo-CT (2005) en su artículo 14 registra el principio de estabilidad laboral, precisando como duración mínima de los contratos de trabajo un año calendario, excepto los contratos que por su naturaleza no podrán ser indefinidos debido a que, una vez cumplida su finalidad, tomando la calidad de vencidos.

Principio de Razonabilidad o In Dubio Pro Operario

El termino de Operario se denomina desde inicios de la historia como aquel principio jurídico que llega a favorecer al trabajador u operario, esto, debido a que desde la antigüedad el trabajador ha sido explotado y forzado a realizar trabajos inhumanos solo con la finalidad de ganarse algo para comer.

El principio de Razonabilidad o Indubio Pro Operario es el que se utiliza en caso de que una norma jurídica de materia laboral pueda darse para varias interpretaciones; con ello, el Juez siempre hará uso de aquella con interpretación más favorable para el trabajador (Plá, 2020, p.26). Dando continuidad a la idea inicial, la doctrina coopera con lo señalado aludiendo que este principio debe cumplir con dos condicione, la primera y la más importante centrándose en que cuando exista una duda razonable con respecto al alcance de la normativa legal el juzgador de manera única hará uso el in dubio pro operario como última opción; entonces, solo cuando se hayan aplicado todas las leyes se dará paso a dicha herramienta. (Zamora, 2019, p.42)

Como segundo punto, según Zambrano (2019) para obtener una correcta interpretación por parte del juzgador esta no debe estar vinculada a la voluntad del legislador; pues frente a una interpretación estricta o literal deberá estar reflejada por el espíritu de la norma. El

fundamente de este segundo argumento se centra en que se debe otorgar una certeza legal de que dicha regla no puede poner en duda lo escrito en la norma. Este mismo principio es considerado como fundamental, ya que la misma norma Constitucional (CRE) en su artículo 326 numeral 3 la acoge como la más garantista para el trabajador y aparece para ser usada en el preciso momento que se de alguna clase de vulneración de derechos constitucionales; aquí, el empleador está en la obligación de respetar y hacer respetar lo dictado por la norma.

Desde un contexto histórico, se ve pertinente dejar claro el inicio de este principio laboral. Siendo que, la firma de Convenios y Tratados Internacionales conlleva a la creación de organizaciones como la Organización Internacional de Trabajo-OIT (1919), como parte del tratado de Versalles reflejó la búsqueda de una convicción por la justicia social y la paz universal y permanente. De tal manera, el principio laboral (in dubio pro operario) nace con este organismo internacional pretendiendo mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, dejando claro que en caso de duda en cualquier aspecto siempre se aplicará lo más favorable al trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador-CRE en su artículo 326 numeral 3 con respecto a las formas de trabajo y retribuciones se indica que “en caso de duda con respecto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral y las mismas se aplicarán en sentido más favorable al trabajador”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.40).

En el mismo sentido, varios tratadistas sostienen que el principio de in dubio pro operario es desvalorizado y mal utilizado en la práctica, de manera específica en la práctica de la prueba. Pero, para estudiosos como Grisolia dejan abierta la posibilidad de aplicarla, pero en la fase de prueba, entonces este principio, cabe:

Solo cuando aparezca duda razonable o la norma no sea transparente y con existencia de vacíos legales notorios, generando a la autoridad administradora de justicia la no certeza de determinadas situaciones donde el fallo debe favorecer al trabajador. Hay que entender que lo antes descrito será procedente únicamente cuando exista una norma que no sea clara, pues si no existiera la misma, el juez no se puede excusar de dicho principio para crear nuevas normas o cambiarle el sentido de aquello que no ha sido generado por el juzgador (Grisolia, 2020, p.62).

Una vez desarrollado el presente principio se debe tener claro que en materia laboral los mismos juegan otro papel, pues el buscar eliminar la desigualdad existente dentro de la relación laboral entre el empleador y trabajador es bastante preocupante. El Estado ecuatoriano mediante la creación de diversas normativas de carácter secundaria que coadyuben a la Constitución busca erradicar o a su vez disminuir la explotación laboral.

Principio de Primacía de la Realidad

El enfoque principal de la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, es causar consecuencias legales o jurídicas al momento de darse la prestación laboral, pues el

trabajador al comprobar la existencia del servicio prestado, da paso al empleador la carga procesal. Un claro ejemplo de aquello es lo manifestado en el Código Orgánico General de Procesos-COGP (2016), artículo 185 inc.3:

En el ámbito de la rama del derecho laboral, a falta de prueba se estará al juramento deferido del trabajador con el objeto de probar dos cosas puntuales: el tiempo de servicio y la remuneración que percibe. En el caso de adolescentes la existencia de la relación laboral. (p. 216)

El Principio de la Primacía de la Realidad, proclama de manera central y generalizada que al existir un conflicto o discordia entre lo que dicen los documentos y contratos con los hechos referentes a las prestaciones de servicios para los que fueron contratados, primará lo último. Para refuerzo de lo anterior, a continuación, se detallará un pequeño extracto de lo dicho por el jurista Narváez (2022) que nos cultiva de mejor manera lo que trata este principio:

Al mencionar que existe una relación laboral o de trabajo no depende de aquello que entre las partes (empleador/trabajador) se pudiera pactar, sino en el contexto real en el que el trabajador se encuentra prestando los servicios, omitiendo si estos a su vez son lícitos y personales como dicta la ley; entonces, se da cada vez más que la aplicación del derecho laboral depende más de una relación jurídica subjetiva que de una objetiva, cuya existencia se condiciona a su nacimiento. Es por ello, que resulta errado buscar que la autoridad judicial pueda juzgar la naturaleza legal de una relación laboral con lo que las partes hubieran pactado; aun si dicho acuerdo de voluntades no concuerda con la realidad de la prestación de servicios, los mismos carecerán de valor (Narváez, 2022, p.80).

Siguiendo la línea de investigación, según Mario de la Cueva, la relación laboral radica substancialmente en “la realidad de los hechos que la preceden y no en lo pactado” (Cueva, 2020, p. 18), o acordado entre el trabajador y empleador es decir con una relación contractual de trabajo, donde una persona natural presta sus servicios a otra persona ya sea natural o jurídica bajo aspectos de dependencia y subordinación con el fin de recibir una promesa de pago estando ante la presencia de un contrato de realidad. .

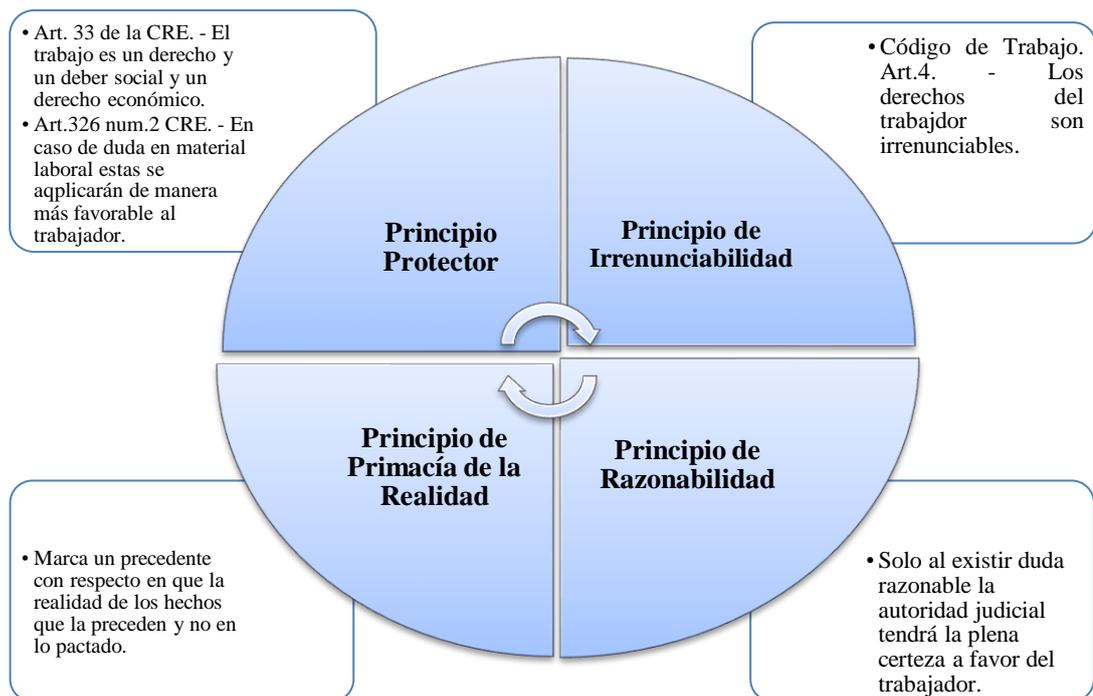
Mario de la Cueva, señala: “el contrato realidad no nace del acuerdo abstracto de voluntades, sino que se fundamenta en la realidad de la prestación del trabajo realizado y no en el acuerdo pactado para su existencia” (Cueva, 2022, p.34). Entendiendo que, desde el desarrollo de la humanidad el trabajo es aquella actividad humana desarrollado mediante el esfuerzo físico, mental o emocional con el objeto de prestar sus servicios profesionales de manera correcta.

El trabajo es un derecho y un deber de índole social, y un derecho económico. En este sentido, la sujeción que trae este principio nace con la aplicación de ciertas condiciones en las que los trabajadores por la desigualdad existente frente al empleador se ven prácticamente obligados a aceptar las condiciones dadas por el

empleador. Por lo tanto, en toda relación de dependencia la elaboración de un contrato de trabajo es lo primero que se exige, pero este no cobra vida hasta el momento en que se dé inicio con la actividad para la cual fue contratado; en este punto, las estipulaciones que no se encuentran dentro del contrato de trabajo que a su vez no son acorde a la realidad, a decir del autor Cueva, dichos contratos carecerán de valor por ser un contrato irreal, de ahí precisamente es de donde nace la figura jurídica de contrato de realidad, dando paso al principio de primacía de la realidad cuyo fin es proteger el contrato para reflejar los hechos. (p. 74)

Finalmente, es claro enfatizar que los derechos laborales no ostentan de una relación de manera directa al tipo de vinculación del trabajador, debido a que la relación entre empleado-trabajador sobrepasa cualquier tipo de modalidad contractual que se pueda asumir. Por ende, se puede decir que este tipo de principios exhorta al Derecho Laboral la preferencia de poner datos reales por encima de los que acuerdo o documentos verdaderos que aparentemente se encuentran enmarcados en lo dictado por la ley.

Ilustración 3 Principios del Derecho Laboral-CRE



Nota. Adaptada al Código de Trabajo Art.4, CRE artículo 33 y 326.

Fuente: Código de Trabajo y Constitución de la República del Ecuador

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

UNIDAD II

2.2. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

2.2.1 Reconocimiento del principio de primacía de la realidad por la OIT.

La evolución de los tiempos, y por ende los cambios sociales que estos traen consigo a llevado a la creación de una nueva legislación enfocada en cambios tradicionales o paradigmáticos que solo se lograran superar con una predisposición real por abandonar los viejos modelos. El reconocimiento de los derechos laborales para con los trabajadores dentro el contrato de trabajo abre una brecha de inquietudes con respecto al reconocimiento de los derechos laborales al momento de generarse una prestación de servicios.

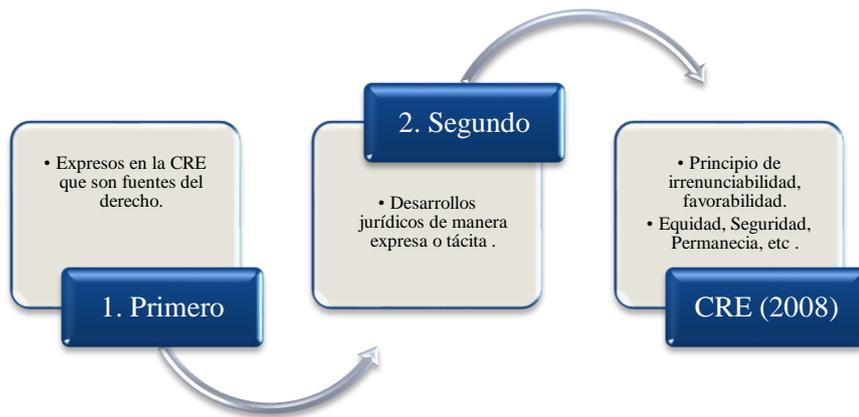
Entrando en contexto para el desarrollo de la presente unidad, es importante partir enunciando que la Organización Internacional de Trabajo-OIT fue creada en 1919, después de la Primera Guerra Mundial, en una reunión para la Conferencia de la Paz. Se debe tener claro que la creación de esta organización (OIT) forma parte del Tratado de Versalles resultado importante que pese al paso de los años aún perdura. Para 1920 la OIT se estableció en Ginebra, aunque desde 1946, forma parte del sistema de las Naciones Unidas-ONU consagrándose como el primer organismo especializado de la ONU. Por último, es importante mencionar que posteriormente surgieron otras organizaciones por parte de la ONU como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-UNICEF (1946), Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA (1969).

En contexto, el origen de este PPR direccionado a crear un entorno social de trabajo saludable y sobre todo seguro se enaltecen al preámbulo Constitucional de la OIT (1919), exigiendo la protección urgente del trabajador contra las enfermedades, sean estos profesionales o no, además de los accidentes laborales que se pueden dar en el trabajo. Con esto, la OIT ya para 1998 adopta una Declaración referente a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Entonces, es evidente que la Declaración expuesta en el párrafo que nos antecede pretende conciliar las preocupaciones dadas por los esfuerzos que todos los países del mundo empeñan para lograr un progreso social y que este a su vez vaya de la mano con el avance económico. La Organización Internacional del Trabajo reconoce que la ardua labor realizado por los obreros, del trabajador otorgando una dignificación y permitiendo desarrollar sus capacidades; en tal sentido, esta organización señala que no es nada idóneo que se permita trabajar sin hacer respetar las leyes internacionales en protección de los trabajadores (Organización Internacional de Trabajo, 2018, p.65).

Algunos de estos principios desarrollados por la doctrina han sido positividades y/o consagrados en las Constituciones de varios países. Según el tratadista Guillermo Guerrero (2000), en materia laboral, los principios de clasifican en dos grupos:

Ilustración N 4. Clasificación de Principios

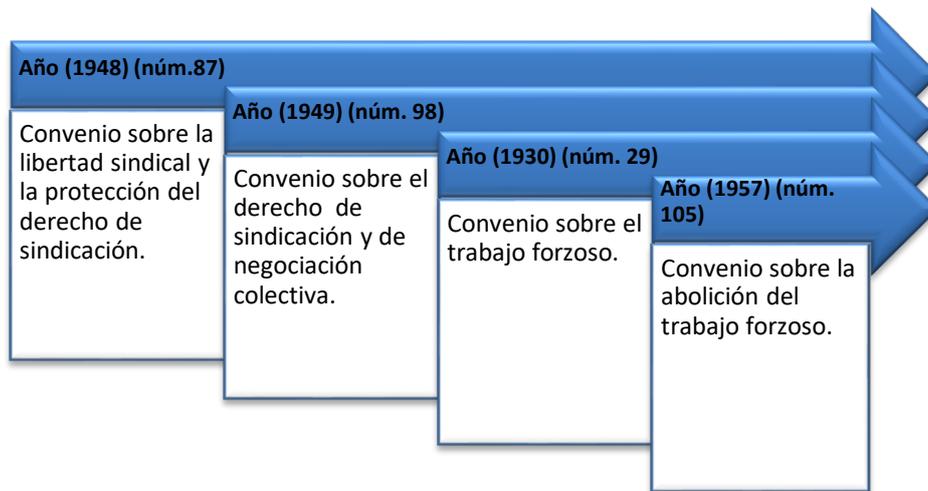


Nota. Adaptada Sentencia de Corte Constitucional del Ecuador, Principio de Primacía de la realidad

Fuente: Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Ilustración N 5. Convenios: Organización Internacional de Trabajo

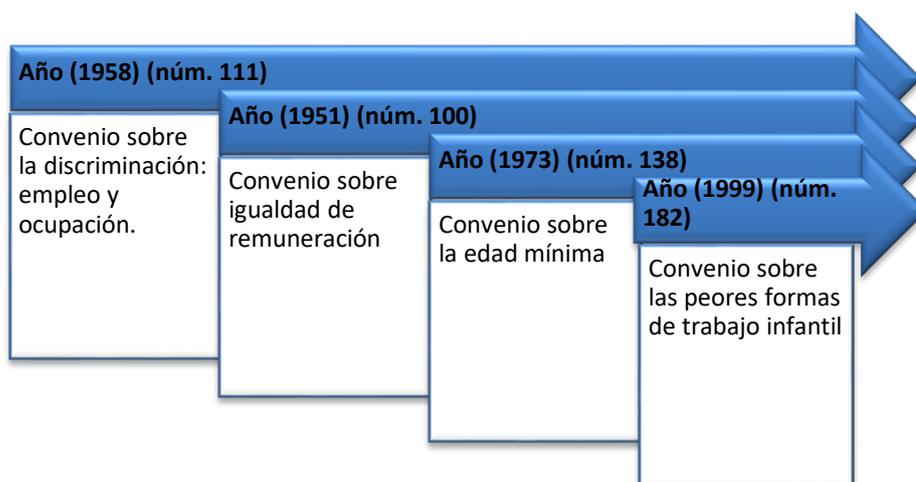


Nota. Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social (2018)

Fuente: Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Ilustración N 6. Convenios: Organización Internacional de Trabajo



Nota. Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social (2018)

Fuente: Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Los derechos fielmente reconocidos en los instrumentos de carácter internacional son vistos como que el trabajo no es una mercancía sino como una base para lograr un incremento y avance económico sostenido y sostenible, buscando que representen un sustento para la dignidad de las personas y de su igualdad frente a la sociedad.

2.2.2 Principio de la Primacía de la Realidad en el ordenamiento Internacional

El desarrollo del siguiente punto, trata sobre el Principio de Primacía de la Realidad dentro del ordenamiento internacional, aquí es importante dar inicio con lo dicho por una de las organizaciones más grandes en materia de derechos laborales como lo es la Organización Internacional de Trabajo-OIT (1919) estamento dedicado completamente a la legislación internacional del trabajo. Esta institución intergubernamental busca unir las acciones de los gobiernos, empleadores y trabajadores a modo de impulso con una justicia social mejorando la calidad de vida y del trabajo.

De manera acertada se puede mencionar que en Ecuador existen irregularidades con respecto al cumplimiento estricto de los derechos del trabajador impuestos en la normativa de derecho laboral, sin embargo, la lucha ardua de los gremios de trabajadores que pelean porque sus derechos no sean vulnerados. Un claro ejemplo que se adjunta a lo dicho, se da cuando el Consejo Nacional del Trabajo en conjunto con la Comisión Legislativa de lo Social en el año de 2006 consiguió un avance en la ley, logrando garantizar el respeto de los derechos laborales de la parte más vulnerable en la relación laboral (trabajador) frente a las Compañías de Intermediación Personal.

Dando continuidad a lo señalado, unos años más tarde es decir para, agosto de 2010 fuimos espectadores de un retroceso en la aplicación de los Derechos laborales a través de decretos ejecutivos y leyes como el 1701 que restringen los derechos de los trabajadores y eliminando la estabilidad laboral y subsidios como efecto de la contratación colectiva y de los derechos sindicales. Entonces, es claro que evidentemente el PPR no se encuentra escrita de manera expresa en la normativa ecuatoriana pues es un mandato implícito en materia laboral.

Consecuentemente, se debe dar inicio al señalamiento de las leyes de carácter internacional que acoplan dentro de sus articulados al PPR, partimos con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-DESC (1966), aludiendo que “Estados Partes que formen parte del presente Pacto reconocen y garantizan el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo imparciales y satisfactorias” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, 1966, p.23).

Como otro instrumento de norma internacional se considera también al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador-CADH (1988), dentro de su Art. 7 exponiendo que:

Se deja claro que los Estados partes del presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo es el que todas las personas gocen de una igualdad de condiciones, que sean justas, equitativas y satisfactorias, donde los Estados parte cuentan con la obligación de garantizar dentro de su normativa nacional y de manera particular; además, de una estabilidad laboral de los trabajadores dentro de sus empleos, en base a todas las características de las industrias existentes y de los profesionales. (p.65)

En el mismo sentido, se debe hacer alusión a lo señalado dentro del artículo 198 de la Organización Internacional de Trabajo-OIT (1919) de manera específica dentro del numeral 9 se encuentra:

Con el fin de la política nacional con respecto a la protección de los trabajadores nacidos debido a la vinculación en una relación de dependencia laboral; pero, dentro de un vínculo laboral debe establecerse aquellos hechos y circunstancias relativas a la ejecución de trabajado y por ende de la remuneración de los trabajadores, sim importar la manera en la cual se haya formado o caracterizado la relación laboral; es decir, dependiendo si son de carácter contractual o de cualquier otra naturaleza en el que las partes hayan convenido. (p.18)

Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (1998) en base a la Conferencia número 86 es explícita al decir que todos los Estados miembros de la organización señalada tienen el compromiso de cumplir con cada uno de los principios y objetivos planteados por dicha institución, dejando constancia la eliminación de cualquier forma de discriminación en materia de empleo y ocupación. Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas-DUDH

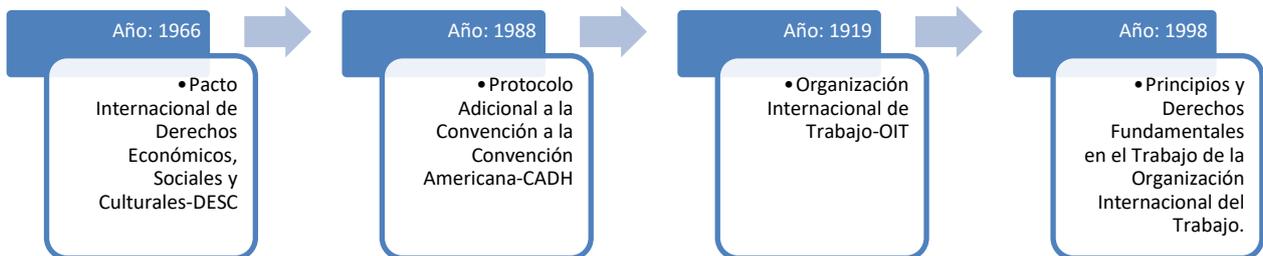
(1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales concuerdan en catalogar que el derecho constitucional al trabajo como un derecho humano lo constituye una forma de expresión de la protección al PPR.

Enseguida, y haciendo un pequeño énfasis con respecto a materia de derecho laboral en el país vecino peruano, donde el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (2008), con Decreto N° 003-97-TR dentro de su artículo 4 define al contrato de trabajo como:

En toda prestación de servicios profesionales donde existe remuneración y subordinamiento se presumirá la existencia de una relación laboral o contrato de trabajo; es claro que una de las características principales de un contrato laboral se puede celebrar de manera libre o indeterminado. Se puede celebrar de forma verbal o escrita y en base a los demás requisitos que señala la Ley. Donde puede ser por escrito en tiempo parcial y sin limitante alguno. (Ley de Productividad y Competitividad, 2008, p.34)

De manera general a continuación se expondrá de manera resumida la normativa Internacional que acoge en sus articulados al Principio de Primacía de la Realidad:

Ilustración N 7. Legislación Internacional: Principio de Primacía de la Realidad



Nota. Catálogo de Protocolos y Convenios de la Organización Internacional de Trabajo

Fuente: Catálogo de Protocolos y Convenios de la Organización Internacional de Trabajo

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

2.2.3 Jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia sobre el Principio de Primacía de la Realidad.

En un Estado garantista, donde se asume la responsabilidad de protección y defensa de los trabajadores, las sentencias judiciales constituyen un reflejo objetivo de cómo los jueces asumen la solución de los conflictos y las reclamaciones laborales teniendo en cuenta la realidad y demás principios que amparan al más débil en esa relación jurídica. La jurisprudencia nacional y extranjera muestra la acogida de los fundamentos doctrinales y jurídicos en torno a la primacía de la realidad.

En la República del Ecuador, en fecha 02 de octubre de 2012, el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en el Juicio N° 815-2011 seguido por Manuel Natividad Saca Suquilanda contra TECPECUADOR, al resolver el recurso de casación establecido contra la sentencia pronunciada por la Sala Única de la Corte Provincial de

Justicia de Sucumbíos, citó expresamente el principio de primacía de la realidad como fundamento del derecho del trabajador a recibir los pagos correspondientes por sus utilidades.

En tal sentido expresó: “Lo dicho se corrobora con el Art. 37 del Código del Trabajo, que dispone: “Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario”, es decir, en materia laboral para que se configure la relación de trabajo no es necesaria la existencia de un contrato escrito de trabajo, pues son las actividades que realice el trabajador en favor de su empleador las que la determinan. (Corte Nacional de Justicia, 2012)

La Sala recuerda que el principio de la primacía de la realidad, implica que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse a lo primero. La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto, de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y es esta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia”. (Ecuador. Corte Nacional de Justicia, 2012)

En igual sentido argumenta: “Si en el caso de una contadora que labora para una empresa en forma continua, por un largo período, como reconoce el demandado; cumpliendo un horario y percibiendo una remuneración periódica, aunque se la hubiere denominado “honorario profesional”, está bajo la dependencia de la empresa; debe cumplir con su obligación de llevar la contabilidad de la misma, acudir a la empresa a cumplir sus funciones; y si bien tiene autonomía en la aplicación de sus conocimientos debía desarrollar sus labores bajo las directrices generales de la empleadora. Al pronunciarse la Sala que la relación que existió entre las partes fue de naturaleza civil, únicamente con los parámetros que constan en dicha sentencia, sin considerar las pruebas actuadas que evidencian que la relación entre las partes tiene los elementos que configuran un contrato de trabajo, evidentemente incurre en los yerros que alega la recurrente”. (Ecuador. Corte Nacional de Justicia, 2014)

Este pronunciamiento ha sido realizado por la Corte Constitucional colombiana y como se aprecia es una decisión de fondo, contentiva de una efectiva tutela jurídica al principio de primacía de la realidad. Muy útil, por cierto, en la defensa de los derechos del trabajador, pues si la Corte Constitucional de Colombia ofrece amparo constitucional de manera directa al principio de primacía de la realidad, sería muy conveniente que la ley y la jurisdicción ecuatoriana pudieran inspirarse en este principio protector del trabajador y dar solución pronta, cumplida y de fondo, en todos los casos que se someten a su decisión, además de proceder a realizar las reformas para su regulación en el sistema jurídico ecuatoriano.

Al margen de la aplicación jurisprudencial del principio de primacía de la realidad por los órganos de justicia laboral en el Ecuador y, de todo el conjunto de principios que se encuentra

expresamente consagrado en la legislación de la materia en favor del empleado cuando está en situaciones de conflicto, resulta conveniente su regulación en la Constitución de la República del Ecuador y en sus leyes complementarias. Si bien en la actualidad se ha acogido la tesis basada en la primacía de la realidad a partir de la interpretación e integración de principios que imperan en la relación de trabajo, lo idóneo es que existiera una expresa mención al principio de primacía de la realidad en la ley.

La ley no es solamente un medio para solucionar conflictos, ella tiene un fin pedagógico y preventivo que indica la forma en que deben cumplirse los mandatos. De manera que, si en el texto constitucional y en el Código de Trabajo se regula expresamente el principio de primacía de la realidad, ello promoverá también su desarrollo teórico y los destinatarios de las leyes se abstendrán, al menos en cierta medida, de vulnerar este postulado básico del derecho laboral. De este modo se evitarían muchos conflictos laborales, lo cual funcionaría como mecanismo de control social favorable a una cultura de paz.

De otra parte, de contemplarse expresamente en las normas jurídicas el principio de primacía de la realidad, la motivación de la resolución que se dicte estará sustentada en la ley y en la Constitución, pues si bien los principios pueden funcionar como una guía, o un consejo al juez u otra autoridad competente, vale convertirlo en el cimiento legal, necesario y óptimo para dar la debida protección al trabajador ante contratos ficticios que vulneran sus derechos. De modo que, con el respaldo jurídico, doctrinal y jurisprudencial del principio de primacía de la realidad, se enaltece su carácter de defensor de los derechos de los trabajadores.

UNIDAD III

3.3. DERECHO COMPARADO Y ESTUDIO DE CASO: SENTENCIA No. 009-13-SEP-CC DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR

3.3.1 Derecho Comparado: Perú, Colombia y Ecuador.

La Constitución ecuatoriana consagra el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, la protección del trabajo y de los trabajadores, la obligatoriedad del trabajo; la igualdad de los trabajadores, entre otros, pero no consagra la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, como si lo consagran otros países por ejemplo la Constitución de la República de Colombia (1991), que incluyó este principio analizado en el presente proyecto de titulación que encontramos en el artículo 53 de la referida Constitución, que es concebido, interpretado y aplicado sin discusión alguna, como un pilar del derecho laboral.

Perú

El país vecino peruano con respecto al principio de primacía de la realidad, enuncia que en la realidad social en la que nos desenvolvemos múltiples son los problemas existentes entre patrón y el empleador, uno de los más comunes en la práctica, pero, menos tratados por la doctrina son los contratos ocultos, es decir, trabajadores que en documentos deben

desempeñar una función pero en la realidad por órdenes del empleador se desenvuelven realizando otro tipo de funciones, distintas a las asignadas.

Con ello, autores como Pla (2020) enuncia que en el régimen laboral peruano encontramos el principio de la primacía de la realidad, consagrado de la siguiente manera:

De primera mano como punto de partida de toma que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Así mismo, personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleado frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Sin embargo, en la designación o promoción del trabajador de dirección o confianza, la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación. (Plá, 2019, p.65)

Siguiendo lo expuesto por el autor, se menciona que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Sin embargo, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley. (Plá, 2019, p.87)

Así mismo, los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese. El exceso del periodo de prueba que se pactará superando los seis meses a o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno. Se considera desnaturalizada la intermediación laboral, y en consecuencia configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzcan cualquiera de los siguientes supuestos: el exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales. La intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia (Mancero, 2022, p.75).

Colombia

El principio de primacía de la realidad está desarrollado en la legislación laboral. En efecto, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, determina cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo, así:

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. (Código Sustantiva de Trabajo, 2020, p.86)

Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y c) Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Este último numeral constituye un claro desarrollo del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales y tiene claras implicaciones probatorias, pues, como lo indicó la Corte Constitucional en la Sentencia T-225 de 2019, M. P. Clara Inés Vargas Hernández:

Concurriendo los tres elementos esenciales el contrato de trabajo este existe, sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones y modalidades que se le agregan. Es a lo que la doctrina ha denominado contrato realidad. Pero al trabajador solo le bastará con acreditar la existencia de la relación laboral para que opere la presunción legal de contrato de trabajo, con lo cual se invierte la carga de la prueba para el empleador quien para desvirtuarla tendrá que acreditar que esa relación nunca estuvo presidida por un contrato de trabajo aportando los elementos probatorios que le permitan al fallador llegar a tal conclusión. (Corte Constitucional, Sentencia T-225, 2019)

Finalmente, el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo consagra, en los siguientes términos, la siguiente presunción: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. Entonces, el principio de primacía de la realidad sobre la forma de las relaciones laborales, consagrado en el artículo 53 superior y desarrollado por el numeral 2º del artículo 23 del CST, se orienta a “evitar que mediante artificios se pretenda ocultar, bajo otro empaque, la relación de trabajo, protegiendo de esta forma el derecho de los empleados subordinados a percibir el mínimo garantizado legalmente”, como lo indicó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia de 30 de septiembre de 2003, con ponencia del Magistrado Carlos Isaac Náder.

En suma, el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales permite inferir la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren los requisitos esenciales de este y ello es así independientemente de la forma jurídica de que se haya revestido la relación de trabajo. También permite inferir la existencia de un contrato único o de un contrato a término indefinido cuando a un contrato de trabajo cuya existencia no se niega se pretende darle la forma de varios contratos sucesivos o de un contrato de obra, según el caso.

Ecuador

El principio de primacía de la realidad, es un aporte de la doctrina americana a la literatura universal del derecho laboral, en vista que fueron tratadistas latinoamericanos los encargados de dar una noción de lo que encierra dicha figura jurídica en el ámbito laboral, entre estos resaltan los juristas Américo Pla Rodríguez (uruguayo) y Mario de la Cueva (mexicano), que son citados por los máximos Tribunales y Altas Cortes de Latinoamérica.

Según Mario de la Cueva, la relación laboral radica esencialmente en “la realidad de los hechos que la preceden y no en lo pactado” (De la Cueva, Mario, 1943, p. 381), o convenido en el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador; es decir, se establece una relación contractual de trabajo, donde una persona natural presta servicios personales a otra persona natural o jurídica, bajo dependencia y subordinación bajo una promesa de pago (elementos constitutivos del contrato de trabajo), en cuyo caso se está ante la presencia de un contrato realidad.

Para procurar el amparo del derecho laboral, “no basta el contrato de trabajo, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera”. (De la Cueva, Mario, 1943, p. 381). De manera clara y doctrinaria queda establecido que las labores o trabajos realizados son lo que cuenta y prevalecen en las relaciones obrero patronales ante los contratos escritos o pactos convenidos, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes; es decir, es la prestación de un servicio lo que determina la aplicación del derecho del trabajo.

Américo Plá Rodríguez, sigue el mismo lineamiento que Mario de la Cueva y acogiendo su conceptualización de contrato realidad y principio de primacía de la realidad, señala: “en caso de discordancia entre el trabajo realizado y lo constante en el contrato laboral o convenio, debe prevalecer lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Plá Rodríguez, Américo, 1978, p. 243).

Según el tratadista Miguel Ángel Bravo en su obra, (Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo, p. 23), manifiesta que el principio de primacía de la realidad establecida por el jurista Mario de la Cueva, se fundamenta en los criterios de: a) buena fe; b) dignidad humana; c) desigualdad de las partes y d) autonomía de la voluntad de las partes.

El criterio de buena fe tiene relación en que la realidad refleja siempre la verdad; y al haber oposición entre los hechos y los documentos; debe primar los hechos, es decir la

verdad sobre la ficción; teniendo en cuenta que no siempre la oposición entre los hechos y los documentos o acuerdos provienen de la mala fe, sino que también se da por error. La dignidad humana, en el grado de participación en la actividad humana, que puede originarse en lo pactado en un contrato a ser regulado por el derecho laboral.

La autonomía de la voluntad de las partes, en esta materia, lo que ocurre es que los hechos revelan la voluntad real de las partes, ya que si el contrato de trabajo se cumple de determinada manera es porque hay el consentimiento de las dos partes, y ese consentimiento tácito no previsto en el contrato, es válido y por ende prevalece sobre el texto inicial por ser posterior a lo pactado. La doctrina, refiere: “En el derecho al trabajo, en caso de discordancia entre el trabajo realizado y lo constante en el contrato suscrito por los partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documento), se debe dar preferencia a los hechos”. (Grisolia, 2010, p. 65).

3.3.2 Análisis de los fundamentos de la Acción Extraordinaria de Protección.

En consideración que el principio de primacía de la realidad, no ha sido de aplicación continua dentro de la justicia ecuatoriana, a continuación, se detallará el análisis correspondiente a la jurisprudencia dada por la Corte Constitucional del Ecuador en Sentencia No.009-13-SEP-CC. La presente sentencia ha sido aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional, con ocho votos de los jueces y juezas constitucionales Antonio Gagliardo Loor, María del Carmen Maldonado Sánchez, Wendy Molina Andrade, Tatiana Ordeñana Sierra, Alfredo Ruiz Guzmán, Ruth Seni Pinoargote, Manuel Viteri Olvera y Patricio Pazmiño Freire, el día 2 de abril de 2013.

La señora Mariuxi Iliaria Rizzo Franco estableció una relación laboral mediante contrato de trabajo con el señor Francisco Chiriboga Martínez, como representante legal de la compañía Lavandería Guayaquil S.A.; de ello surge una controversia, que da origen a un proceso laboral que fue conocido por la segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas bajo el No. 720-2009-3. Los jueces de la referida Sala, mediante sentencia de fecha 23 de noviembre de 2009, reforman la sentencia del juez de primera instancia, y niegan la indemnización por despido intempestivo y desahucio a la actora. Contra la referida sentencia de la Sala de Apelación, la actora del proceso laboral interpuso en su oportunidad recurso de casación, radicándose la competencia en la segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, recurso que fue inadmitido mediante el auto correspondiente.

Con esa breve descripción de los antecedentes, es pertinente enmarcarse en lo concerniente a los ‘Fundamentos de la Acción Extraordinaria de Protección’. En ese sentido, la accionante considera que la sentencia dictada por la segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas restringe el pago correspondiente a beneficios sociales, como son: el rubro por despido intempestivo y el desahucio, exponiendo que a la fecha de terminación laboral se encontraba en estado de gestación.

De ahí que, a criterio de la accionante la sentencia de la instancia definitiva inobserva los arts. 33, 326, 332 en concordancia con lo previsto en los arts. 11 numerales 3, 5 y 6; y, 76

numeral 7 literal I) de la Constitución de la República. Señala, además, que el art. 426 de la Constitución de la República impone a los jueces la obligación jurídica de aplicar las normas constitucionales, lo que no refleja la sentencia. Concluye solicitando que se ordene la reparación integral y se ordene el pago de los beneficios sociales reclamados.

Los Jueces de la Segunda Sala de la Corte Nacional de Justicia señalan en lo esencial que, se “abstienen de realizar cualquier tipo de consideración respecto del fondo del asunto, puesto que se trata de un auto interlocutorio que rechaza “limitantemente” el recurso extraordinario de casación propuesto por no cumplir con los requisitos indispensables para su aceptación”. Se añade a esa singular consideración, las diferentes características que pueden atribuirse al recurso de casación, al que califican de “(estricto rigor legal), formalista, de orden público, de aplicación estricta...”; se expone también, que la naturaleza del recurso de casación tiene como finalidad la defensa del derecho objetivo y un carácter eminentemente técnico y dispositivo conforme los requisitos de procedibilidad previstos en la Ley de Casación.

En otro sentido, los Jueces de la segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y la Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas enuncian que, en la resolución, en el considerando séptimo, trata sobre el despido intempestivo que la actora alega que se le pretendió cambiar de su sitio de trabajo. Siendo así, que dentro del proceso se encuentra agregado el contrato de trabajo en que la cláusula quinta, la trabajadora acepta expresamente trabajar en labores diversas a las suyas, cuando a juicio del empleador y en caso de urgencias sea necesario darle otras funciones y es la causa por la cual esta Sala consideró que no existe despido intempestivo.

3.3.3 Incumplimiento del Principio de Primacía de la Realidad y vulneración de los elementos del contrato laboral.

El incumplimiento al Principio de Primacía de la Realidad se da cuando se omite la consideración de que el principio de la primacía de la realidad, implica que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse a lo primero, “La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.

En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y es esta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia⁴”. Américo Plá Rodríguez (2010), reafirma lo dicho al establecer que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

El incumplimiento que se da dentro del presente caso, se fundamenta en lo dicho por el Art.37 del Código de Trabajo-CT (2005), que dispone:” Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar

de lo que se pacte en contrario”, es decir en materia laboral para que se configure la relación de trabajo no es necesario la existencia de un contrato escrito de trabajo, pues son las actividades que realice el trabajador en favor de su empleador las que la determinan.

Retomando lo dictado por los órganos jurisdiccionales el Estado, la Corte Nacional de Justicia (2010) ha expresado de manera contundente que:

Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de “servicio prestado”, de “prestación de servicios” o de “servicios profesionales” que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos “honorarios”, cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo. (Corte Nacional de Justicia, 2010)

Esta fundamentación está relacionada con la necesidad de ofrecer magnitud y virtualidad a la primacía de la realidad desde el punto de vista teórico y práctico. Con independencia de las proclamas normativas que realizan los Estados en el orden legal, es necesario que los jueces, magistrados o funcionarios, tengan en cuenta en sus relaciones sociales y jurídicas la prevalencia de la verdad como conducta moral, legal y ética. El principio de primacía de la realidad tiene una función tuitiva que irradia hacia todo el derecho del trabajo, constituye un mecanismo de acción tutelar contra el fraude y la simulación, los cuales son utilizados por los patronos con la finalidad de evadir la aplicación de los derechos y garantías derivadas de la relación de trabajo.

En cuanto a la determinación de la existencia de una relación de trabajo, en la Recomendación dada a los Estados Miembros en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2006), señaló que esta debe establecerse, esencialmente, de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador. Esto, con independencia de las formas que hayan adoptado las partes para la realización del trabajo, sea de carácter contractual o de otra naturaleza. En ese sentido, se les recomienda a los Estados orientar a través de métodos claros a los trabajadores sobre la forma de determinar la existencia de una relación de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (2006), en sus recomendaciones derivadas de esta conferencia, deja precisados algunos puntos de considerable valor para la aplicación del principio de primacía de la realidad. El organismo recomienda a los Estados considerar en el marco de la política nacional: “La posibilidad de: a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes”.

La Corte Nacional de Justicia del Ecuador (2014), al resolver el caso correspondiente al Juicio No. 1589-12, ha señalado los elementos que determinan la relación de trabajo distinguiendo que “corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo: a) prestación de servicios lícitos y personales; b) relación de dependencia o subordinación jurídica que implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador; y, c) remuneración”; norma reglamentaria que se elevó a categoría Constitucional, cuando en el Art. 327 de la Constitución de la República vigente desde el 20 de octubre de 2008”.

La legislación ecuatoriana no contempla expresamente el principio de primacía de la realidad, aunque puede inferirse de la lectura de otros preceptos legales, que la voluntad jurídica de proteger a los trabajadores ante una situación fraudulenta se encuentra claramente establecida y cumple una función orientadora en el sistema normativo y en la práctica judicial del país. Al igual que en otros Estados, la primacía de la realidad se ha convertido en un paradigma que los jueces han terminado por aceptar y aplicar, fundamentalmente, en el ámbito de las relaciones de trabajo.

De manera que, a pesar de que el Código de Trabajo del Ecuador no recoge expresamente el principio de “Primacía de la Realidad”, las políticas planteadas en relación con el empleo y la consagración de los derechos del trabajador se corresponden con las recomendaciones de la OIT dirigidas a luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, caracterizadas por el encubrimiento de otras relaciones jurídicas o acuerdos que ocultan la real situación del trabajador, entendiendo por relación jurídica de trabajo encubierta aquella en la que el patrono trata al trabajador como si no fuese tal, o donde oculta la verdadera relación de subordinación laboral que existe, con lo cual los empleados quedan desprotegidos o potencialmente desprotegidos ante cualquier eventualidad (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Este principio de primacía de la realidad posee respaldo constitucional en varios países de la región, como en Venezuela donde se establece que “en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias” (Venezuela. Asamblea Constituyente, 1999). Por otra parte, en Colombia se establece en el artículo 53, que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo que tendrá en cuenta varios principios, entre los cuales enumera “primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”. (Colombia. Asamblea Constituyente, 2023)

2.3 Hipótesis

La inobservancia del Principio de la Primacía de la Realidad en el derecho laboral conduce a relaciones laborales desequilibradas, donde los trabajadores están propensos a la vulneración de sus derechos.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Con este propósito, en el presente estudio denominado “Eficacia de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la vigencia de los derechos de los trabajadores”, se emplearon varios métodos, técnicas, instrumentos y recursos que permitieron alcanzar los objetivos planteados.

3.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis del presente trabajo investigativo se ubicó en la República de Ecuador, en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, en los documentos doctrinarios, donde se analizaron, aspectos fundamentales de la inobservancia de la aplicación del principio de la Principio de la Primacía de la Realidad.

3.2 Métodos

Para emplear la problemática jurídica, motivo de la presente investigación se emplearán los siguientes métodos:

3.2.1 Método jurídico-doctrinal: Permitirá analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas. Esto debido a que se realizara un análisis e identificación del problema jurídico a investigar a través de la recolección de diversas fuentes doctrinarias, recopilando aportes juristas que permitan el correcto desarrollo del presente trabajo investigativo.

3.2.2 Método deductivo: Permitirá extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de preposiciones que se asumen como verdaderas, usando la lógica para obtener un resultado, solo con base en un conjunto de afirmaciones que se dan por ciertas. Donde mediante un análisis legal se facilitará la correcta aplicación del alcance y normas jurídicas sobre el presente tema.

3.2.3 Método descriptivo: Permitirá al investigador decidir el camino que debe seguir para entender las características y cualidades del objeto de estudio de manera lógica, ayudando a describir las particularidades del problema de investigación, con base a la observación, recopilación de la información, análisis y comparación de la información de datos y conclusiones.

Enfoque cualitativo. - El enfoque que se utilizará en el presente trabajo investigativo será el cualitativo en virtud de que el mismo permite tener una idea general sobre el problema planteado, basándose en las características de lo investigado, para así poder proponer una posible solución, a través de un procedimiento sistemático, que permitirá a través de los resultados encontrar y describir las cualidades y características del principio de primacía de la realidad, como resultado de la actuaciones ilegítimas del empleador, y además de ello por ser una investigación correspondiente a la rama de las ciencias sociales, la misma que no requiere medición numérica de ningún tipo.

3.3 Tipo de investigación

Por los objetivos que se pretende alcanzar, la presente investigación es de tipo básica, documental-bibliográfica, de campo, analítica y descriptiva.

3.3.1 Básica. - La investigación será básica porque los resultados permitirán descubrir y establecer nuevos conocimientos sobre el objeto de estudio. Con la cual, se podrá lograr exponer a posterior en la defensa que la investigación alcanzó cumplir con los objetivos planteados.

3.3.2 Documental bibliográfica. - La investigación será documental-bibliográfica, porque para la elaboración del estado del arte y los aspectos teóricos se utilizará documentos tales como: libros, revistas científicas, fuentes y documentos actualizados con gran novedad jurídica y científica, así como normativa legal relacionada con la investigación; con la cual se podrá obtener la información adecuada y actualizada dentro de esta investigación.

3.3.3 De campo. - La investigación se realizó en un espacio definido, en Jueces y Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Riobamba.

3.3.4 Analítica. - El problema de investigación se descompuso en partes, para analizarlos parte por parte, con el propósito de determinar las cualidades y/o características del objeto de estudio, lo cual se puede verificar en las unidades contenidas en los aspectos teóricos.

3.3.5 Descriptiva. - Es descriptiva porque los resultados de la investigación permitieron describir los aspectos relacionados a la promesa de compraventa y la posible inscripción en el registro de la propiedad.

3.4 Diseño de investigación

Por la naturaleza y complejidad de la investigación es de diseño no experimental, porque se investigó el problema en su contexto, sin que exista manipulación intencional de variables.

3.5 Población y muestra

La población implicada en la presente investigación está comprendida

TABLA 1: Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Jueces de la Sala de lo Laboral del Cantón Riobamba.	3
Abogados en libre ejercicio conocedores en materia laboral de la Ciudad de Riobamba.	2
Trabajadores de entidades públicas y privadas de la ciudad de Riobamba.	3
TOTAL	8

Fuente: Población para la ejecución de la investigación

Autor: Elizabeth Patricia Pujota Remache

3.6 Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recopilación de la información se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos:

3.6.1 Técnica

La técnica de investigación en el presente trabajo es la Entrevista

3.6.2 Instrumento de investigación

Para aplicar la técnica de investigación, es necesario como instrumento de esta una guía de entrevista que fue aplicada a la población involucrada en el trabajo investigativo.

3.7 Técnicas para el tratamiento de información

La técnica para el tratamiento de la información será el análisis de acuerdo con la secuencia de los interrogantes de las preguntas abiertas de la entrevista aplicada a la población. La interpretación de la información se lo realizará través de la inducción, el análisis y la síntesis, para lo cual se tomará en cuenta la información recabada.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Pregunta 1: ¿Cuál es su concepción como Juez de lo Laboral acerca del Principio de Primacía de la Realidad?

Tabla 2 Principio de Primacía de la Realidad

POBLACIÓN		RESPUESTA
JUECES DE LA SALA DE LO LABORAL DEL CANTÓN RIOBAMBA		
Juez 1		Aunque el ordenamiento jurídico ecuatoriano no cuenta con una definición o conceptualización de este principio, la doctrina si lo hace y busca guiar la correcta interpretación y por ende posterior aplicación de la misma. En tanto, el Principio de Primacía de la Realidad radica en la realidad de los hechos que la preceden mas no en lo pactado o acordado dentro del contrato laboral.
Juez 2		La doctrina es mucho más clara para definir a este principio, pues varios autores concuerdan en que este denominado contrato de realidad no nace del acuerdo abstracto de voluntades, sino en la verdadera prestación de servicios en un trabajo y no en lo pactado o firmado.
Juez 3		Evidentemente este principio no se encuentra ubicado dentro de la norma constitucional, pero si dentro del Derecho laboral, siendo definido al mismo como en el momento de existir una discordia entre el trabajo que se realiza y lo que consta en el contrato laboral prevalecerá el primero, en pocas palabras lo que se da en el lugar de trabajo.
ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO		
1.- ¿Qué criterio tiene usted sobre el Principio de Primacía de la Realidad?		
Abogado 1		Este principio al no estar dentro de los principios señalados en la constitución, da cabida a la falta de conocimiento por parte de los profesionales del derecho, pero, aquellos que nos dedicamos a la práctica diaria del derecho laboral, conocemos que este principio aparece cuando las actividades que realiza el trabajador no se acoplan a lo acordado en el contrato laboral. Podemos ejemplificar una sobrecarga horaria de trabajo, es decir, más de ocho horas al día.
Abogado 2		Aunque la falta de conocimiento no exime de culpa alguna, como profesionales del derecho en algunos casos solo hacemos uso de los principios señalados en la Constitución, desde cierto punto como ara poner peso de que se está aplicando la norma suprema de nuestro país. En este sentido, es pertinente entender que este PPR aparece con el conflicto personal entre las partes de una relación laboral por una sobre carga de trabajo.
TRABAJADORES		

1.- ¿Conoce todos los derechos que tiene usted como trabajador?	
Trabajador 1	Al decir que si conozco todos los derechos que me ampara la ley estaría mintiendo; en las continuas reuniones que tenemos por parte del sindicato conformado como trabajadores me he podido empapar de los derechos que tengo, como el de una remuneración justa, horario laboral acorde a mis actividades, estar asegurada, entre otros.
Trabajador 2	La verdad los derechos de los cuales tengo conocimiento son bajos, no hemos tenido capacitaciones por parte de la empresa ni tampoco de manera externa. Entonces al existir problemas, lo que hacemos como trabajadores es pedir ayuda a los Abogados.
Trabajador 3	Si, conozco mi derecho a un salario, un horario de trabajo, a mis horas de descanso, a que tengo derecho de vacaciones, y algunos otros que por el momento no lo recuerdo. Aunque creo que no todos me los hacen cumplir, pero el trabajar con jefes es así.

Fuente: Entrevista aplicada a la población involucrada en la presente investigación

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Interpretación y Discusión de Resultados

Los resultados de la pregunta número 1; permiten señalar que tanto servidores judiciales como profesionales del derecho (abogados en libre ejercicio) dedicados a la práctica diaria del derecho laboral conocen de este principio laboral, conocen de donde proviene y cuando debe ser utilizado. Concuerdan que este nace por el incumplimiento de lo legalmente acordado dentro del contrato de trabajo en base a las actividades que tiene que realizar de manera diaria en su puesto de trabajo. Así mismo, señalan la necesidad de que la norma suprema (CRE) acoja dentro de sus artículos como un principio fundamental, así se evitaría el desconocimiento de su aplicación para resolver o interpretar lo dicho por la norma.

De las respuestas dadas en este cuestionario, se evidencia que los criterios vertidos son bastante similares y preocupantes. Porque se pone sobre la mesa este vacío legal dentro del Derecho Laboral, pues en base a lo dictado dentro del art. 424 de la CRE es pertinente y conducente que se acople este principio a los múltiples que ya se encuentran señalados. Esto evitaría la falta de ampliación del mismo y su posterior vulneración de derechos para con los trabajadores.

Pregunta 2: En su experiencia, como Juez de lo Laboral, con respecto a la aplicación de los principios laborales entre estos el Principio de Primacía de la Realidad. Podría señalar usted. ¿Qué función considera, que desempeña los principios laborales en un conflicto laboral?

Tabla 3 Función del Principio de Primacía de la Realidad

POBLACIÓN	RESPUESTA
JUECES DE LA SALA DE LO LABORAL DEL CANTÓN RIOBAMBA	
Juez 1	Como mayores administradores del derecho, dentro de un conflicto laboral; debemos aplicar los principios laborales que mayormente representen beneficiosos para el trabajador, puesto que es muy fácil identificar la parte que se encuentra en desventaja, debo recalcar que estos principios representan un soporte en caso de que haya insuficiencia en la ley.
Juez 2	Los principios laborales cumplen una función protectora, podría mencionar que los más importantes aluden a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, mismos que se encuentran amparados en la CRE, en su Art. 326 num.2, en donde a su vez es muy concreto al manifestar que cualquier actuación deslindada a lo que manifiesta será automáticamente nula.
Juez 3	La función de estos principios es el bienestar de los trabajadores, el garantizar en todos los sentidos condiciones laborales justas.
ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO	
2.- ¿Considera usted que tanto la Constitución de la República del Ecuador como el Código de Trabajo, ampara totalmente al trabajador o existen vacíos legales de importancia que no permiten realizar una defensa completa?	
Abogado 1	Sí existe un amparo, ya que tanto la Constitución de la República del Ecuador en sus Art. 325, 326 y 327, como el Código de Trabajo en su Art. 4 y 8, establecen los parámetros que deben regir una relación laboral enmarcándose en lo legal , a su vez hay que tener en cuenta que los principios laborales, sin duda alguna juegan un papel importante, puesto que se busca la aplicación de la norma más beneficiosa, en caso de haber problemas que perjudiquen a la parte más débil dentro de una relación laboral, ya que el trabajador es susceptible de encontrar muchas inconsistencias en un acuerdo laboral.
Abogado 2	Las normas mencionadas sí brindan un amparo total, debo manifestar que la restitución de los derechos en general y de manera especial aludiendo a derechos laborales, es deber de la sociedad y del Estado su protección, puesto que éstos desempeñan la realización personal e igualdad, siendo su función la prevalencia de lo justo y lo verdadero dentro de un conflicto laboral.
TRABAJADORES	
2.- Conoce usted, ¿Qué es un contrato laboral?	

Trabajador 1	Con lo que tengo entendido sé que un contrato laboral establece igualdad de condiciones, en todos los sentidos, es lo que todos los trabajadores deberíamos tener al empezar a trabajar en cualquier empresa, sin embargo, la mayoría de contrataciones se hacen de forma verbal, de esa manera dejándonos a la incertidumbre de que en cualquier momento podamos ser despedidos.
Trabajador 2	No tengo mucho conocimiento de todo lo que involucra un contrato laboral, pero en una socialización en el trabajo, nos dijeron la importancia de que nuestro vínculo con la empresa tenga de por medio un contrato, a pesar de eso en donde trabajo la mitad tiene un contrato y la otra mitad solo tienen la palabra del empleador, se han dado muchos problemas por eso, se ha tomado soluciones aparentemente, que terminan siendo decisiones las cuales son tomadas por criterio de un superior sin hacer válido el otro punto de vista (trabajador). Por lo que puedo decir que frente a lo que sucede en la vida cotidiana no se cumple con lo que la ley ordena.
Trabajador 3	Sí, sé que un contrato debe cumplir ciertos requisitos, prestar servicios personales, estar bajo dependencia y tener una remuneración que ha sido previamente acordada, afortunadamente tengo un contrato que protege mi estabilidad.

Fuente: Entrevista aplicada a la población involucrada en la presente investigación

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Interpretación y Discusión de Resultados

Los resultados de la pregunta número 2; permiten señalar que los jueces saben con mucho asertividad la función de los Principios Laborales, concordando en que actúan como protección, garantizan condiciones justas y lo más importante seguridad en el trabajo. ya que los varios conflictos laborales parten de la desigualdad en que se encuentra el empleado frente al empleador, en cuanto a la interrogante planteada a los abogados, manifestaron que sí existe un amparo, que la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, establecen dentro de normativa los parámetros que protegen una relación laboral, haciendo concordancia con la opinión de los trabajadores, no en todos los casos firman un contrato para validar su trabajo, se omite realizar legalmente un contrato de trabajo, ya sea por evadir obligaciones o simplemente por la superioridad que creen tener los empleadores, en el Art.4 del Código de Trabajo menciona que será nula cualquier actuación que lleve contrariedad a lo establecido, pero a diario se constata que empleadores aprovechando de su posición hacen y deshacen sus actos y los trabajadores por no perder su puesto aceptan cualquier tipo de condiciones.

Pregunta 3: ¿Considera usted, que en el Derecho Laboral Ecuatoriano existen vacíos legales con respecto al amparo legal (normativa jurídica, doctrina, jurisprudencia) de

la parte más débil en la relación laboral y de manera específica del Principio de Primacía de la Realidad?

Tabla 4 Amparo legal para el trabajador

POBLACIÓN	RESPUESTA
JUECES DE LA SALA DE LO LABORAL DEL CANTÓN RIOBAMBA	
Juez 1	Definiendo como primer punto que el amparo legal alude a una tutela de derechos constitucionales, puedo mencionar que no se encuentra explícitamente protegido por una norma que lo estipule con toda claridad, razón por la cual es necesario recurrir a normas que lo sustenten , a doctrina y jurisprudencia, para que su defensa sea sólida y puede prevalecer la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en favor del trabajador, haciendo que lo que tenga validez sea a lo que sucede en el terreno de los hechos. Por lo que sustento que no existe un vacío, la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo son las normas fundamentales en la protección de los trabajadores.
Juez 2	Los vacíos legales de cierto modo afectan a que un precepto normativo sea claro y posteriormente su análisis resulte complejo, ya que no hay bases legales que expresamente puedan ser aplicables, en cuanto al Principio de Primacía de la Realidad, es claro que no hay norma en específico que lo estipule, pero hay principios que respaldan su aplicación , por lo que no considero que haya un vacío legal, como Juez siempre se debe buscar una solución ante un conflicto laboral, ya sea acudir a la supletoriedad y como expone la pregunta a doctrina y jurisprudencia, la falta como tal; al amparo del trabajador no sucede o al menos en lo personal no he permitido que suceda, en las causas que he tramitado y que hay de por medio vacíos legales no es una opción el hacer caso omiso por el contrario se da una solución que resulte de todas las maneras posibles favorable para el trabajador.
Juez 3	En mi experiencia como Juez y al tramitar varias causas, puedo mencionar que sí existen vacíos legales en la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, respecto con el trabajador, a pesar de la frecuencia con que se presentan este tipo de problemas, los jueces tienen el deber de interpretar e integrar varias normas jurídicas y fuentes doctrinales para sustentar este principio tan importante, lo que hace la doctrina y jurisprudencia es respaldar su aplicación. Aunque varias veces a pesar de demostrar la realidad de los hechos, no siempre habrá imparcialidad, evidenciando esto en otros casos, actuaciones judiciales y resoluciones, que no me encontré de acuerdo.
ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO	

3.- ¿Conoce usted, todos los principios del Derecho Laboral como el Principio Protector, de Irrenunciabilidad, Continuidad de la relación laboral, Realidad, ¿Razonabilidad?

Abogado 1	Claro que conozco todos los principios laborales, es obligación conocer todo lo que engloba este tema, ya que nosotros en defensa de nuestros clientes, debemos conocer la norma para no tener errores y lograr la restitución de los derechos que en algún momento les fueron vulnerados, todos esos principios son importantes y refiriéndome a los principios irrenunciabilidad e intangibilidad, mismos que se encuentran plasmados en el Art.326 numeral 2 de la Constitución de la República aluden a la autonomía de la voluntad, derechos que son frecuentemente violentados por el empleador.
Abogado 2	El Derecho Laboral Ecuatoriano a criterio personal, nos da todos los elementos para poder entender y definir con claridad la función de cada Principio Laboral, efectivamente conozco todos, refiriéndome al principio de continuidad puedo mencionar que este tiene como base referir al contrato de trabajo como de tracto sucesivo, ya que cualquiera que sea la relación laboral esta presupone un vínculo que se prolonga o se proyecta con el tiempo, todos los principios son el fundamento de la norma y por tanto regulan todas las relaciones de trabajo.

TRABAJADORES

3.- ¿Podría señalar, si sus actividades dentro de su trabajo, se acoplan a lo que se encuentra establecido en su contrato de trabajo?

Trabajador 1	Como tal un contrato de trabajo no poseo, pero he venido desempeñado las actividades que de manera oral en su momento se acordó con mi jefe, entre eso está mis horarios, la remuneración, el objeto del trabajo, no me permiten realizar más allá de las actividades para las cuales fui contratado.
Trabajador 2	No tengo un contrato de trabajo en este momento, pero hace unos meses atrás terminé, estoy a la espera de una renovación, pero cuando estaba trabajando con un contrato, las labores que realizaba fueron las acordadas, la remuneración fue fijada en base a la ley y el contrato fue por el plazo establecido, con mis respectivos pagos en horas extraordinarias y suplementarias.
Trabajador 3	Sí tengo un contrato, se tuvo en claro el objeto del contrato, el horario, la remuneración, el plazo del contrato, el lugar de trabajo, obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, la legislación aplicable, la jurisdicción y competencia y por último la firma del empleador y la mía en calidad de empleado.

Fuente: Entrevista aplicada a la población involucrada en la presente investigación

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Interpretación y Discusión de Resultados

Los resultados de la pregunta número 3, permiten señalar que hay distintos criterios en razón de considerar la existencia o no de vacíos legales con respecto al amparo legal de la parte más débil en la relación laboral siendo su enfoque en el Principio de Primacía de Realidad, ciertos jueces con seguridad mencionaron que no hay vacíos legales, aludieron a que tanto la Constitución de la República del Ecuador, como el Código de Trabajo protegen los derechos de los trabajadores, en una relación laboral que no se enmarque en lo establecido por el Art. 8 del Código de Trabajo, ya que con lo manifestado se puede decir que en caso de que haya problemas en la relación laboral el afectado una vez que haya puesto en conocimiento ante la autoridad competente la vulneración recibida por su empleador, podrá exigir la restitución de sus derechos y los administradores de justicia una vez que los indicios generen certeza, dictarán por consiguiente una resolución favorable amparada por la ley. A su vez aludieron a que las normas siempre velan por el cumplimiento y los principios conexos del Derecho Laboral, ya que son indiscutiblemente apoyo en el conflicto legal.

Mientras que; el que mencionó la existencia de vacíos legales, su decisión se enfoca; en los casos en los que, ante simulaciones absolutas o relativas, donde se buscaba comprobar una situación jurídica distinta a la real, no rige la imparcialidad, que lamentablemente la ventaja la posee el empleador sin considerar la vulneración del trabajador. Como se constató las opiniones fueron variadas, en algunas asegurando, en otras negando y a su vez fundamentando.

En cuanto a los principios laborales, los abogados tienen pleno conocimiento y concordando en que está en su obligación el conocer y saber interpretar la norma en favor de los clientes, porque mediante estas encuestas se pudo constatar que algunos tienen un contrato de trabajo y otros no, es muy lamentable evidenciar situaciones en los que ellos a expensas de la voluntad del empleador tengan que trabajar o no, o en el peor de los casos realizar actividades para lo que no fueron contratados. Es por eso que los abogados siempre deben estudiar y tener una buena preparación para saber cómo actuar ante tantas situaciones complejas que se presentan a diario.

Pregunta 4: Al verse violentado un derecho constitucional de un trabajador, usted como Juez, ¿Qué principios del derecho laboral aplicaría para dictar sentencia?

Tabla 5 Violación de Derecho Constitucional

Población	Respuesta
	JUECES DE LA SALA DE LO LABORAL DEL CANTÓN RIOBAMBA
Juez 1	Varias han sido las causas que han ingresado y he tramitado por vulneración a derechos constitucionales, los Principios que yo he utilizado son el de Realidad, Principio Protector, Principio de la

	Continuidad y a eso argumentar con las fuentes de Derecho. Siempre he dictado resolución a favor del trabajador, porque en su mayoría los empleadores actúan con toda la intención de causar daño.
Juez 2	<p>Para dictar sentencia en razón de una vulneración de Derechos Constitucionales, tomo en consideración los Principios Protector, el de Continuidad, es de Razonabilidad y el de Realidad.</p> <p>Luego de realizar el respectivo análisis ya sea sobre hechos o documentos el juzgador deberá tener en cuenta dos aspectos, la certeza absoluta o relativa, una vez determinada y llevado al convencimiento la causa se resuelve en muchas ocasiones por no decir siempre, a favor del trabajador.</p>
Juez 3	Los Principios a los cuales se acude para resolver un caso que presente estos problemas son el de Realidad como principal y el Principio Protector, con esto no digo que los demás no sean importantes, pero menciono en los que hago hincapié y es mi punto de partida para ir desglosando hechos y pruebas.
ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO	
4.- ¿Considera usted que el Principio de Primacía de la Realidad debería encontrarse establecido dentro de la Constitución de la República del Ecuador con el fin de evitar contratos que sean alejados de la realidad laboral?	
Abogado 1	Considero que sería necesario, ya que de esa manera se podría evitar que los empleadores actúen de forma maliciosa, se protegería la estabilidad laboral de todos los trabajadores, al ser una ley que se encuentre establecida en la Constitución de la República del Ecuador, los empleadores pensarían muy bien antes de establecer contratos ficticios con sus trabajadores.
Abogado 2	Sí debería ser complementado, ya que así tendría aplicabilidad inmediata y obligatoria, ya sería difícil para los empleadores hacer simulaciones de documentos, todas las situaciones jurídicas estuvieran de acuerdo a la realidad, claro que hay normas que lo amparan y fuentes de derecho que argumentan al Principio de Primacía de la Realidad, pero al poner en consideración tal propuesta sería lo más viable para las relaciones laborales.
TRABAJADORES	
4.- ¿Conoce los elementos constitutivos de la relación laboral?	

Trabajador 1	Conozco dos estar bajo dependencia, es decir tener un superior y la remuneración, la cual debe ser fijada por lo que la ley ordena o por el acuerdo entre el jefe y el trabajador.
Trabajador 2	Conozco que esos elementos son la prestación de mis servicios personales, subordinación, remuneración y en algún momento también dijeron que otro elemento transversal podría ser la voluntad del los dos, tanto del que va a ser empleador como el que va a ser empleado.
Trabajador 3	Los tengo muy en claro, son la prestación de servicios lícitos y personales, dependencia y la remuneración.

Fuente: Entrevista aplicada a la población involucrada en la presente investigación

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Interpretación y Discusión de Resultados

Los resultados de la pregunta número 4, permiten señalar que los Principios aplicables para conflictos laborales en los que tengan por objetivo conocer y resolver sobre la vulneración de un derecho constitucional, son los Principios de Realidad, Principio Protector, Principio de Continuidad y el Principio de Razonabilidad, según a la comentado por Jueces de lo Laboral, a su vez de acuerdo a la interrogante realizada a los abogados manifiestan que para mayor seguridad y para la plena seguridad del trabajo el Principio de Realidad no solo debería estar plasmado solo en el Derecho Labora, sino que sería necesario que se encuentre también en la Constitución de la República del Ecuador.

De las respuestas dadas por los trabajadores en el cuestionario, acerca del conocimiento de los elementos constitutivos, llama mucho la atención de que tienen en claro cuáles son, con esto evidenciamos que no hay desconocimiento por completo del Derecho Laboral.

Pregunta 5: ¿Qué consejo, considerando su amplia experiencia en materia laboral, emitiría tanto para los estudiantes como para los profesionales del derecho sobre el correcto uso de las normas laborales?

Tabla 6 Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad

Población	Respuesta
	JUECES DE LA SALA DE LO LABORAL DEL CANTÓN RIOBAMBA
Juez 1	De acuerdo a mi experiencia puedo sugerir que la materia laboral no se debería impartir solo por algunos semestres, debería ser teórica por la mitad de la malla curricular y práctica por el resto, he visto que no ponen tanto énfasis en impartir la materia, sin entender la razón, sin saber que en el libre ejercicio solucionar este tipo de causas es muy complejo.
Juez 2	Para el correcto uso de las normas laborales, tanto estudiantes como profesionales del derecho deben estudiar incansablemente, estar al pie

	de las reformas y siempre emitir criterios del límite de la aplicación de la norma.
Juez 3	El correcto uso de las normas solo lo hace el estudio del Derecho Laboral, en las Universidades deberían recibir teoría y práctica laboral y los profesionales del derecho deben siempre capacitarse o recibir seminarios de materia Laboral, es decir una preparación constante.
ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO	
5.- ¿Cree usted que el contrato laboral determina la realidad del trabajo realizado?	
Abogado 1	En algunos casos la realidad está plasmada dentro de un contrato laboral, pero no siempre es así, se omiten ciertas cosas ya en el terreno de los hechos, estamos hablando de contratos ficticios, que aparentan ser legales, pero que a diario es una vulneración de derechos.
Abogado 2	Puede ser que en algunos casos los contratos reflejen la realidad, pero hay excepciones, ya sea que terminado un convenio el trabajador siga prestando sus servicios pero bajo otras condiciones, ya sea realizando actividades que no corresponden a las anteriores realizadas o recibiendo una remuneración menor a la establecida anteriormente, pero que el trabajador al verse con el riesgo de quedarse sin trabajo o la imposibilidad de una renovación del contrato bajo las mismas condiciones, no le queda otra opción que aceptar. Son situaciones lamentables que suceden muy a menudo.
TRABAJADORES	
5.- ¿Actualmente en el trabajo que se desempeña cuenta con estabilidad laboral?	
Trabajador 1	No, ya que el contrato que supuestamente mantengo en la empresa que trabajo fue verbal, bajo el precepto de confianza, mismo que hace dudar y por consecuente sé que mi puesto no es seguro y que en cualquier momento me pueden despedir.
Trabajador 2	Mucho se habla de estabilidad laboral, pero no es con todo el personal, algunos compañeros ingresaron a trabajar con un contrato de por medio, mientras que en mi caso mi ingreso fue con un conocido que me dijo debes esperar a que te hagan firmar un contrato, pero ya ha pasado un año y medio y estoy segura de que no habrá documento que garantice mi derecho al trabajo.
Trabajador 3	Sí, tengo un contrato, por tanto, tengo estabilidad laboral, mi empleador cumple con sus obligaciones y todos en la empresa estamos seguros de que mantendremos nuestro puesto de trabajo por muchos años.

Fuente: Entrevista aplicada a la población involucrada en la presente investigación

Elaborado por: Elizabeth Patricia Pujota Remache

Interpretación y Discusión de Resultados

Los resultados de la pregunta número 5, según criterios de los jueces sobre el uso correcto de las normas, permiten señalar cuán importante es incluir la materia de práctica laboral en la malla curricular de los futuros profesionales del derecho, ya que en el libre ejercicio es un tema muy complejo, pero no solo para los estudiantes; los profesionales también están en la obligación de tener una preparación constante, el derecho nunca se deja de estudiarlo, porque ya cuando tomen un caso de esta índole, como lo manifiestan los abogados en el cuestionario, aparentemente hay un contrato, pero muchas veces este está muy alejado de la realidad, siempre habrá inconsistencias y por tanto el abogado deberá estar preparado para llevar un caso así, ya que no solo es conocer ciertos artículos, también es saber interpretar y aplicar el límite de la norma, ya que muchos trabajadores no cuentan con un contrato y no poseen estabilidad y las personas que cuentan con un contrato aseguran su seguridad a un trabajo digno y bajo las modalidades que establece la norma, los problemas que conllevan los conflictos laborales requieren de mucha preparación y estudio. Por tanto, se puede manifestar en base a las encuestas realizadas que un contrato laboral no siempre refleja la veracidad de las acciones que suceden entre la relación empleador y empleado, puesto que para beneficio se pueden alterar condiciones, acuerdos y ciertas formalidades contractuales, a su vez es preocupante evidenciar la inestabilidad de algunas personas en una empresa, ya que por conservar un trabajo aceptan acogerse a situaciones que sin duda afecta a su estabilidad laboral y económica.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La primacía de la realidad constituye un principio que rige en todas las áreas del Derecho, aun cuando expresamente no se reconozca como tal, pues su esencia radica en que la verdad de una relación jurídica debe prevalecer ante cualquier otra formalidad. Esta característica es la que le da especial relevancia a la primacía de la realidad en el ámbito de las relaciones de trabajo, donde suelen suscribirse contratos ficticios o simulados entre el empleador y el empleado con la finalidad de encubrir la verdadera relación existente entre las partes.
- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, lo que indica que, a pesar de haber soportado una relación jurídica laboral desventajosa, ello no implica que deba perder sus derechos a reclamar cuando su patrono ha utilizado contratos o pactos que no reflejan y respaldan el efectivo trabajo que viene realizando en su labor diaria, de manera permanente y en un estado de subordinación. Ante esta situación, la jurisprudencia ecuatoriana ha sostenido que lo que tiene valor es el “contrato realidad”, refiriéndose a lo que, de hecho, ejecuta el trabajador.
- Puede aseverarse que, en el ámbito laboral la primacía de la realidad es un principio consolidado doctrinal y jurisprudencial, que protege y representa el derecho de defensa de los trabajadores. Actualmente los funcionarios judiciales, al amparo de la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se ven obligados a recurrir a normas suplementarias para integrar, interpretar y aplicar normas jurídicas, para resolver los conflictos de trabajo; es así, la aplicabilidad de este principio por tanto genera el fortalecimiento de la legalidad, evitando los abusos contra los trabajadores en las relaciones laborales.
- De acuerdo a la aplicabilidad del Principio de Primacía de la Realidad, se puede mencionar que sí se da dentro de la solución de conflictos laborales, debido que, desde la razón de su aplicación, se encamina a demostrar que los hechos prevalecen sobre las formas, es decir su mandato implícito irradia de manera positiva dentro del Derecho Laboral, a su vez mediante la investigación se hace denotar la importancia de conocer a detalle este principio tan importante, que alude a una defensa de derechos.

5.2 Recomendaciones

- A la Asamblea Nacional, como órgano con potestad para legislar y garantizar los derechos de los trabajadores, incorpore en el Código del Trabajo como principio procesal el principio de primacía de la realidad; hasta que el Estado ecuatoriano, mediante enmienda constitucional reconozca este principio con rango constitucional.
- Mediante criterios adoptados por la doctrina y jurisprudencia como fuentes del derecho, sabemos que son de suma importancia y poseen un carácter de aplicación obligatoria, cumpliendo su rol en la tutela de los derechos constitucionales (trabajo), frente al principio de primacía de la realidad, se recomienda hacer el uso de las mismas para definir el carácter esencial del contrato y descartar de esa manera la proscrita verdad legal.
- Se recomienda que a los administradores de justicia que apliquen la doctrina del principio de primacía de la realidad en las relaciones de trabajo, en casos en que exista discrepancia entre las actividades o servicios prestados por el trabajador, realicen un análisis minucioso de la constitución laboral, ya que el empleador puede tratar de engañar o llevar al convencimiento con documentos que reflejan una situación ficticia.
- Dentro de la academia es pertinente que la planta docente de las diferentes universidades del país, invoquen a la promulgación de este principio. Pues efectivamente se ve la falta de conocimiento de este principio que debería ser constitucional, plasmado dentro de sus artículos y con carácter de obligatoria aplicación. Todo esto, con el objeto de prevenir la vulneración de derechos de la parte más débil de la relación laboral (trabajador). Se recomienda en tal sentido, que las universidades en razón de la importancia de este principio, deberían omitir la eliminación dentro de la malla curricular de materias como 'práctica laboral' pues son las encargadas de poner en contexto de todo lo que en la práctica (audiencias) sirve al momento de realizar algún litigio.

BIBLIOGRAFÍA

- Arbulú Alva, L. (2005). La Consideración y Aplicación del principio de primacía de la realidad en el procedimiento de inspección del trabajo.
- Barahona Betancourt, R. (2016). Principio de Primacía de la Realidad en el ejercicio de la medicina. *Revista Chilena de derecho al trabajo y de la Seguridad Social*, 2(6), 51-76.
- Colombia. Congreso Nacional. (2023). Constitución Política. Diario Oficial No. 52.465. <http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>
- Congreso de la Nación Argentina. (1976). Ley de Contrato de Trabajo. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion#:~:text=le%20d%C3%A9%20origen,-,Art.,motiven%20se%20demostrase%20lo%20contrario>
- Corte Constitucional de Colombia. (2001). Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-026-01.htm>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Corte Nacional de Justicia. (2012). Caso Judicial, Juicio N° 815-2011. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R707-2012-J815-2011.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/0666673d-69cb-46b9-a576-f20c865afac5>
- Ecuador. Corte Nacional de Justicia. (2014). Sentencia N° 0314-2014-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. <https://vlex.ec/vid/644013265>
- Espín Minango, E. G. (2020). Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano. (Trabajo de titulación). Universidad Central del Ecuador.
- Mexico. Cámara de Diputados. (2006). Ley Federal del Trabajo. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Neves Mujica, J. (2003). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Arturo de Diego, Julián. (2002). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires - Argentina: Abelardo-Perrot.
- Bravo, Miguel Ángel; Rosas, José Miguel. (s.f.). *Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- Colombia, C. d. (24 de febrero de 2019). Constitución Política de Colombia. Obtenido de <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucionpolitica1991>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi: Registro oficial, 20 de octubre del 2008.
- Coutere, Eduardo. (1981). Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires - Argentina: Biblioteca de Derecho Laboral.
- Daqui Carranza, Mayra Alejandra. (2015). El principio del in dubio pro operario y su incidencia en la fundamentación de la sentencia emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, en el período Noviembre – diciembre 2014. Riobamba - Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- De la Cueva, Mario. (1943). Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa.
- Grisolia, Julio Armando. (2010). Manual de Derecho Laboral, 6ta. Edición. Argentina: Abeledo Perrot.
- Plá Rodríguez, Américo. (1978). Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires - Argentina: Depalma.
- Juicio Laboral-Acción Extraordinaria de Protección, Caso 0338-11-EP, Sentencia No.009-13-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador – 02 de abril de 2013).

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

Guía de entrevista aplicada a Jueces de la Sala de lo Laboral del Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo.

OBJETIVO: La presente entrevista tiene por objeto recabar información fundamental para la realización del Proyecto de Investigación denominado “Eficacia de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la vigencia de los derechos de los trabajadores”.

**JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN
RIOBAMBA.**

1.- ¿Cuál es su concepción como Juez de lo Laboral acerca del Principio de Primacía de la Realidad?

2.- En su experiencia como Juez de lo Laboral, con respecto a la aplicación de los principios laborales entre estos el Principio de Primacía de la Realidad. Podría señalar usted ¿Qué función considera, que desempeña los principios laborales en un conflicto laboral?

3.- ¿Considera usted, que en el Derecho Laboral Ecuatoriano existen vacíos legales con respecto al amparo legal (normativa jurídica, doctrina, jurisprudencia) de la parte más débil en la relación laboral y de manera específica del Principio de Primacía de la Realidad?

4.- Al verse violentado un derecho constitucional de un trabajador, usted como Juez, ¿Qué principios del derecho laboral aplicaría para dictar sentencia?

5.- ¿Qué consejo, considerando su amplia experiencia en materia laboral, emitiría tanto para los estudiantes como para los profesionales del derecho sobre el correcto uso de las normas laborales?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO

Guía de entrevista aplicada a Profesionales del Derecho en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

OBJETIVO: La presente entrevista tiene por objeto recabar información fundamental para la realización del Proyecto de Investigación denominado “Eficacia de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la vigencia de los derechos de los trabajadores”.

ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

1.- ¿Qué criterio tiene usted sobre el Principio de Primacía de la Realidad?

2.- ¿Considera usted que tanto la Constitución de la República del Ecuador como el Código de Trabajo, ampara totalmente al trabajador o existen vacíos legales de importancia que no permiten realizar una defensa completa?

3.- ¿Conoce usted, todos los principios del Derecho Laboral como el Principio Protector, de Irrenunciabilidad, Continuidad de la relación laboral, Realidad, ¿Razonabilidad?

4.- ¿Considera usted que el Principio de Primacía de la Realidad debería encontrarse establecido dentro de la Constitución de la República del Ecuador con el fin de evitar contratos que sean alejados de la realidad laboral?

5.- ¿Cree usted que el contrato laboral determina la realidad del trabajo realizado?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO

Guía de entrevista aplicada a Trabajadores de Instituciones públicas como privadas, en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

OBJETIVO: La presente entrevista tiene por objeto recabar información fundamental para la realización del Proyecto de Investigación denominado “Eficacia de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la vigencia de los derechos de los trabajadores”.

TRABAJADORES

1.- ¿Conoce todos los derechos que tiene usted como trabajador?

2.- Conoce usted, ¿Qué es un contrato laboral?

3.- ¿Podría señalar, si sus actividades dentro de su trabajo, se acoplan a lo que se encuentra establecido en su contrato de trabajo?

4.- ¿Conoce los elementos constitutivos de la relación laboral?

5.- ¿Actualmente en el trabajo que se desempeña cuenta con estabilidad laboral?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN