



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

Escuela de Derecho

TÍTULO:

“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”.

TRABAJO PREVIO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

AUTORA:

MAYRA ALEJANDRA DAQUI CARRANZA

TUTOR:

DR. FERNANDO PEÑAFIEL

Riobamba – Ecuador

2015

CERTIFICACIÓN

Dr. FERNANDO PEÑAFIEL, CATEDRATICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, la Tesis titulada "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", realizada por Mayra Alejandra Daqui Carranza, por lo tanto, autorizo realizar los trámites legales para su presentación.



Dr. Fernando Peñañiel

TUTOR



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

TÍTULO:

“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”

Tesis de grado previa a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. Orlando Granizo

10
Calificación

[Firma]
Firma

Dr. Fernando Peñafiel

10
Calificación

[Firma]
Firma

Dr. Juan Pablo Cabrera Calificación

[Firma]
Firma

NOTA FINAL

10

DERECHOS DE AUTORIA

Los resultados de la investigación, criterios, análisis y conclusiones, así como los lineamientos propósitos expuestos en la presente tesis, son de exclusiva responsabilidad de la autora, y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Mayra Alejandra Daqui Carranza

C.C. 0603846940

DEDICATORIA

A Dios porque está conmigo en cada paso que doy, protegiéndome y llenándome de bendiciones para seguir adelante, a mis padres Hilda Carranza y Luis Daqui, que en la distancia que nos encontrábamos siempre estuvieron apoyándome para continuar con mi carrera, apoyándome incondicionalmente y llenándome de consejos, a mis hermanos, tíos, primos, abuelitos, amigos, y a una persona especial en mi vida, quienes me ayudaron en cada momento, tanto en mi educación y bienestar.

Gracias a ellos, he logrado conseguir una meta más en mi vida, es por ello, que con amor y cariño, les dedico mi trabajo.

Mayra Alejandra Daqui Carranza

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi tutor Dr. Fernando Peñafiel que con sus conocimientos, su paciencia me ayudo incondicionalmente para seguir adelante sin rendirme; a la Universidad Nacional de Chimborazo, a cada uno de los docentes, quienes me prepararon académicamente, con la finalidad de alcanzar conocimientos y llegar a ser una buena profesional; a mis padres, que me enseñaron que con esfuerzo y sacrificio se puede alcanzar las metas; a Dios, a la Virgen de Baños, que día a día supo guiarme para tomar las mejores decisiones, y por cuidarme en cada paso de mi vida.

Mayra Alejandra Daqui Carranza

ÍNDICE

CARATULA.....	1
CERTIFICACIÓN	2
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	3
DERECHO DE AUTORIA	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE CUADROS	12
ÍNDICE DE GRÁFICOS	13
ÍNDICE DE ANEXOS	14
RESUMEN.....	15
ABSTRACT.....	17
INTRODUCCIÓN	19

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL

1.1	Planteamiento del Problema	21
1.2	Formulación del Problema.....	21
1.3.	Objetivos	22
1.3.1.	Objetivo General	22
1.3.2.	Objetivos Específicos	22
1.4.	Justificación e Importancia del Problema	22

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación Teórica.....24

UNIDAD I
DERECHO LABORAL

2.1 El derecho laboral25

2.1.1 Etimología del derecho laboral25

2.1.2 Definición del derecho laboral25

2.1.3 Breve reseña histórica del derecho laboral.....26

2.1.4 Breve reseña histórica del derecho laboral en el Ecuador29

2.1.5 Fundamentación jurídica del derecho laboral32

2.1.6 Principios del derecho laboral34

2.1.7 Los Principios del Derecho del Trabajo en específico.36

2.1.7.1 Principio Protector.36

2.1.7.2 Principio de la irrenunciabilidad38

2.1.7.3 Principio de la Primacía de la Realidad38

2.1.7.4 Los Principios de Razonabilidad y Buena Fe.....39

UNIDAD II
PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

2.2. Principio in dubio pro operario.....41

2.2.1 Etimología41

2.2.2 Definición43

2.2.3	Breve Reseña Histórica.....	44
2.2.4	Diferencia Terminológica.....	46
2.2.5	Marco Constitucional	48
2.2.6	Objeto	50
2.2.7	Efecto del principio	52
2.2.8	Limitaciones.	54

UNIDAD III

FUNDAMENTACIÓN Y SOPORTE JURÍDICO DEL PRINCIPIO

2.3.	Fundamentación y soporte jurídico del principio.....	57
2.3.1	El principio in dubio pro operario dentro de los derechos humanos y los convenios y tratados internacionales.	57
2.3.2	Organización Internacional del Trabajo OIT.	58
2.3.3	Legislación ecuatoriana.....	59
2.3.3.1	Constitución de la República del Ecuador.....	60
2.3.3.2	Código del Trabajo.....	62

UNIDAD IV

EFFECTOS QUE PRODUCE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO SOBRE LA SENTENCIA

2.4	Efectos que produce la aplicación del principio del in dubio pro operario sobre la sentencia	64
2.4.1	Su ámbito de protección.....	64

2.4.2	Requisitos para la aplicación del principio in dubio pro operario en la sentencia.	66
2.4.3	Características del principio in dubio pro operario al momento de emitir la sentencia.	64
2.4.4	Importancia de la aplicación del principio in dubio pro operario.	67

UNIDAD V

UNIDAD HIPOTÉTICA

2.5	Hipótesis	68
2.5.1	Variables	68
2.5.1.1	Variable independiente.....	68
2.5.1.2	Variable dependiente	68
2.5.1.3	Operacionalización de las variables	69
2.5.2	Definiciones de términos básicos.....	69

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3	Marco metodológico	71
3.1	Método.....	71
3.2	Diseño de la investigación.....	71
3.3	Tipo de investigación.....	71
3.4	Población y muestra	72
3.4.1	Población	72
3.4.2	Muestra	73
3.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	73

3.5.1	Técnicas.....	73
3.5.2	Instrumentos	73
3.6	Técnicas para procesamiento e interpretación de datos.....	73
3.6.1	Análisis e interpretación de resultados.....	74
3.6.2	Análisis del proceso.....	84
3.7	Comprobación de la pregunta hipótesis.....	85

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.1	Conclusiones.....	87
4.1.2	Recomendaciones.....	87
5.	Propuesta.....	89
	Bibliografía	93
	Anexos.....	94

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1	Operacionalización de variables	69
CUADRO N° 2	Población	72
CUADRO N° 3	Principio pro operario	74
CUADRO N° 4	Derecho del trabajador.....	75
CUADRO N° 5	Beneficio al trabajador y sus derechos.....	76
CUADRO N° 6	Administración de justicia	77
CUADRO N° 7	Aplicación del principio pre operario	78
CUADRO N° 8	Actuación del juez en la administración de justicia	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Principio pro operario.....	72
Gráfico N° 2 Derechos del trabajador	73
Gráfico N° 3 Beneficio del trabajador y sus derechos	74
Gráfico N° 4 Administración de justicia	75
Gráfico N° 5 Aplicación de principio pre operario	76
Gráfico N° 6 Actuación del juez en la administración de justicia.....	77

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Entrevista	91
Anexo 2 Cuestionario	93
Anexo 2 Caso Practico	94

RESUMEN

Dentro del presente trabajo investigativo se analizará la incidencia del “principio in dubio pro operario”, sobre las garantías del derecho laboral. La elaboración de esta investigación busca beneficiar a los trabajadores como grupo históricamente explotado; es por tal que su necesidad trasciende cualquier barrera técnica. En tales consideraciones, se concluye la necesidad de investigar profundamente la incidencia del 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 Ecuador, el “principio in dubio pro operario”, ha obligado a crear normativa que trata de atestiguar favorablemente por los derechos del trabajador, es así que jurídicamente esta investigación se fundamenta principalmente en lo establecido en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, en el cual se establece el principio del in dubio pro operario, normándose que siempre habrá de aplicarse lo más favorable al trabajador.

Al hablar de un principio se entiende que se trata de un rector guía, que propende a beneficiar a un grupo desprotegido, en el caso de los trabajadores se puede decir que históricamente, han sido víctimas de explotación y maltratos degradantes, por lo cual el principio del in dubio pro operario aparece en la escena del mundo, para evitar que se sigan cometiendo arbitrariedades en contra de este sector.

Dicho principio posee un alcance que contraria su concepto, al no ser aplicado dentro de la administración pública y muy puntualmente en la sentencia emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, violentando así los derechos de los trabajadores; en tal miramiento, es necesario modificar las medidas y prácticas jurídicas, a fin de que verdaderamente se cumpla con su finalismo.

Para completar la investigación ha sido necesaria de la misma medida que se estudió la parte teórica y legal, llevar a cabo una investigación de campo a fin de fundamentar el presente trabajo sobre el criterio del Juez Provincial de

Chimborazo y sus funcionarios judiciales, dentro del periodo debidamente establecido, quienes confirman la necesidad de la aplicación correcta del “principio in dubio pro operario” en los casos requeridos por los administradores de justicia.

Consecuentemente, se vio la necesidad inminente de capacitar a los operadores de justicia, con el claro objetivo, de que no se cometan errores en la administración judicial, sobre todo en un tema tan sensible como los derechos del trabajador; es por esto que sea propuesto un proyecto de capacitación sobre el “in dubio pro operario”, al Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo.



ABSTRACT

This research is concerned with the "principle in dubio pro operator" and the guarantees provided in labor law. The development of this research was a result of seeking to benefit workers which as a group have been historically exploited. This research attempted to transcend any barrier and to investigate thoroughly the "principle in dubio pro operator" and any impacts relative to the judgement issued by the Provincial Labor Judge of Chimborazo.

In Ecuador, the "principle in dubio pro operator" has forced the creation of legislation that is favorable for the rights of workers. This legislation is primarily based on the provisions of Article 326 paragraph 3 of the Constitution of the Republic of Ecuador, which provides for favorable treatment of workers.

When talking about this principle it is understood to be a guiding principle which tends to benefit a protected group. In this case, it is workers who have been historically victims of exploitation and degrading abuse. Therefore, the establishment of this principle is designed to prevent further outrages from being committed against workers.

Contrary to the principle, it is not being applied in public administration in a timely manner and it is violating the rights of workers according to the Provincial Labor Judge of Chimborazo. Therefore, consideration was suggested to amending the measure and its legal practices so that workers in public administration would receive acceptable consideration.

Field research was conducted to evaluate any potential disparities for the court. This action was needed because of the confirmation of the need for the proper application of this principle in all cases before all administrators of justice.



The research found that there was an urgent need to train judicial officers in this principle with no tolerance for mistakes. This training was found to be a needed sensitive issue especially in regard to the rights of workers and this guiding principle.



Reviewed by: Lcda. Andrea Sofia Ribadeneira

INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha sido dividida en cuatro capítulos, con lo que se ha buscado abarcar un estudio serio del “principio in dubio pro operario”, al no ser aplicado dentro de la administración de justicia y muy puntalmente en la sentencia emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo violentando así los derechos de los trabajadores; en tal miramiento, es necesario modificar las medidas y prácticas jurídicas, a fin de que verdaderamente se cumpla con su finalismo.

Las unidades que se encuentran dentro del capítulo II del marco teórico se clasifican de la siguiente manera:

UNIDAD I. DERECHO LABORAL.- Dentro de la primera unidad del marco teórico se ha investigado al derecho laboral en sus distintos ámbitos, en el que se establece diferentes principios. Por lo cual la presente investigación se encuentra sustentada al haber incluido el derecho laboral como preámbulo para iniciar el estudio

UNIDAD II. PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO.- En la unida dos se hace referencia al principio in dubio pro operario, al marco constitucional que ampara el derecho de los trabajadores, conjunto con el Código de Trabajo, y el objetivo, efecto y litaciones de dicho principio. Ya que este principio solo se deberá incurrir en caso de duda cuando hay normas que generan varios sentidos de interpretación es así que deberá buscar lo más apropiado. Concluyendo que dicho principio se limita a solo ser interpuesto cuando existan casos de duda.

UNIDAD III. FUNDAMENTACIÓN Y SOPORTE JURÍDICO DEL PRINCIPIO.- En la unidad tres se hace referencia que con los cuerpos mencionados en esta unidad, manifiestan de manera clara que aquellas personas trabajadoras podrán hacer prevalecer sus derechos por medio del principio in dubio pero

operario de tal manera que se está garantizando en el caso de cualquier tipo de vulneración y por ende en el caso de duda razonable se aplicara lo más favorable al trabajador ya que en el caso de tratarse de derechos de la personas estas prevalecerán por encima de cualquier norma.

UNIDAD IV. EFECTOS QUE PRODUCE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO SOBRE LA SENTENCIA.- Una vez que se expuso los contenidos sobre los cuales versa la investigación, es necesario investigar sus efectos para conocer la importancia del tal principio, al momento de emitir la sentencia.

Con todo lo expuesto, se puede argumentar que la investigación ha buscado contener todos los ámbitos y desarrollar la importancia de la aplicación del principio doctrinario in dubio pro operario, ya que se aplica únicamente cuando el contenido de una norma que se va interpretar presente duda; deduciendo que cuando existan dos cuerpos legales que regulen los mismos derechos del trabajador, de los cuales una norma favorecerá más que la otra o se están contradiciendo las normas jurídicas, en caso de estos conflictos se regule por intermedio de este principio.

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo se ha creado una gran variedad de normas, orientadas a proteger los derechos laborales, tal hecho se traduce en la suscripción de numerosos tratados internacionales, que se orientan a elevar su condición humana; todas estas medidas tienen un grado de similitud, por cuanto fueron creadas como resguardo del principio concebido socialmente como el “in dubio pro operario”. En el Ecuador, el principio del in dubio pro operario, ha obligado a crear normativa que trata de atestiguar favorablemente por los derechos del trabajador, incluyéndose tal valioso principio en la Constitución de la República del Ecuador, así como en las leyes ordinarias y en la legislación conexas.

Como se estudiará el principio posee un alcance que contraria su concepto, al no ser aplicado dentro de la administración pública y muy puntualmente en la sentencia emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, violentando así los derechos de los trabajadores; en tal miramiento, es necesario modificar las medidas y prácticas jurídicas, a fin de que verdaderamente se cumpla con su finalismo. Los conceptos que habrán de manejarse serán sencillos, ya que el objetivo de un trabajo de investigación es enmarcar un estudio en parámetros universales y detallar claramente una explicación comprensible, mas no crear conflictos del conocimiento, contraponiendo teorías.

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo el principio del in dubio pro operario incide la fundamentación de la sentencia emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, en el período noviembre – diciembre 2014?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 GENERAL:

Determinar a través un análisis jurídico-crítico como el principio del in dubio pro operario puede incidir en la fundamentación de la sentencia emitida por el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, en el período noviembre – diciembre 2014.

1.3.2 ESPECÍFICOS

- Identificar los principios en los que se basa el derecho laboral.
- Determinar el grado de incidencia del in dubio pro operario, sobre el derecho laboral.
- Presentar propuestas para la mejor aplicación del in dubio pro operario, en el juicio oral laboral y la correspondiente sentencia.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente tesis se ha elaborado con la finalidad de llevar a cabo un estudio serio de la incidencia del principio del in dubio pro operario, sobre las garantías del derecho laboral, puesto que no existe un estudio similar - de lo recabado por la autora-; existen sí, obras que relacionan al principio en capítulos secundarios, mas no una obra que trate sus diversos problemas a fondo, por tal motivo esta investigación goza de originalidad en su contenido.

Adicionalmente cabe resaltar que se ha buscado citar variada fuente de información, no solamente jurídica sino histórica, sociológica y

antropológica, razón por la cual su contenido es entretenido y busca profundizar sobre aspectos sociales importantes.

La elaboración de esta investigación busca beneficiar a los trabajadores como grupo históricamente explotado, es por tal que su necesidad trasciende cualquier barrera técnica.

En tales consideraciones, se concluye la necesidad de investigar profundamente la incidencia del 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.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El presente trabajo investigativo desde el punto de vista filosófico, se fundamenta en la teoría del racionalismo, porque todos los preceptos teóricos, doctrinarios y normas han sido reflexionadas y analizadas, a fin de tener un criterio propio y de esta manera obtener una nueva visión del problema investigado recalcando de esta manera que dichos conocimientos no han sido comprobados de una forma científica.

Jurídicamente esta investigación se fundamenta principalmente en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, en el cual se establece el principio del in dubio pro operario, normándose que siempre habrá de aplicarse lo más favorable al trabajador.

Al hablar de un principio se entiende que se trata de un rector guía, que propende a beneficiar a un grupo desprotegido, en el caso de los trabajadores se puede decir que históricamente, han sido víctimas de explotación y maltratos degradantes, por lo cual el principio del in dubio pro operario aparece en la escena del mundo, para evitar que se sigan cometiendo arbitrariedades en contra de este sector.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

UNIDAD I

EL DERECHO LABORAL

2.1 El derecho laboral.-

Antes de iniciar la investigación, es necesario se citen algunos conceptos del derecho laboral, para de esta forma abordar la materia del in dubio pro operario.

2.1.1 Etimología del derecho laboral.-

Algunos autores sostienen que el derecho laboral proviene del “latín *trabs, trabis*”, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un esfuerzo.

También se encuentra enmarcado del “griego *thlibo*”, que denota apretar, oprimir o afligir.

Y desde la perspectiva del latín se encuentra en la palabra “*laborare o labrar*” del verbo latino que significa labrar, relativo a la labranza de la tierra.

2.1.2 Definición del derecho laboral.-

Julio César Trujillo: “Derecho laboral, es un conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores,

cualesquiera sean las modalidades y condiciones de trabajo, la de los artesanos con sus contratistas, y la de todos ellos con el Estado, y con los órganos de este, encargados de la reglamentación e inspección del cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo.” (Trujillo, 2008, pág. 14-15).

Entonces, podemos determinar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas y doctrinarias, que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, así mismo se establecen cuáles son los derechos y obligaciones, que les corresponden a cada uno dentro de esta relación, resguardando los principios fundamentales y mínimos, que inspiran a este derecho y que únicamente pueden ser llamados a desarrollarse, creando instituciones que sirvan como instrumentos legales, para resolver conflictos de manera conciliatoria entre el capital y el trabajo, atendiendo a los factores económicos y sociales en que este surja.

2.1.3 Breve reseña histórica del derecho laboral

Esta se remonta en la época de la esclavitud, en la que los individuos eran considerados como objetos y no como personas, un ejemplo de ello es Roma, que encuadró la prestación del trabajo dentro del derecho civil, bajo figuras como la del arrendamiento y de la compraventa; y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo. Debido a que los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer su fuerza física, con el objeto que los arrendatarios pudieran utilizar su fuerza de trabajo, mano de obra etc. Es así como surgieron nuevas instituciones contractuales, tales como la realización de una determinada obra o simplemente la prestación de un servicio.

En esta época, surgen los llamados gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, entre sus funciones se encontraba la forma y condiciones, en que sus integrantes deberían prestar los servicios, así como también la ayuda económica entre ellos. Estos determinaban la

producción y la venta de sus mercancías, para evitar los efectos de la competencia y el acaparamiento de las materias primas, bajo una estricta vigilancia en las técnicas de producción para elevar la calidad de los productos.

Como un golpe bajo al avance que los gremios habían avanzado, se publica la Ley Chapellier, en junio de 1791, que es el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de fuerza sindical, señalando en su exposición de motivos que: “No existe más interés en una nación, que el particular en cada individuo y el general de la colectividad”; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores, en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles el derecho de sindicalización, así como el de huelga.

Esta época se fundamenta en la teoría del Derecho Natural y los derechos individuales del ser humano. Guillermo Cabanellas de Torres, define al Derecho Natural como: El que basado en los principios permanentes de lo justo y lo injusto, se admite que la naturaleza dicta o inspira a todos los hombres, como si la unanimidad entre los mismos fuera posible; aspiración que el Derecho Positivo, tiende a concretar como ideal humano. Se equipara por algunos a la filosofía del derecho. (Cabanellas Guillermo 1997, pág. 123).

Es decir, que son todos aquellos derechos fundamentales, que el hombre posee por el hecho de ser hombre, y que les son otorgados por su propia naturaleza y dignidad. Además, derechos que le son inherentes y que no son concedidos por el Estado, sino que deben ser consagrados y garantizados por este. Entre los cuales se encuentran los derechos económicos y sociales, que tienden a una nivelación e igualdad socioeconómica, tales como el derecho al trabajo, seguridad social, huelga, libertad de asociación, etcétera.

Sin embargo, en esta época, la legislación francesa tuvo gran influencia en la legislación de América Latina, tales como por ejemplo: la Ley Chapellier, el

Código Penal y el Código Civil. Como ya se había mencionado anteriormente, el objetivo de esta ley, era detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado. El Código Penal de ese entonces, castigó todos aquellos actos, que con el ánimo de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, que interrumpían la evolución de las fuerzas económicas, lo que se convirtió en otro instrumento legal en la cual se reprimía todo tipo de manifestación o descontento de los trabajadores. Actitudes de los trabajadores consideradas como un atentado en contra de la libertad y la propiedad privada.

El Código Civil, por su lado regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas de contrato de arrendamiento, imponiéndoles labores bajo condiciones inhumanas, como por ejemplo jornadas excesivas, crueles castigos, salarios miserables, dichas condiciones no discriminaban, en cuanto a la edad o al sexo debido a la mal llamada en ese entonces igualdad de todos los individuos.

Esta época es de suma importancia, ya que en ella nace el derecho de trabajo, alrededor del siglo XX, y a consecuencia de los siguientes factores:

La división de los hombres dentro del sistema económico liberal, en que se refleja en las agrupaciones, por un lado de los dueños del capital y por el otro los que subsistían, a base de su fuerza de trabajo, que era alquilada a los dueños de fábricas industriales. Las relaciones obreros patronales, se vieron afectadas a causa de una vida llena explotación, miseria y largas jornadas de trabajo, a la que eran sometidos niños y mujeres en las fábricas.

Las nuevas corrientes del pensamiento, que eran la voz de alarma, en contra de la explotación a la que eran objeto los trabajadores, en la perspectiva de formar un Estado más justo y humano.

En esta etapa, tuvieron gran influencia pensadores socialistas, como Carlos

Marx y Federico Engels, personajes que marcan a la historia, con el objeto de reivindicar la lucha de los trabajadores, esencia de los sistemas sociales que tuvieron gran injerencia.

Como podemos observar, a través de la historia, las causas que motivaron el surgimiento del derecho de trabajo, que como uno de sus tantos fines es poder encontrar una justicia social para los trabajadores, que se han visto desamparados dentro de una relación obrero-patronal, deseando que las instituciones del Estado, sean realmente protectores de la clase trabajadora, y que las normas jurídicas, que tienden a regular las relaciones entre los individuos, encuentre un equilibrio en pro de la justicia y desarrollo de la clase trabajadora.

2.1.4 Breve reseña histórica del derecho laboral en el Ecuador.-

“Las primeras manifestaciones, aparecen a través del movimiento obrero ecuatoriano, que cuenta con un período de gestión similar al resto de movimientos en Latino América. Iniciando, en la época Republicana, con la creación de mutualistas y organizaciones artesanales como: la Asociación de Artesanos de Guayaquil (1875) y la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha (1892). Continúa en la industrialización donde el obrero ecuatoriano, organiza las primeras huelgas de trabajadores. Entre las más importantes, están las manifestaciones de 1869 y 1892, organizadas por la Sociedad de Carpinteros de Guayaquil y La Sociedad Unión de Panaderos, respectivamente.” (Ycaza, 1984, pág. 8-14).

“Posteriormente, en las primeras décadas del siglo XX, tienen lugar tres eventos relevantes para el movimiento obrero: primero se celebró el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano, donde se crea la Unión Ecuatoriana de Obreros, con el fin de defender los derechos de los trabajadores; segundo, Ecuador se une a la lucha internacional por una jornada de ocho horas el 1 de mayo de

1913; y tercero la huelga general de Guayaquil del 15 de noviembre de 1922.” (Ycaza, 1984, pág. 15-26).

Este último acontecimiento fue de vital importancia para el sindicalismo moderno en el Ecuador, ya que sirvió para que el gobierno tome conciencia de la capacidad de influencia de los grupos obreros tienen en la economía y la política. A partir de este punto, el movimiento sindical empieza a ganar fuerza y se crean varias organizaciones obreras.

Finalmente, en los años 30 y 40 se produce el afianzamiento del sindicalismo, ya que en el año 1938, se reúne el Tercer Congreso Obrero Ecuatoriano, donde se funda la Confederación de Obreros del Ecuador, pieza clave para la expedición del Código de Trabajo.

“Adicionalmente en este tiempo, se crean las primeras centrales sindicales como: Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, centrales que fueron finalmente agrupadas en 1975, con la creación del Frente Unitario de Trabajadores.” (Ayala, 1983, pág. 146-162).

“Las primeras manifestaciones del Derecho Laboral Ecuatoriano, se dan cuando empieza a desligarse del Derecho Civil a principios del siglo XX, con la incorporación y reconocimiento de derechos laborales en leyes aisladas. Los primeros pasos hacia un derecho autónomo, se dan tanto por vía legislativa como administrativa. Por un lado, en la vía representativa se expide: el Decreto de 1916, en el cual se establece, una jornada máxima de ocho horas, el concepto de semana íntegra, y la institución del desahucio, y la Ley de Indemnización de Accidentes de Trabajo del año 1921, especialmente enfocada hacia el sector público. Por otro lado, por vía administrativa, en julio de 1926, el Dr. Isidro Ayora establece la Inspección de Trabajo y la Junta Consultora de Trabajo.” (Vela, 1983, pág. 161-162).

“El año de 1928, fue prospero para el Derecho Laboral. Puesto que, se da inicio a la seguridad social con: la creación de la Caja de Pensiones para los empleados públicos y militares.” (Vela, 1983, pág. 162).

“Nuestra legislación laboral comienza a avanzar rápidamente, a partir de que, las leyes laborales aisladas, mencionadas anteriormente, empezaron a convertirse en preceptos constitucionales. La primera Constitución que tomó en cuenta estos derechos sociales, fue la Constitución de 1929, la cual en el numeral 18 del Art. 151 establece la protección específica al trabajo y su libertad, y el numeral 24 garantiza la libertad de asociación.” (Robalino, 1994, pág. 40).

“Más adelante, ya en el año de 1938, cuenta con tres eventos importantes: Primero, la expedición de una nueva Constitución, que mantiene los preceptos laborales anteriores y se incluye la prohibición expresa del trabajo de menores de catorce años. Segundo se expidieron decretos sobre: la protección de salarios y sueldos, la jubilación de empleados, la creación de la Comisión Calificadora de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo (decreto número 177 del 29 julio 1938). Finalmente, en este año, se promulga el Código de Trabajo Ecuatoriano.” (Vela, 1983, pág. 163).

“En 1945 se expide una nueva Constitución, la cual contaba con gran influencia socialista, ésta Constitución es la primera en incluir un articulado específico para el trabajo, y se reconocen a más de los derechos señalados por las anteriores, entre otros temas: la irrenunciabilidad de derechos laborales, los principios de no discriminación laboral e igualdad, salario como crédito privilegiado, la protección a menores y mujeres embarazadas, y establece la jornada de trabajo máxima de ocho horas y seis en el subsuelo.” (Robalino, 1994, pág. 40- 41).

“La evolución Constitucional del Derecho Laboral ecuatoriano, continúa con la Carta Magna de 1946, en la cual se mantienen los preceptos de 1945 y se agrega, la inembargabilidad de la remuneración y la participación mínima del 5% de utilidades a los trabajadores.” (Bustamante, 2011, pág. 38-39).

“Los postulados laborales de 1967 se mantienen en general, en las Constituciones de 1978, 1998 y la actual del año 2008. La Constitución de 1978 no presenta mayor cambio. La Constitución de 1998 agrega, el principio de transacción en materia laboral e incorpora a la mujer al trabajo remunerado en igualdad de condiciones.” (Bustamante, 2011, pág. 39).

2.1.5 Fundamentación jurídica del derecho laboral.-

Se especifican las siguientes:

a) Constitución de la República de Ecuador

Es la norma fundamental de nuestro país, en la que se consagran los derechos mínimos que tiene la clase trabajadora, garantizándole una serie de beneficios, que se consideran como un conjunto de garantías sociales, para protegerlo dentro de una relación laboral, así como también deja abierta la posibilidad, que se apliquen tratados internacionales y convenios de la organización internacional del trabajo OIT, ratificados por el Ecuador, que constituyen también parte de la legislación laboral del país, siempre que se reconozcan derechos más favorables a los contenidos determinados en nuestra Constitución.

Constitución de la República del Ecuador, artículo 33: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el

pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

b) Código de Trabajo

Es por excelencia la norma que rige a los trabajadores y su relación con sus empleadores, y todos los incidentes que pueden aparecer de dicha relación.

c) Contratos Colectivos de Trabajo

Guillermo Cabanellas: “Los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen acuerdos de las categorías profesionales o sindicatos que representan a éstas, los cuales, consentidos libremente, poseen en ocasiones valor de contrato; en otras, el de costumbres y usos, que por ser más beneficiosos para el trabajador tienen aplicación general y en algunos casos revisten carácter de leyes porque sancionados por la autoridad competente, no pueden ser incumplidos por las partes.” (Cabanellas 2001, pág. 118).

Código de Trabajo, artículo 220: “Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.”

Código de Trabajo, artículo 221: “Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que

tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

d) Reglamento Interno de Trabajo:

Artículo 64 del Código de Trabajo:

“Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.”

e) Contrato Individual de Trabajo:

Artículo 8 del Código de Trabajo: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”

2.1.6 Principios del derecho laboral.-

Antes de pasar al in dubio pro operario, se realizará un estudio general de los principios que salvaguardan los principios del derecho laboral.

“La importancia de los principios generales en nuestra tradición jurídica, no es fácil, pues tener una única definición de lo que se entiende por Principios Generales del Derecho. Tal como lo señala Enrique Alcalde Rodríguez, no

siempre ha existido una opinión unívoca respecto de los mismos.” (Alcalde Enrique, 2003. pág. 51).

“Así, durante la ilustración, los principios generales aparecían como manifestaciones o concreciones del Derecho Natural, según la concepción racionalista de aquél. Posteriormente, fueron considerados como reflejos del espíritu del pueblo, para luego definirse, como ideas jurídicas formales, nociones fundamentales, etc. Por último, y ya bien entrado el Siglo XX, fueron conceptualizados como formulación de valores esenciales. A lo largo de todas estas épocas, y constituyendo una alternativa “positivista”, más dogmática, han sido también entendidos como directrices legislativas o jurisprudenciales, espíritu del ordenamiento jurídico, etc.” (Sánchez de la Torre Ángel, 1975. Pág. 29).

“En sí estas teorías, más que definir lo que se entiende por Principios Generales del Derecho, vienen a explicar de dónde emanan éstos, el origen desde donde son deducidas, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. Es por esto, que creo necesario detenerme en otras definiciones.

En primer lugar, Felipe Clemente de Diego, en el prólogo a la obra de Giorgio del Vecchio, señala que “los principios generales del derecho, son el aval de toda disquisición jurídica: ellos amparan los razonamientos jurídicos, aunque éstos tomen por base un precepto de ley o de costumbre, sirviéndoles de altísimo fundamento, en cuyo caso son fuente primaria de solución jurídica, que acompaña a todos los fallos expresa o tácitamente.

Pero además otra función les estaba reservada, y es la de constituir fuente autónoma de normas de decisión, bien que subsidiariamente, en defecto de ley y de costumbre” (Diego Clemente, 1971. Pág. 7).

“En la corriente opuesta, Nicolás Coviello, los define como “los principios fundamentales de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos

en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de las cuales deben deducirse exclusivamente en fuerza de abstracción”. (Coviello Nicolás, Citado Por Pacheco Máximo, 1990. Pág. 410).

2.1.7 Los Principios del Derecho del Trabajo en específico.

Se citan los siguientes:

2.1.7.1 Principio Protector.

Este principio, es también conocido, como rector del Derecho del Trabajo, que determina su función primordial, es la de equilibrar las desigualdades existentes entre empleador y trabajador, a través de las contraposiciones que se presentan jurídicamente.

“Que permiten al trabajador pactar en igualdad de condiciones, y generar respeto en las relaciones existentes con el empleador; tal como lo señala Eduardo Couture, “el procedimiento lógico de corregir desigualdades, es el de crear otras desigualdades”. (Couture Eduardo, citado por García Roberto. Pag.139).

Mauro Mascaró N: “Al contrario del derecho común, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye tendrá en el vértice no a la Constitución o la ley o las convenciones o el reglamento de trabajo, de modo invariable o fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales, será ocupado por la norma más favorable al trabajador, de entre todas las diferentes normas en vigor”. (Mascaró Mauro, citado por Plá, Américo. Pág.54).

“Una de las particularidades más patentes del Derecho Laboral, es que permite reafirmar su carácter autónomo, como disciplina jurídica. En una rama jurídica, donde sólo existen fuentes estatales, no suelen aparecer las necesidades que surgen en el Derecho del Trabajo, para considerar con especial esmero este tipo de dificultades. Es más, podría llegar a decirse que de no ser por la existencia de convenios colectivos, fuentes estáticas del Derecho laboral, no tendría mayor sentido el análisis particular de este tema.” (Pérez Santiago, 1995. pág. 69).

“Ahora bien, es necesario determinar los límites, en la aplicación de esta regla, respecto de los cuales existe coincidencia entre los tratadistas, Deveali, Cessari, Mascaró y Plá, en cuanto a que no todas las normas de Derecho Laboral, son susceptibles de ser postergadas por una de rango inferior; así, las normas que integran el orden público laboral, debido a su carácter prohibitivo o a que configuran las estructuras institucionales del Derecho del Trabajo, no pueden aplicarse en virtud de este criterio; en otras palabras, la regla de la norma más favorable actúa siempre y cuando no exista una ley de orden público jerárquicamente superior, que impida apartarse de lo que ella dispone, cuando existe una norma de derecho necesario, la cuestión se decide a favor de ésta última, aunque no sea más favorable al trabajador”. (García Roberto, pág.144).

“Una vez que se ha llegado a la conclusión, que ha de utilizarse este principio por existir dos o más normas de diferente grado, igualmente aplicables, debe dilucidarse por parte de los operadores de justicia, cuál de las dos normas es la que más favorece al trabajador, para lo cual se han formulado varias directrices. En primer lugar, nos referiremos a la teoría de la acumulación, según la cual debe reconocerse a los trabajadores la norma jurídica, que les sea más favorable, aunque para ello sea indispensable fragmentar las disposiciones extrayendo preceptos, tanto de unas como de otras, para arribar a las que sean más beneficiosas. Quienes adhieren a esta posición, la

consideran como la más concordante con el espíritu de la legislación social.” (Pergolesi F., citado por Plá, Américo, pág. 58).

2.1.7.2 Principio de la irrenunciabilidad.-

Constitución de la República del Ecuador, artículo 326 número 2: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Por renuncia de derechos, se entiende el acto jurídico, en virtud del cual, el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden, a favor o beneficio de otra persona. La renuncia de derechos, es reconocida jurídicamente, cuando versa sobre aspectos, que atañen exclusivamente al interés particular del renunciante, siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros.

Artículo 4 del Código del Trabajo expresan: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”.

2.1.7.3 El Principio de la Primacía de la Realidad.

Este principio, se le conoce como la regla de interpretación y aplicación, que ordena al operador de justicia, que en caso que exista discordancia o no haya correlación, entre lo que ocurre en la práctica y lo que se pactó o documentó, debe darse primacía a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Gracias a este principio, se privilegia la realidad por sobre la apariencia, lo cierto sobre lo que no sucedió realmente.

Criterio que se fundamenta en la inferioridad del trabajador, quien puede ser objeto de abusos, que sólo pueden subsanarse, con la primacía de los hechos sobre las formas, formalidades o apariencias. No suele tener un trabajador la posibilidad de discutir, de igual a igual con el empleador, las condiciones del

contrato, y tampoco la independencia para exigirle, que los documentos que contienen esas condiciones se ajusten a la realidad.

“La existencia de este principio, es posible por el carácter de tracto sucesivo, que tiene el contrato laboral, ya que sólo un contrato que se ejecuta a través del tiempo, tiene la posibilidad de irse modificando paulatinamente, a través de meses e incluso años, sin que estas modificaciones vayan agregándose en forma escrita al contrato original, firmado por ambas partes. A raíz de esto, el autor mexicano Mario de la Cueva, uno de los que más ha desarrollado este tema, ha denominado al contrato de trabajo “contrato-realidad”, para dar a entender que éste existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiere pactado.” (De la Cueva Mario, citado por Plá Américo, pág. 245).

2.1.7.4 Los Principios de Razonabilidad y Buena Fe.

El principio de la Razonabilidad, constituye un criterio a utilizar para determinar, si un acto está dentro de lo correcto o normalmente esperado, o si cae en la arbitrariedad o abuso del derecho, sirviendo al intérprete para fijar el verdadero alcance, lícito o ilícito, del actuar del hombre, ante situaciones en que el derecho, entrega a los sujetos la facultad de guiar en los detalles o decisiones particulares, su propia conducta, por ser imposible al redactor de la ley, el pensar en todos los supuestos que pueden darse en esta relación laboral.

“Entre tanto el principio de la Buena Fe, considerándolo en su acepción subjetiva, implica la fidelidad a un acuerdo concluido o, dentro del círculo obligatorio, observar la conducta necesaria, para que se cumpla en la forma comprometida la expectativa ajena”. (Ducci Carlos, 1984, pág. 27).

“La vinculación entre ambos principios se puede resumir de la siguiente manera: Lo razonable del actuar está fundado en la buena fe. Cada parte del

contrato actúa de buena fe, al entregar a la otra, lo que se entiende objetivamente como expectativa de la acreedora, y que se tuvo al momento de celebrar el contrato. Así, tanto el empleador como el trabajador, al vincularse, comenzaron una relación laboral, con el deseo y la expectativa que cada uno cumpla su parte del contrato.” (Bravo Miguel Ángel y Rosas José Miguel, 2007, pag.12).

Principio del in dubio pro operario.-

A ser estudiado a continuación.

UNIDAD II

PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

2.2.- Principio in dubio pro operario.-

Se recogerán varios elementos del principio denominado in dubio pro operario.

2.2.1 Etimología.-

El término pro operario, viene de la voz latina "OPERARI" que significa operario. Es un principio jurídico, el cual favorece o beneficia al trabajador u operario, es un principio fundamental y muy importante que favorece al trabajador.

En la época antigua un trabajador, era tratado o explotado, con una sanción o pena que se basaba en castigos a trabajos forzosos, eran esclavos los que tenían que ganarse un pan con el sudor de la frente, el trabajo se lo hacía ver, solo por la distinción de la clase social.

En la antigüedad, se da su transformación por el cristianismo, esto se dice que el trabajo ya no es un castigo, sino más bien es una necesidad, que tenía el hombre, ósea que se trataba de un deber moral, ya que por medio del trabajo tenía un ingreso la familia, pero esto era que se daba sin maltrato.

El trabajo, es y sigue siendo un factor indispensable de producción, al inicio de la edad moderna, aparece en un nuevo modelo de trabajo, en la cual era muy distinto a los existentes de ese entonces.

Con el descubrimiento de América y la revolución industrial, se hizo casi imposible la aplicación de un régimen artesanal, es cuando desaparece la esclavitud, se promueve el pago de labores por medio, de un sueldo o salario, es cuando marca una determinante concurrencia en obreros y trabajadores, para la producción laboral.

Como propósito del derecho laboral o principio de in dubio pro operario, responde a igualar las desigualdades entre el trabajador y el empleador. Se decía en la antigüedad, que el dueño de tierras era el que ordenaba al mayoral (PERSONA DE CONFIANZA DEL DUEÑO), él era el encargado de ordenar a los esclavos, no podían decir nada a los mayorales, porque este si alzaba la cabeza para ver al mayoral, este era sometido a golpes, latigado, por el antes mencionado. Es cuando se produce la rebelión de los esclavos hacia los súbditos.

Luego de la revolución francesa de corte liberal, dicen los trabajadores que su trabajo es vendido o comprado, como cualquier producto o mercadería, al obligarlos a suscribirse a contratos de adhesión e impuestos, las obligaciones por el empleador.

Nos indica que el Principio Protector, se fundamenta en el hecho mismo, que dio origen al nacimiento del Derecho del Trabajo, vale decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor: el trabajador, y el empleador que lo contrata. El legislador, no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favoreciera. Se afirma, entonces, que las normas de la Legislación Laboral, son protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que suele mencionar la doctrina. Precisamente, como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector, constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho del Trabajo, su razón de ser no obstante.

2.2.2.- Definición.

“Este Principio, en la inseparabilidad de la prestación de trabajo, de la persona del trabajador y la normal exclusividad, de la dedicación del empleado a la empresa, de la cual extrae el único o principal recurso para su subsistencia.” (Cessari Aldo, citado por Plá Américo, pág. 28).

“Al principio protectorio, también se le conoce como “de favor”, y es el que le da la especificidad al Derecho del Trabajo, puesto que da una garantía especial al trabajador, esta ha sido precisamente la razón para independizar las relaciones laborales de las reguladas del Derecho Común; además es el principio que verdaderamente cumple con las tres funciones protectoras del Derecho del Trabajo.” (Ramírez, 2010, Pág. 738).

Este principio es fundamental, consagrado en nuestra Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 3, en la cual es la más garantista para el trabajador, en la cual es catalogada como un derecho que protege al empleado, cuando sea vulnerado sus derechos constitucionales.

Es el beneficio de la cual el empleador tiene que hacer respetar los derechos del empleado.

Podemos evidenciar, que este es un principio de gran valor social, en la cual coadyuva una responsabilidad, que posee al empleador con el trabajador, sea en el ámbito laboral o en el ámbito de trato social.

También podemos decir, que este debe ser un principio fundamental y de mayor responsabilidad para todas las personas que prestan servicio, tanto público como privado, de acuerdo a este principio constitucional, que protege a la persona afectada. En la cual conlleva, a que se respete el ámbito laboral y

en el ámbito económico, ya sea este que no sea perjudicado su salario o su horario de trabajo.

Este principio, aplica que tanto el juez como el intérprete de una ley, que basa en una duda de interpretación, elegir por aquella que sea más adecuada al trabajador. Esta opinión, responde al sentido, que difiere del objeto de lo común, mientras que éste señala a establecer igualdad entre los contratantes.

Es un derecho muy importante, que interpreta que en caso de controversia, al momento de aplicación una ley frente a otra, o de una norma que admita varias interpretaciones, a un caso particular o privado de un trabajador, vamos a considerar la que le resulte más ventajosa al trabajador, de manera íntegra y no por partes. En caso de problema o sobre la aplicación de leyes escritas del trabajo, prevalece la más garantista al trabajador.

Este término laboral, se basa como una de las inmensas conquistas de todo trabajador, puesto que esta faculta a todas la sociedad que labora, sólo es atribuible a trabajador y no al empleador, quien es el que da el capital, y es dueño de los medios de producción .De esta manera, se establecen los extremos que constituyen, un contrato de trabajo y las relaciones, entre trabajadores y empleadores.

2.2.3 Breve reseña histórica del principio in dubio pro operario.-

“La Revolución Francesa, llevo consigo la doctrina del Liberalismo, en lo económico, significó la ley de la oferta y la demanda; y la idea utilitarista de las realidades y los valores; mientras que en lo político, el Liberalismo consagró los principios de libertad e igualdad, la afirmación rotunda de los derechos fundamentales del individuo. Junto con este fenómeno, hizo su aparición la Revolución Industrial, que trajo cambios que afectaron para siempre la forma

de producir bienes, las nuevas técnicas determinaron un crecimiento.”
(http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral).

Con todos estos procesos, que estaba experimentando el mundo, se vieron claramente las desigualdades, de las que eran centro los trabajadores. Estas personas, fueron teniendo mayor conocimiento, debido a las explotaciones e injusticias que tenían, por lo que comenzaron a congregarse y organizarse. Para poder lograr una equidad e igualdad entre los trabajadores, se creó la OIT Organización Internacional del Trabajo, que contribuyo y fue parte esencial para establecer derechos y principios que favorezcan al trabajador.

De la misma forma se firmó Convenios y tratados, a los que debían someterse los países miembros. “La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles, que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social, es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.” (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>).

De tal manera, el “principio pro operario”, nace con la creación de este organismo internacional, en donde busca mejorar la calidad de las personas que trabajan y así ayudar a la paz, y la armonía de la sociedad. Si bien no se encuentra expresamente en la Constitución de la OIT, pero sin embargo, manifiesta los principios fundamentales sobre los que está basado; y como este, es un principio que ayuda al trabajador, indicando que en caso de duda sobre un determinado aspecto, se debe aplicar lo más favorable al trabajador.

Al analizar el “principio in dubio pro operario” en la Organización Internacional de Trabajo VI, que en origen este principio se ha aplicado en el derecho privado pero luego las personas han buscado y encontrado la manera de convertir al derecho social, proveniente del “principio pro reo”, que tiene la finalidad de favorecer al reo y que a raíz de ese principio ellos pensaron y discutieron que no solo las personas privadas de libertad deben tener este

principio, así que discutieron y originaron el principio “IN DUBIO PRO OPERARIO”. Este principio surge en el Ecuador, como resultado de las relaciones laborales desiguales e injustas; en donde existe un predominio por parte del empleador en los diferentes procesos que ha pasado el país; y como consecuencia de la expansión de los convenios de la Organización del Trabajo.

Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 59 convenios, por lo tanto está obligado a cumplir con los principios que rigen a los trabajadores. La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración, son plenamente aplicables a todos los pueblos. Nuestra Constitución actualmente se caracteriza por proteger a la parte más débil de la relación laboral.

De esta manera en el Capítulo sexto, sección tercera, de la Constitución de la República del Ecuador, donde habla de las formas de trabajo y retribución, se indica este principio de esta manera: artículo 326, numeral 3.- “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. En este capítulo, se pueden ver varias normas y principios que se establecen para un mejor manejo de las relaciones entre el empleado y el empleador. Por lo tanto, se concluye que el principio In Dubio Pro Operario, surgió a consecuencia de las desigualdades económicas y sociales; entre empleadores y obreros, buscando proteger a las personas que laboran.

2.2.4 Diferencia terminológica entre derecho laboral

a) Derecho laboral.-

Los diferentes tratadistas en materia laboral, han polemizado sobre si el derecho laboral es un derecho público o tiene un carácter estrictamente

privado, sobre todo entre los tratadistas de origen hispanoamericanos. Bajo esta premisa jurídica concluiremos que derecho público, es el que le interesa o atañe al ordenamiento del estado y el cumplimiento de su función de promotor del bien común; y el derecho privado, como todos sabemos es el que regula las relaciones entre los particulares y su carácter utilitario a favor de los mismos.

Daübler indica que “el derecho del trabajo cumple con dos funciones que se pueden comparar con dos caras de una moneda: se ocupa de que las condiciones de intercambio no se puedan deteriorar arbitrariamente a costa de los trabajadores y al propio tiempo crear las condiciones para que continúen subsistiendo las circunstancias económicas y políticas existentes.”

Por encima de esta discusión doctrinal acudimos a nuestro derecho positivo. El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador que nos manifiesta: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

b) Garantías del derecho laboral.-

Empezaríamos diciendo que no se puede confundir los derechos con garantías. Las garantías son aquellas que dan más valor e importancia al cumplimiento de algún derecho, que se encuentre establecido en alguna norma que tiene como finalidad asegurar la vigencia y efectividad de los derechos, en consecuencia las garantías constitucionales existen no solo para asegurar la vigencia de los derechos de las personas, sino el cumplimiento exacto de las normas establecidas en la constitución, las acciones de garantías, entonces tienen como objeto “respetar y hacer cumplir derechos y no vulnerarlos”.

Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras en pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Además, se regirá en los principios establecidos en el art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

c) Principios del derecho laboral.-

Los principios hacen relación con apoyo a las ideas esenciales en la que se sustenta dicha erudición; el Derecho laboral, considerado como facultad, se inspira en principios propios, distintos de los que sirven de fundamento a las otras ramas del Derecho y estos principios, a la par que le confieren una concepción propia, sirven para determinar la aplicación de las leyes laborales.

Este subtítulo ya fue analizado en el primer capítulo.

2.2.5 Marco constitucional.-

El Principio In Dubio Pro Operario, en nuestro país se lo ha normativizado tanto Carta Constitucional, como en el Código del Trabajo, teniendo pocas variantes, pero que en el fondo conceptual tienen el mismo propósito, el de velar por los derechos de los trabajadores.

Empezaremos puntualizando lo que ha sucedido constitucionalmente con este principio, que aparece por primera vez en la Constitución Política del Ecuador de 1967, en el Capítulo VI. del trabajo y de la seguridad social, en el artículo 64.3, que al respecto refiere “En caso de duda sobre el alcance de las

disposiciones legales, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. Enunciando dicha disposición que al existir duda por parte de los jueces en la aplicación de la normativa, estos la sabrán aprovecharla en el sentido que más favorezca a los trabajadores.

Para más adelante en la Carta Política de nuestro país, del año 1978, en la Sección V, del trabajo, el artículo 31, dice que el trabajo es un derecho y un deber social, precepto que se encuentra contenido por las siguientes normas fundamentales, entre otras: “e). en caso de duda sobre alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplican en el sentido más favorable a los trabajadores”. Articulado que a diferencia del anterior, añade que en caso de duda de las disposiciones legales, también se las pueda aplicar a las disposiciones reglamentarias o contractuales, dando un mayor alcance a su aplicación, sin determinar quién o quiénes pueden esgrimirla, pero manteniendo su objetivo principal, el de precautelar los intereses de los trabajadores.

Veinte años más tarde la Constitución Política del año 1998, mantiene dentro su normativa este principio, y se encuentra señalada en la sección segunda. Del trabajo, Art. 35. 6. y que refiere lo siguiente: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. Enunciado que se mantiene sin ninguna variación a la preceptuada en la Constitución Política del año 1978, dejando entrever que los legisladores de ese entonces estuvieron de acuerdo en conservar este principio con la finalidad de proteger a los trabajadores.

Finalmente la actual Constitución del año 2008, que entró en vigencia en octubre del mismo año, en la Sección tercera de las Formas de Trabajo y su Retribución, Art. 326 numeral 3, en la que se manifiesta que el trabajo se sustenta en los siguientes principios, entre otros: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia

laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Precepto que en la actual Constitución ha mantenido la noción sobre este principio, y que se ha sostenido en las demás cartas magnas, buscando conservar la base proteccionista del derecho laboral en favor del trabajador en aras de minimizar las brechas sociales existentes buscando la igualdad y justicia social.

2.2.6 Objeto.-

La legislación Laboral, se crea básicamente con el fin de dotar de condiciones, las cuales ayuden a superar la desigualdad que existen entre el trabajador y el empleador, mediante la intervención del Estado, ya que este se encargaría de crear mecanismos los cuales ayuden a proteger y mantener los derechos que se merece el trabajador, por esta razón aparece el principio protector, es muy fundamental, ya que como señala el Tratadista Américo Pla, este principio es: “ el núcleo central y básico del sistema.” (Américo Plá Rodríguez, Los principios del derecho del trabajo, Buenos Aires, Depalma, 1978, p. 25).

Esto nos quiere decir, que este principio es el más esencial, ya que queda demostrado que el principio protector se establece como eje principal en la legislación, y en otras palabras podemos decir que este principio, vendría a ser la columna vertebral de toda la legislación laboral y a la vez dicho principio tiene la intención elemental la cual es “compensar la desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica al trabajador.” (Américo Plá Rodríguez, Los principios del derecho del trabajo, Buenos Aires, Depalma, 1978, p. 25).

Y de este principio se divide, en principio in dubio pro operario, el principio de la norma más favorable, el principio de la condición más beneficiosa, de estos de principios les voy hablar más a fondo acerca del principio in dubio Pro Operario.

“El in dubio pro operario, no es más que una regla de interpretación más favorable, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.” (Gabriel Hidalgo Andrade Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano).

El autor de esta obra nos quiere dar a conocer, que si fuera el caso en que la duda agravara en la interpretación o trascienda de la ley, los jueces deberán resolver en el sentido que sea más conveniente para el operario, y en caso de indecisión sobre la aplicación de normas legales, predominara la más conveniente al operario. “Ante la duda a favor del operario o trabajador.” (Américo Plá Rodríguez, Los principios del derecho del trabajo, Buenos Aires, Depalma, 1978, p. 25).

Este principio se ve plasmado en la legislación ecuatoriana y se encuentra en el Código de Trabajo exactamente en el Artículo 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

En caso de que exista múltiples sentidos en una determinada norma legal, el juez deberá utilizar un criterio el cual permita resolver, en el sentido que sea más conveniente al trabajador, para algunos tratadista, como Mario Devala nos dice, “las condiciones de aplicación de este principio dependen de que exista una duda sobre el alcance de la norma legal, por otra parte, considera que la aplicación de este principio no esté en pugna con la voluntad del legislador.” (La interpretación de las leyes de trabajo” publicada por la revista de Derecho de Trabajo, Buenos Aires, 1948 pág. 160).

Lo que nos manifiesta el Tratadista con su comentario, es que la ley no solo ha intentado abarcar los intereses de los operarios o trabajadores, sino que también ha tratado de ajustar los intereses de los trabajadores con la sociedad.

A los jueces, los cuales tendrán las dudas, han de existir para poder solucionar el problema, el juez o jueces no podrán dejar de juzgar, bajo la excusa de que no existen leyes o bajo el pretexto de silencio. Además, la legislación Ecuatoriana en el “in dubio pro operario” también está contemplada en: En el Artículo. 33 de la Constitución Ecuatoriana nos manifiesta que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

La legislación Ecuatoriana garantizará a todas las personas sin discriminación alguna, las cuales son trabajadoras a que sean tratadas con respeto a su dignidad y tendrán derechos a un salario justo, a tener un buen desempeño en un trabajo el cual tengo un ambiente saludable y que sea libremente escogido por el trabajador o a su vez que sea un trabajo digno y remunerado siempre basándose en el principio de igualdad.

2.2.7 Efecto del principio.-

Es un principio que da protección al trabajador, su base principal es cuidar al más frágil, de una correlación bilateral que es el empleador y el trabajador, en este caso la parte débil la tiene el trabajador ya que el empleador conserva un poder ante ellos. Debido a esta desigualdad, nuestros legisladores han creído conveniente crear varios principios principales para el trabajador y el empleador, entre ellos tenemos al “principio in dubio pro operario”.

“In dubio pro operario, es un principio del Derecho Laboral que establece, que cuando existan dudas razonables en la discusión, entre el obrero o empleado y su empleador, con respecto a los reclamos efectuados o las imputaciones alegadas, los jueces deberán decidir la cuestión, en la forma más favorable a la

parte más débil de la relación contractual: el trabajador”.

(<http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/in-dubio-pro-operario>).

"La regla in dubio pro operario, determina que solo se puede utilizar cuando existan varios sentidos posibles, en una determinada norma, el juez o el intérprete, para elegir uno de ellos, utilizará el criterio que le permita determinar aquel sentido que sea más favorable al trabajador. Algunos tratadistas del derecho laboral, consideran que esta regla debe ser aplicada, solo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador, mas resulta a veces imposible determinar tal voluntad, sobre todo cuando las normas obedecen a situaciones históricas distintas a las que van presentándose dinámicamente en el contexto de las relaciones laborales actuales".

(<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/el-principio-pro-operario-constitucionalmente-reconocido>).

Como nos podemos dar cuenta, este principio en la práctica misma no tiene mucha aplicación, debida que los contratos de trabajo son muy bien cimentados con cláusulas bien escritas, entre la relación del trabajador y empleador y es muy poco probable que existan dudas ya que la mayor parte esta descrito en el contrato, hay que destacar los requisitos para que haya su aplicación, de igual forma como nos da a conocer la Jurisprudencia y la Doctrina.

“Puede aplicarse cuando surjan dudas en la determinación de los efectos jurídicos, sobre una situación fáctica ya probada (Sentencia del Tribunal Supremo de 15/12/1986). Igualmente procede cuando frente a un mismo hecho pueda aplicarse normas diferentes (Sentencia del Tribunal Supremo de 18/02/1985). Por tanto, no se aplica para interpretar hechos controvertidos, ni para determinar si tales hechos se han producido o no (Sentencia del Tribunal

Superior de Justicia de Madrid nº 489/2011). Es decir, carece de efectos probatorios ante los Tribunales (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura nº 1778/2012)” (Myriam Sánchez Nocea Directora de "RH y D, 2013)”.

En conclusión en la vida diaria no es aplicable, la mayoría de veces como lo dije anteriormente, ya que se base a los requerimientos de una equidad, además requiere de criterios con jurisprudencia para el esclarecimiento más amplio, es decir, este principio no reemplaza a los criterios legales, que son las jurisprudencias, aparece cuando hay un criterio muy propicia de interpretación y solución, para el trabajador que es la parte débil, el Juez según su criterio deberá analizar coherentemente el caso, viendo lo más favorable, tomando en cuenta los derechos del trabajador. Cabe resaltar que este principio, solo deberá incurrir en caso de duda, cuando hay normas que generan varios sentidos de interpretación es así que deberá buscar lo más apropiado.

En los efectos jurídicos, la duda del juez a medida que pasa el proceso, aumenta el beneficio directo al trabajador hasta que culmine con la sentencia ya definitiva, pero va relacionado junto con el principio de presunción de inocencia, que el juez deberá tener en cuenta en conjunto para dar una sentencia justa.

2.2.8 Limitaciones.-

Las limitaciones del “principio in dubio pro operario” son las siguientes:

1. Artículo 7.- Código del Trabajo :”Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales ya administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”

2. Artículo 326.- Constitución de la República del Ecuador: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: numeral 3.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. ”

“Este principio impone que en caso de razonable duda acerca de la interpretación que debe atribuírsele, a una norma de carácter laboral, susceptible de entenderse de varias formas, el aplicador de la misma, debe preferir aquella que más favoreciera al trabajador. Este principio, no debe creerse que es auxilio del derecho del trabajo, pues en diversas ramas del derecho igualmente se pretende proteger al más débil en la relación jurídica.”(Derecho Laboral Venezolano Cesar Augusto Carballo Mena).

Este principio no se puede aplicar cada vez que exista una controversia, creyéndose que puede interponerse como auxilio del derecho Laboral, este principio se limita a solo ser interpuesto cuando existan casos de duda.

Este principio posee las siguientes reglas:

- a) REGLA "IN DUBIO PRO OPERARIO": es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete, para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.
- b) Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio, para corregir ni para integrar una norma.”(<http://www.monografias.com/>)

El límite de este principio, nos manifiesta que solo puede ser aplicado en casos de duda. No es correcto utilizar este principio para corregir ni para poder

integrar una nueva norma, este principio debe estar apegado a lo que dicen las leyes, y no salirse de esos parámetros.

“La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda, para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa, que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos, no pueda válidamente aducirse la duda.”(<http://www.monografias.com/>)

El principio tampoco puede ser aplicado para contradecir lo que manifiestan las normas.

“El principio de “in dubio pro operario” es una derivación del principio protectorio, característico del derecho laboral y que tiende a nivelar las desigualdades existentes entre empleador y trabajador, a través de diversos institutos (v.gr: indisponibilidad normativa). La duda en favor del trabajador, nos recuerda Podetti, es una reversión del principio vigente en el derecho privado, en el cual aquélla beneficia al deudor (que, en el derecho laboral, es generalmente el empleador).” (<http://todosobrelacorte.com/>).

Este principio, se limita a que solo puede aplicarse cuando se tenga un verdadero caso de duda, no puede ser aplicado para todos los casos, y así poder dar la razón al trabajador.

UNIDAD III

FUNDAMENTACIÓN Y SOPORTE JURÍDICO DEL PRINCIPIO

2.3 Fundamentación y soporte jurídico del principio

Se cita la siguiente:

2.3.1 El principio in dubio pro operario dentro de los derechos humanos y los convenios y tratados internacionales.-

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (también llamada Pacto de San José de Costa Rica o CADH) fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José en Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Es una de las bases del sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos.

A la fecha, veinticinco naciones se han adherido a la Convención: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela. Trinidad y Tobago denunció la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por comunicación dirigida al Secretario General de la OEA, el 26 de mayo de 1998 al igual que Venezuela en el 2012.

Los Estados como parte de esta Convención, están comprometidos a respetar los derechos y principios reconocidos, en la misma para de esta manera garantizar su libre y pleno ejercicio de todas las personas que se encuentren sujetas a su jurisdicción, sin discriminación de ninguna naturaleza.

Los países firmantes en esta convención, incluido Ecuador, se encuentran comprometidos en respetar este sistema jurídico, en la que favorece, en lo que respecta a las relaciones del trabajador con el patrono, de tal manera lograr un equilibrio y terminar con aquellas desigualdades existentes entre ambos. Se establece una protección en la relación jurídico-laboral, entre trabajadores y patronos, con la finalidad que se logre un equilibrio a partir de las desigualdades existentes entre ambos.

Esta Convención suele mencionar, precisamente como una de las características esenciales de las normas de la legislación laboral, su carácter protector o proteccionista, respecto a la persona trabajadora, y los juzgadores tienen el deber de velar, para que esta protección se cumpla, y no se vulneren derechos dentro del campo laboral.

En nuestra Constitución de la república en su artículo 326 numeral 3, y en concordancia con el artículo 7 del código de trabajo manifiesta que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral esta se aplicara en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”

En los cuerpos legales antes mencionados, manifiestan de manera clara que aquellas personas trabajadoras podrán hacer prevalecer sus derechos por medio de este principio, de tal manera que se está garantizando en el caso de cualquier tipo de vulneración, y por ende en el caso de duda razonable se aplicara lo más favorable al trabajador, ya que en el caso de tratarse de derechos de las personas, estas prevalecerán por encima de cualquier norma.

2.3.2 Organización Internacional del Trabajo OIT.-

Formula políticas y programas, para mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo, y establece normas de trabajo aplicadas en todo el

mundo. Las normas internacionales del trabajo, son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT -gobiernos, empleadores y trabajadores- que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Estos abarcan temas, que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- ✓ La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- ✓ La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- ✓ La abolición efectiva del trabajo infantil.
- ✓ La eliminación de la discriminación, en materia de empleo y ocupación.

Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo -1998-.

2.3.3 Legislación Ecuatoriana.-

La legislación laboral, aparece para defender a los operarios o trabajadores en contra de los empleadores, ya que eran tratados con bajas remuneraciones y a su vez explotándoles con horas exageradas de trabajo, en esta legislación aparece la parte que es para mí la más importante, la del "principio protector", el cual se encarga de garantizar los derechos a los trabajadores, a través de 3 principios importantes que son:

- ✓ El principio in dubio pro operario.
- ✓ El principio de la norma más favorable.

- ✓ El principio de la condición más beneficiosa.

El “principio in dubio pro operario”, es lo más favorable al trabajador que en caso de que exista algún tipo de duda, la autoridad que se encuentre a cargo deberá aplicar la norma legal que más le favorezca al trabajador, este es el principio que más me llamo la atención así que realice un análisis con la legislación Ecuatoriana para comprobar cuáles son las leyes que amparan a los trabajadores y en la cual me di cuenta, que si tienen garantías de que se va a cumplir este principio, puesto que existen normas tanto en la Constitución Ecuatoriana, así como en el mismo Código de Trabajo, en las cuales manifiestan derechos al trabajador y siempre protegiendo la integridad, y respetando que los derechos que están plasmados en estos cuerpos legales.

2.3.3.1 Constitución de la República del Ecuador.

Se citan los principales artículos que hacen referencia a los derechos de los trabajadores y al principio del in dubio pro operario.

- ✓ Artículo 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o acepta.”
- ✓ Artículo 325.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”
- ✓ Artículo 326.- “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:
numeral 3.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”

Según lo establece el artículo en mención acerca de los derechos que tiene el trabajador el principio jurídico que en caso de duda, se favorecerá al trabajador. Es un principio interpretativo, ya que podría traducirse como ante la duda a favor del operario o trabajador. Ya que el Estado, nos garantiza el trabajo y de esta manera, y con eso nos da dignidad para la familia, ya que es de nuestra consideración aceptar o repudiar el trabajo que se nos ofrece.

- ✓ En el artículo 66 numeral 17, garantiza que ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la Ley.
- ✓ De los artículos 325 al 326, garantiza que los derechos del trabajador son irrenunciables. El trabajo es un derecho y deber social. Goza de la protección del Estado Ecuatoriano, pues así lo dice la Constitución vigente del 2008, asegura al trabajador el respeto a su dignidad y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia. En cuanto al principio de libertad de trabajo, podemos decir que el trabajo es libremente escogido o aceptado, toda persona tiene el derecho a elegir qué actividad laboral desea desempeñar, por lo que se entiende que están prohibidos los trabajos forzados o no remunerados.

La protección que se otorga al trabajador, por el Derecho del Trabajo, se manifiesta a través del dictamen de normas imperativas que limitan la autonomía contractual de las partes y otorgan al trabajador derechos que no son susceptibles de renunciarse. Lo anterior, vale para las relaciones de trabajo que se dan entre un trabajador; y, un empleador, pues en un plano colectivo, la protección del trabajador, se materializa a través del reconocimiento del derecho, al constituir sindicatos, a negociar colectivamente y a ejercer la huelga.

Carmen Estrella: “Muchas veces se ha dicho que la legislación laboral Ecuatoriana, es demasiado protectora de los trabajadores. El adjetivo en esta expresión refleja una posición determinada, respecto del carácter de las

relaciones laborales existentes en nuestro país y la regulación de las mismas en la legislación existente. Esta caracterización de la legislación laboral proviene, ciertamente, de sectores vinculados ideológicamente a una de las partes integrantes de la relación laboral, la parte empleadora, cuya situación en la relación es, a no dudarlo de carácter predominante, ya que está en capacidad de imponer las condiciones en que los trabajadores deben prestar sus servicios.”

Los jueces, en caso de que tengamos un proceso en caso de duda, deberán determinar el sentido correcto para el empleado y el empleador.

2.3.3.2 Código del Trabajo.-

- ✓ Artículo 4.- “Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”
- ✓ Artículo 5.- “Protección Judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficiencia de sus derechos.”
- ✓ Artículo 7.- “Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”

UNIDAD IV

EFFECTOS QUE PRODUCE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO SOBRE LA SENTENCIA

2.4 Efectos que produce la aplicación del principio del in dubio pro operario sobre la sentencia.-

Al tratarse del “in dubio pro operario” debe decirse que el ámbito de aplicación del principio es total, pero muy puntualmente debe considerarse que su aplicación debe remitirse a los órganos judiciales, ya que son los encargados de administrar justicia, al momento en que los derechos de los trabajadores son vulnerados, es precisamente en este punto, cuando debe aplicarse el principio; es decir, en la sentencia.

2.4.1 Su ámbito de protección.-

El “principio protectorio” se manifiesta en todos los ámbitos del Derecho del Trabajo. Así, el legislador al momento de crear las leyes laborales, dispone todo un estatuto protectorio del trabajador, con normas de orden público que operan como mínimos irrenunciables, en materia de remuneraciones, seguridad social, descanso, vacaciones, término de contrato, entre otros. Por lo que se trata del derecho individual del trabajo. Complementario con lo anterior, el legislador ha estatuido una judicatura especial en materia laboral, con un procedimiento especial (oral), que busca dar una solución pronta a los conflictos de trabajo. Así mismo, el legislador reconoce y promociona el momento colectivo, cuando los trabajadores se asocian en sindicatos y negocian colectivamente con el empleador. Aquí hablamos del derecho colectivo del trabajo. Finalmente, el legislador contempla la vigilancia administrativa de la ejecución del contrato de trabajo, del cumplimiento de obligaciones de la relación laboral, y otros, por medio de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público, y que es ejercida en nuestro país, en

su mayoría por intermedio de los Inspectores de Trabajo. Constituyéndose en si el Derecho Administrativo del Trabajo.

“Sin embargo, esta protección no es absoluta. El Derecho Laboral requiere que la empresa pueda funcionar económicamente, por tanto, la protección siempre tiene como límite la continuidad de la empresa y el lucro del empleador. Es en este contexto, donde podemos señalar que el Derecho Laboral, junto con proteger al trabajador, también resguarda una serie de derechos del empleador. Algunos autores van más allá, y equivocadamente, plantean que en todos los países en que predomina el sistema capitalista, no se debe admitir que lo ponga en riesgo, así el trabajo está subordinado a la dirección y organización del capital. Para ellos, aplicar el “principio protectorio”, es ir en contra de los intereses de la empresa, siendo que el sistema de mercado manda, para poder mantenerse y desarrollarse, la conservación de la vida empresaria”. (Antunes Pinto, y Silviera, citados Por Plá Américo, pág. 29 – 31).

La doctrina anterior a mi modo de entender, es errada por cuanto el principio en análisis no cuestiona la importancia de la empresa en la sociedad, ni su capacidad como impulsor del desarrollo de la economía, sino que propende a que éste se realice de modo tal que beneficie a todos sus componentes. Además, la prosperidad empresarial, ha de protegerse por el legislador mediante diferentes vías, consagrando el derecho a la iniciativa, no gravándolo con cargas tributarias y de otra índole insoportables, etcétera, sino que facilitándole herramientas para que puedan desarrollar su trabajo.

2.4.2 Requisitos para la aplicación del principio in dubio pro operario en la sentencia.-

Para la aplicación de este principio se requiere:

- ✓ Que la norma sea susceptible de ser interpretada de varias maneras.

- ✓ Que exista duda sobre el alcance de la norma.

Sin embargo, antes de llegar a ver si estos requisitos se ha cumplido o no, ya ha habido una interpretación, por lo que, antes de hablar de duda, es mejor hablar de que se está en presencia de un caso difícil, siendo éste aquel que implica la imposibilidad de aplicar adecuadamente en su solución el método deductivo y la subsunción jurídica.

Además, y tal como lo señala este primer requisito, debe existir una norma legal, cuando una norma no existe no cabe la aplicación de este principio; en este caso la controversia será resuelta por medio de los Principios Generales del Derecho del Trabajo o la equidad de ser el caso. En estos casos, Sergio Gamonal, habla de un criterio “pro operario”, en el cual el juez, transformándose en un legislador para el caso concreto, crea la norma basándose en la protección que debe tener el trabajador producto de su desigualdad frente al empleador. (Gamonal Sergio pág. 108).

En otras palabras, este principio: no sirve para cumplir una función de integración, sólo de interpretación.

Ya que la interpretación no esté en pugna con la voluntad del legislador. Este requisito ordena observar la voluntad del legislador, la “ratio legis”, se debe desentrañar el espíritu de la ley, más que atender a su tenor literal. Deveali, citado por Américo Plá, señala que “este requisito obliga a tener en cuenta muchas veces que la ley ha intentado no sólo contemplar los intereses de los trabajadores, sino armonizar los intereses obrero patronales, con los de la colectividad; que prescinde a veces de la consideración de la situación personal para tener en cuenta la finalidad social, en estos casos, el intérprete, al investigar la ratio legis debe tener en cuenta que el legislador, al mismo tiempo que se ha propuesto otorgar un beneficio, se ha preocupado de evitar que la nueva norma ocasione ciertos inconvenientes. Solamente de esta forma se interpreta fielmente la voluntad del legislador y se evita el peligro de que una

norma deje de producir los efectos que se propone, u ocasione perjuicios que el legislador quiso prevenir”. (Deveali Mario, citado por Plá Américo, pág. 44).

Respecto a este requisito, Gamonal lo encuentra irrelevante, ya que para él, la protección del trabajador tiene un carácter flexible, que combina su tutela con los derechos de los empleadores. (Gamonal Sergio pág. 109).

La protección siempre tiene en cuenta la continuidad de la empresa y el lucro del empleador, principalmente en sociedades de mercado como la nuestra, donde la iniciativa empresarial y la empresa privada son los motores de la economía.

2.4.3 Características del principio in dubio pro operario al momento de emitir la sentencia.-

Las Características del “principio in dubio pro operario” son las siguientes:

- ✓ Se aplica únicamente cuando el contenido de una norma que se va interpretar presente duda.
- ✓ Cuando existan dos cuerpos legales que regulen los mismos derechos del trabajador de las cuales una norma favorecerá más que la otra o se están contradiciendo las normas jurídicas.

En caso de estos conflictos se regula por intermedio de este principio doctrinario. La duda consiste en la interpretación (significado del texto de la norma) la que se aplicará la condición más favorable al trabajador; y el alcance (ámbito temporal, personal y espacial de la aplicación de la norma), es decir, que se aplicará la norma más favorable al trabajador.

“Se da dentro de las normas contenidas en las leyes, disposiciones,

reglamentarias y contractuales. Se atiende a la condición más favorable para el trabajador. (Plá Américo, pág. 17).”

2.4.4 Importancia de la aplicación del principio in dubio pro operario.-

- ✓ Las disposiciones especiales de una ley prevalecen sobre las disposiciones generales.
- ✓ Que el interés social prevalece sobre el interés particular.
- ✓ Que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en estas su significado legal. (Plá Américo. Pág. 19).

Al respecto, existen un sin número de reglas que establecen, que norma aplicar en caso de existir duda o en el caso de que exista una laguna legal. La importancia de la aplicación del principio doctrinario in dubio pro operario, es un avance significativo del derecho laboral, puesto que su objetivo es aplicar una norma jurídica que beneficie más al trabajador, cumpliendo con ello, en el supuesto que la ley sólo otorga derechos mínimos susceptibles de mejorarse y nunca podrán ser inferiores a los que establece la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador, las Leyes, y Reglamentos.

UNIDAD V
UNIDAD HIPOTÉTICA

2.5 HIPÓTESIS

¿Es trascendente realizar un estudio sobre 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?

2.5.1 VARIABLES

2.5.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

El principio del in dubio pro operario.

2.5.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Fundamentación de la sentencia.

2.5.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro N° 1. Operatividad de las Variables

Variable independiente	Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e instrumentos
PRINCIPIO DEL INDUBIO PRO OPERARIO	Rector guía mediante el cual el administrador de justicia debe fundamentar su sentencia, dictaminando lo más favorable al trabajador.	Juicios	Juicio Oral Laboral	Entrevista Encuesta Guía de Encuesta
Variable dependiente	Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e instrumentos
FUNDAMENTACIÓN DE LA SENTENCIA	Fundamentación de la sentencia se refiere a la adecuada motivación que el Juez debe expresar en la resolución que motiva su fallo	Juicios	Legal Constitucional	Entrevista Encuesta Guía de Encuesta

Fuente: Operacionalización de las variables

Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

2.5.2 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **INDUBIO PRO OPERARIO.-** ““En el fuero laboral o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado.” (CABANELLAS 2006)

- **SENTENCIA.-** "Dictamen, opinión ,parecer propio fallo en la cuestión principal de un proceso." (CABANELLAS 2006)
- **LEY.-** "Ampliamente, todo reglamento, ordenanza, estatuto, decreto, orden u otro mandamiento de una autoridad en ejercicio de sus atribuciones. | El Derecho escrito, como contraposición a la costumbre. " (CABANELLAS 2006)
- **LEGISLACIÓN.-** "La ciencia de leyes/ Conjunto o cuerpo de leyes que integran el derecho positivo en un Estado." (CABANELLAS 2008)
- **PRUEBA.-** "Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho." (CABANELLAS 2008)
- **JUEZ.-** "El que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar, ejecutar el fallo en un pleito o causa" (CABANELAS1998.)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método

Método Inductivo.- A través de este método el problema será estudiado de manera particular hasta llegar a establecer generalidades del mismo; es decir, que este método nos proporciona los pasos para poder realizar un análisis del “principio del in dubio pro operario” y su posible fundamentación en las sentencias emitidas por el Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo.

Método Descriptivo.- Con este método se pretende llegar a describir, si el “principio del in dubio pro operario” se enuncia en las sentencias o como es aplicado en beneficio del trabajador al momento en que el Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, resuelve en sentencia sus derechos.

3.2 Diseño de la Investigación:

Por la naturaleza y complejidad del problema que se va investigar, la investigación es no experimental, porque en el proceso investigativo no existirá una manipulación intencional de las variables, es decir el problema investigativo será estudiado tal como se da en su contexto.

3.3 Tipo de Investigación:

Por los objetivos que se pretende alcanzar en la presente investigación se caracteriza por ser documental y descriptiva.

Documental Bibliográfica.- Para la realización de la presente investigación será necesario fundamentar la existencia del in dubio pro operario en la escena del mundo, justificando su objeto y efecto, para finalmente conocer a través del análisis de las sentencias si es aplicado en la práctica procesal laboral en el Juzgado Provincial de Trabajo de Chimborazo.

Descriptiva.- Porque una vez analizados y discutidos los resultados se podrá describir si el “principio del in dubio pro operario” es utilizado como fundamentación de la sentencia emitida por el Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados: Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo y los funcionarios judiciales que laboran en el Juzgado Provincial de Trabajo de Chimborazo.

Cuadro N° 2

POBLACIÓN	NÚMERO
Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo	1
Funcionarios judiciales que laboran en el Juzgado Provincial de Trabajo de Chimborazo.	4
TOTAL	5

3.4.2. Muestra

En vista de que la población involucrada en la presente causa no es extensa, se procederá a trabajar con todo el universo, razón por la cual no es necesario obtener una muestra.

3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.5.1. Técnicas:

Entrevista: Esta técnica conocida dentro de la investigación se aplicará al Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, para conocer si en su criterio aplica el “principio in dubio pro operario” como fundamento de sus sentencias.

Encuesta: Esta técnica conocida dentro de la investigación se aplicará a los 4 funcionarios judiciales que laboran en el Juzgado Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo, de la cual se recabara información a ser usada de manera directa en la presente investigación.

3.5.2. Instrumentos:

Cuestionario de encuesta

3.6. Técnicas para procesamiento e interpretación de datos

Para el procesamiento de datos se utilizara técnicas informáticas como el paquete de Microsoft Office, Excel, los cuales nos permitirá establecer cuadros y gráficos estadísticos. La interpretación de los datos estadísticos se lo realizará a través de la inducción.

PREGUNTA 1.- ¿CONOCE USTED LO QUE ES EL PRINCIPIO PRO OPERARIO?

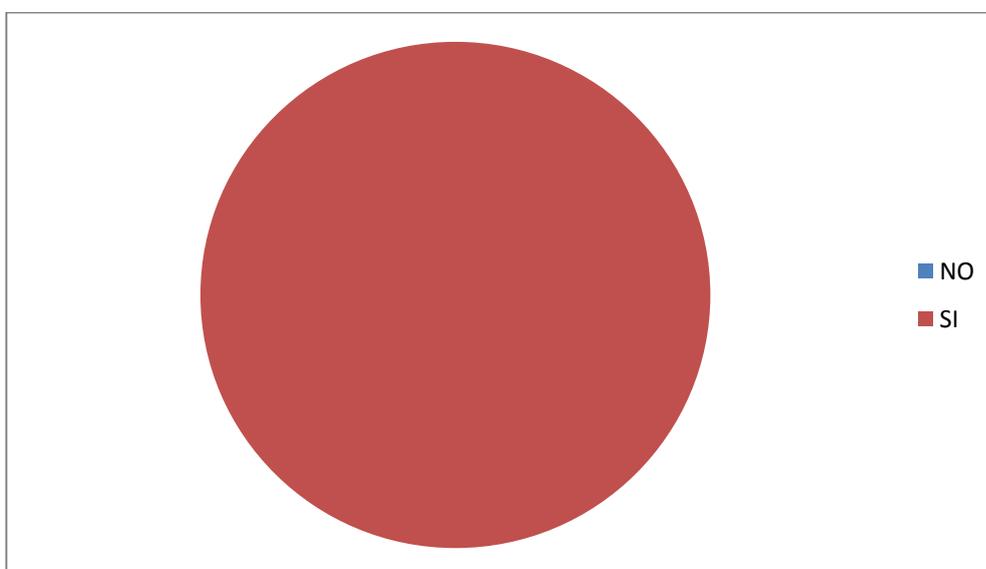
**CUADRO N° 3
PRINCIPIO PRO OPERARIO**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	100
NO	0	0
TOTAL	4	100 %

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

**Grafico N° 1
PRINCIPIO PRO OPERARIO**



Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Concerniente que si se conoce el principio pro operario, el 100% de los encuestados aseguraron conocer el principio invocado.

PREGUNTA 2.- ¿CONSIDERA QUE EL PRINCIPIO PRO OPERARIO DEBE APLICARSE EN CUALQUIER ESFERA RELACIONADA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

**CUADRO N° 4
DERECHOS DEL TRABAJADOR**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	100
NO	0	0
TOTAL	4	100 %

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Grafico N° 2



Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Referente a lo que consideran que el principio pro operario deba aplicarse en cualquier esfera relacionada a los derechos del trabajador, el 100% está de acuerdo que si debe aplicar dicho principio.

PREGUNTA 3.- ¿SEGÚN SU CRITERIO ESTE PRINCIPIO IMPLICA QUE SIEMPRE DEBE PROPENDERSE A BENEFICIAR AL TRABAJADOR Y SUS DERECHOS?

CUADRO 5
BENEFICIO AL TRABAJADOR Y SUS DERECHOS

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	100
NO	0	0
TOTAL	4	100 %

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Gráfico 3



Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Se puede establecer que el 100 % de los encuestados creen que este principio implica que siempre debe propenderse a beneficiar al trabajador y sus derechos.

PREGUNTA 4.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL PRINCIPIO SE APLICA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA?

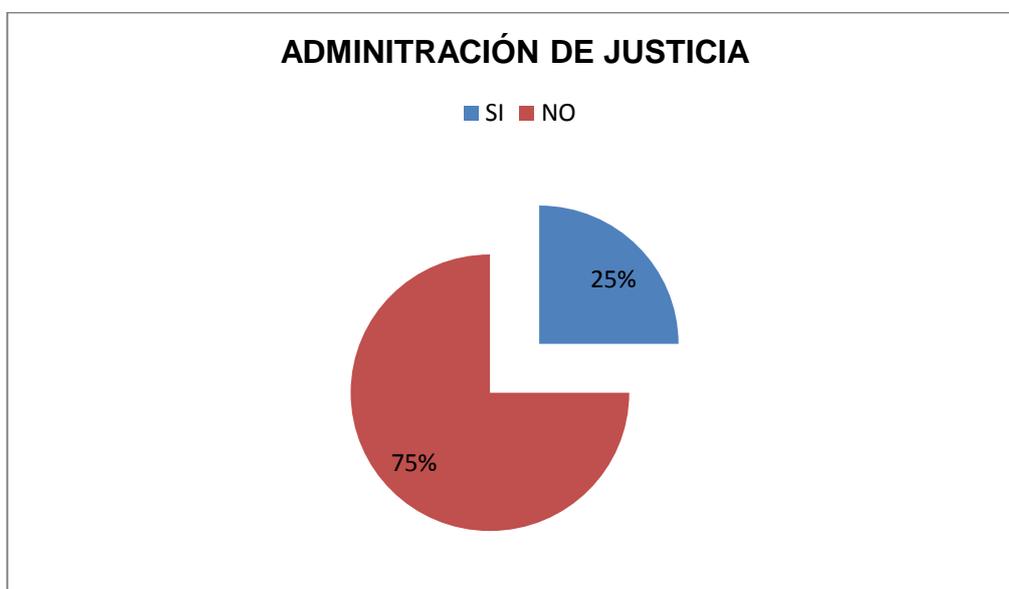
**CUADRO 6
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	25
NO	3	75
TOTAL	4	100 %

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

GRAFICO 4



Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Se considera que el 25% de los encuestados establecen que si se aplica el principio pre operatorio en la aplicación de la administración de justicia, mientras que el 75%, respondió que dicho principio no se aplica.

PREGUNTA 5.- ¿CÓMO FUNCIONARIO DEL JUZGADO PROVINCIAL DE TRABAJO DE CHIMBORAZO, PODRÍA INDICAR SI ESTE PRINCIPIO SE APLICA DENTRO DE LAS SENTENCIAS?

**CUADRO N° 7
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO PRE OPERARIO**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	100
NO	0	0
TOTAL	4	100 %

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

GRAFICO N°5



Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Se pudo determinar que el 100% de los encuestados, mencionan que el principio pre operatorio no se aplica en las sentencias emitidas por el Juzgado Provincial de Trabajo de Chimborazo.

PREGUNTA 6.- ¿CÓMO FUNCIONARIO DEL JUZGADO PROVINCIAL DE TRABAJO DE CHIMBORAZO, CREE QUE EL PRINCIPIO ES LA FUNDAMENTACIÓN PRINCIPAL DEL JUEZ EN EL MOMENTO DE ADMINISTRAR JUSTICIA?

CUADRO N° 8

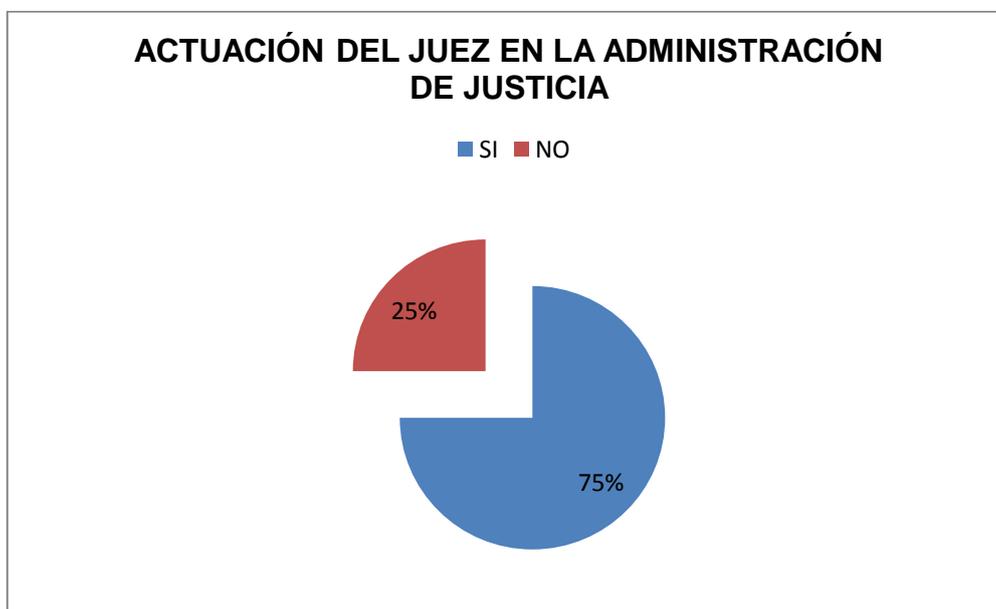
ACTUACIÓN DEL JUEZ EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	75
NO	1	25
TOTAL	4	100 %

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Gráfico 6



Elaborado por: Mayra Daqui Carranza

Se considera que el 25 % de los encuestados han contestado que no es fundamental la aplicación del principio pre operativo al momento que el Juez administre justicia, mientras que el 75% de funcionarios concuerdan la importancia del principio al momento de impartir justicia.

ENTREVISTA DIRIGIDA AL SEÑOR JUEZ PROVINCIAL DEL TRABAJO DE CHIMBORAZO

PREGUNTA N° 1. ¿QUÉ ES PARA USTED EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO?

El Juez al contestar esta pregunta, considera que el “principio in dubio pro operario” es una garantía constitucional para el trabajador. Que consiste en que si dos normas o disposiciones legales se contradicen, se deberá aplicar la que más convenga a los intereses del Trabajador. También hace referencia a que si en el juzgador existe duda sobre el alcance de las normas laborales, se debe aplicar la más favorable para el trabajador.

PREGUNTA N° 2 ¿CONSIDERA USTED QUE ESTE PRINCIPIO SE APLICA EN CUALQUIER ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL?

Al contestar esta pregunta determina que sí, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y que será nula toda estipulación que vaya en contra.

PREGUNTA N° 3. ¿EN SUS SENTENCIAS HACE CITA DE LA APLICACIÓN DE ESTE PRINCIPIO?

Menciona que si por regla general, de acuerdo al caso.

PREGUNTA N° 4 ¿EN EL DESPACHO DEL TRÁMITE DIARIO UTILIZA EL PRINCIPIO PARA EMITIR ALGUNA PROVIDENCIA?

El Juez, menciona que dicho principio no lo pone en práctica, en el despacho diario, ya que solo lo aplica en las sentencias. Y más bien en las providencias se aplica el principio dispositivo.

PREGUNTA N° 5 ¿CÓMO APLICA ÉSTE PRINCIPIO DENTRO DE UN CASO PRÁCTICO?

Al contestar esta pregunta, considera que en caso de duda, aplica lo más favorable al trabajador.

3.6.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En relación a la encuesta realizada a los funcionarios del Juzgado Provincial de Trabajo de Chimborazo se concluyó:

Con respecto a la primera pregunta número uno concerniente que si se conoce el principio pro operario, el 100% de los encuestados aseguraron conocer el principio invocado.

De acuerdo a la pregunta número dos, referente a lo que consideran que el principio pro operario deba aplicarse en cualquier esfera relacionada a los derechos del trabajador, el 100% está de acuerdo que si debe aplicar dicho principio.

Dentro de la interpretación de la tercera pregunta, se puede establecer que el 100 % de los encuestados creen que este principio implica que siempre debe propenderse a beneficiar al trabajador y sus derechos.

Como respuesta a la cuarta pregunta, se considera que el 25% de los encuestados establecen que si se aplica el principio pre operario en la aplicación de la administración de justicia, mientras que el 75%, respondió que dicho principio no se aplica.

Respecto a la quinta pregunta, se pudo determinar que el 100% de los encuestados, mencionan que el principio pre operario no se aplica en las sentencias emitidas por el Juzgado Provincial de Trabajo de Chimborazo.

Y con referencia a la pregunta sexta, se establece que el 25 % de los encuestados han contestado que no es fundamental la aplicación del principio pre operario al momento que el Juez administre justicia, mientras que el 75% de funcionarios concuerdan la importancia del principio al momento de impartir justicia.

Análisis de la entrevista dirigida al Juez provincial del Trabajo de Chimborazo

En relación con la pregunta número uno el Juez al contestar considera que el principio pro operario es una garantía constitucional para el trabajador. Que consiste en que si dos normas o disposiciones legales se contradicen, se deberá aplicar la que más convenga a los intereses del Trabajador. También hace referencia a que si en el juzgador existe duda sobre el alcance de las normas laborales, se debe aplicar la más favorable para el trabajador.

De acuerdo a la pregunta número dos, determina que el “principio in dubio pre operario”, se aplica en cualquier ámbito del derecho laboral, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y que será nula toda estipulación que vaya en contra.

En la interpretación de la tercera pregunta, menciona que por regla general, de acuerdo al caso, cita dicho principio. En relación de la cuarta pregunta, determina que el “principio in dubio pre operario” no lo pone en práctica, en el despacho diario, ya que solo lo aplica en las sentencias, y más bien en las providencias se aplica el principio dispositivo. Y como respuesta a la quinta

pregunta, considera que en caso de duda de Leyes, aplica lo más favorable al trabajador

3.6.2 Análisis del proceso

En el Juzgado de Trabajo Oral de Chimborazo, se inicia un proceso No. 06352-2014-0029, seguido por Inca Horna Martha Cecilia en contra de Huilcarema Lemache Geovanny Patricio, Gerente y propietario de la empresa Geofran Campo Real y molinos sin nombre. La demandante menciona que mediante un contrato verbal, había ingresado a prestar sus servicios lícitos y personales en forma continua e ininterrumpida en la empresa antes mencionada, desde el 15 de octubre de 2012 hasta el 30 de junio de 2013, en calidad de administradora de una granja, salida a Guano, en la ciudad de Riobamba, trasladándose por diferentes puntos de la provincias, trabajando más de 12 horas diarias, de lunes a domingo, acordando una remuneración de 1.200 dólares, más beneficios de Ley, valores que no fueron pagados por el demandado.

Y más bien el 30 de octubre de 2013, la demandante fue despedida intempestivamente por parte del empleador. Es así que mediante juicio oral laboral, solicita que el demandado pague los rubros correspondiente por despido intempestivo, bonificaciones por desahucio, pago de las diferencia de las remuneraciones de acuerdo a las tablas sectoriales de la actividad de administradora de la granja, vacaciones no gozadas por el tiempo laborado, es decir por 8 meses, décimo tercero y cuarta remuneración, más intereses, pago por estabilidad laboral, horas suplementarias y extraordinarias, con sus correspondientes recargos, utilidades, y finalmente el pago de cotas procesales, incluido los honorarios profesionales del abogado defensor. La cuantía la fija en 30.000 dólares de los Estados Unidos de América. El trámite que designan es el de procedimiento oral.

Califican la demanda, y proceden citar a los demandados. El 23 de mayo de 2014, inicia la Audiencia Preliminar, con la intervención de la parte demandante con su abogado Byron Robalino y de la parte demandada con su abogado defensor René Jiménez, sin que lleguen a ningún acuerdo y transaccional; y más bien procede a la contestación a la demanda. Con el procedimiento respectivo el Juez procede incorporar la prueba aportadas por las partes, y nombra como perito a Jaime León Cevallos, para la realización de a experticia solicitada. El juez dispone que en la audiencia definitiva, se recepte la confesión judicial de Martha Cecilia Horna, conforme al pliego de preguntas que habían formulado para dicha diligencia. Es así, como el juez procede a disponer las prueba solicitadas por la partes. Una vez proveídas las pruebas respectivas, señalaron para el 15 de octubre de 2014, para que se lleve a cabo la audiencia definitiva. En la misma que tomaron los testimonios de los testigos de la parte demandada, la confesión judicial de la parte demandada, no realizaron la confesión judicial de la demandante, ni se había llevado acabo los alegatos.

Ante estas consideraciones el Juez, resuelve mencionando que como condición necesaria para que se configure un contrato de trabajo, deben existir tres elementos fundamentales; servicios lícitos, dependencia y remuneración, faltando uno de ellos dice la jurisprudencia y la doctrina, no podría existir relación de carácter laboral. Concluye que más bien se ha probado que la relación que une a la partes es una relación sentimental. Es por esto que rechaza la demanda, sin costas.

3.7 Comprobación de la pregunta hipótesis.-

¿Es trascendente realizar un estudio sobre 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?

Respuesta:

Si fue trascendente realizar un estudio sobre el principio del in dubio pro operario, debido a que de la investigación se puede concluir que incide directamente el Derecho Laboral y muy puntualmente la sentencia.

De lo que se aprecia en la investigación de campo, esto es: entrevista al Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, las encuestas a los Funcionarios Judiciales y principalmente a la revisión de las sentencias emitidas por esta administración de justicia, existe una falta de aplicación del principio analizado; ya que existe una contradicción entre el Juez y funcionarios Judiciales, al momento de aplicar dicho principio en las sentencias respectivas, ya que no se lo cita, ni se reflexiona sobre su base para emitir el fallo.

Así también debe decirse que es necesario capacitar al administrador de justicia, a fin de que centre el fallo en función del principio.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.1 Conclusiones

- ✓ Como nos podemos dar cuenta este principio en la práctica misma no tiene mucha aplicación debida que los contratos de trabajo son muy bien cimentados con cláusulas bien escritas entre la relación del trabajador y empleador y es muy poco probable que existan dudas ya que la mayor parte esta descrito en el contrato hay que destacar los requisitos para que haya su aplicación, de igual forma como nos da a conocer la Jurisprudencia y la Doctrina.

- ✓ Al hablar de un principio se entiende que se trata de un rector guía, que propende a beneficiar a un grupo desprotegido, en el caso de los trabajadores se puede decir que históricamente, han sido víctimas de explotación y maltratos degradantes, por lo cual el principio del indubio pro operario aparece en la escena del mundo, para evitar que se sigan cometiendo arbitrariedades en contra de este sector.

- ✓ Este principio no se puede aplicar cada vez que exista una controversia creyéndose que puede interponerse como auxilio del derecho Laboral este principio se limita a solo ser interpuesto cuando exista casos de duda.

4.1.2 Recomendaciones

- ✓ Sobre estas circunstancias es recomendación de la investigación, la importancia de la aplicación del principio doctrinario in dubio pro operario, es un avance significativo del derecho laboral puesto que su objetivo es

aplicar una norma jurídica que beneficie más al trabajador cumpliendo con ello en el supuesto que la ley sólo otorga derechos mínimos susceptibles de mejorarse y nunca podrán ser inferiores a los que establece la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador, las Leyes, y Reglamentos.

- ✓ Realizar un evento de capacitación sobre el principio del “in dubio pro operario”, dirigido al Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, para la correcta aplicación del principio a las sentencias.

5. LA PROPUESTA

Datos Informativos

Identificación:	Proyecto de capacitación dirigido al Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo
Actividad:	Jurídica – Académica
Ámbito:	Principio del in dubio pro operario
Período implementación:	Noviembre-Diciembre 2014

Antecedentes de la Propuesta

El concepto, alcance y finalidad del “principio in dubio pro operario”, es desconocido por los operadores de justicia, que en primer término son los responsables de la correcta aplicación del principio al caso concreto. De la investigación se ha podido verificar, que Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo, debe extender más sus conocimientos sobre el principio, directriz fundamental de la materia.

Consecuentemente, existe la necesidad inminente de capacitar a los operadores de justicia, con el claro objetivo, de que no se cometan errores en la administración judicial, sobre todo en un tema tan sensible como los derechos del trabajador.

Justificación

La administración de la propuesta está a cargo del investigador que, abordó la responsabilidad de realizar la investigación en las áreas: bibliográfica, documental y de campo. En lo que respecta a la investigación bibliográfica, las

obras consultadas constan en la lista bibliográfica al final del trabajo. En lo referente al financiamiento del trabajo, consta en el acápite de los recursos económicos y con más puntualidad en el presupuesto.

Proyecto

Realizar un evento de capacitación sobre el “principio in dubio pro operario”, dirigido al Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo.

Administración para implementar la reforma

Una vez que se ha redactado la propuesta, para realizar un proyecto de capacitación sobre el “principio in dubio pro operario”, al Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo, se aspira que con el patrocinio del Consejo Nacional de la Judicatura, se realice las gestiones necesarias para asignar los recursos necesarios a fin de cumplir con este objetivo.

Objetivos

Objetivo General

Capacitar sobre el “principio in dubio pro operario”, al Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo, para la correcta aplicación del principio a las sentencias.

Objetivo Específico

- Analizar profundamente el “principio in dubio pro operario”.

- Plantear una forma adecuada de aplicación del “principio in dubio pro operario”, a las sentencias emitidas por el Juez Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo.

Análisis de Factibilidad

Para realizar un proyecto de capacitación serio, es necesario brindar un adecuado y extenso tratamiento del tema, para esto debe considerarse un tiempo de capacitación no menor a 120 horas; al tratarse de una capacitación realizada por un organismo público, como es el Consejo Nacional de la Judicatura, los expositores a utilizarse serán a cargo de este organismo, por lo tanto, la logística y el costo de esta capacitación será el que a continuación se detalla:

TEMA	CAPACITACIÓN	IN DUBIO PRO OPERARIO
DURACION	120	HORAS
DIAS POR SEMANA	6	LUNES - SÁBADO
HORAS CLASE POR DIA	5	17H00 - 21H00

PRESUPUESTO TALLER DE CAPACITACIÓN 120 HORAS

DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUBTOTAL
Capacitador -Especialista “principio in dubio pro operario”-	1	0	0
Movilización interprovincial	8	40	320
Hospedaje	24	20	480
Alimentación	72	4	288
Folleto	3	3.333	9.999
Marcadores	2	1	2
Alquiler de proyector	40	2	80
Memoria	3	2	6
Aula -Auditorio Corte Superior Chimborazo-	1	0	0
Refrigerio	24	3	72
TOTAL			1257.999

Se especifica que, será necesario llevar a cabo una evaluación trimestral y una semestral, con el claro objetivo de constatar que la capacitación ha sido efectiva, pero por sobre todo, para constatar que el Juez Provincial Oral de Chimborazo, está realizando una adecuada aplicación del principio.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMANSA PASTOR, J.M.: *Derecho de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid.
- ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona.
- ALONSO OLEA, M: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Edersa, Madrid.
- BORRAJO DACRUZ, *Introducción al Derecho del Trabajo*, E., Edit. Tecnos, 16ª edición, 2007.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L, *Derecho Individual del Trabajo*, Edit. UNED, 9ª edición, Madrid 2008.
- MARTÍN VALVERDE, A (y otros): *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 2010.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 2010.
- VIDA SORIA (y otros): *Manual de Seguridad Social*, Editorial Tecnos, 2010.

ANEXOS



ANEXO N°. 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela de Derecho

Tesis:

**“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”**

MAYRA ALEJANDRA DAQUI CARRANZA

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL SEÑOR JUEZ PROVINCIAL DEL TRABAJO DE
CHIMBORAZO**

1. ¿Qué es para usted el “principio in dubio pro operario”?

Respuesta:

.....
.....
.....
.....
.....

**2. ¿Considera usted que este principio se aplica en cualquier ámbito del derecho
laboral?**

Respuesta:

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿En sus sentencias hace cita de la aplicación de este principio?

Respuesta:

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿En el despacho del trámite diario utiliza el principio para emitir alguna providencia?

Respuesta:

.....
.....
.....
.....

5. ¿Cómo aplica éste principio dentro de un caso práctico?

Respuesta:

.....
.....

ANEXO N°. 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela de Derecho

Tesis:

**“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”**

MAYRA ALEJANDRA DAQUI CARRANZA

Encuesta dirigida a los funcionarios judiciales que laboran en el Juzgado provincial del trabajo de Chimborazo

1.- Conoce usted lo que es el “principio pro operario”

Sí ()

No ()

2.- Considera que el “principio pro operario” debe aplicarse en cualquier esfera relacionada a los derechos del Trabajador

Sí ()

No ()

3.- Según su criterio este principio implica que siempre debe propenderse a beneficiar al trabajador y sus derechos.

Si ()

No ()

4.-Considera usted que el principio se aplica en la administración de justicia.

Si ()

No ()

5.- Cómo funcionario del Juzgado Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo, podría indicar si este principio se aplica dentro de las sentencias.

Si ()

No ()

6.- Cómo funcionario del Juzgado Provincial Oral de Trabajo de Chimborazo, cree que el principio es la fundamentación principal del juez en el momento de administrar justicia.

Si ()

No ()

ANEXO N° 3

CASO PRÁCTICO