



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1795>

Ciencias sociales y políticas  
Artículo de revisión

*Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica*

*How to enforce a judgment on an employment relationship case in some South American countries*

*Como executar uma sentença em um caso de relação de trabalho em alguns países da América do Sul*

Cristhian Alí Rodríguez-Tagle <sup>I</sup>  
[cristhian.rodriquezt@ug.edu.ec](mailto:cristhian.rodriquezt@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0537-4429>

Ángel Enrique Tapia-Vélez <sup>II</sup>  
[angel.tapiav@ug.edu.ec](mailto:angel.tapiav@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-9966-8665>

**Correspondencia:** [cristhian.rodriquezt@ug.edu.ec](mailto:cristhian.rodriquezt@ug.edu.ec)

\***Recibido:** 20 de febrero del 2021 \***Aceptado:** 20 de marzo del 2021 \* **Publicado:** 03 de abril del 2021

- I. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- II. Diploma Superior en Derecho Constitucional y Derechos Fundamentales, Diploma Superior en Sistemas de Educación Superior Modular Basados en Créditos Acumulables y Transferibles, Especialista en Procedimientos Constitucionales, Magister en Derechos Fundamentales y Justicia Constitucional, Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Licenciado en Ciencias Sociales y Políticas, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

## Resumen

Cuando existen conflictos en una relación laboral que traigan como consecuencia de ello la utilización de los órganos jurisdiccionales existirá como es natural en esos procedimientos una sentencia, la cual pondrá fin al proceso. Las sentencias en materia laboral son decisiones emanadas de los órganos judiciales especializados en dicha materia, tienen carácter vinculante para ambas partes ya que impone obligaciones para la parte que ha resultado ser el perdedor en el litigio y le otorga justicia a la parte que ha acudido a tales órganos con la solicitud de que sus derechos violentados por la parte demandada le sean restituidos. El objetivo general de la investigación realizada se basa en comprender la actuación de los jueces especializados en materia laboral para ejecutar las sentencias, qué deben hacer, qué recaudos deben cumplir aquellos que han acudido al órgano jurisdiccional en búsqueda de justicia para poder obtenerla de forma efectiva. La metodología utilizada para la elaboración del siguiente material didáctico fue netamente documental y bibliográfica. Haciendo referencia a los resultados, se basaron en el análisis de la actuación de los particulares en búsqueda de justicia y de la forma en cómo los jueces laborales resuelven los conflictos laborales en varios países de Sudamérica. Como conclusión se puede establecer que se ha avanzado en algunos países de la región en cuanto a materia laboral se refiere, se han reestructurado sistemas judiciales y se han promulgado leyes cuyo objetivo es el de defender los derechos del débil jurídico, en este caso el trabajador, esto con el propósito de llevar a ese “débil jurídico” una justicia más expedita y más acertada para de alguna forma satisfacer su necesidad de restituir sus derechos vejados y salvaguardarlos.

**Palabras clave:** Demandas; Sentencias; Jueces; Procesos laborales.

## Abstract

When there are conflicts in an employment relationship that result in the use of jurisdictional bodies, there will naturally be a judgment in those procedures, which will put an end to the process. The judgments in labor matters are decisions emanating from the judicial bodies specialized in this matter, they are binding on both parties since it imposes obligations on the party that has turned out to be the loser in the litigation and grants justice to the party that has resorted to such bodies with the request that their rights violated by the defendant be restored. The general objective of the investigation carried out is based on understanding the performance of the judges specialized in

Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

labor matters to execute the sentences, what they must do, what precautions must be taken by those who have gone to the court in search of justice in order to obtain it effectively . The methodology used for the development of the following teaching material was purely documentary and bibliographic. Referring to the results, they were based on the analysis of the actions of individuals in search of justice and the way in which labor judges resolve labor disputes in various South American countries. As a conclusion, it can be established that progress has been made in some countries of the region in terms of labor matters, judicial systems have been restructured and laws have been enacted whose objective is to defend the rights of the weak legal, in this case the worker This with the purpose of bringing to that "weak legal" a more expeditious and more accurate justice to somehow satisfy their need to restore their violated rights and safeguard them.

**Keywords:** Lawsuits, Sentences, Judges, Labor proceedings.

### Resumo

Quando houver conflito na relação de trabalho que resulte na utilização de órgãos jurisdicionais, haverá naturalmente um julgamento nesses procedimentos, que encerrará o processo. As sentenças em matéria laboral são decisões emanadas dos órgãos judiciais especializados na matéria, são vinculativas para ambas as partes, uma vez que impõem obrigações à parte que se revelou perdedora e concede justiça à parte que recorreu. a tais órgãos com o pedido de que seus direitos violados pelo réu sejam restaurados. O objetivo geral da investigação realizada se baseia em compreender a atuação dos juízes especializados em matéria trabalhista para a execução das sentenças, o que devem fazer, quais os cuidados que devem ser tomados por aqueles que recorreram ao Juízo em busca de justiça na ordem. para obtê-lo de forma eficaz. A metodologia utilizada para a elaboração do seguinte material didático foi puramente documental e bibliográfica. Quanto aos resultados, eles se basearam na análise das ações de indivíduos em busca de justiça e na forma como os juízes do trabalho resolvem conflitos trabalhistas em diversos países sul-americanos. Como conclusão, pode-se estabelecer que houve avanços em alguns países da região em matéria trabalhista, sistemas judiciais foram reestruturados e leis foram promulgadas cujo objetivo é a defesa dos direitos dos fracos jurídicos, neste caso. o trabalhador Isto com o propósito de trazer àquele “jurídico fraco” uma justiça mais ágil e precisa para de alguma forma satisfazer sua necessidade de restaurar seus direitos violados e salvaguardá-los.

**Palavras-chave:** Demandas; Frases; Juízes; Processos de trabalho.

## Introducción

A manera de preámbulo, se puede establecer que el Derecho Laboral constituye una rama del derecho donde se regula toda la normativa concerniente a los derechos individuales y colectivos que contraen de forma obligatoria patronos y empleados cuando estos convergen y en forma contractual deciden establecer las pautas para el mantenimiento de la relación laboral, aparte que son las leyes creadas para tal fin las que se utilizarán en los órganos jurisdiccionales cuando existan discrepancias entre patronos y trabajadores que los conduzcan a disputas que requieran de la opinión de un experto para la solución de la misma.

La legislación laboral es producto histórico de las crisis sociales, el juez a través de la sentencia no soluciona la crisis, pero si emite una resolución judicial de una crisis o conflicto presentado al mismo, que tendrá un efecto capital en la sociedad. (Herrera Carbuccia M. R., 2008)

De esta manera, se puede determinar que en efecto, para que exista una solución que dirima un asunto controvertido existente en una relación laboral es necesario que se dicte una sentencia que bien pueda favorecer al patrono o bien pueda favorecer al empleado con lo cual se expresa que: “Las resoluciones judiciales son los actos del tribunal, por lo que este decide sobre las cuestiones que le plantean, ya sean sobre el fondo, ya sean de carácter procesal” (Herrera Carbuccia M. R., 2008), dentro de estas llamadas resoluciones judiciales encontramos las sentencias.

Las sentencias son resoluciones escritas dictadas por un juez a través de las cuales éste realiza su trabajo de impartir justicia resarcando por vía expresa el derecho vulnerado de un particular imponiéndole obligaciones de reparo a la otra parte que de forma dolosa ha actuado ocasionando el daño. Por lo tanto puede establecerse que: “La sentencia es un acto de declaración en la que se puede extinguir, modificar o reconocer una situación jurídica emanada de una autoridad pública, parte integrante de un poder del Estado que le ha conferido esa potestad” (Herrera Carbuccia M. R., 2008)

Otro concepto de que puede tomarse en cuenta para efectos de definir una sentencia es el siguiente: “La sentencia es el resultado de una serie de reflexiones producidas por el Juez ante un conflicto

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

de intereses, de acuerdo con la defensa que las partes adujeron durante el proceso” (García Castillo & Santiago, 2004)

De lo expuesto anteriormente y ateniéndose al ámbito laboral se puede establecer que una sentencia en materia laboral es un acto solemne investido de autoridad emanado de una persona calificada para tal asunto (Juez) en la cual de forma imperativa se ordenará el resarcimiento de un daño causado y el restablecimiento inmediato de los derechos vulnerados en este caso de la parte que ha actuado de forma dolosa hacia la parte que ha resultado afectada directamente por tal actuación de vejación de derechos en lo que respecta a una relación laboral.

Ahora bien, en cuanto a la legislación se refiere, en varios países de la región se han implementados cambios en las estructuras judiciales y se han promulgado leyes con el propósito de mejorar el sistema de impartir justicia de forma más eficaz y de descongestionar los tribunales colapsados por la acumulación de procesos en curso, esto con el fin de brindar a los ciudadanos mayor celeridad y de recibir con la mayor prontitud posible una respuesta efectiva por parte de los entes encargados para tal fin.

En Tabla 1 se muestran los cambios realizados en algunos países de la región sobre sus estructuras judiciales y ordenamientos jurídicos en materia laboral:

**Tabla 1:** Reformas realizadas en ordenamientos jurídicos de países suramericanos

País	Cambios realizados
Chile	A partir de 2006 se comenzó un proceso de transformación total de la justicia del trabajo. La reforma judicial implicó montar nuevos tribunales con nuevo procedimiento y magistratura designada para la etapa que se iniciaba.
Venezuela	La Ley Orgánica Procesal del Trabajo de 2002 modificó las cosas radicalmente, al implantarse “los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”, y un proceso “oral, breve y contradictorio
Argentina	En esta materia, el país es muy especial, porque el diseño federal ha conformado una gran dispersión de sistemas procesales laborales. Resulta difícil realizar un relevamiento del conjunto de sistemas procesales provinciales y de la justicia nacional, que como se sabe, es la que se encarga también de la resolución de causas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Ecuador	Mediante dos leyes sucesivas se reformó el fuero laboral, entra en vigencia la Ley Reformativa al Código de Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los Juicios laborales y la “Ley Reformativa al Código de Trabajo.
Colombia	Se hicieron reformas al Código de Procedimiento Laboral (2007) y al Código General del Proceso (2012), dirigidas a agilizar los procesos en la vía de la descongestión, fundadas en la oralidad y en el mecanismo de las audiencias concentradas en un solo momento, en donde se identifica el juicio, se decretan y practican pruebas, y se dicta el fallo.

Fuente: (Arese C. , 2015)

Es un hecho relevante e importante que los países busquen la forma de cómo ejecutar la justicia de manera más expedita y más eficaz para así satisfacer a los ciudadanos y hacerles sentir que están plenamente protegidos y que sus derechos serán salvaguardados y restituidos oportunamente.

## **Método**

Para la elaboración de la siguiente investigación el método utilizado fue el de un desarrollo documental basado en material bibliográfico a través del uso de herramientas tales como textos, documentos y artículos científicos publicados disponibles en la web, con el propósito de lograr el objetivo primordial de comprender y analizar el procedimiento que se realiza en los órganos jurisdiccionales para impartir justicia en materia laboral, así como también hacerse del conocimiento de los distintos enfoques o las distintas formas de proceder con respecto a dicha materia tomando como ejemplo varios países de la región de acuerdo a su respectivo ordenamiento jurídico vigente.

## **Resultados**

### ***Diversas Formas de Proceso Laboral o de Trabajo en países de Suramérica***

#### *Proceso laboral chileno*

Se establece un “Procedimiento Monitorio” el cual fue creado con la reforma de la jurisdicción laboral, este tipo de proceso laboral se realiza básicamente en función de la cuantía de la controversia en cuestión, así pues, queda de manifiesto que cualquier asunto que requiera de un órgano jurisdiccional para dirimirlo y cuya cuantía se acople a las exigencias establecidas para tal fin, entonces se podrá hacer uso del procedimiento antes descrito. “La legislación chilena determina el ámbito de aplicación de este procedimiento básicamente en función de la cuantía de la contienda” (Cáceres & Soto, 2010)

El procedimiento monitorio básicamente es un procedimiento que busca la intimación o el requerimiento de pago de una deuda por parte del acreedor (trabajador) al deudor (deudor) previo emplazamiento de este último dentro de un plazo, transcurrido el cual sin que el deudor se pronuncie, nace un título ejecutivo que tendrá mérito para iniciar la correspondiente ejecución. (Pino Espinoza & Mayolafquen Martínez, 2018, pág. 78)

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

Según el texto de la ley, este proceso cuenta con una primera instancia en el que según se establece, hay una audiencia de conciliación en el órgano de inspección del trabajo, por medio de esta ley, se les ordena a las partes a asistir a una audiencia de conciliación donde las partes llevaran los instrumentos probatorios de los cuales dispongan.

497 CT -. La comparecencia del reclamante a la instancia administrativa es obligatoria para la prosecución del procedimiento, puesto que si no se presenta al comparendo estando citado legalmente no podrá luego continuar su reclamo ante el órgano judicial, sino conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general. (Cáceres & Soto, 2010, pág. 74)

También la citada ley chilena establece el hecho hipotético sobre el fracaso de la audiencia de conciliación o la no presentación del reclamado a la mencionada audiencia, la cual establece que: Si la conciliación fracasa o es parcial o el reclamado no concurre al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda escrita ante el juez del Trabajo competente, en cuyo caso deberá acompañar el acta levantada en el comparendo por el funcionario fiscalizador y los documentos presentados en este -artículo 499 CT (Cáceres & Soto, 2010, pág. 74)

Si el juez observa que existen suficientes razones y que las estimaciones del demandante son procedentes inmediatamente serán admitidas, o serán rechazadas inmediatamente caso contrario. “Al juez le bastará únicamente con estimar fundadas las pretensiones del demandante, en atención a las pruebas acompañadas por este, para acogerlas inmediatamente” (Pino Espinoza & Mayolafquen Martínez, 2018)

Este procedimiento enmarca lo que es el concepto de sentencia anticipada, la cual se define como aquella “resolución que dicta el Juez competente donde éste se pronuncia respecto de las pretensiones hechas valer por una de las partes, es decir, el demandante, sin haber siquiera oído algún tipo de defensa u oposición proveniente del demandado”. (Orellana Sanzana & Apey Radnic, 2014)

El hecho relevante, lo que torna especial este procedimiento radica en que “el juez analiza los méritos realizado por el actor en la demanda en base a lo que sólo ésta contiene caracterizándose hasta esta instancia en un estudio en datos unilateralmente aportados” (Orellana Sanzana & Apey Radnic, 2014)

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

En este procedimiento existe una tercera opción en la cual, en caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, “el juez puede emitir una suerte de *denon liquet*, debiendo en tal caso provocar oficiosamente el contradictorio”. (Cáceres & Soto, 2010), basándose en convocar a una audiencia única de conciliación, contestación, prueba y sentencia, a la que las partes deben acudir.

Como paso previo a dictar sentencia “*inaudita altera parte*”, o a provocar el contradictorio, la ley obliga al juez a efectuar un examen de mérito sobre los fundamentos de la demanda, exclusivamente sobre la base de los antecedentes aportados por el actor, el cual deberá considerar, además, la complejidad del asunto que se somete a su decisión. (Cáceres & Soto, 2010, pág. 75)

La sentencia quedará firme si de forma oportuna no se presenta este recurso. “Si la sentencia fuere dictada “*inaudita altera parte*”, las partes solo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, sin que proceda contra ella ningún otro recurso -artículo 500 CT” (Cáceres & Soto, 2010).

La ley otorga plena facultad al juez de la causa para que este pueda omitir en su decisión los alegatos de las partes así como también la relación sucinta los hechos presentados. “Contra esta sentencia solo procede el recurso de nulidad, conforme a las reglas generales -artículo 477 CT” (Cáceres & Soto, 2010).

En el “Proceso Monitorio” chileno, el juez resuelve el litigio en una sola instancia puesto que la decisión que toma lo hace en razón de examinar los antecedentes y alegatos presentados por la parte demandante sin brindarle oportunidad de defensa a la parte demandada, y dicha decisión queda plasmada como una sentencia definitiva.”El juez estima que hay antecedentes suficientes y falla de plano, la fase de cognición se agota en el examen de los antecedentes que ofrece el demandante la primera resolución que dicta el tribunal nace, en rigor, como sentencia definitiva” (Cáceres & Soto, 2010).

Ahora bien, la Constitución chilena en su artículo 19 reza lo siguiente: “Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado” (Cáceres & Soto, 2010)

Mientras que “el artículo 500 CT autoriza al juez a dictar la sentencia pronunciándose sobre el fondo de la demanda prematuramente, esto es, sin audiencia previa del demandado” (Cáceres &

Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

Soto, 2010), Es notorio que existe una divergencia entre la Constitución chilena y la ley que ejerce la jurisdicción laboral.

Este sistema de proceso monitorio es objetable ya que favorece solo a una parte, en este caso la demandante dejándole poco o sino nulo espacio al demandado de ejercer su defensa, es un procedimiento arbitrario que le resta posibilidad a la parte demandada de poder efectuar y presentar hechos que le ayuden a salvaguardar sus derechos

Se desprende que los individuos tienen derecho al pleno conocimiento e información de lo que se está juzgando, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos y decisiones judiciales y en definitiva, disponer de todas las garantías establecidas en su beneficio (Orellana Sanzana & Apey Radnic, 2014, pág. 108).

*Proceso laboral venezolano.*

En este país, el juez laboral dentro de sus atribuciones está la de prevenir y sancionar aquellas actuaciones deshonestas que pudieren tener las partes intervinientes dentro del proceso laboral que se esté efectuando, esto con el propósito de llevar un juicio transparente.

El Juez del Trabajo debe tomar, de oficio o a petición de parte, todas las medidas necesarias establecidas en la ley, tendientes a prevenir o sancionar la falta de lealtad y probidad en el proceso, las contrarias a la ética profesional, la colusión y el fraude procesal o cualquier otro acto contrario a la majestad de la Justicia y al respeto que se deben los litigantes. (Mendoza Paipa, 2014)

De igual forma, el juez dentro de las atribuciones que la ley le confiere en el transcurso del proceso y si fuere necesario, puede sancionar a los terceros y apoderados que intervienen en el asunto cuando:

1. Deduzcan en el proceso pretensiones o defensas, principales o incidentales, manifiestamente infundadas.
2. Alteren u omitan hechos esenciales a la causa, maliciosamente.
3. Obstaculicen, de una manera ostensible y reiterada, el desenvolvimiento normal del proceso. (Mendoza Paipa, 2014)

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

Estas sanciones son del tipo pecuniarias, en Venezuela las sanciones a nivel administrativo se establecen en “Unidades Tributarias” y el juez podrá sancionar a aquellas personas mencionadas anteriormente en “multas equivalentes a 10 unidades tributarias, como mínimo y de 60 unidades tributarias, como máximo, dependiendo de la gravedad de la falta” (Mendoza Paipa, 2014)

El juez de juicio al dictar sentencia puede ordenar de forma imperativa el pago de obligaciones distintas a las solicitadas por la parte demandante o bien puede ordenar el pago de obligaciones mayores a las solicitadas por la parte demandante si este considera que son cifras ínfimas que no pudieren cubrir su necesidad.

En su sentencia, el Juez de juicio puede ordenar el pago de conceptos distintos a los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y hayan sido probados, o condenar el pago de sumas mayores que las denunciadas, cuando estas parezcan inferiores a las que corresponden al trabajador. (Mendoza Paipa, 2014)

Dentro de las atribuciones del juez para dictar sentencia es la de hacer una valoración crítica de las pruebas que se presentan en la controversia con el fin de hacer un análisis sobre ellas y así finalmente llegar a una conclusión, ese análisis lo elabora basándose en elementos establecidos en la ley laboral Venezolana como lo es la sana crítica “La sana crítica como sistema de apreciación judicial adoptado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, le otorga amplia discrecionalidad en su actividad probatoria” (Añez Castillo, 2009), de igual forma, las máximas de experiencia le proporcionan mayor radio de acción, mayor amplitud o visión del asunto en controversia con la cual bajo esa valoración hecha, el juez dictará su sentencia tratando que dicha sentencia favorezca al débil jurídico, en este caso el trabajador.

Artículo 70 Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El juez debe valorar las pruebas, conforme a su correcto entendimiento, haciendo uso de la lógica, la psicología y las máximas de experiencia para llegar a una conclusión sobre los hechos controvertidos. (Añez Castillo, 2009)

“El juez en la ejecución de la sentencia, puede dictar cualquier disposición complementaria para asegurar la efectividad y resultado de la medida que hubiere decretado”. (Mendoza Paipa, 2014). En efecto, dentro de las atribuciones del juez son las de proveer justicia a quien ha acudido al órgano jurisdiccional a solicitarla y a aplicar severamente sanciones a quien ha menoscabado los

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

derechos del solicitante, incluyendo medidas que de una forma complementen las ya dictadas con el propósito de que estas se cumplan por la parte que ha sido demandada.

Los lapsos de cumplimiento de los actos procesales son los establecidos en la procesal laboral venezolana pero en caso de no estar expresamente establecidas, el juez de la causa tiene la facultad de fijarlos.

### *El Proceso Laboral Argentino*

En Argentina debido a que es una entidad federal, resulta difícil determinar un proceso laboral unificado o único, ya que cada provincia posee su propio sistema de proceso judicial, en este caso se tomara como referencia la Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba, donde se expresa en su artículo 18 lo siguiente:

En toda resolución que ponga término a la causa o a un incidente con excepción del autoaprobatorio de la conciliación, deberán imponerse las costas al vencido, salvo acuerdo departes o que el juez por razones fundadas encuentre méritos para imponerlas por el orden causado. (González, 2018, pág. 53)

Esto se traduce en que cuando se finalice una causa, todo lo que se haya gastado en representación monetaria correrá por cuenta del que haya resultado vencido, a menos que exista un acuerdo previo entre las partes o el juez de acuerdo a sus observaciones las imponga.

El citado artículo prevé el caso en el que se le impone el pago de las costas al que ha resultado vencido, pero también prevé excepciones, tal cual es el de la parte que desiste de su pretensión donde el tribunal tomara la decisión pertinente con respecto a ello. “En los casos de desistimiento previstos en los artículos las costas se distribuirán por el orden causado, pero el Tribunal podrá disponer la eximición total o parcial a favorde quien desiste, cuando razones fundadas de equidad así lo aconsejen” (González, 2018)

### *El Ius Variandi en el derecho laboral de la Provincia de Córdoba, Argentina*

El “Ius Variandi” es una facultad que posee el empresario dentro de su organización y dirección, es una capacidad que tiene el empleador para realizar cambios y de variar forma en que su empleado desempeñara sus funciones dentro de la empresa.

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Artículo 66 Ley de contrato de trabajo. (Gaviglio, 2019, pág. 29)

Estipula el mencionado artículo que “Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas” (Gaviglio, 2019), pero, ante el uso abusivo de este precepto jurídico por parte de los empleadores, el legislador de la Provincia de Córdoba le otorgó herramientas legales a aquellos trabajadores víctimas de dicho abuso para de esta forma defenderse y reivindicar sus derechos vejados.

Entonces es preciso señalar que la Constitución Nacional de la República Argentina y las leyes, en este caso los vigentes en la Provincia de Córdoba, establecen mecanismos de defensa con los cuales los trabajadores pueden ejercer su defensa ante abusos de sus empleadores, en el cual podemos señalar que:

El resguardo a los derechos del trabajador también está amparado por la Constitución Nacional y otras leyes, como lo menciona la jurisprudencia al expresar que “La facultad de los trabajadores de reclamar porque consideran que las modificaciones a las condiciones de trabajo configuran una violación a sus derechos, está protegida por la Constitución Nacional y las leyes. (Gaviglio, 2019, pág. 32)

Las herramientas jurídicas con las que cuenta el trabajador ante este precepto jurídico consiste en

1. Encuadrar un despido sin causa, o despido indirecto del art. 24610 de la LCT el que remite al art. 245 del mismo cuerpo legal para su indemnización.
2. Iniciar las acciones para el restablecimiento de las condiciones de trabajo por proceso sumarísimo. (Gaviglio, 2019, pág. 32)

### *Acción de reposición por vía sumarísima*

Esta acción solo procede cuando se aporten elementos de convicción que demuestren que en efecto hubo una alteración en las condiciones laborales del trabajador para así de esta forma restablecer las condiciones alteradas.

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

El trabajador podrá accionar e iniciar una acción de restablecimiento de las condiciones anteriores, para que no se opere dicho cambio. Promovida la acción no puede innovarse en las condiciones y modalidades de trabajo con lo cual se incorpora la posibilidad de que el juzgador pudiera decretar -a pedido de parte- una medida cautelar para que se logre tal objetivo, esto es, que se retrotraiga la situación al estado anterior, que no se innove en las condiciones pactadas originalmente”. (Gaviglio, 2019, pág. 33)

Este procedimiento se ejerce como una medida de protección para la restauración plena de las condiciones laborales de las que gozaba un trabajador antes que su empleador las distorsionara causándole algún tipo de daño en su vida laboral.

### *El Proceso Laboral ecuatoriano*

El Código de Procedimiento civil de Ecuador en su artículo 1, párrafo primero establece que el ejercicio de la administración de la justicia se fundamente en juzgar y hacer posible que lo juzgado se cumpla y que solo los jueces y magistrados designados por las leyes tienen la facultad para ello. “El poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los magistrados y jueces establecidos por las Leyes” (Tenesaca Allaica, 2015), es decir, los jueces designados para tal fin son los que debido a sus conocimientos serán los encargados de impartir justicia y en las materias especiales para las cuales han sido designados.

Ahora bien, el Código Orgánico General del Proceso establece en su artículo 289 que a través del procedimiento ordinario “Se tramiten por el procedimiento ordinario todas aquellas pretensiones que no tengan previsto un trámite especial para su sustanciación; mientras tanto, el art. 332 señala qué materias deben tramitarse mediante el procedimiento sumario”. (Abad, 2015)

En este aspecto hay que resaltar lo siguiente, “El número 1 del artículo 333 del COGEP prescribe que en los procedimientos sumarios no procede la reforma a la demanda” (Abad, 2015) y es que este procedimiento sumario establece limitaciones para las partes ya que si no es posible hacer una reforma a la demanda por ende se puede deducir que tampoco se puede hacer una reforma a la contestación de la misma y esto trae como consecuencia que las partes no puedan colocar dentro de la demanda elementos de pretensión que hayan olvidado obligando de esta forma a las partes a realizar un nuevo proceso y así incluir los elementos que no pudieron plasmarse.

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

El artículo 333 en su numeral cuarto establece que “El procedimiento sumario tendrá una audiencia única con dos fases: la primera se dice que es para el saneamiento, fijación de los puntos del debate y conciliación; y la segunda, de prueba y alegatos”. (Abad, 2015) .esto se traduce en que todo procedimiento laboral debe tener necesariamente un procedimiento sumario por lo que se estima que también el curso de todo el proceso tendrá una sola audiencia, ahora solo resta establecer si una sola audiencia basta para para que se diluyan en ella todos los actos procesales.

En cuanto al procedimiento se refiere, según lo establecido en el artículo 590 del código de trabajo ecuatoriano, “En una misma demanda puede intervenir varios actores cuando la cuantía no pase por cada uno de ellos de cinco remuneraciones mínimas unificadas del trabajador, (Tenesaca Allaica, 2015) siendo así de esta forma que están en el deber de nombrar un procurador común para todos los trabajadores involucrados en dicha demanda y en el libelo de la demanda se colocará la cuantía mayor de los trabajadores.

De acuerdo a lo anteriormente explicado, esto se refiere a un “Litis consorcio”, establecido en el artículo 51 del COGEP, este lo define como “Dos o más personas que puedan litigar en un mismo proceso en forma conjunta, como actores (activa) o como demandados (pasiva), cuando sus pretensiones y/o excepciones sean conexas”. (Abad, 2015), es decir, dos o más personas que poseen el mismo interés dentro de un proceso laboral.

Los asuntos donde haya dos o más intervinientes interesados se resuelven de forma mancomunada o conjunta, pero si uno de los involucrados no se muestra conforme al fallo dictado, éste podrá presentar el recurso que más crea es el adecuado a sus peticiones. Para efectos de derecho este procedimiento no conlleva efecto alguno pero por concepto de cobro de indemnización si la tendrá ya que los demás involucrados deberán esperar a que por vía accesoria se dirima esta controversia. “Si un trabajador presenta recurso alguno, los demás trabajadores deben esperar a que se resuelva el recurso presentado por aquel que ha actuado unilateralmente, para poder cobrar sus haberes e indemnizaciones laborales”. (Tenesaca Allaica, 2015)

La sentencia pone fin al hecho controvertido en una instancia pero quien crea sea el perjudicado o no por la sentencia que esta no le favorece podrá interponer el recurso que estime necesario para ser oído. “El tiempo para dictar sentencia en Ecuador dentro de los juicios laborales es de 10 días, contados desde la Audiencia Definitiva. Dentro de estelapso de tiempo se debe tomar en cuenta todo lo realizado durante todo el litigio” (Tenesaca Allaica, 2015)

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

En cuanto a las sentencias de carácter laboral que se emiten contra la administración pública, La Constitución de la República del Ecuador, específicamente en los artículos 226 y 227 establece los principios de “coordinación y corresponsabilidad” los cuales se refieren a que para efectos de cumplir con una sentencia sobre la dación de un pago, todos los órganos de la administración pública deben coordinarse entre sí y hacerse responsables con respecto al cumplimiento de la sentencia que pesa contra la administración pública.

Estos principios implican que todos los niveles de gobierno deben trabajar de manera articulada y complementaria para la gestión de competencias y ejercicio de sus atribuciones, lo que conlleva a la implementación dentro de la propia Administración Pública de un trabajo eficiente y eficaz, que permita facilitar el egreso de dinero en aras de cumplir cabalmente con una sentencia” (Román, 2019, pág. 36)

### *Proceso Laboral colombiano*

Dentro del Código Procesal del Trabajo Colombiano y la Ley de Seguridad Social se definen varios mecanismos o procedimientos con los cuales se resuelven conflictos que pudieren surgir producto de las relaciones laborales así como también los relacionados con la Seguridad Social a través de la utilización del procedimiento ordinario y especial.

El procedimiento ordinario laboral se caracteriza por tener solo una instancia, es decir, el juez al dictar su sentencia no se puede inferir recurso alguno contra ella, las partes pueden actuar sin necesidad de ser representadas por un abogado, la demanda puede interponerse de forma verbal, es decir, no se requiere de la presentación de un escrito,

Este procedimiento se caracteriza por la concentración de las etapas procesales y la celeridad y, aunque no es común que los trabajadores acudan a presentar demandas de manera verbal, es evidente que la norma busca proteger el derecho de acción de los trabajadores eliminando barreras para el acceso a la justicia. (Gómez Restrepo, 2015, pág. 30)

Una vez que el juez admite la demanda, éste convoca a las partes a una audiencia donde intentará llegar a un acuerdo por medio de la conciliación. Si las partes no llegasen a un acuerdo entonces se procederá a decidir las excepciones previas en el caso de que se hayan propuesto, se prosigue

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

con la etapa de saneamiento del litigio y las pruebas son decretadas para que de forma final las pruebas decretadas se practiquen y se dicte la sentencia.

En el procedimiento realizado en primera instancia será del conocimiento del juez laboral del circuito, en esta instancia si es necesario que se actué de manera más formal presentando los siguientes recaudos: “Por intermedio de un abogado, la demanda debe presentarse por escrito y, contra la sentencia proferida por el juez, cabe el recurso de apelación para que el Tribunal Superior del Distrito Judicial correspondiente”. (Gómez Restrepo, 2015)

Para ambos procedimientos, la ley procesal laboral colombiana establece las mismas etapas para que de este modo el juez que lleva la causa dicte su sentencia.

### **Discusión y conclusiones**

Las sentencias constituyen un elemento esencial que marcan el fin de un proceso, la conclusión de una disputa legal donde el juez ateniendo a sus razonamientos y a los hechos presentados ante el expone de forma escrita su objetiva razón en cuanto a el diferendo planteado ante su persona. En este documento escrito, dotado de poder y mandato se expresa el Estado quien es representado en la figura del juez, la persona que imparte la justicia de forma pertinente y oportuna hacia un ciudadano, un particular que acude ante él para que de acuerdo a su conocimiento de y siendo éste garante de la ley le imparta justicia y satisfaga su necesidad cuando crea que sus derechos han sido vulnerados y vejados.

En cuanto a las diferentes formas con las que los países nombrados desarrollan sus procedimientos laborales, se puede inferir que en el proceso que se utiliza en Chile para realizar sentencias laborales resulta ser controversial y objetable ya que no satisface la necesidad de obtener justicia del particular, es un sistema donde el juez toma su decisión extinguiendo el proceso sin permitir que la parte afectada por el fallo pueda realizar o interponer algún recurso para que se reconsidere la decisión tomada.

En el proceso de Venezuela, el juez de la causa tiene la potestad y el deber de realizar el fallo siempre tomando en cuenta la posición del débil jurídico, en este caso el trabajador, como gerente de la causa puede incluso aplicar sanciones pecuniarias a las partes cuando éste ha observado conductas de cuestionable ética, puede también hacer uso de herramientas expresadas en la ley venezolana como la sana crítica y las máximas de experiencia para hacer valoraciones a las pruebas

## Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

presentadas ante él y de esta forma tomar una decisión más acertada que favorezca y le brinde justicia al trabajador.

En cuanto al sistema argentino, este posee su particularidad ya que siendo una entidad federal no existe un sistema unificado salvo en cuanto a la Constitución de ese país la cual obviamente tiene su ámbito de aplicación en toda la República, es un sistema donde cada provincia posee su propio ordenamiento jurídico y su propia forma de llevar la justicia, aunque también su objetivo es en pro de la defensa del débil tiene su propia jurídico.

En lo que respecta al proceso ecuatoriano, al igual que el sistema venezolano y el argentino, es un sistema donde se busca la reivindicación de la clase trabajadora, la salvaguarda del débil jurídico es su eje central, incluso, la misma administración pública tiene el deber de solventar cuando la ley así la obliga de forma conjunta y responsable a aquellos trabajadores que hayan pertenecido o pertenezcan a ella que hayan sido víctimas de la vulneración de sus derechos.

Finalmente, el proceso colombiano se puede decir que es un proceso normal, no presenta mayores obstáculos, el particular puede para un proceso, el ordinario, presentar la demanda verbal sin la representación de su abogado, y en lo que respecta a la parte especial si es un poco más exigente ya que allí si se exige la demanda escrita y presentada por el representante legal o abogado de la persona demandante.

### Referencias

1. Abad, A. D. (2015). Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General Procesal (COGEP). *Revista de Derecho-UASB Ecuador*, 24, 23-38.
2. Añez Castillo, M. A. (2009). El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral*, 15(1), 56-86.
3. Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 237-256.
4. Cáceres, C. P., & Soto, C. P. (2010). Examen crítico de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral. *Revista Chilena de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(2), 71-80.
5. García Castillo, Z., & Santiago, J. A. (2004). Generalidades sobre la técnica jurídica para la elaboración de sentencias. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 54(241), 79-119.

Como ejercer una sentencia sobre caso de relación laboral en algunos países de Suramérica

---

6. Gaviglio, J. P. (2019). El Ius Variandi en los contratos de trabajo en la provincia de Córdoba. Posibilidad jurídica de aplicación del daño moral. Córdoba, Argentina: Trabajo especial de grado de la Universidad Siglo 21 para optar al título de Abogacía.
7. Gómez Restrepo, A. (2015). La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano. Medellín: Trabajo especial de grado de la Universidad de Medellín para optar al título de Especialización en Derecho Procesal Contemporáneo.
8. González, M. (2018). El derecho de acceso a la justicia y el principio de gratuidad procesal laboral en el ordenamiento jurídico argentino. Córdoba, Argentina: Trabajo especial de grado de la Universidad Siglo 21 para optar al título de Abogacía.
9. Herrera Carbuccia, M. R. (2008). La sentencia. *Gaceta Laboral*, 14(1) , 133-156.
10. Mendoza Paipa, M. (2014). La Gerencia en la Jurisdicción Laboral Venezolana: Una modalidad Alternativa. *Sapiencia Organizacional* 1(2) , 238-239.
11. Orellana Sanzana, A. P., & Apey Radnic, C. (2014). Estudio y análisis del procedimiento monitorio laboral chileno y la anticipación de sentencia. Observaciones desde la perspectiva del debido proceso. Santiago de Chile: Trabajo especial de grado de la Universidad de Chile para optar al título de Licenciado de Ciencias Jurídicas y Sociales.
12. Pino Espinoza, C. I., & Mayolafquen Martínez, E. R. (2018). La omisión del análisis de la prueba en el procedimiento monitorio laboral chileno. Santiago de Chile: Trabajo Especial de Grado de la Universidad de Chile para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.
13. Román, J. O. (2019). Breve Tratamiento de la ejecución de sentencias contra la administración Pública Ecuatoriana en materia laboral. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*. 4(2) , 31-42.
14. Tenesaca Allaica, J. S. (2015). Ejecución de la sentencia laboral y el principio de la celeridad. Ambato, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Técnica de Ambato para optar al título de Abogado de los Juzgados y tribunales de la República de Ecuador.

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons

Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).