



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACION PREVIO LA OBTENCION DEL TITULO DE:

ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA

TEMA

“ANALISIS DE LA CAUSA N.- 06352-2021-00139 RESPECTO A LA VULNERACION AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE RIOBAMBA”

AUTORA

ANDREA LISBETH GARCIA CULQUI

TUTOR

MSC. LUIS ALFONSO BONILLA

GUARANDA – ECUADOR

2022

20220201002P01192

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: ANDREA LISBETH GARCÍA CULQUI
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles diecisiete de agosto de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Andrea Lisbeth García Culqui, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar; con celular número: cero nueve ocho cero nueve siete ocho cinco nueve ocho, correo electrónico: ag35177@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación, con el tema: **"ANÁLISIS DE LA CAUSA N.- 06352-2021-00139 RESPECTO A LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE RIOBAMBA"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

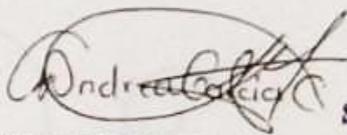
Andrea Lisbeth García Culqui
C.C. 0202342952

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

ANDREA LISBETH GARCIA CULQUI, estudiante egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, declaro bajo juramento en forma libre y voluntaria que el presente Estudio de Caso, con el tema: **“ANÁLISIS DE LA CAUSA N.- 06352-2021-00139 RESPECTO A LA VULNERACION AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE RIOBAMBA”** fue realizado por mi persona bajo la dirección en calidad de mi tutor del Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, Docente Titular de la Escuela y carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, por tanto es de mi autoría. Dejo constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este estudio, las he realizado apoyándome en bibliografía, lexigrafía e infografía actualizada y de varios tratadistas del Derecho, mismos que sirvieron de base para exponer mis criterios en este estudio de caso.



Autor

Se otorgó ante mí y en fe de ello
confiero ésta SEGUNDA copia
certificada, firmada y sellada en 2FS
Guaranda, 11 de Agosto del 2022


Pr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios por ser el inicio de todos mis días y darme las fuerzas necesarias para seguir adelante. A mi abuelito Goering que se y estoy segura que desde el cielo estará orgulloso de que culmine esta meta. A mi padre por el apoyo y esfuerzo brindado para que pueda cumplir y alcanzar mis sueños y por nunca dejarme sola en esta larga trayectoria. A mi madre que con sus consejos me ha enseñado a no rendirme y me ha demostrado su amor corrigiendo mis faltas y aplaudiendo mis logros. A mi hermano, cuñada y sobrinos, ya que siempre me están apoyando de una u otra manera. A mi abuelita por enseñarme que el estudio es la mejor herramienta de trabajo y por siempre apoyarme. A toda mi familia por compartir momentos bonitos y de esa manera con nuestras sonrisas todos sea más fácil, a todos ustedes quienes con su apoyo incondicional se han convertido en el pilar fundamental para culminar mis estudios universitarios en la consecución del título.

Andrea García

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por el don de la vida, a la Universidad Estatal de Bolívar a través de su Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, su cuerpo de docentes que durante toda mi formación académica han compartido sus vastos conocimientos y experiencia profesional sin ningún tipo de egoísmo, a mi tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, quien con su orientación ha conllevado a que pueda culminar con mi investigación.

Agradezco con todo mi corazón a mis padres, ya que cada sueño propuesto lo han hecho realidad contando con el apoyo incondicional sin ningún tipo de negación, a ellos por ser mi presente y mi futuro que con sus regaños he podido seguir adelante, tomando en cuenta cada consejo hará de mi una persona y profesional ejemplar.

Andrea García

Índice

Contenido

CERTIFICACION DE AUTORIA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
TABLA DE CONTENIDOS	¡Error! Marcador no definido.
TITULO.....	1
RESUMEN	2
GLOSARIO DE TÉRMINOS	4
INTRODUCCION	6
CAPITULO I	8
PLANTEAMIENTO DEL CASO A SER INVESTIGADO	8
DESCRIPCION DETALLADA DEL CASO OBJETO DE ANALISIS O ESTUDIO	8
Organismos Jurisdiccionales:.....	8
Personal Judicial que interviene:	8
TRANSCRIPCION DEL CASO A INVESTIGAR, SE DEBE REDACTAR EN FORMA CLARA, OBJETIVA, LOS FENOMENOS, HECHOS O CASOS.	9
OBJETIVO DEL ANALISIS O ESTUDIO DEL CASO	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
CAPITULO II	12
CONTEXTUALIZACION DEL CASO	12
ANTECEDENTES DEL CASO.....	13
FUNDAMENTACION TEORICA DEL CASO	15
Conciliación	16
Principio de irrenunciabilidad.....	18
Principio de Intangibilidad.....	20
Principio In dubio pro operario	21
Tutela Judicial.....	23
Debido Proceso	26
Seguridad Jurídica	28
Rol del Juez dentro del Proceso Laboral	29
CAPITULO III	30
METODOLOGÍA PARA LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN	30
Investigación Bibliográfica.....	30

Investigación Histórica	30
Investigación Deductiva	31
Investigación Analítica.....	31
CAPITULO IV	31
RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LA INVESTIGACION.....	31
¿El Juez está obligado a proteger los derechos de irrenunciabilidad e intangibilidad de los trabajadores?	31
¿Es Constitucional que el trabajador pueda renunciar sus derechos laborales?	32
¿Cuándo procede la transacción en materia laboral?	32
¿Es legítimo que el Juez del trabajo permita y acepte la renuncia de derechos laborales de los trabajadores dentro de un juicio de trabajo?	32
¿Dentro de un mecanismo alternativo a la solución de conflictos, como es la conciliación, el Juez de Trabajo puede aceptar la renuncia de derechos laborales de los trabajadores?	32
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA	33
IMPACTO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION.....	44
Bibliografía	46

TITULO

“ANALISIS DE LA CAUSA N.- 06352-2021-00139 RESPECTO A LA VULNERACION AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE RIOBAMBA”

RESUMEN

Para el desarrollo del presente estudio, hemos realizado una búsqueda minuciosa en las diversas Unidades Judiciales con la finalidad de identificar un caso que presente relevancia por las condiciones de su fase procesal y resolución que sean objeto de investigación y análisis. Fruto de esta búsqueda hemos encontrado el Juicio Laboral seguido por la señora Blanca Azucena Pilco Asqui, en contra de sus empleadores, quienes le habían despedido de forma intempestiva sin haberle sufragado su liquidación dentro de la cual se incluye las indemnizaciones respectivas por la forma de terminación laboral.

Se realiza un estudio basado en el ámbito constitucional, convencional y legal para determinarse el alcance de los derechos laborales de la clase trabajadora, para lo cual se considera como base los principios constitucionales de irrenunciabilidad e intangibilidad. En el mismo sentido se fundamenta el principio in dubio pro operario como un principio que guía las actuaciones de los operadores de justicia (jueces), frente a la existencia de dudas respecto de las normas legales o de dos condiciones similares pero que una favorece en mayor medida que la otra.

Para la ejecución del presente estudio lo hemos diseñado en cuatro capítulos, lo cual nos permite llevar una investigación secuencial y ordenada, de esta manera establecer una secuencia lógica del fenómeno objeto de estudio.

El capítulo uno se encuentra compuesto por el planteamiento del caso a ser investigado, el cual contiene la descripción detallada del caso, objeto de análisis o estudio, dentro del cual constan los fenómenos producidos dentro del mismo, además se ha establecido los organismos jurisdiccionales, operadores de justicia y los sujetos procesales que se encuentran inmersos en el litigio, encontrando dentro de este capítulo

el objeto de estudio y finalizándose con el planteamiento de los objetivos que guiarán el presente estudio.

El Capítulo II se encuentra compuesto por la contextualización del caso, en donde hemos determinado que los fenómenos encontrados en el mismo corresponden a la vulneración de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, encontramos los antecedentes del caso y la respectiva fundamentación teórica diseñada para el presente proceso de investigación.

El Capítulo III, contiene la Metodología aplicada dentro del presente estudio del caso, metodología que encamina la recopilación de la información, estableciéndose como métodos aplicables en investigación bibliográfica, histórico, deductivo y analítico, los mismos que nos permiten establecer como se encuentran configurados los fenómenos jurídicos a estudiarse y como han sido reconocidos y aplicados o no dentro de la relación jurídica producida a causa de la terminación unilateral de la relación laboral.

Finalmente, en el Capítulo IV encontramos las respuestas planteadas a las preguntas de la investigación, los resultados obtenidos de la investigación realizada, el impacto que provocaran los resultados de la investigación y las conclusiones a las que hemos llegado producto del estudio realizado.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Juez. - El que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa (Cabanellas de Torres , 2009).

Trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra (Codigo de Trabajo, 2005).

Transigir. - Acción y efecto de concluir un asunto que se presenta litigioso, a través de una propuesta voluntaria destinada a resolver las diferencias. Se entiende que se consiente en cierta forma con aquello que no parece a todas las luces justo, pero se acepta en parte, al fin, para solucionar el litigio (Rombolá & Reboiras, 2006).

Renuncia. - Dejación voluntaria de algo, sin asignación de destino ulterior no de persona que haya e suceder en el derecho o función (Cabanellas de Torres , 2009).

Juicio. - La controversia y decisión legitima de una causa ante y por el juez competente; o sea, la legitima discusión de un negocio entre actor y reo ante juez competente que la dirige y determina con su decisión o sentencia definitiva (Rombolá & Reboiras, 2006).

Conflictos. - Contrariedad de intereses entre dos partes, donde ninguna cede. Oposición entre individuos o estados respecto de intereses o ejercicios de un derecho (Rombolá & Reboiras, 2006).

Empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio (Codigo de Trabajo, 2005).

Vacaciones. - Temporada, desde algunos días a varios meses, en el que cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades con el fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales precisas o a las distracciones (Cabanellas de Torres , 2009).

Sentencia. - Fallo en la cuestión principal de un proceso (Cabanellas de Torres , 2009).

Demanda. - La petición que se hace al juez para que mande dar, pagar o hacer alguna cosa, cumpliendo con las formalidades que determina cada legislación en su caso (Rombolá & Reboiras, 2006).

INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales en Ecuador se encuentran tutelado por la Constitución de la República, en ella se han diseñado principios a ser aplicados en todo lo que corresponda a derechos del trabajo, siendo precisamente dentro de otros los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008). El primero de estos principios tutela para que los derechos de los más débiles que se constituye la clase trabajadora no sean vulnerados por los empleadores que dentro de una relación laboral o transportada a una contienda judicial no impongan su poder arbitrario.

El principio de irrenunciabilidad determina que los derechos de los trabajadores son irrenunciables por mandamiento constitucional y legal, es decir que inclusive si el trabajador decidiera renunciar ciertos derechos inherentes a su calidad de trabajador este no lo puede hacer y en caso de haberlo hecho, estas no son consideradas dentro de una relación laboral de tal manera que sus derechos se encuentran siempre vigentes.

El principio de intangibilidad, si bien es cierto opera sobre la normativa legal, sin embargo, este principio garantiza para que no se produzca la regresión de los derechos de los trabajadores. A estos principios se adhieren otro tipo de principios que tienen como finalidad proteger al trabajador frente a las arbitrariedades de los empleadores, sea persona natural o jurídica.

Dentro del proceso objeto de estudio se ha podido verificar que la señora Blanca Azucena Pilco Asqui, fue víctima de despido intempestivo por parte de sus empleadores sin que los mismos le hayan cancelado la respectiva indemnización por esta causa, además de los cuales durante toda la relación laboral sus empleadores no le cancelaron de forma mensual sus remuneraciones de conformidad con el salario básico unificado

del trabajador en general, así como tampoco le fueron cancelados todos los beneficios que le correspondía como trabajadora. Por las circunstancias detalladas, la empleada despedida decide someter su caso a la administración de justicia en donde se lleva a efecto el trámite legal, resultado de ello al finalizar el mismo se produce una liquidación y que esta es debidamente aceptada por el juez y establecido mediante sentencia (Indemnización por despido intempestivo, 2021).

Resultado de la conciliación llevada a efecto dentro de la audiencia ante el Juez del Trabajo, la actora de la causa (trabajadora) acepta una cantidad de dinero propuesta por sus empleadores, cantidad dentro de la cual no se encuentran cuantificados todos los beneficios laborales que le correspondía por todo el tiempo de la relación laboral produciéndose por tanto la renuncia de sus derechos adquiridos, hecho totalmente prohibido por norma constitucional y debiéndose haber garantizado por parte del operador de justicia que dicha renuncia no se produzca.

El juez de la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Riobamba, no ha cumplido con sus obligaciones de juzgador, sino que, además permitió que se vulneren derechos de la actora de la causa toda vez que durante el tiempo que duro la relación laboral, la misma no había sido cubierta por todos los rubos en los montos a los que tenía derecho y el juez tampoco había garantizado que estos le sean pagados dentro del proceso laboral.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL CASO A SER INVESTIGADO

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL CASO OBJETO DE ANÁLISIS O ESTUDIO

Organismos Jurisdiccionales:

Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Riobamba

Número de Causa: 06352-2021-00139

Acción: Indemnización por Despido Intempestivo

Fecha de Inicio: viernes 01 de octubre del 2021

Forma de inicio: Presentación de la demanda en fase judicial

Actor: Blanca Azucena Pilco Asqui

Personal Judicial que interviene:

Juez : Dr. Nelson Cristóbal Escobar Calderón

Secretario : Dr. Ángel Enrique Bonilla Castillo

TRANSCRIPCIÓN DEL CASO A INVESTIGAR

La señora Blanca Azucena Pilco Asquí, fue contratada de forma verbal por los señores María Yesenia Echeverría Velasco y Xavier Patricio Baldeón López en calidad de empleada doméstica, actividades que las desarrollaba en la ciudad de Riobamba, en el domicilio o residencia de los contratantes ubicado en las calles Primera Constituyente entre Almagro y Alvarado, lo cual, a partir del año 2007 hasta el 21 de febrero del año 2020, fecha en la cual fue despedida de forma intempestiva.

La señora Blanca Azucena Pilco Asqui desde el año 2007 hasta el 21 de febrero del 2020, realizo su trabajo en un horario que iba desde las 08:00 hasta las 14:00 sin ningún tipo de interrupción, así como durante todo el tiempo de servicio a favor de sus empleadores, los mismos no le proporcionaron vacaciones ni tampoco le cancelaron de los beneficios legales como décimo tercero y décimo cuarto sueldo.

Las circunstancias en las que se produce el despido de la señora Blanca Azucena Pilco Asqui, es por cuanto al encontrarse laborando de forma normal en la residencia de sus empleadores llegan hasta el domicilio en el mes de febrero de 2020 funcionarios de la Inspectoría de Trabajo de Riobamba mismos que han estado realizando control de cumplimiento de obligaciones laborales por parte de los empleadores con referencia a los trabajadores y le realizan una entrevista, en la misma que la empleada indico a los funcionarios de la institución en referencia las circunstancias laborales en las cuales se encontraba trabajando, siendo estas el hecho de que ingreso a laborar en calidad de trabajadora doméstica con un salario de seis dólares diarios desde el 2007, que al momento le encontraba adeudando de dos meses de salario así como no ser afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Una vez sucedido este acontecimiento y al retirarse los funcionarios de la Inspectoría del Trabajo la señora Blanca Azucena Pilco Asqui inmediatamente se comunicó con su empleadora la señora María Yesenia Echeverría Velasco, a quien le comunico sobre la visita de los funcionarios en referencia, las circunstancias por las cuales habían concurrido, así como respecto de la información proporcionada, lo cual provocó el enojo de la empleadora quien la despidió de forma inmediata e intempestivamente.

Los señores María Yesenia Echeverría Velasco y Xavier Patricio Baldeón López en su contestación a la demanda manifiestan que la accionante dentro de su anuncio de prueba ingresa un documento que al parecer habría sido suscrita por uno de los comparecientes es decir por la señora María Yesenia Echeverría Velasco, en este hecho relevante es que dentro del documento consta “ Que la Sra. Blanca Azucena Pilco Asqui, trabajo bajo su dependencia aproximadamente dos años; es decir que con el mismo documento incorporado como prueba por la actora existe una evidente contradicción de los hechos, puesto que según este documento habría trabajado para uno de los comparecientes desde el 2017 al 2019 y nunca desde el 2007, de tal manera que todos los hechos planteados por parte de la señora accionante son contradictorios.

En la presente audiencia única que se llevó a cabo en la parte pertinente se menciona un acuerdo de conciliación por lo cual el suscrito juez en vista que han tomado esta decisión aprueba en su totalidad el acuerdo intraprocesal al que ha llegado las partes en la audiencia única, disponiendo que la parte demandada María Yesenia Echeverría Velasco y Xavier Patricio Baldeón López paguen a la señora Blanca Azucena Pilco Asqui la cantidad de cuatro mil dólares americanos en diversas cuotas.

OBJETIVO DEL ANÁLISIS O ESTUDIO DEL CASO

Objetivo General

Determinar si se produjo la vulneración de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales de la señora Blanca Azucena Pilco Asqui en la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba.

Objetivos Específicos

- Determinar los beneficios laborales que no le fueron cubiertos y que le asistían dentro de los derechos laborales por el tiempo de trabajo a la señora Blanca Azucena Pilco Asqui.
- Fundamentar jurídicamente sobre los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos en el ámbito laboral.
- Establecer si el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Riobamba garantizó la vigencia y cumplimiento de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales de la señora Blanca Azucena Pilco Asqui dentro del juicio laboral.

CAPITULO II

CONTEXTUALIZACIÓN DEL CASO

La presente investigación en relación al proceso judicial 06352-2021-00139, tiene como fenómeno jurídico la vulneración de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales como titular de la acción de indemnización por despido intempestivo consagrado en el artículo 188 del Código de Trabajo, el cual es tramitado en la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Riobamba.

Es importante tomar en consideración que todos los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, los cuales se encuentran establecidos en las diversas normas jurídicas, encontrándola fundamentalmente en la Constitución de la Republica del Ecuador que es la norma suprema del Estado, misma que nos proporciona diversos lineamientos con jerarquías y organizaciones superiores a cualquier otra norma jurídica.

Se puede establecer que el derecho a la defensa en nuestra Legislación Ecuatoriana es considerado como una garantía que tienen todas las personas para asegurar un resultado justo e imparcial dentro de un proceso, tomando en cuenta que este incluye el ser oído y hacer valer sus pretensiones ante el juez y este sea motivado con normativa jurídica respectiva.

La Carta Magna en la Legislación Ecuatoriana, en su artículo 33 determina 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por otro lado, dentro del capítulo octavo de la carta suprema del Ecuador, dentro de los derechos de protección, en su artículo 76 determina que, en todo proceso o causa judicial en la que se determine derechos y obligaciones, el Estado a través de las autoridades judiciales competentes asegurara el derecho al debido proceso. (Constitución de la República del Ecuador, 2008); Es decir, dentro de su normativa se encuentra establecido y garantizado el respeto de los derechos que posee un individuo.

De tal manera que, tomando en consideración las diversas definiciones de garantías, principios y derechos nos enfocaremos en analizar los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad en materia laboral, análisis que se desarrollara en párrafos posteriores ya que es parte esencial del análisis de la causa N° 06352-2021-00139.

ANTECEDENTES DEL CASO

La señora Blanca Azucena Pilco Asqui con fecha 01 de octubre de 2021, presenta demanda de trabajo en contra de sus empleadores señores María Yesenia Echeverría Velasco y Javier Patricio Baldeón López al haber sido víctima de despido intempestivo el 21 de febrero de 2020, su demanda recae en la Unidad Judicial del de Trabajo con sede en el Cantón Riobamba, conformada por el Abogado Fredy Roberto Cajo Hidalgo en calidad de Juez y Ángel Enrique Bonilla Castillo en calidad de secretario.

Dentro de la demanda, la señora Blanca Azucena Pilco Asqui establece las circunstancias en las cuales fue despedida de su trabajo de empleada doméstica que desempeñaba para sus empleadores, desde el 2007 hasta el 21 de febrero de 2020, por lo que se determina los derechos que había sido vulnerados dentro de su relación laboral, en la cual el pago de un salario inferior al salario básico unificado del trabajador en

general durante toda la relación laboral, la falta de pago de los dos últimos meses de trabajo, no concesión de vacaciones ni pago por este derecho, falta de pago de los décimos tercero y cuarto por toda la relación laboral, no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Mediante auto de fecha miércoles, 6 de octubre del 2021, a las 11h44 el juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba de Chimborazo, dispone que la actora aclare y complete su demanda en los numerales 5, 9, 10 y 13 del Art. 142 del Código Orgánico General de Procesos.

Mediante escrito presentado con fecha miércoles, 13 de octubre del 2021, a las 16h22, la señora Blanca Azucena Pilco Asqui, completa su demanda cumpliendo por tanto con lo dispuesto por el Juez.

El juez en conocimiento de la causa, mediante auto de fecha, viernes 15 de octubre del 2021, a las 12h59, califica la demanda admitiendo a trámite, mediante el procedimiento Sumario, dispone se cite a los demandados concediéndoles el termino de 15 días para que contesten la demanda. Se pronuncia sobre el anuncio de prueba tanto documental como testimonial.

El día 9 de noviembre del 2021, se procede a citar de forma personal a los demandados señores María Yesenia Echeverria Velasco y Xavier Patricio Baldeón López.

Con fecha lunes 29 de noviembre del 2021, a las 15h01, los demandados María Yesenia Echeverria Velasco y Xavier Patricio Baldeón López, presentan un escrito contestando la demanda incoada en su contra por la señora Blanca Azucena Pilco Asqui en la misma niega todas y cada una de las pretensiones de la parte actora, establecen además que la actora trabajo por horas más no en jornada completa y propone

Excepciones previas, de las determinadas en el Art. 153 N.- 3 y 4 del Código Orgánico General de Procesos, y finalmente presenta anuncio de prueba.

Mediante auto de fecha, jueves 16 de diciembre del 2021, a las 14h10, el juez de la Unidad Judicial de Trabajo califica la contestación dada a la demanda por parte de los demandados y señala fecha y hora para que se lleve a efecto la audiencia única, señalándose la misma para el día 25 de enero del 2022, a las 08h30, audiencia que ha sido reagendada para el día 4 de febrero del 2022, a las 08h30, lo cual, a través de providencia de fecha viernes, 7 de enero del 2022, a las 16h56.

El 04 de febrero del 2022, a las 08:30 se lleva a efecto la audiencia única, en la misma se verifica que han sido rechazadas las excepciones previas planteadas por la parte demanda, las partes llegan a una conciliación y se acuerda que la parte demandada pagará a la parte actora la cantidad de CUATRO MIL DOLARES (\$ 4000,00), la conciliación es aceptada por el juez mediante sentencia. Se debe establecer que el monto que corresponde al acuerdo llegado en la conciliación no corresponde a los montos que debía recibir la parte actora por las obligaciones laborales que han sido incumplidas por sus empleadores. (Indemnización por despido intempestivo, 2021)

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL CASO

La justicia en el Ecuador a partir del año 2008 adopta un nuevo paradigma, hemos dejado atrás la Constitución de 1998 en la que se consagraba que, el Ecuador era un Estado Social de Derecho, para, con la entrada en vigencia de la Constitución de la República de Ecuador en el mes de octubre del 2008, fruto de la Constituyente de Montecristi pase a ser un “Estado Constitucional de Derechos y Justicia...” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). La nueva configuración constitucional del Estado ecuatoriano obliga que la administración de justicia se ejecute

en base a la aplicación de los principios y garantías contenidas en la constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

En la variedad de principios y garantías contenidas en la Constitución para la plena vigencia de los derechos de las personas en todos los ámbitos, el Estado ecuatoriano ha contemplado principios en el ámbito laboral, mismos que buscan garantizar los derechos de los trabajadores, dentro de ellos, la Constitución ha desarrollado en el Art. 326 los principios que sustenta el derecho al trabajo, contemplando en el N.- 2 que establece: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), principio constitucional que a su vez se encuentra contemplado en el Código de Trabajo, cuerpo normativo que regula una parte de las relaciones laborales en el país. Estos principios se encuentran a su vez, estrechamente vinculados con el principio pro operario, lo cual conlleva a que, en caso de duda en el alcance de las disposiciones en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos aplicaran en el sentido más favorable al trabajador”. (Codigo de Trabajo, 2005). En materia laboral, en Ecuador dentro de la Constitución y la normativa interna ha establecido ciertos derechos y beneficios laborales mínimos que asiste a los trabajadores, derechos que adquieren el carácter de irrenunciables.

Conciliación

Constitucionalmente se ha establecido mecanismos alternativos para la solución de conflictos mismos que debe ser aplicados conforme la ley y en materias en las cuales sea posible transigir (Constitución de la República del Ecuador, 2008), mecanismos que perfectamente pueden ser aplicados dentro del ámbito laboral para la solución de los

conflictos que se presente entre empleadores y trabajadores y de esta manera evitar un proceso legal que bien puede tener como resultado la prolongación en el tiempo. Se dice sobre la conciliación de acuerdo a Cabanellas, que esta es la “Avenencia entre partes discordes que resuelven desistir de su actitud enemistosa por renunciaciones recíprocas o unilaterales” (Cabanellas de Torres , 2009)

En este sentido, el procedimiento de conciliación como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos es totalmente admisible aplicarlo en materia laboral, y así lo determina Rosa Grajales, al referirse sobre la conciliación como “La conciliación laboral nace como una respuesta práctica a la necesidad inmediata de superar la enorme congestión del sistema laboral. Se busca reducir el número de demandas, pero sin desconocer la existencia de conflictos. (Grajales Cardona, 2017)

Para determinar el rol que tiene un juez en un proceso es importante saber la aplicación del procedimiento en materia laboral que ciertamente se requiere que exista una controversia procedente de un conflicto de trabajo que genere la necesidad de solucionar u conceder la razón a alguno de los sujetos procesales típicos en una controversia laboral es decir trabajador y empleador. Es por ello que el juez menciona los medios alternativos para la solución de conflictos en donde se tiene como intención la de conciliar los intereses entre las partes para evitar llegar al juicio laboral. Consideramos oportuno recordar las palabras de Aristóteles quien, en “Ética a Nicómaco”, dice que el Juez es quien otorga lo justo, sirviendo de mediador para corregir la injusticia.

Es necesario precisar que en materia laboral procede la transacción o conciliación siempre y cuando esta no implique renuncia de derechos laborales, ya que por mandato expreso de la Constitución de la República y del Código del Trabajo los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

Principio de Irrenunciabilidad

“La renuncia implica un acto voluntario por el cual un sujeto se desprende y hace abandono de un derecho subjetivo reconocido a su favor. En el Derecho común la posibilidad de abdicar de un derecho es casi ilimitada y constituye una derivación natural del principio de autonomía de la voluntad. La autonomía de la voluntad significa que la voluntad libre del individuo extrae de ella misma su fuerza creadora de obligaciones. En el Derecho del Trabajo, la regla es a la inversa: el trabajador no tiene la posibilidad jurídica de privarse voluntariamente de los derechos patrimoniales que le son concedidos. Esa imposibilidad refiere tanto a derechos ya adquiridos como aquellos que son futuros o están en curso de adquisición”. (Castello, 2008)

La constitución de la República del Ecuador dentro de su estructura contiene entre otros, principios y garantías, mismas que tienen como finalidad proteger los derechos de las personas, dentro de las cuales contempla principios rectores que garantizan la vigencia de los derechos de los trabajadores, los cuales el principio de irrenunciabilidad de sus derechos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales ha sido desarrollado por varios tratadistas y organizaciones de derechos humanos, considerando que de acuerdo a este principio:

“...ningún trabajador puede, negar rechazar o renunciar a los beneficios mínimos legales, ya que estos se establecen para proteger a los trabajadores frente a abusos que los empleadores puedan cometer. Cualquier contrato de trabajo en el cual los trabajadores renuncien a sus beneficios mínimos atentaría contra este principio y se consideraría

ilegal, por vulnerar el contenido del derecho al trabajo” (Paredes Hernandez, Coronado Delgado, & Medina Bernal, 2006).

Sobre el principio de irrenunciabilidad en materia laboral, la Corte Constitucional del Ecuador ha dicho que:

“El principio de irrenunciabilidad de derechos denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del derecho laboral a los trabajadores que se configura, por un lado, a partir de la existencia de un acto de disposición del trabajador sobre los derechos laborales, y por otro lado, opera frente a todo derecho reconocido en una norma”. (Sentencia N.- 13-17-CN/19, 2019).

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, en una de sus sentencias al referirse sobre el principio de irrenunciabilidad, manifestando que:

“...en materia laboral existe el principio de irrenunciabilidad de derechos, garantizado en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, que dice: “*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario*”, que guarda estrecha relación con el principio de primacía de la realidad aplicable en materia laboral, el cual supone que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que conste de documentos o acuerdos, deberá estarse a lo primero...” (Sentencia, 2022)

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales permite que los derechos de los trabajadores se encuentren garantizados respecto de su cumplimiento,

mismo que se encuentra tutelado constitucionalmente y los operadores de justicia (jueces) se encuentran en la obligación ineludible de efectivizar su cumplimiento.

Principio de Intangibilidad

“Es una especie de blindaje jurídico que va más allá del simple respeto a los derechos adquiridos y consagra para la normativa laboral un rumbo unidireccional, progresivo e irreversible” (Pasco Cosmópolis, 2005).

En lo que corresponde a materia laboral, sobre el principio de intangibilidad la misma Corte Constitucional de Ecuador se ha pronunciado en el sentido que:

“Respecto a la disposición constitucional que consagra el principio de intangibilidad de los derechos laborales, el cual implica límites adjetivos y sustantivos expresos, que buscan garantizar derechos fundamentales mediante zonas exentas a la intervención del legislador derivado. Una de las características esenciales de los derechos es que estos establecen límites a las decisiones de los poderes públicos y privados, esto es, prohíben al constituyente derivado restringir y regular los derechos de una manera arbitraria y desproporcionada”. (Sentencia N.- 13-17-CN/19, 2019)

En torno a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado dentro de la sentencia dictada en el juicio laboral 543-2008, en el considerando cuarto, número 4.5. Indicando que:

“Si bien es cierto los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales forman parte de la óptica protectora que engloba al principio tutelar rectora del derecho del trabajo, sus alcances doctrinariamente son diferentes, por cuanto en la

irrenunciabilidad de los derechos laborales encontramos un trasfondo subjetivo o como sostiene el tratadista Américo Plá Rodríguez en su obra “Los Principios del derecho del Trabajo” al analizar el principio de irrenunciabilidad, en cuanto al carácter imperativo de las normas laborales, dice “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho reconocido a su favor” y por lo tanto la expresa prohibición de que aquellos sean renunciados o desistidos aun por el propio trabajador, mientras que la intangibilidad se concentra a los derechos adquiridos, es decir derechos preexistentes que nacen una vez que el trabajador se benefició en su goce, los cuales no pueden ser desconocidos aun por norma ley...” (Juicio Laboral N.- 543-2008, 2012)

Principio In dubio pro operario

Uno de los principios fundamentales del derecho laboral lo constituye el principio in dubio pro operario, este principio permite que los derechos de los trabajadores en duda respecto de su aplicación se lo hagan en favor de la clase trabajadora. Este principio se encuentra consagrado en el Art. 7 del Código del Trabajo, estableciendo que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores” (Codificación del Código del Trabajo, 2005). A su vez la Constitución en el Art. 326 ha determinado exactamente en el mismo sentido, de tal manera que, este principio garantiza y respalda a los trabajadores la aplicación favorable respecto los derechos que se encuentran en conflicto.

Sobre el principio *in dubio pro operario*, Julio Armando Grisolia nos dice que este:

“...es una derivación del principio protectorio; de allí que no resultaba lógico reducir su aplicación a la duda en la interpretación a la ley, sino que también debía proyectarse a los casos en los que existiera una duda razonable del juzgador, una vez valorada con las reglas de la sana crítica la totalidad de las pruebas producidas en un litigio” (Grisolia, 2016)

Mediante este principio los jueces deben optar por aplicar las reglas que en mayor sentido benefician a los trabajadores, dentro de los cuales se considera, la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa, reglas que permiten al juez al momento de tomar la decisión sobre un derecho de un trabajador y que este mantenga conflicto entre dos normas, se aplicará la norma que más beneficio provoque al trabajador, mientras que, en el caso de la existencia de dos condiciones a ser aplicadas sobre un hecho, el juez aplicará la condición más benéfica para el trabajador (Zamora Villamar , 2021).

Este principio orienta la actuación de los jueces frente a los casos en los cuales se encuentre en conflicto dos normas que generen diferencias de aplicación para la toma de decisiones obligándolo a pronunciarse por la aplicación de la norma que más favorezca al trabajador; o a su vez, aplicar la condición que en el mismo sentido beneficie de mejor manera la vigencia de los derechos de esta clase de la relación laboral.

Tutela Judicial Efectiva

La Constitución de la República del Ecuador contempla dentro de los derechos de protección, el derecho a la Tutela Judicial Efectiva, derecho que cobija a todas las personas principalmente que por cualquier circunstancia que se encuentre inmerso ya sea dentro un trámite administrativo o judicial, dicho derecho se encuentra contemplado en el Art. 75, mismo que establece: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedara en la indefensión...” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es deber fundamental de los jueces garantizar el cumplimiento de los derechos y garantías en favor de todas las personas que viven en el territorio nacional, lo cual es posible conseguirlo únicamente mediante la aplicación de la Constitución, convenios internacionales, en los mismos que se ha desarrollado, principios y garantías. Sobre la tutela judicial efectiva de los derechos el Código Orgánico de la Función Judicial, en su Art. 23 inciso primero establece:

“La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido. Deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales

ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2009).

Sobre la tutela judicial efectiva de los derechos, la Corte Constitucional del Ecuador ha dicho que “...la tutela judicial efectiva busca precautelar el acceso a la justicia, garantizando los derechos e intereses de las partes dentro de la tramitación de un proceso y la obtención de una respuesta motivada respecto de sus pretensiones...” (Sentencia, 2021).

La Corte Constitucional en varias de sus sentencias ha desarrollado sobre el derecho a la tutela judicial efectiva, lo cual con la finalidad de establecer parámetros constitucionales que deben ser observados y aplicados por los jueces, pues dichas sentencias tienen el carácter de vinculante, en este sentido, la Corte Constitucional sobre la tutela judicial ha manifestado que:

“esta se compone de tres supuestos: 1. el acceso a la administración de justicia; 2. la observancia de la debida diligencia; 3. La ejecución de la decisión. Como parte de la tutela judicial efectiva, se reconoce a las partes el derecho a obtener una solución al conflicto, esto es una sentencia que resuelva sobre el fondo de la controversia de manera motivada” (Sentencia, 2019)

El derecho a la tutela judicial efectiva se encuentra estrechamente vinculado al derecho al debido proceso, pues el primero de ellos hace efectivo la aplicación de los derechos consagrados dentro de las reglas del debido proceso, reglas que garantizan el acceso a la justicia de todas las personas que habitan dentro del Estado, así como, a recibir una decisión debidamente motivada sobre los hechos puestos en conocimiento del sistema judicial (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

En cuanto al acceso a la Administración de justicia, la Convención Americana de Derechos Humanos, determina en su Art. 8 numeral 1 que:

Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter (Organización de los Estados Americanos (OEA), 1969).

Por su parte el Art. 25 de la Convención Americana sobre derechos humanos nos habla sobre la protección judicial, misma que es concordante con la disposición determinada supra, disposición que establece:

Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención... (Organización de los Estados Americanos (OEA), 1969)

Sobre el acceso a la justicia (acceso a la administración de justicia), la Corte IDH, en el Caso López Álvarez Vs. Honduras, Voto Razonado del Juez A.A. Cancado Trindade, se establece que: “El derecho de acceso a la justicia, dotado de contenido jurídico propio, significa, lato sensu, el derecho a obtener justicia. Configúrase, así, en suma, como el derecho a la propia realización de la justicia” (Caso López Alvarez Vs. Honduras, 2006).

En cuanto a la debida diligencia debemos reflexionar en el hecho que la administración de justicia debe procurar que los hechos sometidos a su conocimiento para la adopción de la respectiva decisión deben ser desarrollados en el tiempo más corto posible evitando todo tipo de dilación o el retardo injustificado que pudiera producirse ya sea por acción de las partes procesales o por inacción del mismo sistema de justicia. Sobre este punto la Corte IDH dentro del caso Bulacio Vs. Argentina, establece que: “El derecho a la tutela judicial efectiva exige entonces a los jueces que dirijan el proceso de modo de evitar que dilaciones y entorpecimientos indebidos, conduzcan a la impunidad, frustrando así la debida protección judicial de los derechos humanos” (Caso Bulacio Vs. Argentina, 2003)

Debido Proceso

El derecho al debido proceso se encuentra contemplado en la Constitución de la República del Ecuador dentro de los derechos de protección. Debido proceso que contempla una variedad de principios y garantías que deben ser observadas y aplicadas dentro de todo proceso sea administrativo o judicial por los administradores de justicia, pues, en caso de llevarse adelante un proceso legal sin su observancia se genera vulneración de derechos de los sujetos procesales y se convierte por tanto en un proceso absolutamente arbitrario.

El Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador en lo que corresponde al debido proceso determina “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurar el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 1.- Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008); tanto autoridades administrativas

como judiciales están obligadas a cumplir con los derechos de las partes inmersas dentro de un proceso legal sin lugar a excusa de ninguna naturaleza.

Sobre el derecho al debido proceso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que:

“...El debido proceso se refiere al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos, cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal...” (Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 12: Debido Proceso);

Es decir, el debido proceso integra una serie de derechos que investigan a fondo cada conflicto jurídico para determinar una resolución mediante un proceso legítimo y lo más equitativo posible.

El derecho al debido proceso debe ser comprendido como un derecho primordial que respalda a las personas que se encuentran sometidas a un proceso judicial a que sean observadas y aplicadas todas las garantías mínimas contempladas en la Constitución para una efectiva realización de la justicia, pues esta pretende que no se prive de la tutela judicial y efectiva a ningún ciudadano toda vez que no se trata de cumplir dentro de un trámite con un simple formalismo reglado que de apariencia simplista y ordenada de procedimientos reglados (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

Seguridad Jurídica

La seguridad jurídica es un derecho fundamental de todos los ciudadanos ecuatorianos y se encuentra debidamente configurado como tal en la Constitución de la República y los demás cuerpos legales, derecho que garantiza que todas las normas jurídicas aplicadas en un proceso deben ser claras, públicas y estar establecidas en el marco normativo con el fin de que cada órgano judicial competente, de trámite y solución. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sobre el derecho a la seguridad jurídica, la Corte Constitucional ha dicho:

“...el derecho a la seguridad jurídica implica el respeto a las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, lo que constituye la base de la protección de los derechos por parte de las autoridades públicas y la confianza de los actos que se saben ordenados, prohibidos y/o permitidos por parte de las personas. De esta manera, todos los poderes públicos están obligados a garantizar la seguridad jurídica y con mayor razón las autoridades jurisdiccionales durante su tarea de administrar justicia...” (Sentencia 11-13-SEP-CC, 2013)

La seguridad jurídica garantiza que todas las normas determinadas en la Constitución, normas convencionales y disposiciones infra constitucionales sean aplicadas dentro de todo proceso sea administrativo o judicial. La seguridad jurídica además garantiza la aplicabilidad de las normas que mayoritariamente garantizan la vigencia de los derechos de las personas configurándose dos vías de aplicación, cuando existan normas legales que se encuentren en contradicción con las determinadas en la Constitución se aplicaran estas últimas por sobre las anteriores; y, en caso que, los

principios y garantías que se encuentran contempladas en la constitución y no se encuentren desarrolladas en la normativa infra constitucional procederá la aplicación directa e inmediata de la Constitución con lo cual se garantiza el cumplimiento y vigencia de este derecho.

Rol del Juez dentro del Proceso Laboral

Al configurarse constitucionalmente a Ecuador como un Estado Constitucional de derechos, encontramos un nuevo paradigma de justicia, pues bajo este esquema el sistema de justicia implantado en nuestro Estado se ha transformado en un sistema de justicia constitucional, en donde el rol del juez resulta fundamental ya que, cada vez que llega un caso determinado a sus manos se encuentran en la obligación ineludible de garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Estos derechos se garantizan siempre que el juez administre justicia bajo el principio de imparcialidad y aplicando en primer momento los principios y luego las reglas y cuando existe contradicción entre estas aplicándolas conforme la mayor garantía de los derechos de las personas.

Sobre el Rol del Juez, la Corte Constitucional de Colombia ha dicho que:

“Una de las características emblemáticas del Estado constitucional es el nuevo papel del juez. Este ya no es el orientador de unos ritualismos procesales vacíos de contenido, ni menos el inflexible fiscalizador del cumplimiento de los rigores de la ley. Si así fuera, nada diferenciaría al Estado constitucional de otros modelos de organización política que se superaron precisamente para darle cabida a aquél. Lejos de ello, la jurisdicción, en una democracia constitucional, es el ámbito de

concreción y protección, por excelencia, de los derechos fundamentales de las personas. De allí que en los Estados modernos se configuren mecanismos para que el ciudadano pueda acudir ante sus jueces en aquellos eventos en que se le desconoce su dignidad, se lo cosifica o, en fin, se es indolente ante sus padecimientos. Y lo que el ciudadano espera de sus jueces, es que estén a la altura del importante papel que se les ha asignado en las democracias modernas” (Sentencia T-119/05, 2005).

El juez en la actualidad tiene la tarea ineludible de garantizar la existencia de una justicia imparcial, en donde, sus decisiones emanadas dentro de un proceso deben ser motivadas mediante razonamientos jurídicos que la alejen de todo tipo de arbitrariedad.

CAPITULO III

METODOLOGÍA PARA LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El presente estudio de caso, respecto de la recopilación de la información se sustenta bajo los siguientes métodos:

Investigación Bibliográfica. – A través de este método podemos obtener información proveniente de estudios doctrinarios y textos jurídicos, normativa legal dentro del ámbito laboral, revistas de contenido jurídico, sentencias, internet y más fuente de información digital o escrita.

Investigación Histórica. – Método que permitirá conocer los sucesos jurídicos objeto de estudio del pasado, dicho de otro modo, el origen y evolución que ha tenido el tema a investigarse.

Investigación Deductiva. – Me permitirá llegar a conclusiones particulares, lo cual se conseguirá luego de haber realizado el estudio historio del tema de estudio.

Investigación Analítica. – Método a través del cual se analizará el fenómeno objeto de estudio y se establecerá como se encuentra el mismo en la actualidad.

CAPITULO IV

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LA INVESTIGACION

¿El Juez está obligado a proteger los derechos de irrenunciabilidad e intangibilidad de los trabajadores?

Tanto el principio de irrenunciabilidad como el de intangibilidad reconocidos constitucionalmente están destinados a proteger los derechos de los trabajadores frente al poder que pueden ejercer los empleadores para provocar la renuncia de los derechos de la clase trabajadora frente a los beneficios legales que les ampara dentro de una relación laboral y el de intangibilidad indudablemente frente al poder del Estado para evitar que este pretenda modificar normativa en desmedro de los derechos adquiridos por la clase trabajadora a lo largo de la historia.

En estas consideraciones, los jueces que conocen casos laborales se encuentran en la obligación ineludible de proteger la vigencia de los derechos de irrenunciabilidad e intangibilidad de la clase trabajadora dentro de los procesos puestos a su conocimiento para resolución, de tal manera que estos no podrán permitir que un trabajador renuncie a ninguno de sus derechos y en caso de haberlo hecho, los jueces no deberán considerar dicha renuncia al momento de resolver una causa.

¿Es Constitucional que el trabajador pueda renunciar sus derechos laborales?

Al contemplar la Constitución dentro de los derechos laborales, el principio de irrenunciabilidad que ampara a los trabajadores que los derechos adquiridos dentro de una relación laboral no sean soslayados de ninguna forma, de producirse la renuncia de alguno de sus derechos no es constitucional tal renuncia.

¿Cuándo procede la transacción en materia laboral?

La transacción en materia laboral procede siempre y en todos los casos, que dentro de esa transacción no implique de ninguna manera la renuncia de derechos laborales por parte del trabajador, derechos que deberán ser garantizados por el juez que conoce un proceso de carácter laboral, mismo que deberá velar porque no se provoque tal renuncia.

¿Es legítimo que el Juez del trabajo permita y acepte la renuncia de derechos laborales de los trabajadores dentro de un juicio de trabajo?

Como hemos determinado dentro del presente estudio, el juez se encuentra en la obligación de velar por el cumplimiento de los derechos de las partes dentro de un proceso legal y por sobre todos de los derechos de los trabajadores para que no se afecte sus intereses, por tanto, no es legítimo que el juez acepte la renuncia de los derechos laborales de los trabajadores, y de producirse tal renuncia por parte del trabajador, el juez no deberá aceptar dicha petición al momento de resolver el caso.

¿Dentro de un mecanismo alternativo a la solución de conflictos, como es la conciliación, el Juez de Trabajo puede aceptar la renuncia de derechos laborales de los trabajadores?

Todo proceso laboral es sujeto de aplicación de mecanismos alternativos a la solución de conflictos, sin embargo, para que este mecanismo alternativo proceda el

juez deberá garantizar que no se produzca la renuncia de ninguno de los derechos de los trabajadores toda vez que estos no pueden ser afectados.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA

Efectuado el estudio realizado al caso que se denomina como “ANALISIS DE LA CAUSA N.- 06352-2021-00139 RESPECTO A LA VULNERACION AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE RIOBAMBA”, se ha llegado a obtener los siguientes resultados:

Que la señora Blanca Azucena Pilco Asqui trabajo para los señores María Yessenia Echeverria Velasco y Xavier Patricio Baldeón López desde el año 2007 hasta el 21 de febrero del 2020, que el trabajo era el de empleada doméstica dentro de un horario de 08:00 a 14:00 de lunes a viernes y que en ocasiones tenía que quedarse más tiempo fuera del horario de trabajo, todo por una remuneración de 6 dólares diarios.

Durante toda la relación laboral la trabajadora no percibió los décimos tercero y cuarto sueldo, no recibió vacaciones y tampoco le pagaron por estas, así como tampoco recibió el salario básico por cada uno de los años de trabajo, sumándose a ello que los meses de enero y febrero del 2020 no le cancelaron su salario, siendo además despedida intempestivamente el 21 de febrero del 2020.

En base de ello se determina que en la demanda de la señora Blanca Azucena Pilco Asqui, reclama laboralmente ante el Juez de Trabajo el pago de valores que corresponden a:

Pago por despido intempestivo en el valor de \$ 4.317,00

Pago por el desahucio en el valor de \$ 1.500,00

Pago de diferencias salariales desde el 2007 a febrero del 2020 por el valor de \$ 4.317,00

Pago de la décima tercera remuneración desde el 2007 a febrero del 2020 por el valor de \$ 4.317,00

Pago de la décimo cuarta remuneración desde el 2007 a febrero del 2020 por el valor de \$ 4.317,00

Pago de las vacaciones no gozadas desde el 2007 a febrero del 2020 por el valor de \$ 5.990,00

Pago de los últimos meses de trabajo por el valor de \$ 6.600,00

Pago de los fondos de reserva desde el 2007 a febrero del 2020 por el valor de \$ 2.079,00

En base de los valores establecidos anteriormente reclama una cuantía de \$ 30.000,00

Respecto de los valores reclamados conforme constan en la demanda se determina que los mismos han sido mal calculados por parte de la defensa de la señora Blanca Azucena Pilco Asqui, pues los mismos de acuerdo al cálculo correcto respecto de los derechos adquiridos por la trabajadora durante toda su relación laboral corresponden a la siguiente:

Despido Intempestivo por un valor equivalente a 5.600,00, conforme el detalle

siguiente:

Despido Intempestivo		
Año	Última Remuneración	Total anual por Despido Intempestivo
2007	\$ 400,00	\$ 400,00
2008	\$ 400,00	\$ 400,00
2009	\$ 400,00	\$ 400,00
2010	\$ 400,00	\$ 400,00
2011	\$ 400,00	\$ 400,00
2012	\$ 400,00	\$ 400,00
2013	\$ 400,00	\$ 400,00
2014	\$ 400,00	\$ 400,00
2015	\$ 400,00	\$ 400,00
2016	\$ 400,00	\$ 400,00
2017	\$ 400,00	\$ 400,00
2018	\$ 400,00	\$ 400,00
2019	\$ 400,00	\$ 400,00
2020	\$ 400,00	\$ 400,00
Total General		\$ 5.600,00

Desahucio por un valor equivalente a 1.400,00, conforme el detalle siguiente:

Desahucio			
Año	Ultima Remuneración	Porcentaje %	Total anual a pagar por Desahucio
2007	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2008	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2009	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2010	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2011	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2012	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2013	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2014	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2015	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2016	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2017	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2018	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2019	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
2020	\$ 400,00	25%	\$ 100,00
		Total general	\$ 1.400,00

Diferencias salariales 2007 a diciembre 2019 en el valor de \$ 28.284,00,
conforme del detalle siguiente:

DIFERENCIAS SALARIALES				
Año	Salario Percibido	Salario Básico	Diferencia Mensual	Total, anual
2007	\$ 120,00	\$ 170,00	\$ 50,00	\$ 600,00
2008	\$ 120,00	\$ 200,00	\$ 80,00	\$ 960,00
2009	\$ 120,00	\$ 218,00	\$ 98,00	\$ 1.176,00
2010	\$ 120,00	\$ 240,00	\$ 120,00	\$ 1.440,00
2011	\$ 120,00	\$ 264,00	\$ 144,00	\$ 1.728,00
2012	\$ 120,00	\$ 292,00	\$ 172,00	\$ 2.064,00
2013	\$ 120,00	\$ 318,00	\$ 198,00	\$ 2.376,00
2014	\$ 120,00	\$ 340,00	\$ 220,00	\$ 2.640,00
2015	\$ 120,00	\$ 354,00	\$ 234,00	\$ 2.808,00
2016	\$ 120,00	\$ 366,00	\$ 246,00	\$ 2.952,00
2017	\$ 120,00	\$ 375,00	\$ 255,00	\$ 3.060,00
2018	\$ 120,00	\$ 386,00	\$ 266,00	\$ 3.192,00
2019	\$ 120,00	\$ 394,00	\$ 274,00	\$ 3.288,00
			Total	\$ 28.284,00

Décimo Tercero desde el año 2007 al año 2019, más el proporcional de los meses de enero y febrero del 2020, por el monto de 3.983,67, conforme el siguiente detalle:

Décimo Tercero			
Año	Salario Básico	Décimo Tercero Proporcional	Total, anual a pagar
2007	\$ 170,00	\$ 170,00	\$ 170,00
2008	\$ 200,00	\$ 200,00	\$ 200,00
2009	\$ 218,00	\$ 218,00	\$ 218,00
2010	\$ 240,00	\$ 240,00	\$ 240,00
2011	\$ 264,00	\$ 264,00	\$ 264,00
2012	\$ 292,00	\$ 292,00	\$ 292,00
2013	\$ 318,00	\$ 318,00	\$ 318,00
2014	\$ 340,00	\$ 340,00	\$ 340,00
2015	\$ 354,00	\$ 354,00	\$ 354,00
2016	\$ 366,00	\$ 366,00	\$ 366,00
2017	\$ 375,00	\$ 375,00	\$ 375,00
2018	\$ 386,00	\$ 386,00	\$ 386,00
2019	\$ 394,00	\$ 394,00	\$ 394,00
2020	\$ 400,00	\$ 66,67	\$ 66,67
Total, general			\$ 3.983,67

Décimo Cuarto desde el año 2007 al año 2019, más el proporcional de los meses de enero y febrero del 2020, por el monto de 3.983,67, conforme el siguiente detalle:

Décimo Cuarto			
Año	Salario Básico	Décimo Cuarto Proporcional	Total anual a pagar
2007	\$ 170,00	\$ 170,00	\$ 170,00
2008	\$ 200,00	\$ 200,00	\$ 200,00
2009	\$ 218,00	\$ 218,00	\$ 218,00
2010	\$ 240,00	\$ 240,00	\$ 240,00
2011	\$ 264,00	\$ 264,00	\$ 264,00
2012	\$ 292,00	\$ 292,00	\$ 292,00
2013	\$ 318,00	\$ 318,00	\$ 318,00
2014	\$ 340,00	\$ 340,00	\$ 340,00
2015	\$ 354,00	\$ 354,00	\$ 354,00
2016	\$ 366,00	\$ 366,00	\$ 366,00
2017	\$ 375,00	\$ 375,00	\$ 375,00
2018	\$ 386,00	\$ 386,00	\$ 386,00
2019	\$ 394,00	\$ 394,00	\$ 394,00
2020	\$ 400,00	\$ 66,67	\$ 66,67
Total general			\$ 3.983,67

Vacaciones 2007 al 2020 desde el año 2007 al año 2020, por un valor de \$ 2.223,47, conforme el siguiente detalle:

Vacaciones Anuales			
Año	Salario Básico	Total año	Total anual a pagar por vacaciones
2007	\$ 170,00	\$ 2.040,00	\$ 85,00
2008	\$ 200,00	\$ 2.400,00	\$ 100,00
2009	\$ 218,00	\$ 2.616,00	\$ 109,00
2010	\$ 240,00	\$ 2.880,00	\$ 120,00
2011	\$ 264,00	\$ 3.168,00	\$ 132,00
2012	\$ 292,00	\$ 3.504,00	\$ 150,87
2013	\$ 318,00	\$ 3.816,00	\$ 169,60
2014	\$ 340,00	\$ 4.080,00	\$ 187,00
2015	\$ 354,00	\$ 4.248,00	\$ 200,60
2016	\$ 366,00	\$ 4.392,00	\$ 213,50
2017	\$ 375,00	\$ 4.500,00	\$ 225,00
2018	\$ 386,00	\$ 4.632,00	\$ 238,03
2019	\$ 394,00	\$ 4.728,00	\$ 249,53
2020	\$ 400,00	\$ 4.800,00	\$ 43,33
Total general			\$ 2.223,47

Fondos de Reserva, a partir del siguiente año de haber iniciado la relación laboral, lo cual corresponde a partir del año 2008 a febrero del 2020, por un valor de \$ 3.813,67, conforme el siguiente detalle:

Fondos de Reserva			
Año	Salario Básico	Valor Mensual 8.33 %	Total anual a pagar por vacaciones
2007	\$ -	\$ -	\$ -
2008	\$ 200,00	\$ 16,67	\$ 200,00
2009	\$ 218,00	\$ 18,17	\$ 218,00
2010	\$ 240,00	\$ 20,00	\$ 240,00
2011	\$ 264,00	\$ 22,00	\$ 264,00
2012	\$ 292,00	\$ 24,33	\$ 292,00
2013	\$ 318,00	\$ 26,50	\$ 318,00
2014	\$ 340,00	\$ 28,33	\$ 340,00
2015	\$ 354,00	\$ 29,50	\$ 354,00
2016	\$ 366,00	\$ 30,50	\$ 366,00
2017	\$ 375,00	\$ 31,25	\$ 375,00
2018	\$ 386,00	\$ 32,17	\$ 386,00
2019	\$ 394,00	\$ 32,83	\$ 394,00
2020	\$ 400,00	\$ 33,33	\$ 66,67
Total general			\$ 3.813,67

Pago de los meses de enero y febrero 2020 con triple de recargo por empleador moroso, conforme determina el Art. 94 del Código del trabajo, por el monto de 2.400,00, conforme del detalle siguiente:

Empleador Moroso				
Año	Salario Percibido	Salario Básico	Triple de Recargo	Total, dos meses
2020	\$ -	\$ 400,00	6	\$ 2.400,00
			Total	\$ 2.400,00

Realizado el cálculo correcto sobre los valores correspondientes a los derechos adquiridos por parte de la trabajadora durante toda la relación laboral corresponden al monto de \$ 51.688,47, lo cual significa que el juzgador debió haber garantizado que la trabajadora reciba este valor por concepto de liquidación sobre los valores adeudados por los empleadores a la trabajadora conforme el detalle de cada derecho que no fueron percibidos en su momento, a lo cual sumamos la indemnización por despido intempestivo y la respetiva bonificación por desahucio.

Una vez revisado el proceso se desprende dentro de la sentencia que se acepta el acuerdo conciliatorio al cual habrían llegado los sujetos procesales, acuerdo que consiste en que el demandado cancelara a la parte actora la cantidad de CUATRO MIL DOLARES (4.000,00), en total, cuando respecto de la liquidación por los derechos de la trabajadora asciende a la cantidad de \$ 51.688,47 por todos los rubros que no fueron percibidos por la trabajadora en su debido momentos, estableciendo que estos corresponden a diferencias salarias, vacaciones, decimos tercero y cuarto, fondos de reserva, pago de remuneraciones impagas, desahucio y despido intempestivo.

Con el accionar judicial determinado pese a que en sentencia el juez hace referencia en su fundamentación a la irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral, sin embargo, permite y acepta en sentencia la renuncia tácita que hace la trabajadora respecto de sus derechos laborales.

En estas circunstancias se ha determinado que el principio constitucional de irrenunciabilidad al igual que el de intangibilidad de los salarios no se ha garantizado el cumplimiento por parte del demandado, quien estaba en la obligación de sufragar todos estos valores y el juzgador debía amparar el cumplimiento de todos los derechos.

IMPACTO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez concluido con el estudio del presente caso y analizado los resultados obtenidos del mismo, esta investigación producirá resultados directos en los operadores de justicia, toda vez que estos son los encargados de garantizar la aplicabilidad de los principios y garantías constitucionales en obediencia al derecho a la tutela judicial efectiva y en garantía de aplicación del debido proceso, garantizando a los trabajadores la vigencia de sus derechos.

En los abogados sean públicos o privados, para que en el patrocinio de procesos judiciales de trabajadores sean los encargados en todo momento de velar y reclamar el cumplimiento de principios y garantías constitucionales que protegen los derechos de los trabajadores sin que se permita la vulneración de los mismos. Es decir, el presente estudio de caso evidenciara que los operadores de justicia no garantizan los derechos de las personas, por lo que producirá cambios directos en sus actuaciones.

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION

Los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad en el derecho laboral se encuentran contemplados como principio constitucional, cuya finalidad es la de garantizar que se respeten los derechos laborales de los trabajadores frente al riesgo de abuso por parte de los empleadores, obligando a los operadores de justicia a observar y aplicar estrictamente estos principios a todos los casos en los cuales se encuentren en conflicto derechos laborales de los trabajadores, debiendo inclusive no permitir la renuncia de estos derechos y en caso de así suceder los jueces deberán inaplicar dicha renuncia.

Los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos mantienen estrecha relación con el principio de in dubio pro operario, toda vez que este principio permite a los operadores de justicia que en caso de existir ambivalencia entre dos disposiciones se aplique las reglas de la sana crítica y se aplique siempre la norma o circunstancia que más favorezca la vigencia de los derechos de los trabajadores es por esto que se encuentran contemplados dentro de los derechos de protección

Dentro del proceso objeto de estudio, luego de haber analizado el expediente procesal y la realidad inmersa en el mismo respecto de la relación laboral mantenida por la señora Blanca Azucena Pilco Asqui, con los señores María Yessenia Echeverría Velasco y Xavier Patricio Baldeón López, por el tiempo y en las condiciones en las que laboro, así como, sobre los valores y por los conceptos que recibió durante toda la relación laboral, se determina que la trabajadora renunció a sus derechos al momento en que realizó la conciliación con los empleadores, misma que se produce dentro del proceso en la audiencia única en la fase de conciliación.

Se determina que el Juez de la Unidad Judicial del Trabajo del Cantón Riobamba no solo que permitió la renuncia de los derechos de la trabajadora, sino que lo valido y resolvió aceptando dicho acuerdo mediate sentencia determinándose de esta manera el incumplimiento de sus obligaciones como juzgador pues no se garantizó el derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos de la demandada, lo cual ha generado perjuicio económico en su contra.

Bibliografía

- Asamblea Nacional del Ecuador. (09 de Marzo de 2009). Código Orgánico de la Función Judicial. Quito: Registro Oficial.
- Cabanellas de Torres , G. (2009). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires: Heliasta.
- Caso Bulacio Vs. Argentina (Corte IDH 18 de Septiembre de 2003).
- Caso López Alvarez Vs. Honduras (Corte IDH 1 de Febrero de 2006).
- Castello, A. (2008). Vigencia y alcance del Principio de irrenunciabilidad. *Derecho y Sociedad* (30), 44-58. Recuperado el 29 de 06 de 2022, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17324>
- Codificación del Código del Trabajo. (16 de 12 de 2005). Quito: Registro Oficial.
- Código de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). Quito: Registro Oficial .
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Registro Oficial.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2017). *Desarrollo Jurisprudencial de la Primera Corte Constitucional*. Quito: V&M Gráficas.
- Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 12: Debido Proceso. (s.f.).
- Grajales Cardona, R. E. (2017). El rol del juez como garante de los derechos del trabajador en la conciliación en materia laboral.
- Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires : Abeledo Perrot S.A.
- Indemnización por despido intempestivo, 06352-2021-00139 (Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Riobamba 01 de Octubre de 2021).
- Indemnización por despido intempestivo, 06352-2021-00139 (Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Riobamba 01 de Octubre de 2021).
- Juicio Laboral N.- 543-2008, 543-2008 (Corte Nacional de Justicia - Sala de lo Laboral y Social 21 de Diciembre de 2012).
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (22 de Noviembre de 1969). Convención Americana Sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica". Recuperado el 18 de Julio de 2022, de <https://www.refworld.org/es/docid/57f767ff14.html>
- Paredes Hernandez, N., Coronado Delgado, S., & Medina Bernal, J. (2006). *Derecho al Trabajo*. Bogota: Ediciones Antropos Ltda. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26109.pdf>

- Pasco Cosmópolis, M. (2005). En torno al principio de irrenunciabilidad. *IUS ET VERITAS*(31), 217-228. Recuperado el 29 de 06 de 2022, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12419>
- Rombolá, N. D., & Reboiras, L. M. (2006). Diccionario RUY DIAZ de Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: RUY DIAZ.
- Sentencia 11-13-SEP-CC, 11-13-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 04 de 12 de 2013).
- Sentencia, 1943-12-EP/19 (Corte Constitucional del Ecuador 25 de Septiembre de 2019).
- Sentencia, 2064-14-EP/21 (Corte Constitucional del Ecuador 27 de 01 de 2021).
- Sentencia, 03333-2019-00148 (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 14 de Febrero de 2022).
- Sentencia N.- 13-17-CN/19, 13-17/CN (Corte Constitucional de Ecuador 04 de Septiembre de 2019).
- Sentencia T-119/05, T-119/05 (Corte Constitucional de Colombia 11 de Febrero de 2005).
- Zamora Villamar , A. A. (28 de Abril de 2021). Los Derechos Laborales de los trabajadores en el Estado Ecuador - Post Pandemia . Machala: Universidad Técnica de Machala.