



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

“El derecho a casar las sentencias laborales y su relación con los valores que el juez ordena pagar”

**Trabajo de titulación para optar al Título de Abogado de los Tribunales y
Juzgados de la República del Ecuador**

AUTOR:

Kevin Alexander Álvarez Hernández.

TUTOR

Dr. Alex Fabricio Lluquin Valdiviezo

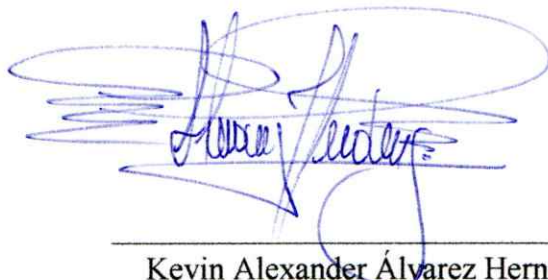
Riobamba – Ecuador, 2022

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Kevin Alexander Álvarez Hernández, con cédula de ciudadanía 0605079417, autor del trabajo de investigación titulado: **“El derecho a casar las sentencias laborales y su relación con los valores que el juez ordena pagar”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

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

En Riobamba, 08 de noviembre de 2022.



Kevin Alexander Álvarez Hernández
C.I:0605079417

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**El derecho a casar las sentencias laborales y su relación con los valores que el juez ordena pagar**”, presentado por Kevin Alexander Álvarez Hernández, con cédula de identidad número 0605079417, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 25 de noviembre de 2022.

Dra. Lorena Coba
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Dr. Fernando Peñafiel
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Dr. Jorge Romero
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Dr. Alex Lluquin
TUTOR

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios por darme la vida y a mis padres por el sacrificio que hacen todos los días por ver mis metas cumplirse, a los profesores que a lo largo de mi carrera me formaron y educaron brindándome sus conocimientos y sus consejos, a mi tutor quien me guio en el desarrollo de este proyecto, a la Universidad Nacional de Chimborazo, quien me permitió vivir esta maravillosa experiencia de estudiar la Carrera de Derecho, y en fin a todas las personas, familiares y amigos, quienes estuvieron presentes a lo largo de estos años brindándome su apoyo incondicional.

Kevin Alvarez H.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a la vida por darme la oportunidad de cumplir ésta meta, la primera dentro de mi carrera profesional, a mis padres quienes nunca se rindieron a pesar de las adversidades y lucharon para que mis propósitos se cumplan, un agradecimiento especial a mi tutor quien me guió en el desarrollo de este proyecto, a los profesores que a lo largo de la carrera me educaron aportándome sus conocimientos y sus consejos, y a la Universidad Nacional de Chimborazo por abrirme las puertas y permitirme educarme y otorgarme herramientas para tener un futuro mejor, gracias a compañeros, amigos y familiares que han estado presentes a lo largo de estos años.

Kevin Alvarez H.

ÍNDICE

DERECHOS DE AUTORÍA.....	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO.....	
INDICE GENERAL.....	
INDICE DE TABLAS.....	
INDICE DE GRÁFICOS.....	
RESUMEN.....	
ABSTRACT.....	
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1 EL PROBLEMA.....	16
1.2 OBJETIVOS	18
1.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	18
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.3 JUSTIFICACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 ESTADO DEL ARTE	20
2.2 ASPECTOS TEÓRICOS	23
2.2.1 UNIDAD I: PROCESO LABORAL EN EL ECUADOR.....	23
2.2.1.1 Evolución histórica del Derecho laboral ecuatoriano.	23
2.2.1.2 Procedimiento en la sustanciación de conflictos individuales de trabajo.	25
2.2.1.2.1 Principios procesales.	26
2.2.1.2.2 Procedimiento sumario.-.....	27
2.2.1.3 Realidad ecuatoriana frente a los juicios laborales.	29
2.2.2 UNIDAD II: RECURSOS PROCESALES EN MATERIA LABORAL.....	30
2.2.2.1 Definición y conceptos.....	30
2.2.2.1.1 Recursos horizontales	31
2.2.2.2 Derecho a Recurrir.	32

2.2.2.2.1 Quienes pueden recurrir	32
2.2.2.3 Recurso de apelación.....	34
2.2.2.3.1 Objeto de la apelación.	35
2.2.2.3.2 Procedencia.....	35
2.2.2.3.3 Término para apelar.....	36
2.2.2.3.4 Procedimiento.....	36
2.2.2.3.5 Resolución del juez de primera instancia.	36
2.2.2.3.6 Efectos de la apelación.	37
2.2.2.4 Recurso de casación.	38
2.2.2.4.1 Características de la casación.	39
2.2.2.4.2 Objetivos del recurso de casación.	39
2.2.2.4.3 Procedencia.....	40
2.2.2.4.4 Fundamentación.	41
2.2.2.4.5 Casos.....	41
2.2.2.4.6 Etapas del Juicio Casacional.	42
2.2.2.4.7 Caución y suspensión de la ejecución.	42
2.2.3 UNIDAD III: EFICACIA DE LA CASACION EN RELACION A LOS VALORES QUE EL JUEZ ORDENA PAGAR.....	43
2.2.3.1 Valores que el juez ordena pagar en juicios laborales.	43
2.2.3.2 Necesidad de establecer cuantías para la interposición de recursos en materia laboral.....	43
2.2.3.3 Eficacia del recurso de casación en relación a los valores que el juez ordena pagar.	45
2.2.3.3.1 Eficacia de la casación respecto del tiempo de sustanciación	46
2.2.3.3.2 Eficacia de la casación respecto al gasto procesal y económico	47
2.2.3.3.3 Eficacia de la casación respecto a los requisitos de procedencia del recurso	48
2.2.3.4 Estudio de casos.	48
Caso No. 1	48
Caso No. 2	50
Caso No. 3	51
CAPITULO III	53
METODOLOGIA.....	53
3.1 Métodos	53

3.1.1 Método Histórico Lógico	53
3.1.2 Método Jurídico Doctrinal	53
3.1.3 Método Jurídico Analítico.....	53
3.1.4 Método descriptivo.....	54
3.2 Enfoque de la Investigación.....	54
3.3 Tipos de investigación	54
3.4 Diseño de la Investigación	55
3.5 Población y muestra.....	55
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.7 Técnicas de análisis e interpretación de información	56
CAPITULO IV	57
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
4.1 Resultados	57
4.2 Discusión de resultados.	64
Conclusiones.....	65
Recomendaciones	66
Bibliografía.....	67
Legislación.	70

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro No. 1: Población.	55
Cuadro N° 2. Eficacia de la casación en relación a un ínfimo valor	57
Cuadro N° 3. Necesidad de establecer cuantías para interponer recursos.....	58
Cuadro N° 4. Monto mínimo para la procedencia del recurso de casación.	59
Cuadro N°5. Principio consignador o devolutivo para la procedencia del recurso.....	61
Cuadro N° 6. La cuantía como requisito para la interposición de la casación.	62
Cuadro N° 7. Garantías rápidas de cobro para el trabajador.	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Eficacia de la casación en relación a un ínfimo valor.....	58
Gráfico N° 2. Necesidad de establecer cuantías para interponer recursos.	59
Gráfico N° 3. Monto mínimo para la procedencia del recurso de casación.	60
Gráfico N° 4. Principio consignador o devolutivo para la procedencia del recurso.	61
Gráfico N° 5. La cuantía como requisito para la interposición de la casación.....	62
Gráfico N° 6. Garantías rápidas de cobro para el trabajador.....	63

RESUMEN

La garantía del debido proceso garantiza a las personas que la justicia sea imparcial y expedita, bajo los principios de intermediación y celeridad. Los procesos laborales son susceptibles de impugnación, planteando recursos verticales sin que exista ningún requisito respecto del valor para su interposición, el empleador puede casar las sentencias sin restricciones, esto perjudica al trabajador por cuanto la mayoría de las sentencias versan sobre valores ínfimos y mientras se sustancie los recursos aún no existiría una decisión en firme y el trabajador tiene que costear los gastos del proceso, además tiene que esperar años para cobrar el valor inicial, más un interés que no representa el tiempo ni el dinero gastado en el proceso. Se logra concluir con el estudio de casos que la mayoría de sentencias laborales casadas sobre valores ínfimos son rechazadas, es decir que se atravesó por todo un proceso para al final ser denegados, esto evidencia que la casación en la mayoría de casos resulta ineficaz pues son únicamente para dilatar los procesos y así retardar el pago, además de ello existiría un gasto procesal innecesario para el estado. Para cumplir con los objetivos del presente trabajo se utilizó una investigación cuantitativa para establecer las cualidades o características del problema y poder determinar si se cumple con la hipótesis planteada, para la construcción del marco teórico se utilizó también la investigación documental bibliográfica accediendo a fuentes primarias de información como Códigos, leyes, doctrina jurídica y jurisprudencia.

Palabras clave: Derechos, recursos, casación, cuantía, trabajador.

Abstract

The guarantee of due process guarantees people that justice was impartial and expeditious, under immediacy and speed principles. Labor processes can be impugned raising vertical appeals without there is any requirement regarding the value for their filing, the employer can perform cassation on the sentences without restrictions, this harms the worker because most of the sentences deal with insignificant values and while substantiate the resources, there would not yet be a firm decision and the worker has to pay for the expenses of the process, in addition he has to wait years to collect the initial value, plus an interest that does not represent the time or money spent in the process. It is possible to conclude with the study of cases that the majority of labor sentences with cassation on insignificant values are rejected, that is to say that they went through a whole process to finally be denied, this shows that the cassation in the majority of cases is ineffective because they are only to delay the processes and thus delay the payment, in addition to this there would be an unnecessary procedural expense for the state. To meet the objectives of this work, a quantitative research was used to establish the qualities or characteristics of the problem and to be able to determine if the proposed hypothesis is fulfilled, for the construction of the theoretical framework, bibliographical documentary research was also used, accessing primary sources of information. information such as Codes, laws, legal doctrine and jurisprudence.

Keywords: Rights, resources, appeal, amount, worker.



Firmado electrónicamente por:
**GABRIELA MARIA DE
LA CRUZ FERNANDEZ**

Reviewed by:
Gabriela de la Cruz F. Msc
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0603467929

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza a todas las personas el libre acceso a la justicia, para hacer uso de ella y proteger sus derechos, en este contexto uno de los derechos de los cuales gozamos es el de recurrir del fallo o resolución en todos los procedimientos, sean estos ordinarios, sumarios o cualquier tipo de procedimiento, así lo dispone el artículo 76, numeral 7, literal m). Partiendo de esto, se establece que dentro del ámbito laboral también se puede interponer cualquier tipo de recurso ya sea apelación o casación y en ciertos casos revisión, esto, si no se estuviere de acuerdo con el fallo o resolución ya sea por parte del trabajador o empleador.

Se puede establecer que cabe la interposición de cualquier recurso ya sea vertical u horizontal, siendo el de casación el recurso a analizar dentro de la investigación, la doctrina que reconoce a la casación como un recurso, cabe mencionar que se dividen en recursos ordinarios y extraordinarios, los primeros se los interpone siempre y cuando la sentencia o auto aún no se encuentre ejecutoriado, es decir en el término de tres días; mientras que en los recursos extraordinarios se debe esperar que la resolución o sentencia se encuentre ejecutoriado, posterior a ello el solicitante tendrá el término de diez días para interponer el recurso. (Garzón P. , 2010)

La figura jurídica de la casación tiene su naturaleza de extraordinario ya que solo procede en los casos en los que la ley así lo determina y el fin que persigue es únicamente el de garantizar la legalidad de los procesos y el cumplimiento jurisprudencial tal como lo explica Añazco y Palacios, quienes definen que:

La casación es un recurso extraordinario que se le concede a la parte afectada respecto de ciertas providencias judiciales y en ciertos procesos, que persigue dos grandes finalidades, 1.- velar por la legalidad de las sentencias dictadas por los tribunales de instancia y 2.- revisar que se cumpla los antecedentes jurisprudenciales. Doctrinariamente se ha establecido el carácter de extraordinario del recurso de casación desde su implementación en nuestro régimen normativo, esa naturaleza determina que la fundamentación realizada por el recurrente constituya los límites improrrogables e inmodificables de la competencia dentro de la cual debe resolver el tribunal de casación (Añazco & Palacios, 2015)

Nace la problemática de que, si bien es cierto, se permite recurrir del fallo de cualquier procedimiento, en materia laboral también se puede interponer cualquier tipo de recurso vertical, esto sin importar los valores que el juez de trabajo ordene cancelar en su sentencia. En ocasiones estos valores son de ínfima cuantía, que no debería representar un gasto procesal, y ante esto, el empleador puede interponer un recurso de apelación y seguido de uno de casación ya que así lo establece nuestra legislación, pero muchas de las veces estos recursos son mal utilizados para causar dilaciones en los procesos y así causar un detrimento en el trabajador.

Cabe analizar si la interposición de recursos no violenta los derechos del trabajador, ya que es la parte débil de la relación laboral, y en estos casos donde la cuantía es ínfima se ve ineficaz la interposición de estos recursos, por cuanto debe costear los gastos de un defensor que lo represente en juicio y esperar muchos meses y en ocasiones hasta años para que sea ratificada la sentencia de primera instancia, y así, al fin poder cobrar los valores que el juez ordenó pagar a su favor por la prestación de sus servicios, lo que genera incomodidad, gastos, dilaciones procesales, intranquilidad y un menoscabo en los derechos del trabajador.

Se hace referencia que el principal derecho violentado en el trabajador, es el de percibir o cobrar de manera oportuna los valores que le corresponden por la prestación de sus servicios en el tiempo que haya durado la relación laboral, y que, el empleador no canceló a tiempo por lo que obligó al trabajador a acudir a la justicia para que sea un juez el que obligue al empleador a cancelar los valores, y mientras se sustancian ya sea la apelación o casación, el trabajador, en ocasiones seguirá desempleado, sin cobrar por su trabajo, sin mantener a su familia, y lo que es peor, tendrá que seguir gastando en un profesional del derecho para que lo asista y represente dentro de los procesos.

Con los antecedentes anotados, el presente trabajo investigativo tiene como propósito determinar a través de un estudio teórico-práctico, si la casación en materia laboral resulta eficaz en la protección de los derechos del trabajador cuando se interponen sobre un valor ínfimo que representa un gasto procesal innecesario.

Finalmente, para una mejor sistematización y ejecución de la investigación, la misma se encuentra estructurada conforme lo estipula el art. 16 numeral 3 del Reglamento

de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo; que contiene los siguientes aspectos: portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: general y específicos; estado del arte relacionado a la técnica o marco teórico; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo dando cumplimiento de esta manera, a las 400 horas establecidas por el reglamento del régimen académico CES; referencias bibliográficas; anexos; y, visto bueno del tutor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 EL PROBLEMA

Con la entrada en vigencia del código orgánico general de procesos se establecieron las causas que se tramitarán bajo los distintos procedimientos, es así que los conflictos individuales de trabajo se empezaron a tramitar bajo las reglas del procedimiento sumario, como menciona Danna Abad en su obra “Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)”:

La Asamblea aprobó el COGEP y remitió al ejecutivo para su revisión, mismo que lo veto parcialmente, y dentro de ese veto procedió a reformar el Código del Trabajo mediante la disposición reformativa sexta y sustituyó el art. 575 de dicho cuerpo normativo determinando que las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos. (Abad, 2015)

Procedimiento del cual se puede apelar y casar sus sentencias, esto sin importar las cuantías ni los montos sobre los cuales versen los procesos ya que no se estipula en ninguna parte de la sustanciación de los recursos, ya sea apelación o casación, que solo se puede apelar o casar una sentencia si la cuantía es de determinado valor, es decir se puede interponer cualquier recurso sobre cualquier valor.

El literal m) del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que todas las personas tienen el derecho de recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.

Si el Juez de Trabajo dispone en su fallo o resolución que, el empleador cancele al trabajador una suma ínfima por concepto de sus haberes laborales, y el empleador no estuviere de acuerdo con esta resolución interpone un recurso de apelación y casación apegado a su derecho de recurrir el fallo laboral, la sustanciación de los recursos, más aun de la casación que supone una espera y dilación no menor a un año, para que se pueda resolver ratificando o negando la sentencia de primer grado, lo que podría afectar a lo que previene el artículo 75 de la Constitución que manifiesta:

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 quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (Const., 2008, art. 75)

Dicho de otra manera, el trabajador tiene el derecho y más aún la necesidad de que se le cancele lo establecido por el Juez de Trabajo en su resolución de manera oportuna, pues al interponerse un recurso de apelación ya se estaría a la espera de varios meses para la sustanciación del proceso, más aun con la interposición de un recurso de casación, ya que el trabajador deberá contratar a un profesional del derecho para poder ser asistido en juicio, lo que conlleva a más gastos, y lo que es peor, no percibirá valor alguno mientras no se terminen de sustanciar los recursos, quedando así como en términos coloquiales se dice, con las manos atadas.

Por otro lado, el código orgánico de la función judicial hace referencia a los principios de administración de justicia, disponiendo en su artículo 20 el Principio de celeridad que indica:

La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario. El retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la función judicial y auxiliares de la justicia, será sancionado de conformidad con la ley. (Código orgánico de la función judicial, 2009).

La Administración de Justicia deberá ser lo más rápida posible, sin dilación y de manera oportuna en favor de quien solicita su auxilio, es de conocimiento público que los recursos de apelación y más aun de casación como ya se mencionó, se demoran meses y años en llegar a un veredicto, y cabe mencionar que esto no es por falta de interés del juzgado que conoce la causa, sino más bien es por la carga procesal que existe, lo que dificulta la celeridad de los procesos.

En tal virtud, es evidente la existencia de una problemática jurídica, pues cabe la

pregunta ¿Si la interposición de un recurso de casación por un valor ínfimo, es eficaz en la protección del trabajador?, pues el mismo tiene que de sus recursos costear un abogado para que ejerza su defensa técnica, lo que al estar desempleado se vuelve una traba para perseguir sus derechos, por ello la necesidad de abordar e investigar este tema de manera legal y crítica para determinar si existe o no, una vulneración hacia el trabajador.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar a través de un estudio jurídico práctico la eficacia del derecho a casar sentencias laborales, donde se han ordenado el pago de valores.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1. Realizar un estudio jurídico conceptual del recurso de casación en materia laboral en el Ecuador.

Objetivo Específico 2. Determinar a través del estudio de casos la necesidad de establecer cuantías para la interposición del recurso de casación.

Objetivo Específico 3. Determinar la eficacia del recurso de casación en torno a la relación que tiene con los valores que el juez ordena pagar.

1.3 JUSTIFICACIÓN

El trabajador tiene derecho a un justicia pronta veraz y oportuna sin dilaciones, esto se ve afectado cuando el juez ordena cancelar un valor ínfimo, y sobre este el empleador interpone recursos de apelación y de casación lo que le imposibilita al trabajador al cobro de ese valor que le corresponde por su trabajo y más por el contrario de su bolsillo tiene que costear los gastos de un profesional del derecho que lo represente durante los procesos, esta condición hace que la casación de las sentencias laborales sobre cuyos montos sean ínfimos resulte ineficaz en la protección de los derechos del trabajador

que como se sabe es la parte débil de la relación laboral.

Por lo mencionado anteriormente, se establece que la presente investigación presenta mecanismos para la solución de la problemática indicada en párrafos anteriores, lo que es de gran importancia para el estudio del derecho.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ESTADO DEL ARTE

Al haber analizado material jurídico y bibliográfico que guarda semejanza y relación con el presente proyecto de investigación denominado: el derecho a casar las sentencias laborales y su relación con los valores que el juez ordena pagar, se tiene lo siguiente:

El Dr. Gorge Egas Peña realiza un análisis titulado “La casación en materia laboral” (Peña , s.f, pág. 75) el cual manifiesta que:

En algunas legislaciones la casación laboral sólo procede en los juicios de trabajo individuales y colectivos de carácter jurídico (no económicos) de cierta cuantía mínima, que en Venezuela es de Diez mil bolívares; en Panamá de mil balboas y en Costa Rica de Veinte mil colones. El Proyecto de Código de Procedimiento Laboral establecía en su Art. 149 que el trabajador podría interponer este recurso si la cuantía del juicio fuere superior a 18 Salarios Mínimos Vitales Generales; y, el empleador, si la cuantía fuere superior a 50 Salarios Mínimos Vitales Generales. Dado el objetivo de la casación, que es procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los Tribunales de Justicia y uniformar la jurisprudencia nacional, consideramos que es improcedente establecer cuantía mínima para la interposición de este recurso; y, peor, establecer diferencias entre el empleador y el trabajador para el efecto. Si hay violación de la norma jurídica, el interés es de la sociedad porque se reponga el derecho conculcado. (Peña J. , s.f, pág. 93)

En la Universidad Internacional del Ecuador, Facultad de Jurisprudencia, en el año 2014, Cristhian Mauricio Terán Naranjo, presenta un trabajo investigativo para obtener el título de Abogado de Tribunales y Juzgados, titulado: “Proyecto de implementación de una audiencia única en los juicios laborales, en la administración de justicia ecuatoriana” (Terán C. , Proyecto de implementación de una audiencia única en los juicios laborales, en la administración de justicia ecuatoriana, 2014, pág. 1), la investigación concluye que:

Personalmente lo puedo definir como un recurso vertical en el que la parte procesal que se siente perjudicada con la sentencia dictada, interpone dentro del término legal el recurso de apelación para hacer valer sus derechos ante el superior. En materia laboral la parte demanda solo podrá interponer recurso de apelación ante el superior si la cuantía

sobrepasa los mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica con esto se evitaría que se siga colapsando aún más procesos en la Corte Provincial de Justicia. La parte actora no podrá adherirse al recurso por cuanto así lo ordena el Código del Trabajo vigente. (Terán C. , Proyecto de implementación de una audiencia única en los juicios laborales, en la administración de justicia ecuatoriana, 2014)

Por otra parte, Mateo Jaramillo Metaute y Alejandro Toro Osorio, en la Universidad EAFIT, Escuela de Derecho de Medellín, previo a la obtención de título de abogados, plantean como tema de monografía de grado “el recurso extraordinario de casación y los efectos en que se concede en materia civil y laboral”, en el cual manifiestan que:

En materia laboral el interés jurídico para recurrir solo se tasa o se expresa en dinero. Está contenido en el artículo 86 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y es 120 SMLMV, que para el año 2020 equivalen a ciento cinco millones trescientos treinta y seis mil trescientos sesenta pesos (105'336.360 COP). (Jaramillo & Osorio, 2020, págs. 22,23)

Así también, en la Universidad de Chile, en la revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 3, No 6, 2012, pp. 197-212, Horacio Infante Caffi y Raimundo Opazo Mulack, realizan un análisis titulado: “Régimen de recursos en materia laboral: una opinión” (Infante, 2012, pág. 197), quien concluye lo siguiente:

El proyecto de ley que se informa hace apelables las sentencias definitivas de primera instancia, cuestión que, en opinión de esta Corte, es en el actual estado de la situación, beneficioso, pues consagra el principio de la gradualidad o doble instancia; pero con el inconveniente que ello se contempla en el solo efecto devolutivo, lo que contraviene el principio general de que el recurso de apelación se concede en ambos efectos, salvo casos especiales. (Infante, 2012)

Por su parte, Carlos Adrián Valverde Arley y Jeffry Antonio Chinchilla Madrigal, en el año 2012, previo a obtener el grado de Licenciatura en Derecho, presentan un proyecto de investigación denominado: “El proceso laboral, los medios de impugnación en el derecho procesal laboral costarricense y su tratamiento en el proyecto de ley “la reforma procesal laboral” expediente legislativo N° 15.990” (Valverde, Arley, Antonio, & Madrigal, 2012, pág. 1), en donde concluyen que:

La apelación, considerada como un medio concedido a los litigantes para solicitar y obtener, la reparación de una sentencia injusta, es una institución que data indudablemente de la más remota antigüedad. Desde que hubo litigantes y jueces que dictaron sentencias hubo de existir la potestad de la parte que se creyó lesionada en sus intereses por la parcialidad, la ignorancia o el error de los juzgadores. Esta protesta se pudo exteriorizar cuando, una vez reconocida la jerarquía judicial, pudo concederse un recurso a la parte perdidosa. Sin embargo, en el proceso ordinario laboral de menor cuantía no existe la segunda instancia y solo se permite una excepción a la regla en los casos en que el demandado no haya contestado la demanda en el término fijado para el caso, o si existe un allanamiento expreso y total de su parte. (Valverde, Arley, Antonio, & Madrigal, 2012)

Dentro de la misma investigación también concluye que:

Existen posiciones doctrinales como las de Jorge Luis Gómez y Raúl Hidalgo, respaldadas por jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en que predomina una interpretación poco crítica al decirse que debido a la conformación de los tribunales de trabajo de menor cuantía (de forma colectiva o pluripersonal), hay garantía suficiente para el debido proceso, en razón de que este tribunal brinda mayores razones de acierto y que ello, es razón suficiente para que no exista segunda instancia. Parece un poco más coherente el hecho de afirmar que en muchas oportunidades, estos procesos se vuelven tediosos y poco céleres y, por tal razón, la segunda instancia podría mal utilizarse para dilatar más el proceso. (Valverde, Arley, Antonio, & Madrigal, 2012)

Por otra parte, dentro de la investigación que realiza Juan García Blasco, catedrático del derecho de trabajo y seguridad social, de la Universidad Pública de Navarra, titulada: “Derecho al recurso laboral y tutela judicial efectiva” (García, s.f, pág. 89), en donde el autor establece que:

Entiende así el TC, frente a la exigencia del recargo ya analizado, que el requisito del depósito es respetuoso con el art. 14 CE, aun cuando lo exige al empresario y no al trabajador, al estar razonada y justificada dicha diferenciación, de forma que también las normas procesales sirven para lograr un ordenamiento corrector y compensador de las desigualdades fundamentales (el Derecho Procesal no es un ordenamiento neutro y aislado del Derecho sustantivo). Tampoco lesiona el art. 24.1 CE, pues aunque el legislador no goza de absoluta libertad para oponer obstáculos que no son razonables, ni proporcionados a la finalidad que con aquellos recursos se persigue, en el caso del

depósito "parece razonable y proporcionada la mayor accesibilidad al recurso para el trabajador que para el empresario", constituyendo la obligatoriedad para este último de consignar el importe de la condena una "medida cautelar que pretende asegurar posteriormente la ejecución de la sentencia, evitar los recursos meramente dilatorios y que no se lesione el principio de irrenunciabilidad de los derechos del primero". Apoya dicho razonamiento el TC en un principio básico ya definido y perfilado por la propia jurisprudencia constitucional: el derecho a la tutela judicial efectiva puede restringirse en la medida en que la restricción actúa en servicio de la efectividad o promoción de otros bienes o derechos fundamentales y libertades públicos constitucionalmente protegidos, pues, en caso contrario, aquélla habría de estimarse inconstitucional, decantándose, en el conflicto de intereses entre trabajador y empresario, por el primero, procurando así que éste, a través del proceso y del derecho al recurso, pueda deducir sus pretensiones con las garantías que ello requiere. (García, s.f)

2.2 ASPECTOS TEÓRICOS

2.2.1 UNIDAD I: PROCESO LABORAL EN EL ECUADOR.

2.2.1.1 Evolución histórica del Derecho laboral ecuatoriano.

El trabajo ha existido desde el inicio del ser humano como una forma básica de satisfacer sus necesidades de subsistencia. El trabajo ha venido evolucionando a través del tiempo junto con el ser humano, para tener una idea clara de la evolución del trabajo varios doctrinarios como Julio Rene Pérez han clasificado esta evolución de acuerdo a épocas del hombre como: la edad antigua, la edad media, la edad moderna y la edad contemporánea. (Perez, 2017, pág. 5)

En la antigüedad se encuentra presente la esclavitud, la cual consistía principalmente en el alquiler de esclavos a personas que pagaban un precio para que estos realicen todo tipo de labores o servicios. En aquellos tiempos los esclavos no recibían ninguna remuneración ni tenían ningún derecho laboral, sin embargo, sus amos podían reclamar el pago del alquiler de dichos esclavos, en caso de incumplimiento.

En la edad media una característica principal del trabajo fueron las corporaciones de labores o de oficio donde existía una jerarquización entre maestro y aprendiz, en esta época surgió el domingo como día de descanso y se estableció una tarifa de salario fijo. Estas corporaciones de oficio se convertirían más adelante en lo que se llamó gremio de artesanos.

En la edad moderna con la revolución francesa nace la libertad contractual, más adelante 1791 se permite que los salarios se establezcan mediante acuerdos entre trabajadores y patronos. Se establece también la libertad de los trabajadores de escoger su profesión y el lugar en que desempeñarán sus labores. Se prohíbe las huelgas y las asociaciones de patronos y obreros. En la era contemporánea se permiten las asociaciones y actividades sindicales, en América Latina se permiten las huelgas, aunque aún no era considerado como derecho. (Perez, 2017).

Con la revolución francesa se abrió paso para que en el resto del mundo también se vayan implementando constantes cambios en lo referente al trabajo corresponde, es así que:

En 1890 en el Ecuador nace la clase obrera con el surgimiento de actividades económicas como el ferrocarril y la producción de cacao. En 1909 con el Primer Congreso Obrero se da inicio al sindicalismo. En 1925 en busca del reconocimiento de los derechos de los trabajadores se crea por primera vez el ministerio del trabajo (Perez, 2017).

El ministerio de trabajo se instituye como un organismo encargado de formar y dirigir políticas en materia laboral, crear convenios entre empleadores y trabajadores, dirigir organizaciones, vigilar el cumplimiento de leyes laborales ya establecidas, entre otras.

“La primera norma laboral en el Ecuador aparece en 1903; se trató de la ley sobre reglamentación de horas y días de trabajo en el comercio y la industria, en 1916 aparece el denominado “codigullo”” (Velasco, 2013, pág. 23), en esta etapa se regula la jornada laboral, se implementan los pagos adicionales por horas extras de trabajo, se establece el día domingo como día de descanso, y otros beneficios para los trabajadores como el deber de informar con anticipación la suspensión del contrato de trabajo.

“en 1928 se expide la ley de desahucio del trabajo que se ocupa del despido, indemnizaciones, sanciones por incumplimiento;” (Velasco, 2013, pág. 23) esta norma más adelante fue reformada para reconocer el descanso remunerado a los trabajadores, el contrato individual etc. Un paso importante en el reconocimiento de los derechos laborales de dio en 1935 donde se estableció la inspección del trabajo, esta institución nace para la verificación de la aplicación de las primeras leyes del trabajo.

A partir de la aprobación del primer Código del Trabajo en 1938 se originaron cambios importantes, como la adopción de los derechos y principios de normas internacionales, principalmente lo establecido en la OIT, como la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el principio in dubio pro operario, la estabilidad laboral, jornada laboral máxima, entre otras.

En la constitución de 2008 se extiende la protección de los derechos de los trabajadores, “Con respecto a las Constituciones anteriores, el trabajo no sólo es un derecho y un deber social, sino que además es fuente de realización personal y base de la economía.” (Velasco, 2013). Algunos de los derechos fundamentales reconocidos en la actual constitución encontramos la libertad sindical, la prohibición de trabajos forzosos, la prohibición de trabajo infantil, prohibición de la discriminación, el derecho a una remuneración justa, se amplía la protección al trabajo autónomo, se prohíbe la tercerización e intermediación laboral etc.

2.2.1.2 Procedimiento en la sustanciación de conflictos individuales de trabajo.

Las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas, las relaciones individuales se dan cuando son celebradas directamente entre el empleador y el trabajador, estas relaciones son reguladas a través de contratos individuales de trabajo, según el artículo 8 del Código de Trabajo un contrato individual es: “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”(Código del trabajo, 2005).

2.2.1.2.1 Principios procesales.

Oralidad.- Se han establecido varios principios en nuestro sistema de administración de justicia, que es fundamental que sean cumplidos para garantizar el debido proceso, según el artículo 4 del COGEP, la sustanciación de los procesos serán mediante procedimiento oral, este principio tiene como finalidad que los procesos sean sencillos y transparentes, favoreciendo a la inmediación, contradicción, economía y celeridad procesal.

Según Di Pietro & Lapieza citado por Domenica Gomezjurado “La oralidad es una garantía procesal, siendo la herramienta adecuada para objetivar el mejor desarrollo del proceso judicial; esto en la medida en que se autoriza la contradicción objetiva de las preguntas procesales; y al mismo tiempo, una evaluación directa de la evidencia por parte del administrador de justicia.” (Gomezjurado, 2020, pág. 11)

Contradicción.- El principio de contradicción consiste en la facultad de presentar alegatos y pruebas y contradecir los presentados por la contraparte. La contradicción se ejerce desde el momento de la contestación de la demanda, donde el demandado tiene la oportunidad de rechazar o negar las afirmaciones del actor; en el desarrollo de la audiencia única mediante la oralidad se otorga a las partes una igualdad de oportunidades, para que mediante una participación activa puedan contradecir las actuaciones de la contraparte y llevar al juzgador al convencimiento de los hechos.

Inmediación. – La inmediación consiste en que el juzgador y las partes procesales estén presentes al momento de desarrollarse un juicio, mediante este principio el juzgador tiene contacto directo con las partes, puede apreciar de mejor manera las pruebas presentadas en la audiencia, sean documentales, periciales o testimoniales, lo que lo llevarán a resolver de manera adecuada los conflictos laborales.

Concentración. - Este principio consiste en concentrar la mayor cantidad de actuaciones en una misma intervención, la concentración garantiza un proceso rápido y eficiente, este principio está vinculado a otros como la celeridad y la economía procesal.

Según Barzarro citado por Cristhian Terán “Es la realización de los actos procesales en un menor número de intervenciones, con diligencias que no dejan escapar los hechos, anunciando pruebas e informes que nos permite conocer la actuación, alegaciones que recogen todo lo actuado, y desarrollar la sustentación de cada una de las piezas procesales, garantizando agilidad en el proceso, (...)” (Terán C. , Proyecto de implementación de audiencia única en juicios laborales. , 2014, pág. 33)

Celeridad. - La Constitución en el artículo 169 establece el principio de celeridad, que consiste en la sustanciación de un proceso sin dilaciones innecesarias provocadas por los litigantes o formalismos irrelevantes, este principio exige el cumplimiento exacto de los términos indicados por las normas procesales. La celeridad junto con otros principios como la oralidad y la concentración tienen como finalidad que los procesos judiciales se desarrollen en el menor tiempo posible.

El objetivo de sustanciar los juicios laborales por un procedimiento especial como el sumario es precisamente que estos procesos sean rápidos, que exista celeridad debido a la importancia de reestablecer los derechos de los trabajadores. La contravención a este principio provocaría desgaste tanto en el aspecto económico como emocional de los sujetos procesales, principalmente del trabajador que generalmente es la parte más débil dentro de las relaciones laborales.

2.2.1.2.2 Procedimiento sumario.- Por otra parte, según el artículo 575 del Código del Trabajo “Las controversias individuales, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el [Código Orgánico General de Procesos](#).” De esta forma, el artículo 332 numeral 8 del COGEP establece las controversias laborales que serán sustanciadas por procedimiento sumario.

El procedimiento sumario igual que los demás procedimientos previstos en el COGEP inician con la presentación de la demanda que deberá contener los requisitos del artículo 142, el término para la contestación de la demanda es de 15 días con excepción

del despido intempestivo de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales que sera de 10 dias, el termino maximo para desarrollar la audiencia unica es de 30 dias.

La característica principal que diferencia al procedimiento sumario del ordinario es el numero de audiencias, en el procedimiento sumario existe una audiencia única que se desarrolla en dos fases; la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos, la finalidad de concentrar todas las fases en una sola audiencia es simplificar la solución de conflictos y evitar obstaculos, para una pronta restauracion de derechos, lo que lo convierte en un proceso corto.

Entre las reglas previstas para el procedimiento sumario se establece que no existe reforma a la demanda, para varios tratadistas esta regla podria significar un limitante en este tipo de procedimiento, considerando que los derechos son irrenunciables, intangibles e inalienables, se debería permitir la reforma de la demanda admitiendo que se incorporen pretenciones que fueron omitidas en primer momento.

Otra de las reglas dentro de este procedimiento es que, unicamente se permite la reconvencción conexas, lo que significa que la reconvencción debe estar vinculada a la relacion laboral que dio inicio al juicio, sin existir la posibilidad de que factores externos sirvan de fundamento para dicha reconvencción. Según Danna Abad Arevalo “no se podría negar que el juez laboral sería incompetente si en un mismo proceso laboral se trata sobre el cometimiento de un ilícito penal, por ejemplo, el abuso de confianza por parte del trabajador, o de una contravención, (...)” (Arevalo, 2015, pág. 7)

La prueba es la parte esencial en la solucion de un proceso, si el administrador de justicia no analiza y valora las pruebas aportadas por las partes no puede llegar al convencimiento de los hechos. Según Segundo Midon citado por Jaime Gutierrez “se denomina prueba al medio a través del cual el litigante presenta al juez la verdad del hecho afirmado,” (Gutierrez, 2017, pág. 5).

La inversión de la carga de la prueba se presenta como una excepción, donde la ley presume ciertos hechos como verdaderos, obligando al demandado a demostrar aquellos hechos con los que contradice al actor o trabajador. En materia laboral, se aplica una vez que el trabajador ha probado la existencia de la relación laboral, siendo deber del empleador demostrar que ha cumplido con sus obligaciones laborales. La inversión de la carga de la prueba en materia laboral surge al considerar al trabajador como parte vulnerable en un conflicto, considerando que es más fácil para el empleador la obtención de pruebas.

2.2.1.3 Realidad ecuatoriana frente a los juicios laborales.

Actualmente el sistema de administración de justicia y la función judicial tienen deficiencias al momento de garantizar una sustanciación rápida y eficiente de conflictos laborales, a pesar de haberse implementado el sistema oral, el desarrollo de los procesos sigue siendo lento. (Terán C. , Proyecto de implementación de audiencia única en juicios laborales. , 2014)

Un aspecto importante al momento de agilizar los procesos en materia laboral es que existan una cantidad idónea de administradores de justicia que puedan cubrir los procesos existentes; muchas veces los funcionarios judiciales no están capacitados para desempeñar sus cargos, lo que provoca que el despacho de las causas sea tardado y deficiente.

En los conflictos laborales una de las partes, en este caso el empleador tiene mayores facilidades para enfrentar un proceso judicial a diferencia del trabajador, en aspectos como los medios económicos para sustentar los gastos que conlleva esta clase de conflictos, además, resulta mucho más fácil para el empleador la recopilación y producción de sus propios medios de prueba ya que normalmente estos se encuentran en la empresa o lugar de trabajo sobre las cuales tienen control. En muchas ocasiones los empleadores se aprovechan de las ventajas que poseen y buscan entorpecer o retardar el desarrollo del procedimiento laboral, provocando que los trabajadores desistan de continuar con dichos procedimientos.

Las normas de derecho laboral han sido creadas con la finalidad de proteger al trabajador en relación a una posición de subordinación y dependencia respecto de su empleador, sin embargo, aún es necesario brindar mayor protección y garantías durante el proceso judicial al trabajar, que compensen estas desigualdades propias de la relación entre trabajador y empleador.

2.2.2 UNIDAD II: RECURSOS PROCESALES EN MATERIA LABORAL.

2.2.2.1 Definición y conceptos

Previo a iniciar el análisis del tema cabe mencionar que recurso procesal se puede definir como acto mediante el cual una de las partes no está de acuerdo con una resolución judicial, por lo cual solicita que se revoque, anule o deje sin efecto, recursos que se lo plantea ante el mismo juez que sustancio la causa o ante el juez jerárquicamente superior.

En palabras del Tratadista Alejandro Espinosa Solís de Ovando citado por Sebastián Cornejo “recurso es *el medio que la ley concede a la parte que se cree perjudicada por una resolución judicial para obtener que ella sea modificada o dejada sin efecto*”. (Cornejo, 2015)

Para Eduardo Couture citado por José García Falconí, recurso quiere decir regreso al punto de partida “Es un recorrer, correr de nuevo el camino ya hecho, jurídicamente la palabra denota tanto el recorrido que se hace nuevamente mediante otra instancia, como el medio de impugnación por virtud del cual se recurre el proceso”. (Falconí, 2016)

De este modo se puede establecer que el recurso procesal es el medio por el cual la parte agraviada de un litigio busca nulificar o corregir las falencias que la resolución posea, y de este modo lograr cambiar la sentencia según sea el caso.

En materia laboral al no existir un lineamiento legal específico, todo el proceso estará bajo las reglas del procedimiento sumario, que al ser una materia no penal se sujetará a lo que determine el COGEP, y este determina según el artículo 251 que los recursos procesales son la ampliación, aclaración, reforma, revocatoria, apelación, casación y de hecho.

Doctrinariamente se ha hecho una clasificación de estos recursos en dos grupos, los llamados recursos ordinarios que son utilizados para reparar cualquier irregularidad procesal o error in procedendo y error de juicio o error in iudicando y los recursos extraordinarios que como lo menciona el jurista Jaime Flores en su libro Teoría General de los Recursos Procesales, “los recursos extraordinarios se conceden con carácter excepcional en cuestiones específicamente determinadas por la ley. Son recursos extraordinarios: el de inaplicabilidad de la ley, el de inconstitucionalidad, el de casación, el de hecho y el de revisión” (Rubianes, 2011).

También existe clasificación de recursos según su procedencia y estos son: horizontales que contiene la ampliación, aclaración, reforma y revocatoria, que se los definimos a continuación y los llamados recursos verticales que son la apelación, casación y, de hecho, que serán desarrollados en el siguiente capítulo.

2.2.2.1.1 Recursos horizontales

Llamados así ya que únicamente proceden o se interponen ante el mismo juez o tribunal que conoce la causa sin la necesidad de acudir al juez jerárquicamente superior, y estos son:

Ampliación. – este recurso se podrá interponer de forma oral o escrita en los términos que determina la ley, y por lo general es utilizada cuando en la resolución judicial no se ha resuelto todos los puntos de la controversia o si se ha omitido resolver temas secundarios como multas o costas.

Aclaración. – al igual que la ampliación se podrá interponer este recurso de manera oral en la misma audiencia o de manera escrita en el término de tres días después de su notificación, y este se usa cuando la resolución judicial carece de claridad, es ambigua u oscura sobre los puntos de la controversia.

Reforma. – este recurso se podrá interponer contra autos o providencias judiciales en las que el juez haya incurrido en una equivocación evitando así posibles causas de nulidades.

Revocatoria. – este recurso por su parte lo que busca es revocar es decir dejar sin efecto el auto o providencia judicial en el que el juez incurra en error, y en su lugar se dicte otro sustituyéndolo.

2.2.2.2 Derecho a Recurrir.

La constitución vigente en nuestro estado contiene un cumulo de derechos, que entre los de protección tenemos el derecho de impugnación como parte del debido proceso, que faculta a todas las personas a impugnar las decisiones judiciales es así que la constitución manifiesta en su artículo 76 numeral 7, letra m que toda persona como parte del derecho a la defensa puede “Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos”. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008).

Por otro lado, la Convención Americana de Derechos Humanos respecto a las garantías judiciales en su artículo 8 numeral 2, letra h manifiesta que la persona inmersa dentro de un litigio tiene el “derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior”. (Convencion Americana de Derechos Humanos, 1977)

En ese sentido, efectivamente toda persona puede y debe impugnar las resoluciones en las que se vea afectados sus derechos, y esto rige para materias penales y no penales, en materia laboral que es nuestro ámbito de estudio, también se puede recurrir el fallo de primera instancia, es así que se puede apelar e inclusive son susceptibles de casación.

2.2.2.2.1 Quienes pueden recurrir

Hernando Devis Echandía citado por el jurista José García Falconí señala:

En principio todas las personas que figuran en el proceso como partes tienen el derecho de recurrir contra las providencias del juez, pero como el recurso es un medio para obtener

la corrección de los errores del juez que perjudican al recurrente, de una determinada providencia, solo pueden recurrir quienes reciben con ella un perjuicio. (Falconi, 2016)

De lo anterior se puede establecer que quienes pueden beneficiarse del derecho a recurrir una decisión judicial es cualquiera de las partes procesales ya sea el actor o el demandado, siempre y cuando la decisión judicial afecte a sus derechos personales de determinada manera, ya que sería ilógico recurrir de un fallo del cual no existe vulneración alguna de sus derechos, en tal sentido el requisito indispensable para recurrir es que la resolución perjudique a una de las partes.

La Corte Constitucional se ha manifestado en cuanto al derecho a recurrir se trata es así que en su sentencia No. 095-14-SEP-CC establece que:

El debido proceso legal carecería de eficacia sin el derecho a la defensa en juicio y la oportunidad de defenderse contra una resolución o fallo adverso, de allí que, a través de este recurso se le permite al afectado proteger sus derechos mediante una nueva oportunidad para ejercer su defensa, se le otorga la posibilidad a la persona afectada por un fallo desfavorable para impugnarlo y lograr un nuevo examen de la cuestión. (Corte Constitucional, Sentencia N.º 095-14-SEP-CC, 2014).

Cabe aclarar que el derecho a recurrir no solo significa que la parte que se sienta perjudicada pueda apelar, en principio si ya que es el primer recurso vertical ordinario que se puede interponer, mas sin embargo, si despues de la resolucion de la apelacion la parte recurrente aun se sintiere afectada, puede interponer un nuevo recurso vertical extraordinario que es la casacion. El derecho de recurrir del fallo abarca a todas las instancias de un proceso ya civil, penal, laboral, etc.

En nuestro ámbito de estudio cabe también mencionar que, en una controversia individual de trabajo, cualquiera de los intervinientes puede hacer efectivo este derecho constitucional de recurrir el fallo una vez que se emita la resolución, es decir puede apelar, casar o interponer un recurso extraordinario de revisión o de hecho si así lo creyere conveniente.

2.2.2.3 Recurso de apelación.

El recurso de apelación dentro de nuestra legislación, específicamente en el COGEP en su artículo 250 está contemplado como un recurso ordinario dentro de los clasificados como recursos verticales, ya que se lo interpone ante el juez o tribunal jerárquico superior, para que sea este quien conozca y sustancie el recurso.

Para Agustín Costa la apelación es:

Remedio procesal que tiene por objeto el control de la función judicial y se funda en una aspiración de mejor justicia, remedio por el cual se faculta al litigante agraviado por una sentencia o interlocutoria, a requerir un nuevo pronunciamiento de un tribunal jerárquicamente superior para que, con el material reunido en primera instancia y el que restringidamente se aporte en alzada, examine en todo o en parte la decisión impugnada como erróneamente por falsa apreciación de los hechos o equivocada aplicación o interpretación del derecho, y la reforme o la revoque en la medida de lo solicitado. (Tawil, 1990).

Por otro lado, en palabras de Alberto Hinostroza la apelación es:

Aquel recurso ordinario y vertical o de alzada formulado por quien se considera agraviado por una resolución (auto o sentencia) que adolece de vicio o error y encaminada a que el órgano jurisdiccional superior al que la emitió la revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente dictando otra en su lugar u ordenando al juez a quo, que expida una nueva resolución de acuerdo a los considerandos de la decisión emanada por el órgano revisor superior. (Minguez, 1999).

De lo anterior se entiende que la apelación busca corregir o enmendar errores que se haya cometido por parte del juez de primera instancia y que los mismos afectan de manera directa a una de las partes, por lo que al permitir que un tribunal superior revise nuevamente la decisión impugnada, este pueda emitir una resolución nueva negando o ratificando la impugnación realizada por el apelante, creando así que las personas tengan confianza en la justicia.

En palabras sencillas de la Dra. Paulina Aguirre la apelación es “el recurso concedido a favor de todo litigante, tercero o persona a quien una sentencia o resolución ocasione un perjuicio, con el objeto de que el tribunal de apelación lo revoque, reforme o

anule” (Suárez, 2017). De esta manera el tribunal de alzada revisará nuevamente la resolución e inclusive se podrá anunciar pruebas nuevas que en el momento de la resolución de instancias no se tenía conocimiento de su existencia.

Cabe establecer que el recurso de apelación procede única y exclusivamente contra sentencias y autos interlocutorios de primera instancia, es decir no se podrá interponer apelación de un proceso que no haya sido conocido y sustanciado por un juez de primera instancia, y el mismo haya dictado su resolución final.

2.2.2.3.1 Objeto de la apelación.

El objeto de la apelación es el agravio y la necesidad de ser reparado un acto del superior. El acto provocatorio del apelante no supone que la sentencia sea realmente injusta, más bien basta con que el apelante la considere como tal y de esta manera sea otorgado el recurso y se apertura la segunda instancia con el fin de que el tribunal superior revise la justa o injusta sentencia apelada.

2.2.2.3.2 Procedencia.

El COGEP señala que la apelación procederá en dos casos; contra sentencias y auto interlocutorios dictados en audiencia; y, contra las providencias que el juez de primera instancia realice y para las cuales la ley específicamente conceda este recurso. La interposición de este recurso se la podrá realizar de manera oral dentro de la misma audiencia, pero siempre se deberá fundamentar motivadamente por escrito.

En materia laboral también se entenderá que la apelación procede contra las sentencias que el juez de trabajo realice o contra las providencias que así lo permitan bajo los efectos que el acto impugnado requiera.

2.2.2.3.3 Término para apelar.

Haciendo la diferenciación entre plazo, que es donde se cuentan todos los días entre hábiles y no hábiles; y; término, donde se contabilizan únicamente días hábiles, se determina que para todas las materias no penales que rige el COGEP, el término para presentar la fundamentación debidamente motivada por escrito se la realizará en 10 días contados a partir de la notificación de la sentencia o auto por escrito. Excluyéndose las apelaciones con efecto diferido, que se la realizara junto con la impugnación oral o cuando se conteste la apelación.

2.2.2.3.4 Procedimiento.

Una vez que se haya presentado por escrito la apelación de manera fundamentada y cumplido con los requisitos de forma en los cuales deben constar los puntos sobre los cuales se pide revisar nuevamente, se notificará a la contraparte quien tendrá el mismo término de 10 días para contestar la apelación y de ser el caso podrá adherirse a la apelación, pero, tanto la fundamentación como la adhesión que no estén debidamente motivadas serán rechazadas y se entenderá como no presentadas.

Cabe indicar que las partes procesales deberán anunciar pruebas dentro de la fundamentación y la adhesión que se practicará dentro de la respectiva audiencia, pero, estas solo se permitirán cuando las mismas traten de probar o justificar hechos nuevos, también se podrá solicitar prueba que verse sobre los mismos hechos pero que solo pudieron ser reconocidas después de la sentencia de primera instancia.

2.2.2.3.5 Resolución del juez de primera instancia.

Una vez recibida la apelación el juez la aceptará cuando sea procedente y deberá pronunciarse acerca del efecto con la que acepta el recurso, si no menciona el efecto de la apelación se entenderá que es con efecto suspensivo.

2.2.2.3.6 Efectos de la apelación.

El COGEP en cuanto a los efectos de la apelación se trata, solo prevé tres, sin efecto suspendido, efecto suspendido y efecto diferido.

Sin efecto suspensivo. – se cumplirá lo que determine la resolución de primera instancia y se remitirá la documentación necesaria al tribunal superior para que sustancie la apelación solicitada. Este efecto procederá únicamente en los casos previstos por la ley, en este caso el COGEP.

Con efecto suspensivo. – en este caso no se continuará con la tramitación de la causa hasta que se emita la resolución del tribunal de alzada, es decir se detiene el proceso y se espera la pronunciación de la apelación. Este efecto por su parte procede contra sentencias y auto interlocutorios que pongan fin al proceso. Por lo general la apelación siempre será con efecto suspensivo.

Con efecto diferido. – se continua con la tramitación de la causa normal hasta tener la resolución final que, de ser apelada, el tribunal superior deberá pronunciarse de manera prioritaria pero también sobre la apelación que emitió el juez con efecto diferido.

Al respecto de este recurso Jorge Mazón citando a Rubén Morán Sarmiento ha señalado que:

El espíritu de este nuevo efecto está el intento de impedir la deslealtad procesal pues en el procedimiento escrito eran frecuentes las apelaciones de cualquier providencia de sustanciación y las paralizaciones de la causa hasta que la instancia superior emita su pronunciamiento respecto del recurso de apelación tantas veces interpuesto y concedido al margen de la ley. (Mazón, 2018)

Este efecto por su parte procede contra los auto interlocutorios dictados en la audiencia preliminar que nieguen las excepciones previas planteados por el demandado, contra los auto interlocutorios que nieguen algún elemento probatorio de cualquiera de las dos partes y contra la resolución del juez sobre la oposición citada por el requerido con una diligencia preparatoria.

Cabe indicar que la apelación se la podrá presentar de forma parcial, esto quiere decir que no se está de acuerdo con una parte de los puntos resueltos en la sentencia, en este caso se ejecutará la parte no impugnada mientras se resuelve la apelación, y finalmente contra el recurso de apelación se podrá según nuestra legislación, interponer solo recursos horizontales de aclaración y ampliación: y verticales, la casación.

2.2.2.4 Recurso de casación.

Iniciaremos mencionando que este recurso extraordinario, al igual que los ordinarios, nacen de la norma constitucional, en este caso el art. 76 núm. 7, letra m cual faculta a las personas que, en el ejercicio de sus derechos, puedan impugnar o recurrir el fallo siempre que se determinen sobre sus derechos, pero cabe la pregunta ¿Qué es la casación?

Para Guillermo Cabanellas la casación es:

La instancia excepcional, al punto de no resultar grato a los procesalistas el término, que permite recurrir contra el tribunal de apelación u otros especiales, tan solo en los casos estrictamente previstos en la ley, cuando se haya incurrido en el fallo contra el cual se acude en casación, bien en una infracción evidente de la ley o de la omisión de una formalidad esencial en el procedimiento. (Cabanellas, 2014)

Por otro lado, en palabras de Jaime Rubianes la casación es “El recurso extraordinario que la ley concede a la parte agraviada con ciertas resoluciones judiciales para obtener la invalidación de estas cuando han sido dictadas con omisión a las formalidades legales o, cuando han incidido en un procedimiento vicioso” (Rubianes, 2011).

Así mismo para Mercedes Soriano La casación consiste en:

Un examen de legalidad de las sentencias y decisiones de última instancia. Verifica su alineación con el ordenamiento jurídico vigente por parte de jueces especializados (según la materia) de la Corte Nacional de Justicia. Su misión es profiláctica, en tanto neutraliza todo fallo que riña con la ley para que sus efectos no se manifiesten en el mundo real, toda vez que un fallo en el que se identifiquen graves errores de Derecho carecería de sustento jurídico suficiente para su ejecución. (Díaz, 2018).

Con todo lo anterior podemos establecer que la casación es un recurso extraordinario que noche únicamente la Corte Nacional de Justicia y que tiene como objeto realizar un examen de legalidad en cuanto a las resoluciones impugnadas, ya sea por falta de aplicación de la norma, por mala aplicación de la norma o por errónea interpretación de la norma sustantiva, que solo procede en casos excepcionales y cumpliendo con ciertos requisitos.

2.2.2.4.1 Características de la casación.

El tratadista Alejandro Espinosa establece algunas características que contiene el recurso de apelación tales como:

- Es un recurso extraordinario, y únicamente procede en casos excepcionales que la ley establece.
- Se interpone ante el mismo tribunal que emitió la resolución que se pretende casar.
- Será un tribunal de la Corte Nacional quien conozca y sustancie el recurso de casación.
- Al ser un recurso excepcional, debe mantener ciertas solemnidades para poder ser admitido a trámite.
- Es un recurso que está establecido en el interés de los litigantes.
- El recurso de casación no es una instancia, ya que el tribunal ad quem solo conoce las cuestiones de derecho, si se han observado los requisitos que la ley establece para las sentencias. (Ovando, 1985)

2.2.2.4.2 Objetivos del recurso de casación.

Entre los objetivos de la casación podemos encontrar:

- La tutela general del derecho y por ende la correcta observancia de ley, restableciendo la ley quebrantada.
- Cambiar la sentencia o la resolución casada y en su lugar dictar una nueva sentencia que sea justa para las partes.
- Garantizar el derecho a la defensa y la igualdad de las partes ante la ley.
- reparar los agravios que se haya cometido en las sentencias impugnadas
- Ejercer un control a los jueces y magistrados.

El tratadista Santiago Ubidia señala que la función de la casación es:

El medio a través del cual el Estado representado por sus entidades de administración de justicia como la Corte Nacional o Constitucional, revisa y controla las actividades de los jueces en el ámbito jurisdiccional, precautelando el cumplimiento de la normativa legal. (Ubidia, 2005).

De esto podemos mencionar que además de rectificar los errores de derecho que pueda contener una sentencia y brindar una justicia más eficaz a la sociedad, también a través de este recurso se puede controlar la probidad con la que los jueces de instancias realizan su trabajo.

En nuestra legislación las reglas, procedencia, efectos y demás componentes de la casación están establecidas en el COGEP a partir del artículo 266 en adelante, que las resumiremos a continuación:

2.2.2.4.3 Procedencia.

Al igual que la apelación este recurso procede contra sentencias y autos que pongan fin a los procesos de conocimiento dictados por las Cortes Provinciales y por los tribunales Contencioso administrativo y Tributario. Se interpondrá de manera escrita en el término de 30 días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o auto que niegue o acepte el recurso.

El recurso de casación, sin embargo, tiene particularidades que la ley le asigna intencionalmente. La justificación es que no se cree deseable que todos los juicios escalen hasta la Corte Nacional en un camino que puede demorar muchos años y costar significativos sacrificios a las partes. Esta selectividad se verifica en el hecho de que un recurso de casación planteado por una parte vencida, solo puede basarse en ciertas circunstancias –causales- específicas. La Corte Nacional examina la interpretación y aplicación de las normas de los jueces inferiores, y en ese esquema, la coherencia de sus decisiones. Revisa principalmente el derecho y la fundamentación de las sentencias, no valora la prueba o los hechos como lo haría un juez que recibe un recurso de apelación. (Balladares, 2016).

Cabe mencionar que en materia laboral y en general en cualquier materia se puede interponer este recurso, sin importa la cuantía sobre la cual verse el proceso, es decir no importa si el valor de la cuantía es de un valor ínfimo o un valor alto, tanto la apelación como la casación no prevén ningún tipo de requisito en cuanto a la cuantía para la procedencia del recurso.

2.2.2.4.4 Fundamentación.

La fundamentación debidamente motivada deberá contener cierta información de manera obligatoria para que pueda ser aceptada que deberá contener la indicación de la sentencia o auto recurrido, con los nombres individualizados tanto del juez o jueces que emitieron la resolución, como de las partes procesales, incluyendo la fecha en la que se perfecciono la notificación de la resolución.

En igual sentido se deberá precisar las normas que se crean hayan sido infringidas o las solemnidades que se hayan omitido en la sustanciación del proceso, además de ello se debe especificar las causales en las cuales se fundan el pedido y los motivos concretos en los que fundan su petición.

2.2.2.4.5 Casos.

El artículo 268 recoge y reorganiza los casos casacionales que ya se aplicaban desde la vigencia de la Ley de Casación. Estos son:

1. Cuando el proceso se encuentre viciado y este sea insubsanable o no haya sido saneado de manera legal y por ende se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de las normas procesales.
2. cuando la resolución no contenga los parámetros exigidos por la ley, o su decisión sea contraria o incompatibles a lo resuelto o carezca de motivación.
3. cuando la decisión contenga más de lo solicitado, se disponga cosas que no son materia de litigio o no se pronuncie sobre todos los puntos de la controversia.
4. cuando en la valoración de la prueba se haya aplicado de manera equivocada o no se haya aplicado las normas de derecho sustantivo incurriendo en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos.

5. cuando se haya obviado aplicar, mala aplicación o errónea interpretación de las normas jurídicas sustantivas incluyéndose la jurisprudencia de cumplimiento obligatorio, siempre que hayan sido parte determinante de la parte dispositiva de la sentencia.

2.2.2.4.6 Etapas del Juicio Casacional.

Calificación. – el tribunal de instancia que dictó la resolución que se pretende casar, revisará si el recurso fue presentado dentro del término de 10 días posteriores a la notificación.

Admisibilidad. – En este caso consiste en un análisis previo a admitir a trámite el recurso, donde un congreso de la Corte Nacional revisará si el recurso fue presentado dentro del término correcto y si cumple con las formalidades en la forma de proponer el recurso. De ser admitido a trámite se enviará a la sala especializada que corresponda según sea el caso, y dará el término de 30 días para que la contraparte conteste de manera fundamentada. Este recurso no procederá si se verifica que lo que pretende el recurrente es la revisión de la prueba.

Sustanciación. – se sustancia de manera oral y en audiencia, la cual se convoca una vez resuelto sobre la admisibilidad, dentro de la audiencia las partes serán escuchadas en las mismas condiciones.

Resolución. – Una vez concluida la audiencia la sala correspondiente emitirá su resolución definitiva, la cual tendrá los efectos de los casos previstos en el artículo 268 del COGEP.

2.2.2.4.7 Caución y suspensión de la ejecución.

El casacionista podrá solicitar al tribunal que se suspenda la ejecución de la resolución del grado inferior para lo cual deberá rendir una caución que garantiza el pago por la demora ocasionado por la interposición del recurso, y esta caución será determinada por el tribunal correspondiente.

Una vez concluido con el recurso si el casacionista gana el recurso se le devolverá el valor total de la caución rendida, caso contrario la caución será para la parte afectada por la espera del recurso.

2.2.3 UNIDAD III: EFICACIA DE LA CASACION EN RELACION A LOS VALORES QUE EL JUEZ ORDENA PAGAR.

2.2.3.1 Valores que el juez ordena pagar en juicios laborales.

Los conflictos individuales de trabajo se sustanciarían bajo las reglas del procedimiento sumario, así lo estipula el artículo 575 del Código del Trabajo, y a su vez el procedimiento sumario al ser una materia no penal seguirá las reglas del COGEP, y este efectivamente determina la forma en la que se calcula las cuantías, es así que en el artículo 144 núm. 5, especifica como se determinará la cuantía en materia laboral únicamente.

Este artículo determina que en materia laboral se cuantificará cada una de las pretensiones que el actor solicita en su demanda ser cobradas al empleador, es decir en la demanda se deberá incluir como requisito fundamental todos y cada uno de los valores que se pretenda cobrar, debidamente individualizados, la sumatoria final de todos estos valores será la cuantía del proceso laboral.

Cabe mencionar que si por olvido o mala práctica profesional se omite algún valor no se podrá pretender cobrar en el proceso, ni tampoco se podrá reformar la demanda ya que el artículo 333 del COGEP señala que no cabe la reforma a la demanda y solo se admitirá la reconvencción conexa, es decir se puede contrademandar solo si existen los mismos intervinientes y es sobre los mismos valores o materia que se sustancia ante el juez de trabajo.

2.2.3.2 Necesidad de establecer cuantías para la interposición de recursos en materia laboral.

Si bien es cierto el COGEP señala la manera en la que se determina la cuantía en materia laboral, esta no es más que necesaria para la sustanciación del proceso en primera

instancia, puesto que es necesario determinar el monto de los valores que se pretende cobrar. Pero cabe analizar si las cuantías establecidas en las demandas son suficientes para la interposición de un recurso.

Efectivamente dentro de la constitución en su artículo 76 núm. 7 literal m, determina el derecho de recurrir el fallo a todas las personas sin importar materia o cuantía, esto como parte del derecho a la defensa, pero también la misma carta suprema en su artículo 326 núm. 2, establece que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles, es decir que no se pueden tocar.

Al ser el trabajador la parte débil de la relación laboral, este, deberá tener la protección del estado por encima del empleador, y si la cuantía del proceso es ínfima, cabe preguntarse si vale la pena hacer que el trabajador atravesase por todo lo que implica la sustanciación de recursos hasta llegar al recurso de casación, en el caso de los valores altos, efectivamente no existe controversia alguna por la misma naturaleza del proceso ya que está en juego una cantidad alta de dinero. Pero en las causas de cuantías ínfimas ocasiona un gasto de recurso procesal innecesario, pues se gasta más de lo que el trabajador puede recibir después de la sustanciación del recurso de casación.

Por eso es necesario establecer cuantías para la procedencia de los recursos procesales y en especial para el de casación. Con la entrada en vigencia del COGEP, se eliminaron las mayores y menores cuantías de nuestra legislación y simplemente quedaron determinadas como cuantías. El código de trabajo del 2005 en su artículo 609 establecía que las sentencias de los jueces de trabajo serán susceptibles de apelación ante el tribunal superior única y exclusivamente cuando la cuantía del juicio sea superior a los un mil dólares, mil dólares que para ese entonces era la cuantía mínima según el valor del dólar en ese tiempo, la vigencia del COGEP elimino este articulo y con ello también el requisito de una cuantía previo a la interposición de un recurso.

Todo esto con el fin de poder garantizar a las partes una justicia pronta, veraz y oportuna, sin dilaciones, y más que nada previene un gasto de recursos procesales innecesarios para el estado.

2.2.3.3 Eficacia del recurso de casación en relación a los valores que el juez ordena pagar.

Una vez que se ha analizado de manera individualizada la tramitación de los procesos laborales y la interposición de los diferentes recursos y sus respectivos requisitos, cabe analizar si el recurso de casación específicamente es eficaz en relación a los valores que el juez de trabajo ordena pagar a favor del trabajador, para lo cual se hace el siguiente análisis:

La Constitución como norma suprema del estado prevé en su artículo 75 que el acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva será gratuita de forma imparcial y expedita, es decir que la justicia como tal debe ser pronta y sin dilaciones innecesarias, en ese mismo sentido el artículo 20 del COFJ establece el principio de celeridad, sobre el cual menciona que la administración de justicia deberá ser rápida y oportuna, tanto en la sustanciación como en la ejecución de lo juzgado.

El derecho laboral debe recurrir a las normas procesal para hacer efectivas sus garantías, sin embargo, estas normas procesales están dirigidas a solucionar conflictos judiciales comunes, sin considerar aspectos propios de las relaciones laborales como las evidentes desigualdades entre las partes (empleador y trabajador). En este aspecto existe desacuerdo en varios tratadistas puesto algunos consideran que la desigualdad solo existe en el derecho sustantivo y que las normas procesales deben aplicarse en igualdad, sin embargo, autores como Marcelo Canga plantean la necesidad de una jurisdicción procesal protectoria que se aplicaría cuando existan sujetos procesales desiguales que necesiten una protección especial tanto en el derecho sustantivo como procesal.

Según Mario Pasco Cosmópolis, citado por Renato Contreras “la desigualdad que se origina en la relación laboral entre el trabajador y el empleador, se extiende también a la relación jurídico procesal; con lo cual se hace necesario que los principios del derecho laboral sustantivo se proyecten en el proceso laboral a fin de que la protección a la parte débil de la relación laboral sea íntegra.” (Contreras, 2011, pág. 45)

“Como sostiene Pasco Cosmópolis: “su lógica es muy simple: reducir las ventajas innatas del empleador a través del robustecimiento de la posición del trabajador en el litigio.” Inclusive va más allá y sostiene que el Principio Protector o Tutelar, propio del Derecho Laboral sustantivo, en realidad toma fuerza y sentido en el proceso.”” (Contreras, 2011)

2.2.3.3.1 Eficacia de la casación respecto del tiempo de sustanciación

Si establecemos que la administración de justicia debe ser pronta, oportuna, sin dilaciones y con celeridad, hay que mencionar que una vez que se notifica con la resolución de una causa de trabajo, y el empleador no está de acuerdo con la misma, apela ante la corte provincial, esta interposición de recurso tarda varios meses desde la interposición hasta la resolución de segunda instancia, ya que no se cumplen con los plazos previstos en la ley para la sustanciación de recursos, pero esto no por decisión o falta de probidad de los jueces, sino por la cantidad de carga procesal que tienen los juzgados, lo que hace imposible que se tramite pronto.

En el mismo sentido el recurso de casación se tarda de uno a tres años en promedio la sustanciación de las causas, para al final emitir su resolución, y en ocasiones se demora aún más años por la complejidad de los casos, esto repetimos, no por decisión de los jueces sino por la excesiva carga procesal que las diferentes corte y salas presentan, y esto tiene mucho que ver con los requisitos muy abiertos que permiten la interposición de recursos, ya que de existir requisitos más exhaustivos se reducirían en gran medida la carga procesal que la administración de justicia posee.

Ahora bien, por un lado tenemos las causas laborales de cuantías altas y por otro lado, las causas de trabajo de cuantías ínfimas, en los dos casos, se ven afectados de igual manera en cuanto al tiempo que tardan en sustanciarse, pero hay que establecer que en el primer caso al ser una causa cuya cuantía es alta, es necesario y procedente el recurso de casación pues en palabras coloquiales hay mucho dinero en juego y tanto el empleador como el trabajador tienen que garantizar el goce de sus derechos.

En el segundo caso, por el contrario, al ser una causa de una cuantía ínfima, el camino a seguir es muy largo y tedioso, esto en relación a que se pretende cobrar un valor no muy alto, y tener que esperar varios años para que el trabajador pueda cobrar ese valor, hace que la casación resulte ineficaz en estos casos.

2.2.3.3.2 Eficacia de la casación respecto al gasto procesal y económico

Si ya hablamos que la espera de varios años para tener la resolución de la corte nacional causa ineficacia de la casación respecto a las causas de valores ínfimos, ahora analizaremos si la casación es eficaz respecto al gasto económico que representa a las partes y procesal que representa al estado.

Al hablar del gasto económico que representa a las partes, por una parte tenemos al empleador que al ser la parte fuerte de la relación laboral, ya que es dueño de una empresa, un negocio, una franquicia o una marca, por lo general tienen abogados de planta que son los que lo representan en casos de controversias; y por otro lado tenemos al trabajador, que, como la parte débil de la relación laboral y que por su condición, difícilmente podrá contar con un abogado de cabecera, tendrá que contratar un abogado para que lo represente en juicio, es así que debe cubrir los gastos del abogado tanto en el recurso de apelación como en el recurso de casación.

Ahora bien, si la causa es de una cuantía alta, vale la pena para las dos partes el costear un profesional del derecho, puesto que por la condición de la causa es favorable para cualquiera de los dos, pero si la causa es de una cuantía ínfima, no resulta favorable para ninguno de los dos, más aún para el trabajador ya que de lo poco que pretende recibir, tiene que costear los gastos de representación de su abogado patrocinador.

Si bien es cierto se puede rendir una caución sobre el valor de la cuantía y también es condenable al pago de intereses por demoras, hay que establecer que estos valores nunca llegan a manos del trabajador hasta que salga la resolución del recurso, es decir que transcurre todo el tiempo que implica la sustanciación del recurso costeando de su bolsillo los gastos que implica el recurso.

Por otro lado tenemos el gasto procesal de los recursos, ya que si bien es cierto la justicia es gratuita, esto es porque el estado asume el gasto de la administración de justicia, pagando jueces, secretarios, ayudantes judiciales y demás personal necesario para la correcta prestación de servicios, así como también asume el costo de los materiales de insumos de materiales y maquinarias necesarias, todo esto es un gasto que el estado

asume, ahora, nuevamente en el caso de las causas laborales de cuantías altas no representa un gasto innecesario pues la misma naturaleza de la causa así lo hace ver.

Por el contrario de las causa de cuantías ínfimas, cuyo valor que se pretende cobrar, posiblemente sea menor que el valor que implica gastar para determinar si se debe o no pagar el valor recurrido, en otras palabras resulta eficaz gastarse 5 mil dólares en gasto procesal para determinar que se debe cancelar el valor de 20 mil dólares a favor del trabajador; pero , no resulta eficaz gastar 5 mil dólares en gastos procesales para determinar que se debe pagar 5 ml dólares a favor del trabajador, claramente en el segundo caso resulta un gasto procesal innecesario.

2.2.3.3.3 Eficacia de la casación respecto a los requisitos de procedencia del recurso

Como se ha establecido en párrafos anteriores, dentro de los requisitos de procedencia del recurso, no existe alguno que verse estrictamente sobre materia laboral, todos los requisitos están dados de manera general para todas las materias, mucho menos se indica algún requisito referente a una cuantía o valor mínimo para que proceda la interposición del recurso.

De esta manera se faculta para que las partes puedan interponer este recurso sin importar el monto sobre el cual verse el litigio, puesto que para que el recurso sea admitido solo se verifica que el mismo cumpla con los requisitos de forma, es decir, si se presentó dentro del término permitido si cumple con requisitos establecidos en la forma de presentar el recurso. Todo esto hace que cientos de casos laborales entre ellos las causas de cuantías ínfimas sean objeto de interposición del recurso de apelación, que muchos de los casos son negados, y lo único que generan es una carga procesal para la administración de justicia y un gasto procesal innecesario.

2.2.3.4 Estudio de casos.

Caso No. 1

Datos del proceso

Entidad: Corte Nacional de Justicia

Numero de juicio: 372-2013

Actor: Roberto Jiménez Jaramillo

Demandado: Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP

Fecha de emisión de la sentencia: 20 de julio de 2015

Resumen del caso. –

En el año 2009 el señor Roberto Jiménez Jaramillo decide seguir un juicio oral de trabajo en contra de Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP a través de sus representantes legales, juicio que termino con la negación de la demanda en sentencia dictada por el juez de trabajo de la Unidad de Trabajo de Guayaquil, ante esto el actor interpone un recurso de apelación. Recurso que fue abocado por el Juzgado Segundo de trabajo de Guayaquil, quien acepta el recurso de apelación y revoca la sentencia subida en grado y ordena el pago de 6.423.68 dólares a favor del trabajador, esta resolución se dictó el 10 de noviembre de 2012. Ante esto el empleador decide interponer un recurso extraordinario de casación ante la Corte Nacional de Justicia, recurso interpuesto en del año 2012, y cuya sentencia se emitió el 20 de julio de 2015, es decir 3 años después de su interposición. Cabe mencionar que dicho recurso fue casado parcialmente y se ordenó el pago de 6.250.06, a favor del trabajador, es decir aproximadamente 200 dólares menos.

Análisis. –

Como ya se estableció dentro de los aspectos teóricos de esta investigación, el recurso de casación es uno de los considerados extraordinarios por su naturaleza, ahora, cabe analizar si en la sentencia objeto de estudio se puede verificar la eficacia del recurso de casación en relación al valor que se ordenó pagar al trabajador.

La cuantía sobre cual fue planteado el recurso fue de 6.250.06, ante esto hay que mencionar que desde que se interpuso el recurso de casación, pasaron 3 años para que se emitiera resolución del mismo, dentro de los cuales el trabajador tuvo que costear un abogado, más la espera por saber si iba a o no a cobrar lo que por su trabajo le correspondía, en estos tres años se gastaron recursos propios y estatales en la sustanciación para al final establecer que se debe pagar el valor de 6250.06 dólares al trabajador, rubro que para la empresa empleador no representa mayor cosa, pero, para el trabajador es una cantidad con la que puede sostener a su familia en lo que consigue otro trabajo.

Con esto se puede evidenciar que la cuantía del proceso no representa el tiempo ni el gasto económico propio y procesal que genera el casar una sentencia de este tipo, por lo que la casación resulta ineficaz ante estas causas.

Caso No. 2

Datos del proceso

Entidad: Corte Nacional de Justicia

Numero de juicio: 1853-2014

Actor: Boris Andrey Enríquez Medina

Demandado: Universidad Internacional del Ecuador

Fecha de emisión de la sentencia: 22 de julio de 2015

Resumen del caso. –

Boris Andrey Enríquez Medina decide interponer una demanda de cobro de haberes e indemnizaciones laborales contra la Universidad Internacional del Ecuador en enero de 2013, el juez de trabajo negó la demanda, ante esto el actor interpuso recurso de apelación ante la Corte Provincial de Pichincha, sala que en sentencia dispuso aceptar el recurso subido en grado y ordenó el pago de \$ 6,714.00 a favor del trabajador, ante esto el empleador decide interponer un recurso extraordinario de casación, mismo se presentó en 2014, y su resolución se emitió en julio de 2015, es decir un año después de su interposición, resolución en la que la Corte Nacional no casa la sentencia y se ordena el pago establecido por la Corte Provincial.

Análisis. –

La cuantía sobre la cual versó esta causa fue de 6,714.00 dólares, la espera desde la interposición del recurso hasta la resolución fue de un año, pero desde que se interpuso la demanda de primera instancia, pasaron 3 años para que el trabajador pueda cobrar sus 6,714.00 dólares, ya que la Corte negó el recurso de casación. De igual manera en todo este tiempo se gastaron recursos propios y estatales para poder tramitar y sustanciar el recurso, además del tiempo de espera.

Con lo que se evidencia nuevamente que la cuantía de la causa no representa el la espera de tiempo y el gasto de recursos tanto del trabajador como del estado, para sustanciar un recurso que fue negado, con lo que se prueba que la casación en este tipo de causas no resulta eficaz.

Caso No. 3

Datos del proceso

Entidad: Corte Nacional de Justicia

Numero de juicio: 92-2009

Actor: Galo Fernando Achig Córdor

Demandado: Productora de Televisión Productores Independientes PROFAEZ CÍA. LTDA

Fecha de emisión de la sentencia: 06 de junio de 2012

Resumen del caso. –

En el año 2007 Galo Fernando Achig Córdor por sus propios derechos decide interponer una demanda laboral en contra de la Productora de Televisión Productores Independientes PROFAEZ CÍA. LTDA, por concepto de cobro de beneficios sociales y haberes laborales. Dentro de la causa el juez de trabajo rechazo la demanda aceptando la excepción previa planteada por el empleador. Ante esto el trabajador decide interponer un recurso de apelación ante la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Pichincha, quien en sentencia acepta el recurso de casación propuesto revocando la sentencia subida en grado y condenando al empleador al pago de \$ 3.051.27. el empleador inconforme con esta decisión decide interponer un recurso extraordinario de casación ante la Corte Nacional de Justicia, recurso que lo interpone en el año 2009, y cuya resolución se dio en junio del 2012, es decir 3 años después de la interposición del recurso. Recurso que fue rechazado en sentencia ordenando así se cumpla lo dispuesto en la sentencia emitida por la Corte Superior de Pichincha.

Análisis. –

En esta causa la cuantía sobre el cual versaba el litigio era de \$ 3.051.27, por este valor el empleador decidió interponer un recurso de casación, recurso que se demoró 3 años en sustanciarse, para que finalmente salga la resolución negando el recurso de

casación y ordenando el pago dispuesto en la sentencia subida en grado. Dentro de estos 3 años se gastaron recursos propios de las partes y estatales por parte del estado, además del largo tiempo perdido en la espera de la resolución, con esto se evidencia claramente el recurso de casación no debió ser aceptado empezando por la cuantía, ya que se gasta más de lo que se gana, además de toda la carga procesal que se le da a la administración de justicia, retardando sus resoluciones, lo que si genera un daño para el trabajador pues está perdiendo el dinero que por su trabajo le corresponde.

CAPITULO III

METODOLOGIA

Al haber identificado claramente el problema de investigación, ha sido necesaria la elección y selección de diversos métodos, a más de distintas técnicas y también instrumentos que son el apoyo esencial para conseguir los datos e información de gran significancia que contribuyen inmensamente para efectuar el análisis de la problemática planteada al inicio del presente estudio con el propósito de lograr obtener resultados veraces dentro del contexto de la realidad.

3.1 Métodos

3.1.1 Método Histórico Lógico

Por medio de la aplicación de este método se ha conseguido evaluar el decurso evolutivo de los procesos laborales en el Ecuador, con la finalidad de conseguir comprender de mejor manera su comportamiento histórico y por ende racional para seguidamente poder explicar y exponer correspondientemente su verdadero estado actual.

3.1.2 Método Jurídico Doctrinal

Con la utilización y aplicación de este método de investigación, se ha logrado analizar y estudiar las diferentes y diversas posiciones legales y jurídicas en relación los recursos procesales y con mayor énfasis en el recurso de casación, empezando su análisis desde el punto de vista doctrinario, para seguidamente realizar un estudio jurídico, conjuntamente con la asistencia de bibliografía, documentos tanto físicos como virtuales; así como códigos y normativa de carácter jurídica como nomotética, con la intención de lograr encontrar conclusiones científicamente válidas.

3.1.3 Método Jurídico Analítico

Al haber aplicado este método en la presente investigación, se ha facilitado la correcta comprensión del alcance y sentido de la normativa jurídica vigente en nuestro

país en relación a los recursos procesales en materia laboral, además de poder analizar si las mismas surten los efectos deseados en la sociedad que los usa con el afán de poder tener el conocimiento necesario.

3.1.4 Método descriptivo

Con la aplicación de este método se pudo establecer características del problema en ciertos puntos del tiempo y así poder relacionarlos entre sí y tener una visión más amplia de lo que se investiga.

3.2 Enfoque de la Investigación

En cuanto al enfoque de investigación, cabe destacar que será netamente de carácter cualitativo, porque a través de él se ha logrado ayudar a entender claramente todo el fenómeno social que se ha investigado, empezando por sus características más sobresalientes y destacadas como en este caso que se investiga, al referirse a la eficacia de la casación en materia laboral en relación con los valores que se ordena pagar, así como también las posibles consecuencias que pueden presentarse.

3.3 Tipos de investigación

De acuerdo a los objetivos que se han propuesto dar fiel cumplimiento durante la investigación, se ha requerido de los siguientes tipos de investigación que a continuación se exponen:

Básica. - La investigación será básica porque los resultados permitirán descubrir y establecer nuevos conocimientos sobre el objeto de estudio.

Documental bibliográfica. - La investigación será documental y bibliográfica porque una base importante de la investigación lo constituye la búsqueda bibliográfica, basada en leyes, libros, fuentes y documentos actualizados, con gran novedad científica y jurídica.

Descriptiva. - Los resultados de la investigación permitirán describir las características y cualidades del problema a investigarse.

De campo. - Pues para la investigación, se realizarán encuestas, para determinar realidades, que podrían aportar de gran manera el desarrollo mismo de la investigación.

3.4 Diseño de la Investigación

La investigación se hallará dentro de un esquema de diseño no experimental, debido a las características y naturaleza que presenta, puesto que no se requiere de ninguna modificación, alteración o manipulación de sus variables, sin embargo, el problema será observado tal como se da en su contexto, y estará sujeto y orientado a conclusiones.

3.5 Población y muestra

La población que intervendrá en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados:

Cuadro No. 1: Población.

POBLACIÓN:	NÚMERO
Jueces/as de la Unidad Judicial del Trabajo de la ciudad de Riobamba.	1
Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo.	4
Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo	7
Total	12

Fuente: Propia

Autor: Kevin Alexander Álvarez Hernández.

Muestra

En vista de que la población no es extensa, en el presente trabajo investigativo no resulta necesario la aplicación ni el estudio de una muestra, sino al total de la población.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad de lograr obtener la información referente a los delitos tributarios y la aplicación el principio de especialización se han utilizado técnicas de recolección de información, así como de análisis, que son los siguientes:

Encuesta.

Resulta ser una técnica muy efectiva, práctica y eficaz para recabar información, debido a que está conformada por un cuestionario de preguntas de tipo cerradas relacionadas con la eficacia del recurso de casación en materia laboral y la relación con los valores que el juez ordena pagar, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados, motivo por el cual, se ha aplicado la encuesta a los jueces tanto, de la Unidad de Trabajo, jueces de la Corte Provincial de la Sala de lo Civil y a los jueces de las Unidades Multicompetentes de Chimborazo,

3.7 Técnicas de análisis e interpretación de información

Para el análisis de la información que ha sido recabado por medio de la aplicación de las encuestas, se ha requerido del programa informático de Microsoft Office Excel a través del cual se ha conseguido efectuar la respectiva tabulación de la información para representar estos datos en cuadros y gráficos de fácil comprensión.

En cuanto a la interpretación de los resultados ha sido conveniente la aplicación de diversas técnicas de significativa importancia como la síntesis, el análisis y la inducción, a través de las cuales se ha logrado plantear claramente una exégesis apropiada respecto a la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

A continuación, se encuentran expuestos los resultados durante el desarrollo de la investigación, así como la respectiva interpretación en cada una de las preguntas de las encuestas que han sido aplicadas.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES/AS DE LA UNIDAD JUDICIAL PENAL RIOBAMBA, JUECES/AS DE LA SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE CHIMBORAZO Y LOS JUECES/AS DE LAS UNIDADES MULTICOMPETENTES DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO.

Pregunta N°. 1

¿Considera usted eficaz interponer un recurso de casación a una sentencia en materia laboral cuyo monto a pagar es un valor ínfimo?

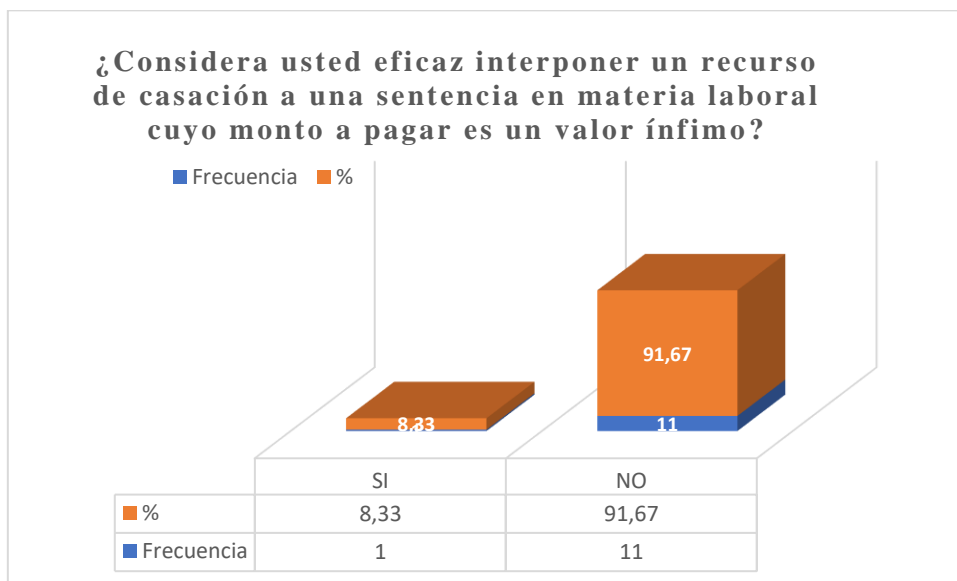
Cuadro N°. 2. Eficacia de la casación en relación a un ínfimo valor

Respuesta	Frecuencia	%
SI	1	8,33
NO	11	91,67
TOTAL	12	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Gráfico N° 1. Eficacia de la casación en relación a un ínfimo valor



Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Interpretación

Del 100% de encuestados, el 91.67% de jueces encuestados han manifestado que no debería ser viable la interposición de un recurso extraordinario de casación cuando el valor de la causa es ínfimo, por cuanto más resulta el gasto en la sustanciación que lo que se pretende cobrar, mientras que tan solo el 8,33 % manifiesta que el recurso de casación puede ser interpuesto sobre cualquier valor de la cuantía.

Pregunta N°. 2

¿Cree usted necesario el establecer cuantías en materia laboral para de esta manera determinar sobre que montos proceden los recursos verticales?

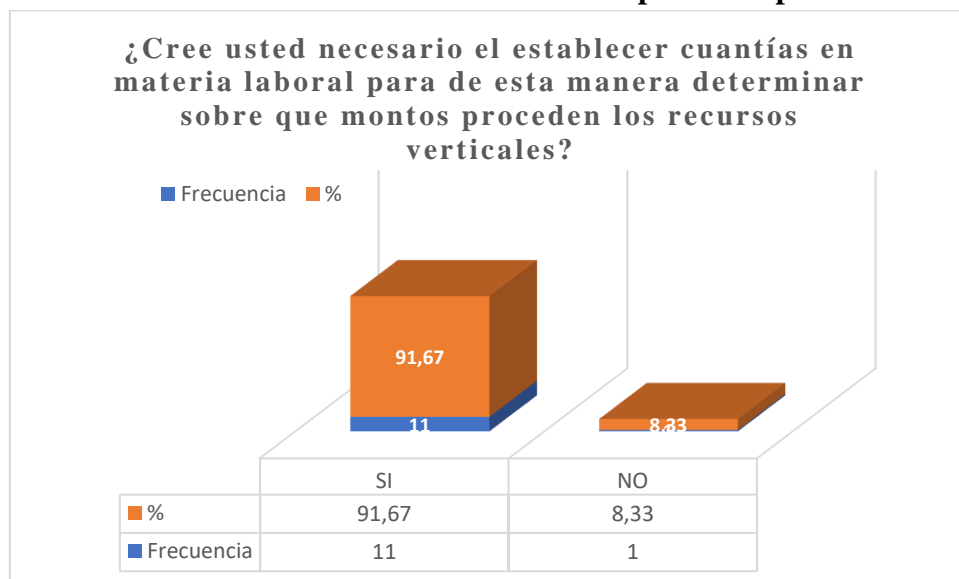
Cuadro N° 3. Necesidad de establecer cuantías para interponer recursos.

Respuesta	Frecuencia	%
SI	11	91,67
NO	1	8,33
TOTAL	12	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Gráfico N° 2. Necesidad de establecer cuantías para interponer recursos.



Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Interpretación

Del 100% de jueces encuestados, el 91.67% han manifestado que si es necesario poder determinar montos sobre los cuales se puede interponer o no un recurso de casación, ya que se ayudaría en gran medida a reducir la carga procesal de la administración de los jueces, a más de precautelar y hacer que se hagan efectivos los derechos del trabajador permitiéndole cobrar de manera rápida lo que le corresponde, por otro lado el 8.33% manifiesta que no se debería establecer cuantías en materia laboral ya que el recurso de casación rige de manera generalizada para todas las materias.

Pregunta N°. 3

¿Cree usted que las sentencias laborales que versen sobre un monto de hasta 5 000 dólares puedan ser objeto de interponer un recurso de casación?

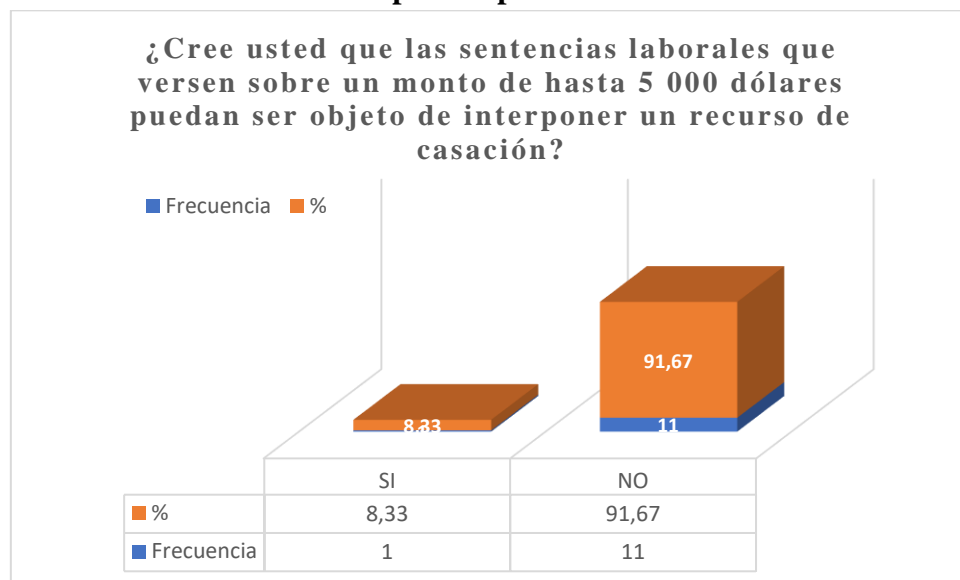
Cuadro N° 4. Monto mínimo para la procedencia del recurso de casación.

Respuesta	Frecuencia	%
SI	1	8,33
NO	11	91,67
TOTAL	12	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Gráfico N° 3. Monto mínimo para la procedencia del recurso de casación.



Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

interpretación

Del 100% de encuestados, el 91.67 de jueces encuestados han manifestado que sentencias laborales cuyos montos sean poco cuantitativamente hablando no se debería dar paso a la interposición de un recurso de casación, esto porque se demora más en sustanciarse el proceso que el beneficio que tiene el trabajador por cobrar un valor tan bajo., mientras que tan solo el 8,33 % manifiesta que el recurso de casación al regir de manera general no debe importar el monto por el cual se esté casando la sentencia.

Pregunta N°. 4

¿Cree usted que es viable que, la interposición de recursos verticales en materia laboral debería ser bajo un principio consignador o devolutivo, es decir, que se consigne el valor ordenado a pagar en la sentencia de primer grado para poder interponer cualquier recurso?

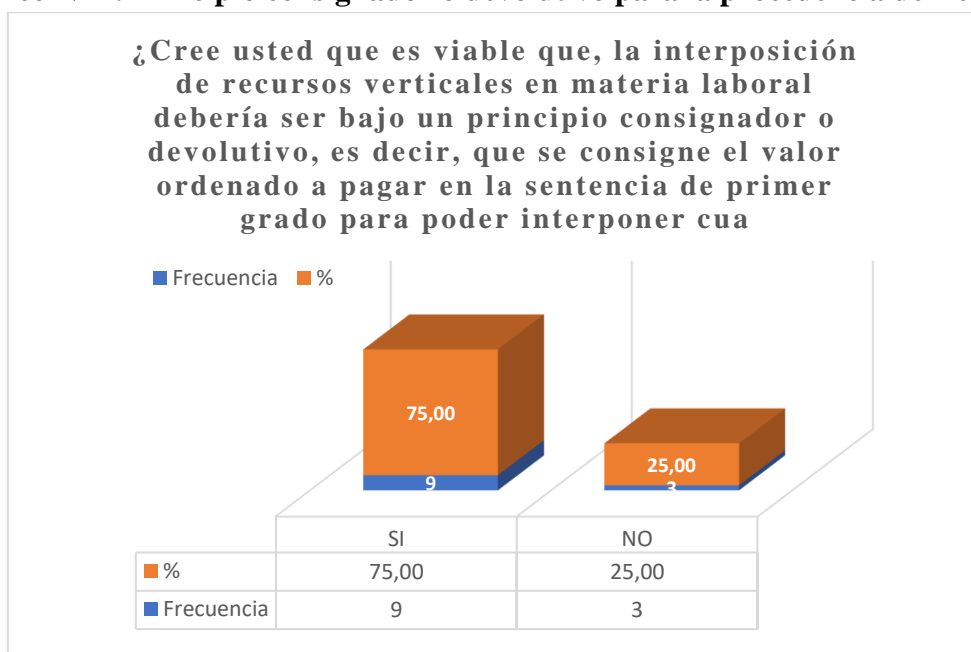
Cuadro N°5. Principio consignador o devolutivo para la procedencia del recurso.

Respuesta	Frecuencia	%
SI	9	75,00
NO	3	25,00
TOTAL	12	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Gráfico N° 4. Principio consignador o devolutivo para la procedencia del recurso.



Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Interpretación

Del 100% de encuestados, el 75% de jueces encuestados han manifestado que si sería beneficioso para el trabajador el permitir un efecto devolutivo o consignador que le permita cobrar de manera inmediata el valor que se le otorgo mediante sentencia, mientras dure la sustanciación del recurso, por otro lado, el 25% manifiesta que no sería factible permitir que el trabajador cobre un valor que después a lo mejor le corresponda devolver, esto podría ocasionarle un perjuicio al empleador.

Pregunta N°. 5

¿Considera usted que, el interponer un recurso de casación debería depender del valor que el Juez ordena pagar en su sentencia?

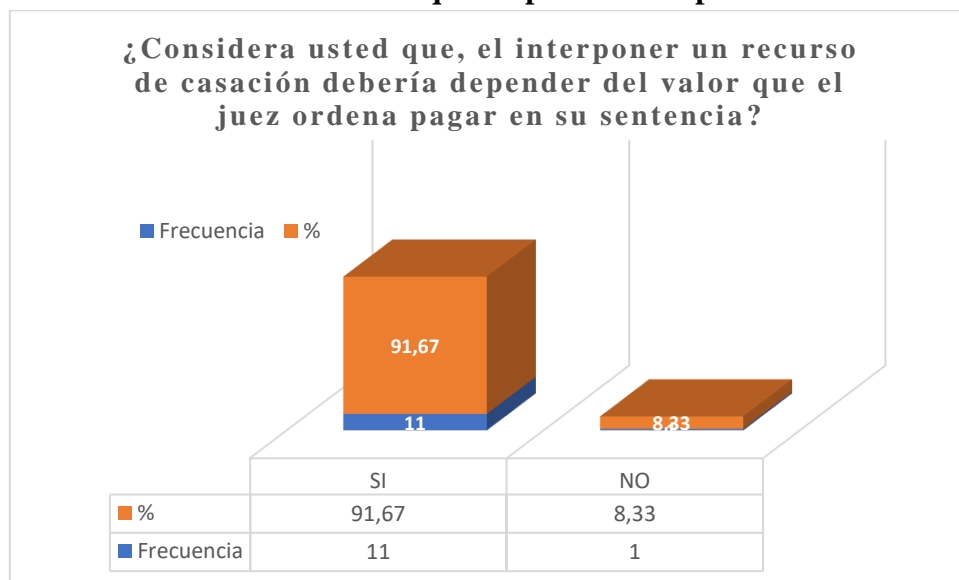
Cuadro N° 6. La cuantía como requisito para la interposición de la casación.

Respuesta	Frecuencia	%
SI	11	91,67
NO	1	8,33
TOTAL	12	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Gráfico N° 5. La cuantía como requisito para la interposición de la casación.



Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Interpretación

Del 100% de jueces encuestados, el 91.67% han manifestado que si es debería ser tomado en cuenta principalmente el valor, ya que al ser materia laboral lo medular de una causa es el valor que se ordene pagar al trabajador y en la interposición del recurso de casación es lo primero que se debería revisar antes de dar paso o no, por otro lado el 8.33% manifiesta que no se debe tomar en cuenta el valor de la sentencia por el mismo

hecho que la casación no prevé el monto.

Pregunta N°. 6

¿Al ser el trabajador la parte débil de la relación laboral, considera usted que se debería garantizar de mejor manera que lo que ordene cancelar el Juez de Trabajo en su sentencia se cumpla lo más pronto posible?

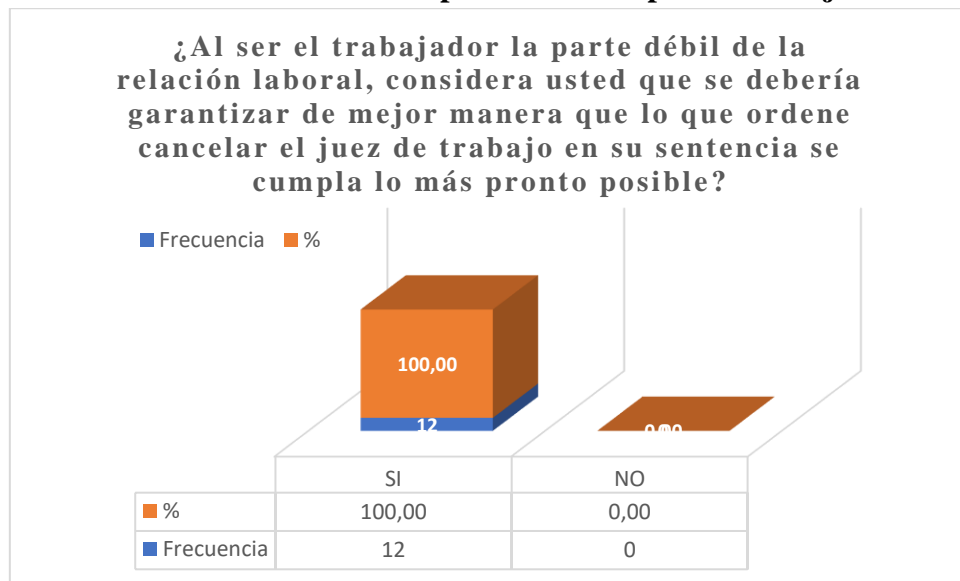
Cuadro N° 7. Garantías rápidas de cobro para el trabajador.

Respuesta	Frecuencia	%
SI	12	100,00
NO	0	0,00
TOTAL	12	100,00

Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Gráfico N° 6. Garantías rápidas de cobro para el trabajador.



Fuente: Encuesta aplicada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

Realizado por: Kevin Álvarez

Interpretación

Del 100% de jueces encuestados, el 100% de jueces encuestados han manifestado que efectivamente se debe mejorar la forma en la que se protege y se hace cumplir los derechos del trabajador, permitiéndoles acceder al cobro del valor correspondiente de una

manera rápida y oportuna.

4.2 Discusión de resultados.

Una vez realizado la interpretación de los resultados referentes a las encuestas realizadas y haber realizado el análisis de los recursos procesales y más aún del recurso extraordinario de casación conjuntamente con el estudio de casos podemos determinar que efectivamente es necesario poder establecer montos o cuantías sobre los cuales se pueda o no interponer o no un recurso de casación, puesto que muchas de las veces son valores muy ínfimos que no representan los recursos que se gastan en su sustanciación para llegar a la conclusión que se rechace el recurso.

Por la carga procesal que la Corte Nacional de Justicia posee, los procesos se tardan en su sustanciación, lo que genera que el trabajador tenga que esperar años para poder cobrar lo que desde un inicio le correspondía, debiendo sumar que para que se sustancie ese recurso, se debe gastar recursos económicos propios en el caso de las partes procesales y recursos económicos estatales en cuanto a la administración de justicia.

El trabajador al ser la parte más débil de la relación laboral, se le debe proteger ante el empleador, y sus derechos deben estar más propensos a ser defendidos por la administración de justicia, y permitiendo que los empleadores puedan interponer recursos de casación sobre valores menores definitivamente no lo estarían haciendo, muy por el contrario, están permitiendo que se cause un daño al trabajador al no permitirle cobrar de manera rápida los valores que por derecho le corresponde.

Si bien es cierto existe la figura de la caución, pero, esta caución no la entregan directamente al empleador, sino que la entregan al Consejo de la Judicatura y una vez que salga la resolución se podrá entregar al trabajador lo que de igual manera no le beneficia en nada porque tiene que esperar a la resolución.

Con un mejor tratamiento de los lineamientos bajo los cuales se pueda permitir la interposición de un recurso de casación, se lograría ayudar al trabajador a hacer efecto los derechos que le corresponde y también ayudar a la administración de justicia, pues no se permitiría que todos los casos sean propensos a la interposición de un recurso de casación.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado todo un análisis de la figura del recurso de casación en materia laboral y la relación que tiene con los valores que el juez ordena pagar, se puede concluir que este recurso termina resultando ineficaz cuando se trata de causas cuyas cuantías son ínfimas, puesto que todos los recursos que se gastan en la sustanciación no representan nada frente a la baja cuantía que tienen las causas.

Por otra parte, se concluye también que al no existir requisitos específicos que rijan en materia laboral para la interposición de recursos se pueda interponer cualquier recurso siempre que este cumpla con los requisitos de forma establecidos por la ley.

Se concluye también que, al facultar al empleador interponer un recurso de casación sobre cualquier monto, se puede evidenciar que muchas de las veces la apelación es mal utilizada, puesto que solo se la utiliza para causar retardos y dilaciones en el pago de los valores al trabajador.

Finalmente se puede concluir diciendo que, al no existir ningún mecanismo de restricción en la interposición del recurso extraordinario de casación referente a la cuantía, hace que exista una gran cantidad de procesos laborales que debe sustanciar la Corte Nacional de Justicia, lo que por la carga procesal de las diferentes salas va a influir directamente en el tiempo que se demora su sustanciación, generando retardos en la administración de justicia.

RECOMENDACIONES

Se recomienda la realización de un proyecto de reforma de ley en materia laboral, para establecer cuantías mínimas sobre las cuales sea procedente interponer el recurso de casación, para que de esta manera no se incurran en gastos innecesarios tanto para las partes procesales como para el estado.

En igual sentido se recomienda establecer requisitos y parámetros específicamente que rijan para materia laboral, ya que se considera una materia delicada, esto porque tratan sobre derechos del trabajador, y los mismos son denominados irrenunciables e intangibles por la Constitución, por lo que es necesario un lineamiento legal exclusivo para esta materia respecto a la procedencia de la interposición del recurso de casación.

En ese mismo sentido recomienda la determinación de cuantías mínimas puesto que serían de vital importancia para evitar que este recurso sea mal utilizado y de esa manera poder brindar una mejor calidad de justicia, sin demoras ni dilaciones, respetando así los derechos del trabajador.

Finalmente se recomienda que es necesario establecer reglas que rijan a la materia laboral en la interposición de recursos, y el requisito principal es el de establecer cuantías para que solo determinados casos puedan acceder al recurso de casación, de esta manera se podrá coadyubar a la administración de justicia, reduciendo la excesiva carga procesal que las salas provinciales y la Corte Nacional poseen.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad, D. (09 de Julio de 2015). Particularidades del procedimiento laboral. (UASB.ECUADOR/CEN, Ed.) *FORO, Revista de Derecho* N° 24. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5281/1/04-TC-Abad.pdf>
- Añazco, J., & Palacios, H. (2015). *Extraordinario de casación y su incidencia jurídica en los juicios laborales de menor cuantía, en la ciudad de Machala, durante el periodo comprendido al año 2013*. Machala: s.f. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/2345>
- Arevalo, D. A. (2015). *Particularidades del procedimiento laboral en el COGEP*. . Obtenido de Revista de Derecho : [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/457-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1772-1-10-20170207%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/457-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1772-1-10-20170207%20(1).pdf)
- Balladares, E. U. (31 de Enero de 2016). *PBP*. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/que-es-recurso-casacion-cambio-cogep/>
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario Juridico Elemental*. Bogotá: Heliasta.
- Contreras, R. (2011). La inversion de la carga de la prueba en el procedimiento laboral ecuatoriano. *Disertación previa a la obtención del título de licenciado en ciencias jurídicas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Obtenido de Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5010/La%20inversion%20de%20la%20carga%20de%20la%20prueba%20en%20el%20procedimiento%20a.pdf?sequence=3>
- Cornejo, J. (20 de Agosto de 2015). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/generalidades-sobre-los-recursos-procesales-en-el-cogep/>
- Díaz, M. A. (2018). La Admisibilidad Del Recurso De casación: Análisis Desde El Enfoque Constitucional. *USFQ LAW REVIEW*, 180.
- Falconí, J. G. (29 de marzo de 2016). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/la-impugnacion-y-los-recursos-que-contempla-el-cogep/>

- García, J. B. (s.f). *DERECHO AL RECURSO LABORAL Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA*. s.f: Universidad Pública de Navarra. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/78051301.pdf>
- Garzón, P. (2010). Violación Directa e Indirecta de Normas de Derecho en el Recurso de Casación en Materia Laboral. (*tesis de licenciatura*). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5456/T-PUCE-5684.pdf?sequence=1>
- Gomezjurado, D. (2020). *Analisis de los aspectos juridicos que presenta el procedimiento sumario*. . Obtenido de Universidad de los Hemisferios : http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/1212/1/TRABAJO%20DE%20TITULACION_GOMEZJURADO%20DOMENICA.pdf
- Gutierrez, J. (2017). *El valor de la prueba en el juicio laboral por despido intempestivo* . Obtenido de Universidad tecnologica Indoamerica : <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/120/1/Monografia%20Guti%20Morales%20Jaime%20Patricio.pdf>
- Infante, H. C. (2012). *RÉGIMEN DE RECURSOS EN MATERIA LABORAL*:. Chile: CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Vol. 3, No 6, 2012, pp. 197-212. Obtenido de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/42812-1-150010-1-10-20160906%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/42812-1-150010-1-10-20160906%20(2).pdf)
- Jaramillo, M. M., & Osorio, A. T. (2020). *El recurso extraordinario de casación y los efectos en que se concede en materia civil y laboral*. Medellín: s.n. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17095/TESIS%20V.F..pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Mazón, J. L. (20 de Febrero de 2018). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/efectos-del-recurso-de-apelacion/>
- Minguez, A. H. (1999). *Medios Impugnatorios*. Peru: Gaceta Juridica.
- Ovando, A. E. (1985). *De los Recursos Procesales en el Código de Procedimiento Civil*. Santiago de Chile: Editorial Juridica de Chile.

- Peña, J. (s.f). La casacion en materia laboral. *Revista Juridica Online*, 75. Obtenido de https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/1993/09/08_La_Casacion_En_Materia_Laboral.pdf
- Perez, J. R. (2017). *Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad*. Obtenido de Revista Caribeña de Ciencias Sociales: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/relacion-laboral-ecuador.pdf>
- Rubianes, J. F. (2011). *Teoria General de los Recursos Procesales*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Sentencia N.º 095-14-SEP-CC, 2230-11-EP (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR 04 de Junio de 2014).
- Suárez, P. A. (2017). *Dialogos Judiciales*. Quito: Gaceta Judicial.
- Tawil, A. C. (1990). *Recurso Ordinario de Apelacion ante la Corte Suprema de Justicia*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Terán, C. (2014). Proyecto de implementación de una audiencia única en los juicios laborales, en la administración de justicia ecuatoriana. *Tesis de grado previa obtención del título de Abogado de Tribunales y Juzgados*. Universidad Internacional del Ecuador, Quito-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/402/1/T-UIDE-0381.pdf>
- Ubidia, S. A. (2005). *La Casación Civil en el Ecuador*. Quito: Fondo Editorial.
- Valverde, C., Arley, A., Antonio, J., & Madrigal, C. (2012). *El Proceso Laboral, los Medios de Impugnación en el Derecho Procesal Laboral Costarricense y su Tratamiento en el Proyecto de Ley “La Reforma Procesal Laboral” expediente legislativo N° 15.990.* San Jose: Universidad Costa Rica. Obtenido de <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/08/Tesis.pdf>
- Velasco, A. P. (2013). *La construccion del nuevoCodigo del Trabajo*. Obtenido de Revista de Derecho : <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/419-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1620-1-10-20170120.pdf>

Legislación.

Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código Orgánico de la Función Judicial. (09 de Marzo de 2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Convencion Americana de Derechos Humanos. (1977). *Defensoría Pública del Ecuador - Biblioteca digital*. Obtenido de Defensoría Pública del Ecuador - Biblioteca digital:

<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/456/1/Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20sobre%20Derechos%20Humanos.pdf>

Código Orgánico General de Procesos. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

ANEXOS



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

Guía de encuesta aplicada a los Jueces/as de la Unidad Judicial Penal Riobamba, Jueces/as de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo y los Jueces/as de las Unidades Multicompetentes de la Provincia de Chimborazo.

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como objetivo recabar información para la realización del Proyecto de investigación titulado: **EL DERECHO A CASAR LAS SENTENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LOS VALORES QUE EL JUEZ ORDENA PAGAR**, la misma que tendrá fines inminentemente académicos.

INDICACIONES: Por la importancia del tema se le solicita a usted (es), ser veraz al responder los interrogantes. La guía de encuesta ha sido diseñada para ser contestada en un máximo de 10 minutos.

CUESTIONARIO:

Preguntas:

1. ¿Considera usted eficaz interponer un recurso de casación a una sentencia en materia laboral cuyo monto a pagar es un valor ínfimo?

SI NO

¿Por qué?

2. ¿Cree usted necesario el establecer cuantías en materia laboral para de esta manera determinar sobre que montos proceden los recursos verticales?

SI NO

¿Por qué?

3. ¿Cree usted que las sentencias laborales que versen sobre un monto de hasta 5 000 dólares puedan ser objeto de interponer un recurso de casación?

SI NO

¿Por qué?

4. ¿Cree usted que es viable que, la interposición de recursos verticales en materia laboral debería ser bajo un principio consignador o devolutivo, es decir, que se consigne el valor ordenado a pagar en la sentencia de primer grado para poder interponer cualquier recurso?

SI NO

¿Por qué?

5. ¿Considera usted que, el interponer un recurso de casación debería depender del valor que el Juez ordena pagar en su sentencia?

SI NO

¿Por qué?

6. ¿Al ser el trabajador la parte débil de la relación laboral, considera usted que se debería garantizar de mejor manera que lo que ordene cancelar el Juez de Trabajo en su sentencia se cumpla lo más pronto posible?

SI NO

¿Por qué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.