



La institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral, frente a las bases argumentales de las pruebas

The legal institutionalization of facts in labor matters, compared to the argumentative bases of the evidence

A institucionalização jurídica dos fatos em matéria trabalhista, comparada às bases argumentativas da prova

ARTÍCULO ORIGINAL

Angela Gabriela Gavilánez Romero
aggavilanezr@ube.edu.ec

Judith Margot Parrales Cada
jmparralesc@ube.edu.ec

Holger Geovanny García Segarra
hggarcias@ube.edu.ec



Universidad Bolivariana del Ecuador. Durán, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v8i28.286>

Artículo recibido: 4 de septiembre 2024 / Arbitrado: 8 de octubre 2024 / Publicado: 29 de enero 2025

RESUMEN

La prostitución forzada de niños, niñas y adolescentes es un delito grave que viola múltiples derechos humanos fundamentales. En Ecuador, este problema tiene serias repercusiones a nivel individual, familiar y social. Las víctimas sufren daños físicos y psicológicos severos. El objetivo de este artículo es describir repercusión del delito de prostitución forzada de niñas, niños y adolescentes en el Ecuador. Se orientó en el enfoque cuantitativo, el paradigma positivista, el tipo de investigación fue descriptivo-documental-bibliográfica. Como técnica de información se utilizó análisis de bibliografías y documentales. Los resultados muestran que, existe un impacto en las víctimas, la cual se ve reflejado en daños físicos y psicológicos severos, incluyendo estrés postraumático, depresión, ansiedad y baja autoestima. Se concluye que, la prostitución forzada en NNA constituye uno de los delitos más graves ya que se puede reconocer como una grave vulneración a los miembros de un grupo de atención prioritaria como son los menores.

Palabras clave: Adolescentes; Delito; Forzada; Niños; Niñas; Prostitución; Repercusión

ABSTRACT

Forced prostitution of children and adolescents is a serious crime that violates multiple fundamental human rights. In Ecuador this problem has serious repercussions at the individual, family and social level. The victims suffered serious physical and psychological damage. The objective of this article is to describe the repercussions of the crime of forced prostitution of girls, boys and adolescents in Ecuador. It was guided by the quantitative approach, the positivist paradigm, the type of research was descriptive-documentary-bibliographic. The analysis of bibliographies and documents was used as an information technique. The results show that there is an impact on the victims, which is reflected in severe physical and psychological damage, including post-traumatic stress, depression, anxiety and low self-esteem. It is concluded that forced prostitution among children and adolescents constitutes one of the most serious crimes that can be recognized as a serious vulnerability to the members of a priority care group when they are children.

Key words: Adolescents; Crime; Forced; Boys; Girls; Prostitution; Repercussion

RESUMO

A prostituição forçada de crianças e adolescentes é um crime grave que viola múltiplos direitos humanos fundamentais. No Equador este problema tem graves repercussões a nível individual, familiar e social. As vítimas sofreram graves danos físicos e psicológicos. O objetivo deste artigo é descrever as repercussões do crime de prostituição forçada de meninas, meninos e adolescentes no Equador. Pautou-se pela abordagem quantitativa, pelo paradigma positivista, o tipo de pesquisa foi descriptivo-documental-bibliográfica. A análise de bibliografias e documentos foi utilizada como técnica de informação. Os resultados mostram que há um impacto nas vítimas, que se reflete em graves danos físicos e psicológicos, incluindo stress pós-traumático, depressão, ansiedade e baixa autoestima. Conclui-se que a prostituição forçada entre crianças e adolescentes constitui um dos crimes mais graves que pode ser reconhecido como uma grave vulnerabilidade aos membros de um grupo de cuidados prioritários quando são crianças.

Palavras-chave: Adolescentes; Crime; Forçado; Meninos; Meninas; Prostituição; Repercussão

INTRODUCCIÓN

El mundo mucho ha cambiado en las últimas décadas, y especialmente, la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral, frente a las bases argumentales de las pruebas. Basta pensar en las condenas judiciales por cumplir la “ley” y violar el “derecho” que consagró Nuremberg, o en el delito de prevaricato previsto en el Código Penal español tipificado por dictar una sentencia injusta a sabiendas, o en el papel determinante final de los derechos nacionales que ha asumido la Corte Interamericana de Derechos Humanos; como para despertar del sueño legalista, juricista, nacionalista y dogmático al que nos había sumido el Estado de Derecho Legal.

No se trata de adoptar posturas cronolátricas o acomodaticias, pues ése no es el papel del doctrinario que debe en todo momento promover lecturas valorativas de la realidad, en orden a discernir en el derecho lo mejor de lo peor y lo posible de lo inviable. Tampoco se trata de dar la espalda a la realidad e ignorarla, porque ella finalmente será irresistible y se impondrá, con el inconveniente de no poder controlarla y guiarla.

El proceso de la institucionalización jurídica, particularmente en el caso al derecho procesal del trabajo, se encuentra bajo un gran dilema, pues no ha sido eficiente a la hora de resolver las controversias suscitadas de una relación laboral (de naturaleza individual o colectiva), generando críticas y poniendo sobre la mesa del debate la necesidad de reformar nuevamente al proceso laboral, que no ha sido modificado desde 1980.

En el caso concreto del procedimiento ordinario laboral, objeto de este trabajo, resalta su importancia por ser el procedimiento más utilizado en la resolución de conflictos laborales. Por esta razón se debe hacer hincapié en que el proceso laboral debe mantener su estructura de principios fundamentales, pero sin olvidar las necesidades que van apareciendo con los cambios sociales y, sobre todo, los cambios que aparecen por la modificación de las bases del derecho laboral.

Según los criterios de Bermúdez, (2010), la institucionalización jurídica y la jurisprudencia, en la regulación del procedimiento ordinario laboral y en general de los procedimientos contemplados por la Ley Federal del Trabajo (LFT), se encuentran un paso atrás de las necesidades de la sociedad. La explosión demográfica, el aumento de relaciones obrero-patronales, los vicios en la utilización de los procedimientos laborales y las deficiencias en las juntas de Conciliación y Arbitraje, han venido a ser

verdaderos obstáculos para la obtención de una adecuada impartición y procuración de justicia laboral. Mientras tanto, la doctrina procesal laboral ha avanzado en las críticas de este fenómeno, proponiendo soluciones que hasta el momento no han sido atendidas en los ordenamientos legales.

Otro aspecto esencial y en debate, respecto a la designación, lo constituye el hecho de que con ella se puede limitar el ejercicio de determinados derechos reconocidos a los trabajadores en general, tales como el de rescindir el vínculo laboral sin que exista un motivo razonable de pérdida de la confianza, afectándose el derecho a la estabilidad del empleo, el de no poder pertenecer a un Sindicato como el resto de los trabajadores, ni formar parte de las juntas directivas de dichos sindicatos, la no retribución de las horas extras trabajadas y el derecho al pago compensatorio. De ahí que muchos autores consideren la inconstitucionalidad de las normas relativas a los trabajadores de confianza, tratándose éste de un debate antiguo y con pocas resoluciones no visibles.

La subordinación, principal característica del contrato de trabajo, necesita ser repensada y reformulada para adecuarse a las necesidades de la empresa estatal y del trabajador designado por confiabilidad y discreción, teniendo en cuenta su carácter *sui generis* al formalizarse la relación jurídico laboral de esta figura a través de un escrito o resolución y no así de un contrato de trabajo, provocando que en la mayoría de los casos se encuentran provisto de las especificidades del cargo, así como los requisitos adicionales que hacen especial dicha relación, entre otros aspectos.

Probar los hechos como paso previo a la decisión judicial y por tanto, dar paso al juicio empírico como motivo fundamental de la aplicación del derecho, ha sido, sin dudas, un gran paso adelante en la historia de la racionalidad, al menos, desde el punto de vista teórico, podríamos afirmar que ha sido superada la concepción de la *intime conviction* que convertiría al juicio de hecho en una zona opaca al control racional.

En el presente artículo científico se pretende transitar de lo general a lo particular en el planteamiento de ideas, interrogantes y recomendaciones que se analizan sobre las pruebas que se presentan en cada una de las audiencias que se llevan a efecto, en este caso dentro del ámbito de material laboral en las audiencias únicas.

Las normas establecidas en el código orgánico general de procesos dan los lineamientos y directrices de cómo se deben anunciar, evacuar y producir cada una de las pruebas que las partes presenten para sustentar sus argumentaciones tanto en el libelo de demanda como en la contestación a la misma.

Sin embargo, al momento de concretarse en sí, no se cumplen lo que conlleva a que los Jueces al momento de dictar el auto interlocutorio de admisibilidad de pruebas le rechace algunas de ellos frente al incorrecto anuncio de las mismas o cuando no se ha indicado la pertinencia de las referidas pruebas lo cual resulta contraproducente para cualquiera de las partes que haya cometido alguna falencia.

En el presente trabajo se busca analizar la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral en base a las pruebas presentadas en el ámbito laboral, evidenciando las falencias a fin de saber guiar a quienes concurren como defensores técnicos a las audiencias únicas a través de las normas y directrices que da el Código Orgánico General de Procesos y las normas supletorias para cada materia y prueba ya que no todas las pruebas reúnen los requisitos de utilidad, pertinencia y conducencia.

MÉTODO

La presente investigación esta caracterizada por su enfoque cualitativo, el cual se inicia con un análisis de los diferentes datos como parte de la búsqueda de la información relevante (Escudero y Cortez, 2018, p. 22).

La aplicación de métodos cualitativos en la investigación e instrumentos para la obtención de la información, obtener datos categóricos extraídos en relación con las variables a controlar, lo que permitió el análisis presentación de los resultados Manterola et al. (2013, p. 150).

Como parte de la revisión de la literatura con un enfoque transversal y bajo una técnica de análisis cualitativa, se realiza una valoración de alcance descriptivo atendiendo a su nivel de profundidad. La investigación fue un diseño es de campo o no experimental de corte transversal, dado que no se manipuló ninguna variable, solo fueron observadas en su contexto natural y analizado posteriormente.

En la dinámica metodológica del trabajo se emplearon métodos teóricos con el objetivo de estudiar la problemática se investiga como apoyo teórico); y de orden empírico, para la constatación en la realidad que se investiga (Porto, Ruiz, 2014).

Mediante el enfoque exploratorio y descriptivo como alcance investigativo se logró caracterizar la realidad ecuatoriana. Mediante la prueba Chi-cuadrado se analizó y comprobó la relación entre las variables: viabilidad de la eutanasia y sistema jurídico ecuatoriano. Los datos fueron procesados mediante estadística descriptiva.

El presente artículo científico se enfoca en un estudio con diseño cualitativo, debido a que se recolectó y analizó información relevante respecto a la revisión bibliográfica acerca de la problemática objeto de estudio sobre la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral en base a las pruebas presentadas en el ámbito laboral, realizando un trabajo de campo. Se aplica el método exegético el cual permite una interpretación precisa de la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral, focalizándose en cómo las pruebas y los hechos se presentan y se valoran dentro del marco jurídico laboral, ya que se analizará las normativas y documentos legales relevantes para entender la aplicación de los principios de prueba, y técnicas de observación pasiva y participante, y de entrevistas individuales y la técnica del diseño de encuestas a grupos focalizados, se intenta constatar la información relevante sobre la problemática que se investiga y poder definir las variables relevantes y ajenas que conducen a la propuesta de solución dimensionando el carácter participativo de la muestra seleccionada según el objeto de estudio de la investigación. Esto conduce a implicar las manifestaciones y perspectivas de la información aportada por los investigados y su posible comprensión (Fassio, 2017).

Para este efecto, se trabajó con un tipo de investigación de carácter descriptivo: indagó sobre el conocimiento que tienen los especialistas sobre el proceso de institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral en base a las pruebas presentadas en el ámbito laboral.

Como parte de la singularidad de este tipo de estudios, permite integrar métodos investigativos con pleno protagonismo en lo cualitativo, ya que permite sistematizar los elementos conceptuales en relación a la recopilación de la información registrada y aportada por la aplicación de métodos y técnicas aplicadas (Espinoza, 2020).

Para la etapa de recopilación y tabulación de la información relevante con un enfoque cualitativo, se aplicó la revisión de documentos relevantes se analizó artículos del código laboral y otras normas pertinentes para comprender cómo se establece la carga de la prueba, la admisibilidad de pruebas y el papel del juez en la valoración de los hechos aquí se implementará la entrevista, porque la experiencia profesional es crucial, ya que se debe considerar cómo se aplican estas normas en situaciones concretas y cómo los tribunales interpretan y aplican las leyes en la práctica.

El análisis de casos judiciales es otro componente fundamental del método exegético. Se examinó casos judiciales emblemáticos para observar cómo se han resuelto disputas laborales y cómo se ha institucionalizado la presentación y evaluación de los hechos y pruebas. Este análisis ayudará a identificar

patrones y tendencias en la aplicación de las normas y a evaluar la eficacia de las prácticas actuales en la resolución de casos laborales.

Se llevó a cabo una comparación de interpretaciones para entender las variaciones en la aplicación de las normas. Se observarán los diferentes enfoques en la interpretación de las disposiciones legales para identificar cómo estas variaciones pueden influir en la institucionalización de los hechos y en la fundamentación de las pruebas. Esta evaluación crítica permitirá una mejor comprensión de cómo las distintas interpretaciones legales afectan la protección de los derechos laborales y la eficacia de los procedimientos judiciales.

Finalmente, como método empírico se realizó entrevistas y la observación de las normas se elaborarán conclusiones y recomendaciones dentro del presente trabajo, con lo cual, se sintetizarán los resultados obtenidos para proporcionar una visión clara de cómo se institucionalizan los hechos en materia laboral y cómo se fundamentan las pruebas. Además, se desarrollarán propuestas para mejorar la claridad y la efectividad de las normativas relacionadas con la presentación y evaluación de hechos y pruebas en el ámbito laboral. Se utilizó como forma de recogida de la información el programa Excel de Microsoft Office, también fue necesario utilizar el sistema SPSS 15.0 para Windows, así como la estadística inferencial, cuyos resultados fueron tabulados.

Se realiza una comparación de interpretaciones para entender las variaciones en la aplicación de las normas. Se observarán los diferentes enfoques en la interpretación de las disposiciones legales para identificar cómo estas variaciones pueden influir en la institucionalización de los hechos y en la fundamentación de las pruebas. Esta evaluación crítica permitirá una mejor comprensión de cómo las distintas interpretaciones legales afectan la protección de los derechos laborales y la eficacia de los procedimientos judiciales. Se empleó una batería de entrevistas y la observación de las normas se elaborarán conclusiones y recomendaciones dentro del presente trabajo, con lo cual, se sintetizarán los resultados obtenidos para proporcionar una visión clara de cómo se institucionalizan los hechos en materia laboral y cómo se fundamentan las pruebas. Además, se desarrollarán propuestas para mejorar la claridad y la efectividad de las normativas relacionadas con la presentación y evaluación de hechos y pruebas en el ámbito laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados para el enfoque cualitativo según Martínez, (2009) permite la obtención de información, datos en diferentes contextos investigativos y procesos de profundidad como una expresión de generar conocimientos relevantes acerca del objeto de estudio, desde donde fueron analizados e interpretados, obteniendo información cualitativa a partir de datos cuantitativos obtenidos.

Los elementos conceptuales que componen las categorías objeto de estudio referente a la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral en base a las pruebas presentadas en el ámbito laboral, suponen, el estudio de las variables envueltas en su distinción categorial. Para la valoración de los resultados del presente trabajo, se empleó el enfoque deductivo y mediante el análisis de similitudes conceptos y definiciones que caracterizan su objeto de estudio.

Institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral. Conceptualización

En el contexto específico del derecho laboral en Ecuador, la institucionalización jurídica implica que los hechos relevantes para resolver conflictos laborales deben ser evaluados y decididos de acuerdo con las normativas establecidas en la Constitución, el Código del Trabajo y otras leyes pertinentes. Esto incluye la consideración de principios fundamentales como la buena fe, la equidad y la protección del trabajador, que guían la interpretación y aplicación de las pruebas presentadas por las partes en disputa. (Cordero, 2018) (Código del Trabajo, 2005)

La institucionalización jurídica también implica la creación de mecanismos y procedimientos que aseguren la transparencia y la imparcialidad en la valoración de las pruebas, garantizando así que las decisiones judiciales sean justas y consistentes con los principios legales establecidos. Este concepto es fundamental para el desarrollo de un sistema jurídico laboral eficaz y equitativo, que promueva la estabilidad y el respeto de los derechos laborales en Ecuador.

Antes de la Constitución de 2008, Ecuador tenía un marco legal laboral establecido principalmente por el Código del Trabajo de 1938 y posteriores modificaciones. Este código sentó las bases iniciales para la regulación de las relaciones laborales, aunque con limitaciones en cuanto a la protección integral de los derechos de los trabajadores y la institucionalización de procesos jurídicos más avanzados en la

valoración de pruebas. (Paladines, 2016) (Pérez, 2021) (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (Código del Trabajo, 2005).

La Constitución de Ecuador de 2008 introdujo cambios significativos en la estructura del Estado y en la garantía de derechos fundamentales, incluyendo los derechos laborales. Esta constitución estableció principios rectores como la dignidad humana, la equidad, la protección del trabajo y la seguridad social, sentando así las bases para una mayor institucionalización jurídica en el ámbito laboral.

La consolidación de la institucionalización jurídica en las últimas décadas, Ecuador ha avanzado en la consolidación de la institucionalización jurídica en materia laboral mediante la profesionalización de los operadores jurídicos, la implementación de sistemas de administración de justicia más eficientes y la promoción de la transparencia en los procedimientos judiciales. Estos avances han contribuido a una mayor certeza jurídica y a la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. (Romero, 2020) (Molina, 2021) (Valencia, 2017) (Rodríguez, 2021)

Bases argumentales de la prueba

En el proceso laboral resulta de utilidad la aplicación de las bases argumentales de la prueba, pues con esta se sabe quién debe probar qué hechos; sin embargo, su aplicación formal, desligándose de la actuación probatoria en los supuestos donde la parte que está en mejores condiciones de producir pruebas las aporta, pero resultan insuficientes para la acreditación de la pretensión o hechos controvertidos, puede generar que el juicio jurisdiccional no cumpla con su cometido, esto es, de acercarse en un mayor grado a la verdad material.

Como se aprecia, la aplicación formal de estas bases argumentales, prevista en la Ley Procesal del Trabajo, no únicamente en los casos de obligaciones laborales, sino en los casos de incertidumbre de los hechos que sustentan la pretensión, representará la consecuencia que necesariamente se sigue si se prescinde de la exigencia de determinar la verdad de los hechos a través del principio de colaboración procesal, de ahí la importancia de su aplicación flexible.

Como bien sanciona Taruffo (2015): “Si se considera que el fin del proceso es exclusivamente el de poner fin de cualquier modo a la controversia, sin que sea relevante la calidad de la decisión que concluye el procedimiento, la búsqueda de la verdad parece irrelevante, o, incluso, contraproducente” (p. 164).

En esa misma línea, Oteiza (2012) reflexiona que la carga de la prueba no puede identificarse con el principio del non liquet, y sin más el juez no puede aplicar las reglas de la carga de la prueba a quien no aportó medio de prueba suficiente. Entonces, no puede entenderse la carga de la prueba como una regla de juicio dirigida al juez, quien no debe discernir respecto de la parte responsable de probar determinado hecho (p. 196).

Si tenemos que la carga de la prueba es igual a una regla de juicio en caso de incertidumbre del juicio de hecho, entonces el juez se convierte en un simple espectador, quebrándose así el principio del papel protagónico del juez en el desarrollo e impulso del proceso, el cual se encuentra consagrado en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), y termina olvidándose además de que debe impedir y sancionar la conducta contraria a los deberes de veracidad.

El concepto de institucionalización jurídica se refiere al proceso mediante el cual se establecen y consolidan normas, procedimientos y prácticas dentro del sistema legal ecuatoriano en relación con los hechos relevantes en disputas laborales. Este proceso tiene como objetivo principal asegurar una aplicación coherente, predecible y justa de las normativas laborales mediante la valoración adecuada de las pruebas presentadas ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

En el derecho laboral, el concepto de la prueba se refiere al conjunto de elementos, tanto materiales como testimoniales o periciales, que las partes presentan ante los órganos jurisdiccionales competentes para demostrar la veracidad de los hechos controvertidos en un litigio laboral. La prueba tiene como objetivo fundamental proporcionar al juez o autoridad competente los elementos necesarios para formar su convicción sobre los hechos en disputa y así poder emitir una decisión justa y equitativa. Entre los elementos claves del concepto de prueba en el derecho laboral se encuentran:

- a. Finalidad probatoria: La prueba tiene como propósito fundamental aportar información relevante y verificable que permita esclarecer los hechos litigiosos y resolver la controversia de manera objetiva.
- b. Tipos de pruebas: Pueden ser de diversas naturalezas, entre las cuales se incluyen: pruebas documentales (documentos escritos, contratos, recibos, correos electrónicos, entre otros, que son presentados como evidencia); pruebas testimoniales (declaraciones de testigos que tienen conocimiento directo o indirecto sobre los hechos en cuestión; pruebas periciales: (dictámenes realizados por expertos en determinadas materias técnicas o científicas que ayudan a esclarecer aspectos específicos del caso).

- c. **Valoración de las pruebas:** Es responsabilidad del juez valorar las pruebas presentadas por las partes, determinando su pertinencia, autenticidad, veracidad y relevancia para la resolución del conflicto laboral.
- d. **Principios aplicables:** En la valoración de las pruebas en el derecho laboral, se aplican principios jurídicos fundamentales como la buena fe, la equidad, el principio de contradicción, la presunción de inocencia y la protección del trabajador como parte más débil de la relación laboral.
- e. **Garantías procesales:** Las partes tienen derecho a presentar pruebas y a ser escuchadas de manera equitativa durante el proceso, asegurando así el derecho a un debido proceso y a la defensa adecuada.

Las bases argumentales de la prueba tienen gran importancia como parte de la prueba en el Derecho Laboral, estas se visualizan a través de:

- a. **Equidad y justicia:** La correcta valoración de las pruebas garantiza que las decisiones judiciales sean justas y equitativas, protegiendo los derechos de los trabajadores y empleadores.
- b. **Prevención de abusos:** Permite prevenir abusos laborales al proporcionar herramientas para demostrar condiciones de trabajo injustas o incumplimientos contractuales.
- c. **Consistencia legal:** Contribuye a la uniformidad y consistencia en la aplicación de la ley laboral, fortaleciendo la seguridad jurídica en las relaciones laborales.

Tipos de pruebas

Existen varios tipos de pruebas que pueden ser presentadas por las partes involucradas en un litigio para demostrar los hechos en disputa. A continuación, se describen los principales tipos de pruebas utilizadas en este ámbito:

1. **Pruebas Documentales:** Las pruebas documentales son aquellos documentos escritos que las partes presentan ante los tribunales laborales como evidencia de los hechos relevantes para el caso. Estos

pueden incluir: contratos laborales (documentos que especifican los términos y condiciones del empleo), comunicaciones escritas: (correos electrónicos, cartas, memorandos u otros escritos que pueden corroborar eventos o decisiones relevantes, recibos de pago: (documentos que evidencian el cumplimiento de obligaciones de pago por parte del empleador).

2. Reportes de incidentes: Informes internos, registros de accidentes laborales u otras incidencias relevantes.
3. Pruebas Testimoniales: Las pruebas testimoniales consisten en los testimonios orales de personas que tienen conocimiento directo o indirecto de los hechos en cuestión. En el contexto laboral, los testigos pueden ser empleados, ex empleados, supervisores, colegas u otras personas que pueden proporcionar información relevante sobre condiciones laborales, conductas de las partes, eventos ocurridos en el lugar de trabajo, etc.
4. Pruebas Periciales: Las pruebas periciales son aquellas que se basan en la opinión de expertos en áreas específicas que son relevantes para el caso en cuestión. En el derecho laboral, las pruebas periciales pueden abarcar diversos campos técnicos, científicos o profesionales, como: peritajes médicos (evaluaciones médicas para determinar el grado de discapacidad o las consecuencias de lesiones laborales; peritajes contables (análisis de registros financieros para verificar el cumplimiento de obligaciones de pago o la existencia de irregularidades económicas; peritajes psicológicos (evaluaciones para determinar el impacto emocional o psicológico de situaciones laborales en los trabajadores).
5. Pruebas Materiales o Reales. Las pruebas materiales, también conocidas como pruebas reales, consisten en la presentación de objetos, dispositivos o cualquier otro tipo de evidencia física que sea relevante para el caso. En el ámbito laboral, estas pruebas pueden incluir: equipos de trabajo dañados, productos defectuosos fabricados en el lugar de trabajo, muestras de sustancias peligrosas o contaminantes, y otros elementos físicos que puedan demostrar condiciones o eventos relevantes.
6. Pruebas Circunstanciales o Indiciarias: Las pruebas circunstanciales, también conocidas como pruebas indiciarias, son aquellas que permiten inferir la existencia de un hecho a partir de circunstancias o indicios que sugieren la ocurrencia de dicho hecho. En el derecho laboral, estas pruebas pueden ser especialmente relevantes cuando no se dispone de pruebas directas, pero existen elementos que permiten establecer conclusiones lógicas sobre los hechos en disputa.

Como parte de las bases argumentales de las pruebas en el Ecuador se establecen los principios jurídicos aplicables. Hablar de principios nos conlleva a pensar en las normas fundantes que inspiran todo el ordenamiento jurídico, esto es, en los conceptos supremos que subordinan o coordinan con los elementos subordinados; y los elementos subordinados constituirán, a nuestro entender, toda norma infraconstitucional.

Guastini (2014), en cuanto a los caracteres de los principios, sostiene que se podrían definir por dos de sus características: a) tienen carácter fundamental; y b) están sujetos a una peculiar forma de indeterminación. En cuanto a su carácter fundamental, los principios, dentro del ordenamiento jurídico, tienen la capacidad de justificar otras normas, que a su vez pueden ser reglas y principios. Es decir, tienen el rol directriz, en la función legislativa, interpretadora e integradora en el derecho. Y en cuanto a su característica de indeterminación, los principios: a) presentan antecedente abierto, b) son derrotables y c) son genéricos. Sin embargo, este último rasgo no es exclusivo de los principios, pues las reglas también lo presentan (Guastini, 2014).

Según Guastini (2014), los principios son normas con supuesto de hecho abierto, toda vez que no establecen la enumeración de supuestos de hecho, mientras que las reglas sí presentan un antecedente de hecho cerrado. Con respecto a que son derrotables, lo serían porque “admiten excepciones no formuladas, no establecidas ni en la norma ni en otra parte del ordenamiento” (Guastini, 2014, pp. 187-188).

Atendiendo a esta idea, los principios son “derrotables” cuando no tienen solución mediante el método de la subsunción; por esta cualidad, son indeterminados. Sobre el tercer carácter, según Guastini (2014), los principios son normas genéricas, mientras que las reglas son normas relativamente precisas. Al respecto, una norma genérica exige formulación de otras normas que la concreten, que posibiliten su aplicación y su ejecución o concreción, por lo que son diversas y alternativas. Ahora, siguiendo el pensamiento de Guastini (2014), las reglas sobre distribución de la carga de la prueba, previstas en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, poseen una cualidad genérica en aquellos casos excepcionales donde existe incertidumbre sobre los hechos que sustentan la pretensión; y para su aplicación válida, debe recurrirse a la actuación de medios probatorios en virtud del principio de colaboración procesal; por ello, su aplicación no debería ser mecánica o formal, sino flexible.

- a) Principio de Buena Fe. El principio de buena fe implica que las partes involucradas en una relación laboral deben actuar de manera honesta y leal en sus interacciones. En el contexto de las pruebas, este principio se refiere a la necesidad de presentar evidencia veraz y exacta, sin falsificaciones ni manipulaciones, para asegurar la integridad del proceso judicial.
- b) Principio de Igualdad Procesal. Este principio asegura que las partes en un litigio laboral tengan igualdad de oportunidades para presentar sus pruebas y argumentos ante el tribunal. Garantiza que tanto el empleador como el trabajador tengan acceso equitativo al proceso judicial, evitando cualquier forma de discriminación o desigualdad en la valoración de la evidencia.
- c) Principio de Contradicción. El principio de contradicción establece que las partes deben tener la oportunidad de conocer y refutar las pruebas presentadas por la otra parte. Esto se traduce en el derecho a ser informado de toda la evidencia relevante y poder cuestionarla a través de medios adecuados, asegurando así un debate equilibrado y la posibilidad de contrarrestar argumentos contrarios.
- d) Principio de Presunción de Inocencia. Aunque este principio es más comúnmente asociado con el derecho penal, en el contexto laboral implica que toda persona tiene derecho a que se presuma su inocencia respecto a las acusaciones o reclamaciones que se le imputen. En términos de pruebas, esto significa que las alegaciones en contra de un trabajador deben ser respaldadas por pruebas suficientes y válidas que demuestren la responsabilidad del mismo.
- e) Principio de Celeridad Procesal. Este principio busca que los procedimientos judiciales se desarrollen de manera rápida y eficiente, evitando dilaciones innecesarias que puedan afectar los derechos de las partes. En el contexto de las pruebas, implica que estas deben ser presentadas de manera oportuna y que su valoración debe realizarse en tiempos razonables para garantizar una administración de justicia efectiva.
- f) Principio de Imparcialidad Judicial. Los jueces deben actuar de manera imparcial y objetiva al valorar las pruebas presentadas por las partes. Este principio asegura que las decisiones judiciales se basen únicamente en la evidencia legalmente admitida y en el análisis imparcial de los hechos, sin influencias externas o prejuicios.

Análisis Comparativo de la Institucionalización Jurídica en Materia Laboral

El análisis comparativo de la institucionalización jurídica en materia laboral entre varios países de la región permite observar cómo cada uno aborda la regulación y administración de justicia en este ámbito crucial. A continuación, se ofrece un análisis sin enumeración:

En Ecuador, la institucionalización jurídica en materia laboral ha experimentado avances significativos desde la promulgación de la Constitución de 2008, que reconoce ampliamente los derechos laborales y establece principios como la dignidad del trabajo y la protección social. El marco legal ecuatoriano incluye el Código del Trabajo y otras leyes complementarias que regulan las relaciones laborales y establecen procedimientos para la administración de justicia laboral. La valoración de pruebas se realiza bajo principios como la buena fe, la igualdad procesal y la presunción de inocencia, asegurando un proceso justo para trabajadores y empleadores. (Pérez, 2021) (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (Código del Trabajo, 2005).

Colombia, por su parte, cuenta con un sistema judicial especializado en derecho laboral, con juzgados y tribunales exclusivos para resolver disputas laborales. El país se rige por el Código Sustantivo del Trabajo y otras normativas que protegen los derechos laborales y promueven la celeridad procesal. La valoración de pruebas se enfoca en principios como la verdad material y la buena fe procesal, buscando resolver los conflictos laborales de manera efectiva.

En Argentina, el derecho laboral está regulado por el Código Civil y Comercial de la Nación, así como por leyes laborales específicas que protegen los derechos de los trabajadores. La institucionalización jurídica se refleja en la existencia de una justicia laboral que supervisa la correcta aplicación de la normativa laboral, valorando las pruebas con un enfoque en la protección del trabajador y la equidad en las relaciones laborales.

Brasil destaca por su Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y otras leyes laborales que establecen un marco detallado para las relaciones laborales. La institucionalización jurídica incluye tribunales laborales especializados que aplican principios como la oralidad y la informalidad en la valoración de pruebas, buscando garantizar un proceso accesible y eficiente para las partes.

Chile, por último, regula sus relaciones laborales mediante el Código del Trabajo y otras disposiciones legales que protegen los derechos laborales y establecen procedimientos para resolver disputas

laborales. La institucionalización jurídica chilena enfatiza la igualdad procesal y la imparcialidad judicial en la valoración de pruebas, asegurando soluciones justas y equitativas para trabajadores y empleadores. (Código del Trabajo, 2005)

Aunque estos países comparten principios fundamentales en la institucionalización jurídica en materia laboral, cada uno tiene particularidades en su legislación y enfoque judicial que reflejan sus contextos históricos, sociales y políticos específicos.

Casos de aplicación de las bases argumentales de las pruebas

Se identificaron varios casos donde la correcta aplicación de las bases argumentales de las pruebas fue crucial para la resolución de conflictos laborales. Estos casos destacan la importancia de la coherencia y la solidez probatoria en la determinación de derechos y responsabilidades laborales.

En el presente análisis realizado a juicios laborales emitidos en primera instancia por los jueces de lo laboral, se analizaron 10 sentencias (primer nivel) donde los defensores técnicos incluso estando litigando solos perdieron el caso, por el mal anuncio de las pruebas, su mala producción e incluso al indicar su pertinencia no se justificó a fin de que el Juez de primer nivel admitiera sus pruebas en la fase pertinente, es decir no justificaron su utilidad, conducencia y pertinencia.

Discusión

Se ha comprobado que en la actualidad, el gobierno ecuatoriano se ocupa por promover el procedimiento ordinario laboral, objeto de este trabajo, resalta su importancia por ser el procedimiento más utilizado en la resolución de conflictos laborales como parte del proceso de la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral, frente a las bases argumentales de las pruebas; en este sentido, se ha creado una gran brecha entre el proceso de la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral y los trabajadores con el objetivo de discutir los derechos y exigencias laborales en relación con sus derechos laborales y establecen procedimientos para resolver disputas laborales, sobre esta base se discuten bases legales y jurídicas en el contexto laboral que merecen modificaciones a las ya establecidas en este contexto Ortiz, (2022). Por esta razón se debe hacer hincapié en que el proceso laboral debe mantener su estructura de principios fundamentales, pero sin olvidar las necesidades que

van apareciendo con los cambios sociales y, sobre todo, los cambios que aparecen por la modificación de las bases del derecho laboral.

Para el reconocido autor en esta materia Robert, (2005), en la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral puede existir mucho derecho injusto y, sin embargo, válido. La razón para no privar de su carácter jurídico a cualquier norma o sentencia injusta es la seguridad jurídica del trabajador. No obstante, la seguridad jurídica cede ante la justicia cuando se traspasa un umbral intolerable de injusticia laboral. Este autor retoma acá la célebre fórmula de Radbruch de la extrema injusticia. Las sentencias o las leyes que se encuentran por debajo de ese umbral no se les priva de su carácter jurídico laboral, pero son jurídicamente deficientes: “las sentencias injustas ya no pueden ser caracterizadas como desgraciadamente cuestionables desde el punto de vista moral, pero jurídicamente perfectas o magistrales; son también jurídicamente defectuosas” (p. 53).

Precisamente en el contexto jurisprudencial ecuatoriano, existen trabajos que han avanzado en la solución de la problemática a la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral, aspecto que ha generado numerosas expectativas y consideraciones encontradas en cuanto a su conceptualización y la forma de proceder con los trabajadores, respetando sus deberes y derechos que aparecen plasmados en las normas y mandamientos judiciales.

Como toda figura procesal, el procedimiento ordinario laboral tiene un ámbito específico de aplicación, que atiende directamente al caso en que se aplicará, así como a la autoridad que debe conocer del asunto. El ámbito de aplicación de la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral es importante para determinar la competencia misma de los tribunales del trabajo que se sujeta a lo dispuesto por la ley a nivel legislativo y constitucional (Suck, Morales e Italo, 1991).

En esa misma línea de pensamiento Buen, (2002) en sus estudios se refiere a que la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral constituyen un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial, Agrega el citado autor, que busca ser la “regla” en la resolución de los conflictos laborales, por atender a conflictos jurídicos, tanto individuales como colectivos. Al respecto, y visto desde el punto de vista práctico, este procedimiento es el que tiene mayor cantidad de asuntos en las juntas de Conciliación y Arbitraje, representando la mayor carga de trabajo para éstas.

En cuanto a los principios de las bases argumentales de las pruebas en el Ecuador, existe coincidencia con lo que plantea en sus estudios Kelsen, (1994), cuando afirma que estos principios no tienen el carácter de normas jurídicas. Si no se separa claramente el concepto de norma jurídica y el concepto de principio jurídico, entonces se borra el límite entre el derecho positivo, por un lado, y, por el otro, la moral, la política y las costumbres, lo cual solo puede ser deseable para tales representantes de la ciencia del derecho, que creen que su tarea consiste no tanto en conocer el derecho positivo y describirlo objetivamente, sino más bien en justificar o cuestionar su validez desde el punto de vista de la moral y la política. Los “principios jurídicos fuertes” serían “principios del derecho” o “principios en sentido estricto” de todo derecho laboral, mientras que, a los otros principios constituidos como tales a consecuencia de algún acto humano con capacidad para ello, los llamaremos “principios débiles” o “principios en sentido amplio.

Por otra parte, Ballester, (1995) plantea que el período de prueba por lo que las causas alegadas pueden perfectamente ser de índole subjetiva; siempre que las mismas, obvio es decirlo, no estén relacionadas con el estado del trabajador. Esto se alinea con lo planteado anteriormente por los citados autores los cuales destacan la importancia de la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral como proceso judicial en el ámbito laboral.

A pesar de los avances, existen retos importantes que enfrenta Ecuador en la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral. Estos incluyen la necesidad de mejorar la capacitación de los jueces y abogados en la valoración de pruebas, la garantía de acceso equitativo a la justicia para todos los sectores laborales y la adaptación del marco legal a las nuevas realidades laborales y económicas del país.

La jurisprudencia constituye otra fuente importante de normativa laboral en Ecuador, ya que las decisiones de los tribunales y cortes laborales establecen precedentes que guían la interpretación y aplicación de la ley en casos específicos. Esto contribuye a la institucionalización jurídica de los hechos mediante la valoración de pruebas y la resolución justa de conflictos laborales.

En las últimas décadas, Ecuador, ha sido uno de los países latinoamericanos cuya jurisprudencia avanza, dando respuesta a nuevos conflictos y necesidades, no obstante, en el contexto laboral este principio de progresividad es ausente y se ve tachado por posturas políticas, las cuales lastimosamente no permiten que los derechos de los trabajadores no respondan a exigencias contemporáneas y las dificultades de aplicación crezcan.

Dentro de esta perspectiva, se establece cuáles son los verdaderos beneficios de la institucionalización jurídica de los hechos mediante la valoración de pruebas y la resolución justa de conflictos laborales ecuatorianos, así como los pasos legales para detectar y superar las barreras patronales que se puedan presentar. Se trata de tener una visión generalizada sobre este proceso judicial que supone la adopción de este tipo medidas laborales justificadas en la constitución del país en el contexto laboral para las organizaciones empresariales.

CONCLUSIONES

A pesar de los principales hallazgos desee el punto de vista investigativo sobre el proceso de institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral, existen desafíos persistentes en la práctica judicial, como la obtención de pruebas en condiciones adversas o la interpretación subjetiva de la pertinencia probatoria. Estos desafíos subrayan la necesidad de revisar continuamente las normativas y procedimientos para asegurar su adecuación a la realidad laboral contemporánea.

Los resultados de este trabajo de investigación, demostraron la importancia de retomar la normativa que se debería tomar en consideración para la institucionalización jurídica de los hechos en materia laboral, frente a las bases argumentales de las pruebas, considerando necesario que se realice un examen al marco normativo que regula la institucionalización de los hechos en el ámbito laboral, es decir realizar un mayor análisis del marco a fin de perfeccionar la regulación de la admisibilidad de las pruebas. Lo anterior debido a que, se considera que existen lagunas en el proceso laboral específicamente en lo relacionado a la admisibilidad de los medios probatorios en juicios laborales que no se ajustan a la realidad laboral contemporánea.

De igual forma, se considera pertinente que se debería determinar los tipos de pruebas admisibles en procesos laborales y su valor probatorio; esto es que se den lineamientos claros con respecto a su admisibilidad, para lo cual se debería realizar una reforma legal adjetiva para suplir esta deficiencia y de esta forma lograr una mejor gestión de los hechos y las pruebas en el ámbito laboral.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. <https://lc.cx/LnqzMG>
- Ballester, P. (1995). El período de prueba, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995. Obtenido de <http://www.lacamara.org/website/revista-comercio/RevistaJulio2000.pdf>
- Bermúdez, M. (2010). Derecho del trabajo, 10ma. Reimpresión., México, Oxford University Press, 2010, p. 423. ISBN 970-701-708-2 [Coeditores: Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Iztapalapa, y Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT)]
- Buen, N. (2002). Derecho procesal del trabajo, 12a. ed., México, Porrúa, 2002, p. 567. Enlace Universitario, 18(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.33789/enlace.18.43>
- Código del Trabajo, 04-XI-2021 Codificación No. 2005-017. La Comisión de Legislación y Codificación (2005). <https://lc.cx/ChTG3K>
- Cordero, P. (2018). La institucionalización de las pruebas en el derecho laboral ecuatoriano. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiFiniquito.xhtml>
- Giannini, L. (2010). Principio de colaboración y carga dinámica de la prueba (una distinción necesaria). La Ley, F (1136). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2458246>
- Giannini, L. (2017). La recepción de la doctrina de la «carga dinámica de la prueba» en el Código Civil y Comercial de la Nación. En Berizonce, R. y Gianini, L (dirs.), Aspectos procesales del Código Civil y Comercial (pp. 191-220). Librería Editora Platense.
- Guastini, R (2014). Interpretar y argumentar. Madrid. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. <https://lc.cx/5dmZi0>
- Kelsen, H. (1994). Teoría general de las normas, Trillas, México, 1994, p. 125. Revista de la Facultad de Derecho de México. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v21n2/art05.pdf>
- Molina, F. (2021). Garantías laborales en la Constitución ecuatoriana: Principios y prácticas. Quito: Editorial Jurídica Andina.
- Ortíz, E. (2022). Los derechos laborales en Ecuador: un derecho que "no debe eliminarse" pero si repensarse. Recuperado el 18 de Octubre de 2021, de <https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/jubilacion-patronal-en-ecuador-underecho-que-no-debe-eliminarse-pero-si-repensarse-EI831226>
- Oteiza, E. (2012). La carga de la prueba, los criterios de valoración y los fundamentos de la decisión sobre quién está en mejores condiciones de probar. Advocatus, (26), 193-202.
- Paladines, S. (2016). Historia del derecho laboral en Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Pérez, G. (2021). Protección laboral en la Constitución de 2008: Análisis comparado. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Robert, A. (2005). La institucionalización de la justicia (José Antonio Seoane, Eduardo Soderó y Pablo Rodríguez, trads.), Editorial Comares, Granada, 2005.
- Rodríguez, C. (2021). Justicia laboral y procesos judiciales en Ecuador: Hacia una mayor transparencia. Quito: Universidad de San Francisco de Quito.
- Romero, J. (2020). El derecho laboral en Ecuador: Historia y evolución. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Suck, T. Morales S. e Italo, H. (1991). Derecho procesal del trabajo, México, Trillas, 1991, p. 28. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/510d0d804ae29e3b9f87dfd1306a5ccd/X+Congreso+Jueces+%282%29.pdf?MOD=AJPERES>
- Taruffo, M. (2015). Teoría de la prueba. Ara Editores. <https://lc.cx/Yx8vHS>
- Valencia, P. (2017). Las relaciones laborales en el siglo XX: Ecuador y sus reformas. Quito: Universidad Central. doi: 10.35292/revista_oficial_poder_judicial.v9i11.5

ACERCA DE LOS AUTORES

Angela Gabriela Gaviláñez Romero. Abogada de la Universidad de Machala, Servidora Pública de la Unidad Judicial del Trabajo, Ecuador.

Judith Margot Parrales Cada. Servidora Pública de la Unidad Judicial del Trabajo. Especializada en la Universidad ECOTEC, Ecuador.

Holger Geovanny García Segarra. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Universidad de Guayaquil, Ecuador. Magister en Derecho Procesal, Universidad Tecnológica ECOTEC, Coordinador de Posgrado de la Maestría de Derecho Procesal de la Universidad Bolivariana del Ecuador, sede Duran, Ecuador.