



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**“EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS,
TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL
LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL
TRABAJO”**

Tesis previa a la obtención
del título de Abogado

AUTOR:

JEANPIERRE TRÁVEZ CHANGOLUISA.

DIRECTORA:

DRA. MARÍA ANTONIETA LEÓN OJEDA.

Loja – Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN

Dra. María Antonieta León Ojeda.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA;

CERTIFICA:

Haber dirigido la presente Tesis intitulada: **“EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”**, del postulante Jeanpierre Trávez Changoluisa; la misma que cumple con los requisitos establecidos en el reglamento respectivo; por tanto autorizo la presentación para la sustentación y defensa de la misma.

Loja, octubre de 2014



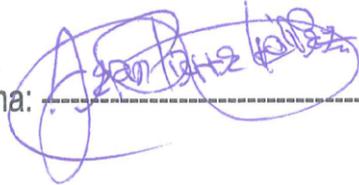
Dra. María Antonieta León Ojeda,
DIRECTORA DE TESIS

AUTORIA

YO, JEANPIERRE TRÁVEZ CHANGOLUISA declaro ser el autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional- Biblioteca Virtual

Firma: _____



Cédula: 1709032468

Fecha: Loja, Octubre de 2014

AUTOR: Jeanpierre Trávez Changoluisa

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

YO, JEANPIERRE TRÁVEZ CHANGOLUISA, declaro ser el autor de la tesis titulada "EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO" Como requisito para optar por el grado de Abogado, autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, a los 22 días del mes de Octubre de dos mil catorce, firma el autor.

Firma:



AUTOR: Jeanpierre Trávez Changoluisa

CEDULA: 1709032468

DIRECCIÓN: Guayaquil y Caldas Nro. 640. Quito

CORREO ELECTRÓNICO: jeanpierretravez66655@yahoo.com

TELEFONO: 0997605987

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dra. María Antonieta León Ojeda

TRIBUNAL DE GRADO: Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos PRESIDENTE

Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Muller VOCAL

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez VOCAL

DEDICATORIA

- Al Divino Santísimo, creador de todo, por ser mí amparo y fortaleza cuando más lo he necesitado, ya que permite el logro de mis metas personales y profesionales.

- A todos mis profesores, a todos mis seres queridos, que sin esperar nada a cambio, son pilares de mí camino, formando parte de mí logro adquirido que me abre las puertas al desarrollo profesional.

Jeanpierre Trávez Changoluisa,

AGRADECIMIENTO

Para concluir con este trabajo de Tesis, ha sido necesario no solo el tiempo y dedicación, sino también la colaboración de personas y seres especiales por ello expreso mi profundo agradecimiento a quienes directa o indirectamente lo hicieron posible.

- A mi querida Universidad Nacional de Loja, por permitirme acceder a mis estudios de nivel superior.

- A todos mis profesores que durante seis años, me impartieron sus valiosos conocimientos y experiencias en el estudio del Derecho.

- A todas las autoridades de la Modalidad de Estudios a Distancia, y, de una manera especial a la Dra. María Antonieta León Ojeda, por el apoyo y el conocimiento dado para la realización de esta Tesis.

- Al Divino Santísimo, creador de todo, que me permite hacer realidad este momento.

- A todos mis seres queridos por tenerme tanta paciencia.

Jeanpierre Trávez Changoluisa,

TABLA DE CONTENIDOS

- I. Portada.
- II. Certificación de la Directora.
- III. Declaración de autoría.
- IV. Dedicatoria.
- V. Agradecimiento.
- VI. Tabla de contenidos.

1. Título.

2. Resumen.

- 2.1. Abstract.

3. Introducción.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

- 4.1.1. Juicio oral.
- 4.1.2. Trabajo.
- 4.1.3. Trabajador.
- 4.1.4. Obrero.
- 4.1.5. Operario.
- 4.1.6. Empleador.
- 4.1.7. Patrono.
- 4.1.8. Salario.
- 4.1.9. Remuneración.
- 4.1.10. Sueldo.
- 4.1.11. Demanda.

- 4.1.12. Citación.
- 4.1.13. Contestación.
- 4.1.14. Audiencia.
- 4.1.15. Sentencia.
- 4.1.16. Apelación.
- 4.1.17. Plazo.
- 4.1.18. Término.
- 4.1.19. Sanción.
- 4.1.20. Principios Constitucionales para la aplicación en el Código del Trabajo.
 - 4.1.20.1. Principio de oralidad.
 - 4.1.20.2. Principio de concentración.
 - 4.1.20.3. Principio de contradicción.
 - 4.1.20.4. Principio dispositivo.
 - 4.1.20.5. Principio de simplificación.
 - 4.1.20.6. Principio de uniformidad.
 - 4.1.20.7. Principio de eficacia.
 - 4.1.20.8. Principio de intermediación.
 - 4.1.20.9. Principio de celeridad.
 - 4.1.20.10. Principios de economía procesal.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

- 4.2.1. Reseña histórica de los avances en derechos de los trabajadores.
- 4.2.2. Qué derechos se fueron incluyendo en las diferentes Leyes Laborales.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. La oralidad establecida en la Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Código del Trabajo.

4.3.3. Legislación Comparada.

4.3.3.1. Legislación de Venezuela.

4.3.3.2. Legislación de Chile.

5. Materiales y Métodos.

5.1. Materiales utilizados.

5.2. Métodos utilizados.

6. Resultados.

7. Discusión.

7.1. Comprobación y verificación de Objetivos.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal.

8. Conclusiones.

9. Recomendaciones.

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica.

10. Bibliografía.

11. Anexos.

Índice.

1. TÍTULO

“EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

2. RESUMEN

Los plazos y términos que establece el Código del Trabajo en sus Artículos. 576, 580 y 583., fueron creados para que los procesos laborales se terminen en 52 días, lo cual está alejado de la realidad que vive nuestro país.

Los términos: Calificación de la demanda (dos días); audiencia preliminar de conciliación (veinte días); audiencia definitiva (veinte días); para dictar sentencia (diez días), no se cumplen ni se cumplirán mientras no se tomen medidas drásticas de sanción que nos conduzcan al cumplimiento estricto de la oralidad en los procesos laborales.

Todos los días llegan usuarios y abogados a los juzgados de trabajo con el firme objetivo de que su proceso se tramite bajo los preceptos constitucionales y legales; sin conseguir ni poder hacer absolutamente nada para que dicho proceso se gestione.

El incumplimiento de plazos y términos por falta de sanciones dentro de los procesos orales laborales no permite el pronto despacho de las causas, generando grandes perjuicios procesales, sociales, económicos y psicológicos al trabajador; ahora bien, ciertas autoridades laborales no dan cumplimiento a los plazos y términos de las etapas procesales como manda la ley sino que lo manejan mediante una agenda antojadiza y a su entera comodidad. Cabe mencionar que en el único término que existe sanción es

en el de dictar sentencia estipulada en el Artículo. 583 del Código del Trabajo, que jamás se impone y en tal virtud jamás se cumple.

En materia laboral el comportamiento de ciertos jueces con las iniciativas que adoptan deja mucho que desear, esto, debido a que desconocen total o parcialmente el procedimiento oral o simplemente porque no respetan lo que estipula la ley, y lo que es aún más grave, no lo aplican en la administración de justicia; con tales actuaciones de ciertos jueces, los propósitos que tiene el Código del Trabajo de acelerar los trámites, quedan en la nada, y lo que es más alarmante se violentan los principios Constitucionales de eficacia, celeridad y economía procesal estipulados en el Artículo. 169 de la Constitución vigente del Ecuador; al incumplirse los principios, plazos y términos claramente estipulados en la Constitución y en el Código del Trabajo da como consecuencia la inimaginable acumulación de los procesos, en tal virtud, su despacho no demora semanas, ni meses, demora años.

El Consejo de la Judicatura se ha visto en la necesidad de crear un nuevo organismo afín a los Juzgados Laborales existentes, llamada UNIDAD JUDICIAL ESPECIALIZADA DEL TRABAJO para atender las nuevas demandas laborales, para de esta manera dejar que los Juzgados Laborales existentes terminen el despacho de las causas existentes, cabe mencionar que ni con este nuevo organismo de ayuda los antiguos Juzgados Laborales terminan de despachar los procesos pendientes.

2.1. ABSTRACT

The timing and terms established by the Labour Code in its Articles. 576, 580 and 583., Were created for work processes are completed in 52 days, which is far from reality in our country.

Terms: Rated to demand (two days); preliminary settlement hearing (twenty days); final hearing (twenty days); sentencing (ten days), not met or will be met while not drastic punitive measures that lead to strict compliance of orality in work processes are taken.

Every day users come to the courts and lawyers working with the firm objective of the process are processed under the constitutional and legal provisions; without getting any power to do anything that process is managed.

Missed deadlines and penalties for lack of terms within labor oral proceedings does not allow early release of the causes, generating large procedural, social, economic and psychological harm to the worker; however, certain labor authorities failed to comply with the time lines and procedural steps as required by law but it handled by a capricious agenda and its sole convenience. It is noteworthy that the only term that there is punishment in the sentencing stipulated in Article. 583 of the Labour Code, which never imposed and by virtue never met.

In labor the behavior of certain judges with the initiatives taken leaves much to be desired, this unknown because all or part of the oral proceedings or simply because they do not respect what the law says, and what is even worse, no I applied in the administration of justice; Such actions of certain judges, having the purposes of Labor Code urgings, get into nothingness, and what is more alarming Constitutional principles of efficiency, speed and procedural economy stipulated in Article.169 are violated current Constitution of Ecuador; breached the principles, terms and terms clearly spelled out in the Constitution and the Labour Code gives result in unimaginable accumulation processes in such, his office does not take weeks or months, it takes years.

The Judicial Council has been the need to create a new organism akin to existing labor courts, call JUDICIAL SPECIALIZED UNIT LABOUR to meet new business demands, to thereby allow the existing finish the Labor Courts office existing causes include that even with this new aid agency former Labor Courts pending end of dispatching processes.

3. INTRODUCCIÓN

Mí trabajo de investigación jurídica denominado “EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”, surge del profundo análisis y estudio del problema, el incumplimiento de principios, plazos y términos por falta de sanciones dentro de los procesos orales laborales no permite el pronto despacho de las causas, generando grandes perjuicios procesales, sociales, económicos y psicológicos al trabajador, ahora bien, ciertas autoridades laborales no dan cumplimiento a los plazos y términos de las etapas procesales, la calificación de la demanda (dos días); audiencia preliminar de conciliación (veinte días); audiencia definitiva (veinte días); para dictar sentencia (diez días), como manda la ley sino que lo manejan mediante una agenda antojadiza y a su entera comodidad. Cabe mencionar que en el término de dictar sentencia (diez días) existe una única sanción estipulada en el Artículo. 583 del Código del Trabajo, que jamás se impone y en tal virtud jamás se cumple. En materia laboral el comportamiento de ciertos Jueces con las iniciativas que adoptan deja mucho que desear, esto, debido a que desconocen total o parcialmente el procedimiento oral o simplemente porque no respetan lo que estipula la ley y lo que es aún mas grave no lo aplican en la administración de justicia, con tales actuaciones de ciertos jueces, los propósitos que tiene el Código del Trabajo de acelerar los trámites, quedan en la nada, y lo que es más alarmante se violentan los principios Constitucionales de eficacia,

celeridad y economía procesal estipulados en el Artículo. 169 de la Constitución vigente del Ecuador; al incumplirse los principios, plazos y términos claramente estipulados en la Constitución y en el Código del Trabajo da como consecuencias la inimaginable acumulación de los procesos, en tal virtud, su despacho no demora semanas, ni meses, demora años.

El presente Informe de Investigación Jurídica se halla estructurado de la siguiente manera:

Indica el **Titulo**, inmediatamente aborda el **Resumen** que consiste en indicar los aspectos más importantes realizados en la investigación y su traducción al inglés conocido como **Abstract**, para proseguir con la **Introducción**, en la que presento todo mi trabajo de investigación.

Con la indagación y análisis crítico indico seguidamente la **Revisión de Literatura**, donde realizo el acopio teórico, que tiene relación con el problema investigado, esto me fue posible por la bibliografía consultada de libros, diccionarios jurídicos, Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Código de Procedimiento Civil y algunas leyes internacionales.

El **Marco Conceptual** lo desarrolle con temas que se refieren a todo el proceso laboral, como conceptos del: juicio oral, además los principios

constitucionales para la aplicación en el Código del Trabajo, plazo, término, sanción, entre otros.

En el **Marco Doctrinario** cito puntos importantes como: Reseña histórica de los avances en derechos de los trabajadores; qué derechos se fueron incluyendo en las diferentes leyes laborales.

En el **Marco Jurídico**, presento las normas constitucionales del Sistema oral, sus principios de los artículos., 168 numeral 6, y 169; del Código del Trabajo presento los plazos, términos y sanciones de los artículos 576, 580, y 583, además, en este mismo punto realizo la presentación de algunos referentes de la **Legislación Comparada**.

El contenido de los **resultados** que presento de forma gráfica en las respectivas tablas explicativas y cuadros estadísticos de Gantt, con análisis cuantitativo y cualitativo fueron obtenidos en la investigación de campo, constan de la aplicación de las encuestas realizadas a treinta abogadas/os en libre ejercicio profesional y especialistas en materia laboral a las que se les realizó 6 preguntas cerradas; de igual manera los resultados de las entrevistas que apliqué a las abogadas/os, que tienen amplios conocimientos sobre el tema de estudio llegue a comprobar la **verificación de los objetivos** y la **contrastación de la hipótesis**.

Una vez terminada la investigación jurídica, presento las **conclusiones** en la que señalo lo más importante que encontré en el desarrollo del trabajo investigativo, presento además las **recomendaciones** que son claras, concisas y concretas, dirigidas a los actores directos partícipes del problema jurídico.

Finalmente, fundamentadamente de una manera técnica y jurídica presento la Propuesta de Reforma Jurídica Legal.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Conceptualización de términos de uso frecuente durante el desarrollo del trabajo de investigación jurídica.

4.1.1. JUICIO ORAL

Luis Cueva Carrión, destaca que: *“Lo esencial del proceso oral radica en que se realiza mediante audiencias, donde impera el diálogo entre todos los involucrados. Desde la audiencia preliminar hasta la finalización del proceso la comunicación es directa y todos los actos se desarrollan simultáneamente; escuchando, en constante diálogo y con el respectivo silencio para oír a las partes que intervienen”*.¹

Este ofrece varias ventajas a los trabajadores que acuden a los juzgados en busca de hacer valer sus derechos; la característica de este proceso, es la inmediación, en donde el juez está obligado a realizar la diligencia directamente y en presencia de las partes, de esta manera tiene mejor conocimiento sobre el proceso y con amplio criterio puede tomar una mejor decisión consecuentemente se obtendrá una justicia de calidad. La ventaja del juicio oral laboral radica en la calidad del resultado al ser resueltos en corto tiempo y con resultado más efectivo. El juicio oral es una acción que se

¹ Cueva Carrión Luis “El Juicio Oral Laboral” Edición primera 2006-Quito. Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Pág. 13.

sustancia de palabra frente al juez, ahora bien, el juicio oral en materia laboral, no es necesariamente el que se tramita verbalmente; sino es aquel en que las etapas del juicio se desarrollan en dos audiencias que son preliminar y definitiva, en las que se contesta la demanda, en las que se actúan las pruebas, en las que en ciertos casos se dicta sentencia, en las que el juez tiene amplias facultades de dirección del proceso, y, en donde se mantiene un mayor contacto con las partes procesales, facultades todas que van dirigidas a obtener una más eficiente, certera y oportuna administración de justicia.

4.1.2. TRABAJO: El trabajo es un conjunto de actividades realizadas, es el esfuerzo (físico o mental) realizado por las personas, con el objetivo de alcanzar una meta, la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo también se puede abordar de varias maneras, y con enfoque en diversas áreas, como en la economía, la física, la filosofía, la evolución del trabajo en la Historia, etc. El día internacional del trabajador se celebra el 1 de Mayo².

El trabajo también da posibilidades a los hombres y a las mujeres para lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida, además de ser una forma de expresión. El trabajo es el que hace que el individuo demuestre acciones, iniciativas, desarrolle habilidades, y con el trabajo también puede mejorarlas. El trabajo hace que el hombre aprenda a vivir con otras

² Wikipedia. La enciclopedia libre.

personas, con sus diferencias, a no ser egoísta y pensar en la empresa, y no sólo en sí mismo.

4.1.3. TRABAJADOR: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. Es toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo³.

4.1.4. OBRERO: Persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual.

El término obrero es sinónimo de trabajador, aunque actualmente éste último término sea el más utilizado. Un trabajador u obrero es una persona (física) que tiene la edad legal o habilitada para prestar algún tipo de servicio que está ligado a una empresa o persona en particular, a partir de un vínculo de subordinación, y por cuyo trabajo recibe una retribución económica.

4.1.5. OPERARIO: Es una persona que se dedica a realizar algún trabajo manual; el operario es experto en el trabajo que realiza, tiene una información formal al conjunto, de tareas que hace, además tiene experiencia en el rubro que desarrolla y participa en un proceso productivo, generalmente en un puesto en el que debe manipular o manejar una

^{3 3} Wikipedia. La enciclopedia libre.

máquina o aunque no manejen máquinas, sino que ayudan al operador de ella, y así van aprendiendo.

4.1.6. EMPLEADOR: Empleador es aquella persona que da empleo. Pueden ser empleadoras una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo. La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.⁴

4.1.7. PATRONO: Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

4.1.8. SALARIO: El salario es el pago que en forma periódica recibirá un trabajador de parte de su empleador en concepto y a cambio de los servicios prestados y por los cuales fue previamente contratado por el. Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto

⁴ Cabanellas, Guillermo. (1981). Diccionario Enciclopédico de Derecho.

período de tiempo. El salario recibe su nombre debido a una práctica de entregar sal a cambio de una determinada actividad en el pasado, circunstancia que se comprende si se considera que la sal era un elemento escaso y necesario, circunstancia que elevaba su precio. El salario de un trabajador generalmente esta relacionado con su productividad, aunque por supuesto esta relación es en muchas ocasiones digna de ser puesta en duda.

En la relación laboral, el trabajador presta sus servicios a un empresario que se obliga a remunerarlo. Es por ello que el salario es la obligación básica del empresario en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador para solicitar la extinción del contrato con derecho a recibir la indemnización que correspondería a un despido improcedente. El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller.

4.1.9. REMUNERACIÓN: Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo⁵.

O que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada. Hoy en día, la idea de remuneración se limita casi exclusivamente al pago de una suma de dinero a cambio de un trabajo y debido a la complejidad de las

^{5 5} Wikipedia. La enciclopedia libre. Edición 20va.

sociedades, se encuentra más o menos establecido en la mayoría de los casos qué tipo de remuneración corresponde a cada trabajo dependiendo de la cantidad de horas que necesite, de la capacitación o profesionalización del mismo, de los riesgos que esa actividad implique, de la duración, etc.

Podríamos decir que el sinónimo más común de la palabra remuneración es salario. Esto es así ya que en el lenguaje común y cotidiano se suele utilizar más la segunda opción que la primera, relegada más que nada a espacios legales y laborales mucho más formales. Sin embargo, ambas hacen referencia a lo mismo.

4.1.10. SUELDO: Sueldo es la palabra que designa a la remuneración que percibe de manera periódica un trabajador como consecuencia de la prestación de un servicio profesional o el desempeño de un cargo, puesto, en alguna empresa. Es decir, el trabajador o empleado le proporciona a la compañía en la que trabaja su conocimiento y capacidad laboral y ésta como contrapartida le asigna un sueldo cuya suma será determinada a la firma del contrato⁶.

Son las retribuciones que reciben los que realizan algún trabajo permanente y que se estipulan por un período determinado, semanas, quincenas, meses o años, recibe salario es "obrero". En los casos de despido, llevan ventaja los que perciben sueldo, pues reciben el pago de dos meses por despido,

⁶ Cabanellas, Guillermo. (2005). Diccionario Enciclopédico de Derecho.

mientras que los que trabajan a salario reciben el correspondiente a dos semanas y a veces a dos días, si el contrato es por días. El sueldo, a trabajadores intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina

4.1.11. DEMANDA: Una demanda es una petición escrita formulada ante un tribunal de justicia y también el medio escrito a través del cual el demandante expone unos hechos y razona sus pretensiones frente al demandado, a un tribunal iniciando así un proceso de carácter civil en sentido amplio (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, entre otros), constituyendo el primer acto que inicia la relación procesal⁷.

En Derecho, la demanda es el acto de iniciación procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso.

La demanda es el primer trámite dentro del juicio laboral, en ella, el trabajador penalista las prestaciones que reclama y narra los hechos que dan origen a la misma precisando el domicilio de la fuente de trabajo a la que se demanda y el giro al que se dedica.

Requisitos:

La demanda debe elaborarse por escrito en el que se contengan:

⁷ Cueva. Luis. (2006). El Juicio Oral Laboral.

1. Las condiciones en que se dio la relación de trabajo precisando fecha de inicio, horario, salario, puesto desempeñado, días de descanso etc.

2. Las condiciones de modo tiempo y lugar en que se haya dado el despido, si es el caso;

Las prestaciones económicas que reclama (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.) y los periodos de tiempo respecto de los cuales las reclama

Los fundamentos legales en que se sustenta su reclamación

Los puntos petitorios en los cuales debe precisarse con claridad la pretensión del trabajador demandante

Del escrito inicial de demanda deben acompañarse tantas copias como demandados haya;

4.1.12. CITACIÓN: Una citación judicial es un acto por el cual un juez o tribunal ordena la comparecencia de una persona, sea parte, testigo, perito o cualquier otro tercero, para realizar o presenciar una diligencia que afecte a un proceso, documento extendido por el Secretario Judicial donde se señala día y hora para acudir al juzgado⁸.

La Citación es un Acto por en cual un juez o tribunal ordena la comparecencia de una persona: sea parte, testigo, perito o cualquier otro tercero, para realizar o presenciar una diligencia que afecte a un proceso judicial⁹.

⁸ Cueva. Luis. (2006). El Juicio Oral Laboral.

⁹ Coello. Enrique (1998) Sistema Procesal Civil.

4.1.13. CONTESTACIÓN: La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. La contestación de la demanda tiene la misma importancia para el demandado que la demanda para el demandante. Puede ser escrita u oral, dependiendo del tipo de procedimiento (escrito u oral)¹⁰.

La Contestación es un acto procesal de la parte demandada consistente en una respuesta que da a la pretensión contenida en la demanda del actor, oponiendo, si las tuviera, las excepciones que hubiere lugar, o negando o aceptando la causa de la acción o en último caso, contrademandando.

4.1.14. AUDIENCIA: La Audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución.

4.1.15. SENTENCIA: La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, o causa civil¹¹).

El auto (también llamado en algunos ordenamientos sentencia interlocutoria) es una resolución judicial mediante la cual un tribunal se pronuncia sobre peticiones de las partes, resolviendo las incidencias, es decir, las cuestiones

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. (2005). Diccionario Enciclopédico de Derecho.

¹¹ Cueva. Luis. (2006). El Juicio Oral Laboral.

diversas del asunto principal del litigio, pero relacionadas con él, que surgen a lo largo de un proceso jurisdiccional.

El auto, como la mayoría de las resoluciones, debe ir acompañado de un razonamiento jurídico (consideraciones y fundamentos), en los casos en que las leyes de procedimiento (civil o penal) así lo determinan.

Dado que el auto es una resolución decisoria, en la mayoría de los casos es posible impugnarlo mediante la interposición de un recurso judicial.

4.1.16. APELACIÓN: La Apelación es un recurso ordinario por el que unas actuaciones judiciales se remiten a un órgano superior con la posibilidad de practicar nuevas pruebas para que revoque la resolución dictada por otro inferior¹².

La apelación es un recurso, que se interpone en contra de una sentencia definitiva, así se llama a la resolución que pone fin a un juicio o a una instancia. La apelación tiene como finalidad la de confirmar, revocar o modificar la decisión dictada en la misma sentencia.

4.1.17. PLAZO: Tiempo dentro del cual o después del cual se ha de ejecutar una acción, cumplir una obligación, o hacer nacer o extinguir un derecho¹³. Sus características son: continuos de un número de días, meses, años, se

¹² Cueva, Luis. (2006). El Juicio Oral Laboral.

¹³ Wikipedia. La enciclopedia libre. Edición 5ta.

cuentan todos los días. De Lunes a Domingo incluidos días de fiesta o feriados.¹⁴

Con esta definición podemos concluir que el plazo es un espacio de tiempo que las partes tienen para realizar ciertos actos jurídicos, es decir, durante todo ese tiempo estipulado, y para mejor ejemplo, el actor tiene un plazo de 5 días comunes y perentorios para presentar los respectivos medios de convicción que a su interés legal convenga, en este caso podríamos decir de lunes a domingo, en todos y cada uno de los días puede presentar todos los medios de convicción que crea necesario para obtener una sentencia favorable de lunes hasta el día domingo.

El plazo, jurídicamente es el tiempo legal o contractualmente establecido que ha de transcurrir para que se produzca un efecto jurídico, por ejemplo, te doy un plazo de seis meses para que me devuelvas el dinero que te presto (plazo que ha de transcurrir para que sea exigible o "venza" una obligación). El plazo siempre es "cierto", en el sentido de que es un tiempo que llegará en algún momento dado y sin posibilidad de que no llegue a ocurrir.

4.1.18. TÉRMINO: Período de tiempo que concede la Ley o el Juez, para la práctica de cualquier diligencia o acto judicial. Sus características son: Son discontinuas, se cuantas sólo los días hábiles o útiles, lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, no contándose los feriados.¹⁵

¹⁴ Código Civil Ecuatoriano Libro Uno Art. 33.

¹⁵ Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano (2010). Art. 303.

Con esta definición podemos concluir que también confunde de cierta manera el término con el plazo, aclarando que es el momento, tiempo, día, mes y año específicamente cuando termina el plazo, vamos a un ejemplo para aclarar, a diferencia del plazo, el término es el día específico en que vence una obligación, por decir de dar un deudor tiene un término de 5 días para cumplir voluntariamente con una sentencia, supongamos que el auto que especifica eso le fue notificado un viernes, su término comenzará a contar desde el lunes próximo, pero como dije a diferencia del plazo, este deberá cumplir con la sentencia el mismo viernes con exactitud, ningún otro día, ni miércoles ni jueves, estrictamente el viernes.

4.1.19. SANCIÓN: Pena establecida para el que infringe una ley o una norma legal; la sanción es la aplicación de algún tipo de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal.¹⁶

La sanción es la aplicación de algún tipo de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal. En este sentido, el concepto de sanción puede ser entendido de dos maneras distintas, aunque similares y conectadas entre sí. Estos dos sentidos son, básicamente, el jurídico y el social, contando cada una con elementos particulares.

¹⁶ Wikipedia. La enciclopedia libre.

En primer lugar, una sanción es uno de los elementos principales del ámbito jurídico y ha sido creada para representar la pena o castigo que puede recibir un sujeto como consecuencia del cometimiento de algún tipo de delito o acto ilegal. En este espacio, las sanciones están fijadas por ley y aparecen como el resultado de todo un sistema de categorías y jerarquizaciones que hace que cada hecho reciba un tipo específico y particular de sanción; por ejemplo, tanto un ladrón como un homicida reciben la sanción de ir encarcelados, pero cambiará en cada caso la cantidad de años que esa sanción represente por ser diferente el tipo de crimen cometido.

Por otro lado, la sanción también puede salirse del espacio jurídico cuando se habla de sanciones sociales. Estas tienen que ver más que nada con una combinación de costumbres, tradiciones, comportamientos y actitudes aprobados por cada cultura que terminan construyendo en conjunto la estructura moral y ética de las mismas. Entendida así, la sanción puede volverse entonces un elemento mucho más indefinido ya que no lo rige una ley si no el sentido común en la mayoría de los casos. La sanción puede entonces representarse por un reto, una mirada desaprobadora, discriminación y hasta indiferencia de parte de los restantes individuos ante el hecho cometido. Tal es el caso de una persona que tira basura en la vía pública en un lugar donde tal acto no está penado por ley: la sanción social hará que probablemente las personas lo miren mal y desapruében su comportamiento sin que éste reciba necesariamente un castigo.

4.1.20. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES PARA LA APLICACIÓN EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

4.1.20.1. PRINCIPIO DE ORALIDAD: Manifiesta Eduardo Couture:

“Principio de oralidad, por oposición al principio de escritura, es aquel que surge de un derecho positivo en el cual los actores procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia, y, reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”¹⁷.

Mediante el principio de la oralidad, los actos procesales se realizan a viva voz a través de audiencias públicas. De esta manera, hay una comunicación directa entre el juez y las partes, lo que permite al juzgador ver el fondo del problema en forma más clara.

4.1.20.2. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN: Que consiste en reunir la mayor actividad procesal en el menor número de actos garantizando la celeridad. A las partes se les permite alegar, contestar, probar y concluir.

El principio de concentración consiste en la concentración del mayor número posible de actuaciones. Puede referirse solamente a la práctica de los medios probatorios o/a la exposición de los hechos y a la subsiguiente prueba. A nadie se le oculta las ventajas que puede suponer la reunión de diversas actuaciones. A las partes se les permite alegar, contestar, probar y concluir sobre la marcha, con la información reciente, a la vista de los hechos y de las pruebas de la parte contraria.

¹⁷ Couture, Eduardo. (2011). *Derecho Procesal del Trabajo y Práctica laboral*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Publicaciones UNEL. Pág. 28-29.

4.1.20.3. PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN: Comprende la necesidad de que los cargos sean claros y precisos en la demanda y que ésta relación sea conocida por el demandado de manera oportuna (citación) y que el demandado sea oído para que pueda contradecir la prueba presentada en su contra.

Eduardo Couture afirma: *“Debe suponerse lógicamente que nadie habrá de tener más interés que el adversario en oponerse y contradecir las proposiciones inexactas de su contraparte, y, por consiguiente cabe admitir que las proposiciones no contradichas deben suponerse exactas”*¹⁸.

Consiste en que una parte tenga la oportunidad de oponerse a un acto realizado a instancia de la contraparte y a fin de verificar su regularidad; son dos los aspectos que integran la contradicción: 1) El derecho que tiene la parte de oponerse a la realización de un determinado acto, y, 2) La posibilidad que tiene la parte de controlar la regularidad y cumplimiento de los preceptos legales.

4.1.20.4. PRINCIPIO DISPOSITIVO: El impulso procesal corresponde a las partes, el juez no puede empezar el proceso de oficio, ya que esta limitado a la iniciativa ciudadana que se materializa a través de la demanda.

Hugo Asina, sostiene: *“Los sistemas procesales pueden ser clasificados fundamentalmente en dos: uno en el que la iniciativa del proceso esta*

¹⁸ Monesterolo, Graciela. (2007). *Institutos del Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 65.

*reservada a los particulares (sistema acusatorio), otro en que ella se confiere al órgano jurisdiccional (sistema inquisitivo)*¹⁹.

El principio dispositivo tiene dos aspectos: 1.- Por el primero significa que corresponde a las partes iniciar el proceso formulando la demanda y en ella sus peticiones y desistir de ella; 2.- Por el segundo, que corresponde a las partes solicitar las pruebas, sin que el juez pueda ordenarlas de oficio. Tomando en ambos aspectos significa que corresponde a las partes la iniciativa en general, ya en el procedimiento del proceso se limita a constatar todas las pruebas actuadas por la partes.

4.1.20.5. PRINCIPIO DE SIMPLIFICACIÓN: Se refiere a que los procedimientos y trámites deben ser simples, sencillos, no dificultosos, exentos de exageraciones burocráticos.

El principio de simplificación es hacer más sencillo, más fácil o menos complicado algo. Jurídicamente hablando, el principio de simplificación tiene como propósito que el proceso se desarrolle sin tantas ritualidades y formulismos, haciéndolo más ágil y eficiente, lográndose así la eficacia del sistema de administración de justicia.

¹⁹ Cueva, Luis. (2006). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Cueva Carrión Luis. Pág. 55.

4.1.20.6. PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD: Exige que los principios constitucionales establecidos deben aplicarse de una manera uniforme, para lograr una mejor concordancia.

El principio de uniformidad pretende dar un mismo tipo de solución para comprender la realidad. El no hacerlo se iría en contra de los principios procesales que contienen criterios e ideas fundamentales en forma explícita e implica un ordenamiento jurídico²⁰.

Esta referida a la unificación secuencial del procedimiento. Toda diferenciación deberá basarse en criterios objetivos debidamente sustentados.

4.1.20.7. PRINCIPIO DE EFICACIA: La eficacia, procede del término latino "eficacia", que significa virtud, actividad, fuerza y poder para obrar.

Eficaz, del latín "efficax" denota lo activo, fervoroso, poderoso para obrar y que logran hacer efectivo un propósito.

La eficacia implica llegar a un objetivo previamente establecido, aun si existen formalismos cuya realización no incida en su validez, este término está vinculado al término eficiencia, que es realizar un objetivo previamente establecido en el menor tiempo posible e igualmente con el menor gasto para las personas.

²⁰ Constitución de la República del Ecuador Art. 169.

El principio de eficacia se refiere a la capacidad para lograr el efecto que se desea o espera. Se basa en los resultados que se deben obtener, que sea realizado sin demoras o molestias innecesarias.

4.1.20.8. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN: Es el que se lo realiza con la presencia ininterrumpida del juez y las partes, la prueba debe ser directamente practicada por los jueces del trabajo, todas las personas involucradas dentro de un proceso laboral deben declarar espontáneamente en base a su memoria a través de la palabra de tal modo que puedan ser oídas directamente por los jueces, tales como: el juez, las partes procesales (actor y demandado), defensores, testigos, peritos, interpretes, entre otros. Por este principio de inmediación se puede pedir que se aclaren las intervenciones de las partes que puedan estar confusas o se contradigan entre sí²¹.

El principio de inmediación se anuncia diciendo que el titular del órgano jurisdiccional laboral no solo debe dirigir personalmente la práctica de un acto procesal de prueba para valorarla en el momento oportuno los terceros que intervinieron en una u otra forma durante el desarrollo del proceso.

4.1.20.9. PRINCIPIO DE CELERIDAD: Que consiste en lograr la mayor rapidez del proceso, limitando o eliminando trámites innecesarios.

²¹ Constitución de la República del Ecuador Art. 169.

Este principio establece la necesidad de que los procesos laborales se desarrollen en un tiempo prudencial para evitar la viciosa costumbre de eternizar la sustanciación de dichos procesos con grave detrimento de la justicia que se transforma en injusticia para ofendidos y ofensores cuando se dilata. El principio de celeridad se inspira en el hecho de que la justicia debe ser administrada de manera pronta, de tal forma que, no se limite al solo hecho de recurrir al órgano jurisdiccional respectivo y luego esperar un largo, muy largo tiempo, para que se resuelva el asunto que motivo la actividad judicial, sino que la resolución definitiva debe llegar pronta y ágil para que el ciudadano se sienta confiado en que el Estado está velando de manera efectiva por sus bienes e intereses.

4.1.20.10. PRINCIPIOS DE ECONÓMICA PROCESAL: Tiende a abreviar y simplificar el proceso, evitando trámites innecesarios del juez o de las partes, o concentrándoles en un solo acto.

Según Chioyenda: *“Es la obtención del máximo resultado posible con el mínimo de esfuerzo. Éste principio se refiere no solo a los actos procesales sino a las expensas o, gastos que ellos impliquen”*²².

Se debe tratar de lograr en el proceso los mayores resultados con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempos; se simplifiquen los procedimientos y se delimite con precisión el litigio; que sólo se admitan y

²² [Http//WWW.Diario la Hora, Sección Judicial. Loja, Año 2011.](http://WWW.Diario la Hora, Sección Judicial. Loja, Año 2011.)

practiquen pruebas que sean pertinentes y relevantes para la decisión de la causa; y, que se desechen aquellos recursos e incidentes que sean notoriamente improcedentes.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. RESEÑA HISTORICA DE LOS AVANCES EN DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

La historia de los avances de los derechos de los trabajadores en Ecuador está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas. Desde la colonia, las encomiendas, mitas y obrajes, se instauraron como formas de explotación humana; estas enriquecieron a unos pocos y sumieron en la pobreza e incluso acabaron con la vida, especialmente de poblaciones indígenas y afro-descendientes.

Desde el nacimiento de la República en 1830 hasta finales del siglo XIX, las cosas se mantuvieron relativamente igual. Entre los primeros registros de organización se pueden citar la conformación de la Sociedad de Sastres de Pichincha y la Sociedad de Carpinteros instaurada en Guayaquil, en el año 1896, que pedían reducir a 9 horas la jornada laboral²³.

Otro hito importante fue la huelga organizada entre los años 1908 y 1909 por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán, de Guayas, quienes exigían mejoras salariales y respeto de la jornada laboral²⁴. Para esos

²³ [Http//WWW.Diario la Hora](http://WWW.Diario la Hora), Sección Judicial. Loja, Año 2011.

²⁴ Cueva, Luis. (2006). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*

mismo años se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano organizado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha.²⁵

Hacia 1917 el movimiento de operarios de la sastrería se organizó en Quito para reclamar a los dueños de los talleres mejoras económicas y sociales, se entregó un pliego de peticiones, esto pese a que la legislación ecuatoriana no reconocía todavía a las organizaciones sindicales y tampoco se contaba con un marco jurídico que amparara a las y los trabajadores. Siguió a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920.

El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, en un contexto del incremento del costo de la vida y de inestabilidad política, obreros guayaquileños llamaron a reclamar por mejoras salariales, sin embargo, este hecho terminó con la vida de 1000 personas en manos de la fuerza pública. En haciendas de la Sierra también se produjeron sucesivos levantamientos donde el principal reclamo era las precarias condiciones de trabajo para indígenas y campesinos.

El fortalecimiento de la organización de los trabajadores dio como resultado la creación el 13 de julio de 1925, por primera vez en Ecuador de un Ministerio del Trabajo.

²⁵ Porras. Angélica. (1979). *Las Reformas Laborales en el Ecuador*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 68.

En los años siguientes dentro del movimiento sindical se fortaleció en una serie de centrales obreras y de trabajadores que fueron claves, no solo para reivindicaciones laborales, sino que fueron el puntal de la organización social en Ecuador hasta finales de los ochenta. Desde entonces el movimiento sindical ha tenido que sobrevivir a un modelo económico contrario no solo a los derechos laborales sino a una buena parte de los derechos humanos.

En el marco de una Constitución vigente, que tiene importantes avances en materia de derechos, y en el contexto de la reforma al Código de Trabajo, la organización de los trabajadores continúa su trabajo con una agenda social y política para conseguir mejoras en la vida de las y los trabajadores ecuatorianos.

Momentos históricos sobre los avances de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.²⁶

En materia laboral durante los últimos 30 años se han conseguido algunos cambios significativos gracias al fortalecimiento de los movimientos sindicales y sociales en general. Esta relativa mejora en la protección de los derechos laborales:

²⁶ **Porras. Angélica. (1984). Las Reformas Laborales en el Ecuador. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 99-1005.**

Se aprobó la instauración del décimo quinto sueldo; Ley de la semana laboral de cuarenta horas; Se duplicó el salario mínimo vital.

Entre 1984 y 1990, años de flexibilización laboral, se expide la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a tiempo parcial que permite relaciones de corta duración que pueden ser renovadas, pero sin convertirse en contratos definitivos. Dicha Ley contempla el acuerdo entre las partes para la suspensión no remunerada del contrato.

En 1991; Entra en vigencia la Ley de Zonas Francas que admite la posibilidad de que los contratos de trabajo sean temporales.

Ley 133 reformativa del Código del Trabajo: incrementa el número de trabajadores exigidos para conformar una organización sindical pasando de quince a treinta personas²⁷.

En 2000, con la dolarización: Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I): incorpora la contratación por horas, además cualquiera de las partes puede dar por concluido el contrato de trabajo sin que medie la necesidad de indemnización la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II): fija techos al reparto de utilidades, regula las huelgas, facilita despidos, implementa contratos eventuales. Esta ley fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional mediante resolución 193 – 2000- TP.

²⁷ [Http//WWW.Diario la Hora, Sección Judicial. Loja, Año 2011.](http://WWW.Diario la Hora, Sección Judicial. Loja, Año 2011.)

En 2008, con la nueva Constitución; consagra normas relativas a los denominados derechos y principios fundamentales en el trabajo. Consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin, el buen vivir. El trabajo no sólo es un derecho y un deber social, sino que además es fuente de realización personal y base de la economía. Extiende la protección laboral al trabajo autónomo, de autosustento y de cuidado humano. Establece que el sistema económico será social y solidario. Prohíbe la tercerización e intermediación laboral para actividades propias y habituales de la empresa. Garantiza la no discriminación y las medidas de acción afirmativa para ciertos grupos que históricamente han sido víctimas de discriminación.

La primera cosa sobre la que se debe insistir cuando se habla de derechos laborales es que son derechos humanos.²⁸

Los derechos laborales son parte de los denominados derechos sociales. Sin embargo, desde que se reconocieron los derechos humanos en la Declaración Universal han tenido particular importancia los derechos civiles y políticos, mientras que los derechos sociales, económicos, culturales, y todavía más los colectivos, no tienen la misma importancia en las legislaciones, ni en las prácticas estatales para garantizarlos y tampoco en la exigibilidad de las personas.

²⁸ Porras. Angélica. (1979). *Las Reformas Laborales en el Ecuador*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 196-2002.

Los derechos laborales tienen la función de proteger a las y los trabajadores frente a su situación de desigualdad y también de fomentar la defensa de éstos derechos desde los trabajadores.

La Constitución ecuatoriana ha incorporado algunos avances en materia de derechos laborales que, sin embargo, todavía deben hacerse viables a través de leyes, reglamentos y una sociedad que respete a las y los trabajadores²⁹.

1. El reconocimiento al trabajo en todas sus modalidades.
2. La prohibición de toda forma de precarización como la intermediación laboral, la tercerización y la contratación por horas, con sanciones para quienes incumplan la prohibición.
3. Erradicación del trabajo infantil, se reconoce como edad para iniciar actividades laborales los 15 años (que coincide con la edad en la que se termina la educación obligatoria).
4. La eliminación de la discriminación en el empleo, se reconoce igual remuneración para trabajo de igual valor e incluye normativa para evitar la discriminación laboral en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres.

²⁹ [Http//WWW.Diario la Hora](http://WWW.Diario la Hora), Sección Judicial. Loja, Año 2011.

5. Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. Por primera vez, el trabajo doméstico no remunerado, que es realizado casi siempre por mujeres, es reconocido como tal. Además, la protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a quienes realicen este tipo de trabajo.

6. Se reconoce como un derecho la seguridad social para las y los trabajadores.

4.2.2. QUE DERECHOS SE FUERON INCLUYENDO EN LAS DIFERENTES LEYES LABORALES

La expedición de la Ley # 133 reformativa al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento al R. O. # 153 del 21 de Noviembre de 1991, conlleva la necesidad de evaluar los resultados del largo proceso que significó su elaboración, las causas que motivaron la preparación del correspondiente proyecto y el texto aprobado y sus consecuencias o efectos jurídicos.

El Código del Trabajo ecuatoriano, con más de cincuenta años de vigencia, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero-patronales durante su vigencia.³⁰ En primer lugar, porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen

³⁰ Pegas. Peña. Jorge (1979). *Derechos de los Trabajadores en el Ecuador*. Edición 5ta. Quito-Ecuador. Editorial Alianza y Publicaciones. Pág. 75-80.

cometerse en los inicios del desarrollo industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo.

Por otra parte, brindó esquemas jurídicos que permitieron a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones sin permitir un enfrentamiento capaz de alterar la paz ciudadana, como ha acontecido en países vecinos, lo cual contribuyó para que se mejoren sustancialmente las condiciones de trabajo en el Ecuador, comparadas con las existentes al inicio de la legislación social ecuatoriana.

Pero frente a estas ventajas que reportó la legislación protectora de los trabajadores, el transcurso del tiempo y el cambio de las necesidades económico-sociales imponían una modificación del marco jurídico existente al respecto.

Así, los compromisos internacionales y los nuevos vientos que soplan en la economía mundial exigían la necesidad de modernizar el aparato productivo y atraer la inversión extranjera a fin de activar la economía nacional, poniéndola a tono con la de los demás países para poder competir en el mercado ampliado, tanto dentro del Marco Andino como dentro de las nuevas zonas del libre comercio. Igualmente, urgía generar el empleo suficiente para atender las crecientes necesidades de la población ecuatoriana existente y las de las nuevas generaciones que presionan de

manera constante en el mercado del trabajo, generando el alto desfase que el país actualmente soporta a través de tasas bastante elevadas de desocupación.

Esta circunstancia, unida a la existencia en el contexto latinoamericano de una especie de novedad constituida por el deseo de remozar las legislaciones laborales existentes, determinó la propuesta de modernizar, lo cual indujo a los sectores productivos y al Gobierno Nacional a plantear la conveniencia de una remodelación del sistema normativo laboral ecuatoriano, una flexibilización de las normas existentes por considerarlas demasiado rígidas e incapaces de permitir la ampliación de la empresa, la nueva generación de trabajo y la capacidad suficiente para competir dentro de las nuevas necesidades del mercado ampliado.

Se sostuvo, pues, que aparte de las ventajas mencionadas también existía una carga pesada sobre nuestro sistema productivo, a causa de una legislación laboral devenida en excesivamente proteccionista, lo cual había impedido el surgimiento de soluciones espontáneas en las relaciones obrero patronales; pues, muchas de las conquistas laborales ni siquiera habían sido pedidas por los trabajadores, sino que habían sido generosamente otorgadas por la legislatura, como lo es el establecimiento de la cogestión o copropiedad en las empresas. Se argumentó también que muchas de las instituciones características de la legislación laboral ecuatoriana habían sido adoptadas o copiadas de otros países sin ser apropiadas para el nuestro, lo

cual determinaba un freno al desarrollo económico del país, como sucedía por ejemplo con la reducción de la jornada de trabajo semanal a 40 horas o el establecimiento de sanciones excesivas por la violación del principio de estabilidad; y, se argumentó, también, que la legislación laboral ecuatoriana carecía de soluciones originales para los problemas de la empresa nacional, manifestada en la falta de regulación de modalidades especiales de trabajo que no obstante existían en el Ecuador.

Finalmente, se sostuvo que la aplicación de las normas del Código del Trabajo a los trabajadores del sector público había sido perjudicial a la sociedad; pues, las mismas no estaban concebidas para regir situaciones de tal naturaleza, provocando graves conflictos dentro del referido sector³¹. Que ha caracterizado a la legislación laboral ha desestimulado la función de la contratación colectiva, generalizando conquistas que si bien podían justificarse dentro de una empresa, no era positivo aplicarlas en otras por carecer de capacidad suficiente para el efecto; y, muchas de las prestaciones establecidas en la Ley eran repetidas o duplicadas en los contratos colectivos, resultando onerosas para las empresas que por tal vía disminuían su capacidad competitiva frente a otras del mismo país o del extranjero. Que las indemnizaciones cuantiosas y repetidas que se establecían para proteger a la estabilidad de los trabajadores habían originado el efecto contrario de generar despidos provocados por los mismos, con el ánimo de percibir abultadas indemnizaciones.

³¹ Cueva, Luis. (2006). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*

Se sostuvo también que la legislación laboral ecuatoriana no contemplaba las necesidades y derechos del empleador, como por ejemplo la posibilidad de realizar contrataciones temporales o liquidar parcialmente a sus trabajadores en caso de recesión o la necesidad de trabajar horas extras cuando los requerimientos de la producción lo exigían.

Que tales situaciones determinaron que se desestimule la producción y la productividad y se incrementen los costos; que se institucionalice la vagancia, pues en vez de trabajar el número de horas que requieren las necesidades nacionales, se ha efectuado una reducción innecesaria de las jornadas de trabajo, se han efectuado incrementos exagerados de los días de vacaciones, existe excesivo número de días festivos y que, a diferencia de otros países, en el Ecuador se paga por jornadas no trabajadas, como en los casos de huelgas, propias o solidarias, días festivos, días de descanso normal, etc., todo lo cual incide grandemente en el incremento de los costos de producción.

Por último, se sostuvo que la legislación laboral ecuatoriana es anti técnica en cuanto a la determinación de la estructura salarial; puesto que se han creado un sinnúmero de remuneraciones adicionales, se ha prohibido la fijación de salarios por horas para los trabajadores; y, que las acciones y procedimientos existentes para las reclamaciones de trabajadores y empleadores son lentas, demoradas, en perjuicio de unos y otros, tanto en el

campo individual como en el colectivo, por lo que amerita la adopción de un sistema procesal más expedito.

El sector extremo de la parte patronal aspiraba, en el fondo, a instituir un sistema de estabilidad cero o despido libre, frente a las exageradas indemnizaciones existentes; y, algún sector de los trabajadores aceptó la eliminación de las mismas, supeditado a que el contrato de trabajo termine exclusivamente por causas legalmente establecidas; y, en caso de violación, con obligación de reintegro o reposición al puesto de trabajo y derecho del trabajador a percibir los salarios caídos durante todo el tiempo que dure su separación del trabajo³².

Sectores más mesurados de la parte patronal propusieron, para tal evento, la eliminación de indemnizaciones extraordinarias y la no acumulación de las mismas.

Dentro del campo colectivo, los trabajadores propugnaron la libre conformación de las organizaciones laborales, el fomento de los sindicatos industriales y la contratación colectiva por rama de trabajo; así como la calificación de los casos en que el empleador puede liquidar su negocio; y los empleadores, la conveniencia de limitar las prestaciones originadas en la contratación colectiva; la devolución de su carácter contractual a la misma, libre y espontáneamente negociada entre las partes; y, la necesidad de

³² La Nueva Ley Procesal del Trabajo.

aumentar el número mínimo requerido para la constitución de organizaciones laborales.

Los empleadores aspiraban la eliminación de las huelgas solidarias y los trabajadores a la legalización de los paros nacionales o la eliminación del Visto Bueno para los trabajadores que participaren en los mismos.

Estas objeciones y aspiraciones, ciertas y válidas algunas, exageradas o inconvenientes otras, determinaron al Gobierno Nacional a poner en el tapete de discusión la posible flexibilización de las leyes laborales³³.

Los empleadores acogieron con beneplácito el reto y los trabajadores la terminaron aceptando con la dudosa esperanza de mejorar las conquistas alcanzadas; pero, en el fondo, con el escondido temor que se pudieran conculcar sus derechos³⁴.

Se conformaron sendas comisiones para escuchar los planteamientos y aspiraciones de los sectores involucrados en la temática laboral, las mismas que presentaron sus puntos de vista, no pocas veces contrapuestos; y, con ellos se elaboró un proyecto de ley que el Ejecutivo remitió al Congreso, en donde fue aprobado en definitiva, con algunas variantes, siendo sus puntos más relevantes, los siguientes:

³³ La Nueva Ley Procesal del Trabajo.

³⁴ Cueva, Luis. (2006). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*.

1).- Estabilidad.- Se consideran trabajadores estables o permanentes a todos aquellos que laboran en la empresa, desde el inicio mismo de la relación laboral, salvo los exceptuados en el Art. 14. Consecuentemente, tales trabajadores se transforman virtualmente en dueños de sus puestos de trabajo; sin que puedan ser desahuciados, a menos que sus contratos sean a tiempo fijos, cuya duración no podrá exceder de dos años, no renovables³⁵.

En tal caso, sea que el desahucio lo solicite el empleador o el trabajador, habrá que pagarle a este una bonificación equivalente al 25% de la última remuneración por cada año de servicio. Antes sólo se pagaba la bonificación cuando el empleador solicitaba el desahucio, por el daño que eventualmente le ocasionaba al trabajador al dejarlo sin ocupación, por la decisión unilateral de aquél³⁶.

Como el Empleador ya no puede desahuciar a sus trabajadores, salvo en los contratos a tiempo fijo, cuando desee prescindir de ellos sólo le queda la alternativa de despedirlos intempestivamente o de liquidar sus negocios.

En el primer supuesto, las indemnizaciones han sido incrementadas hasta veinticinco mensualidades, cuando antes el máximo eran doce, con derecho a la bonificación por desahucio.

³⁵ De Pina. Rafael (1976) Diccionario Jurídico.

³⁶ Devis Hernando. (2007). Estudios del Derecho Procesal.

Además, si el trabajador hubiere cumplido veinte años, tendrá también derecho a percibir jubilación patronal parcial, a la que antes sólo tenía derecho cuando cumplía 25 años.

Si se opta por la alternativa de liquidar los negocios el empleador deberá pagar iguales indemnizaciones. Lo dicho, sin perjuicio de que tales indemnizaciones sean mejoradas de mutuo acuerdo. Sin embargo, se establece la prohibición de hacerlo por resolución de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

En nuestro criterio, el principio de la estabilidad se ha alterado en la puntualización que se hace de las excepciones a la misma, a través de los contratos eventuales, ocasionales o de temporada, por los que se permite contratar trabajadores hasta por seis meses; y, la terminación de tales contratos opera sin necesidad de desahucio, ni otra formalidad, bastando que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicio objeto del contrato, que así se lo haya estipulado por escrito y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo. Todo lo cual también existía anteriormente, pero con aristas no muy bien definidas.

Consecuentemente, los trabajadores han obtenido virtualmente la abolición del desahucio para los contratos a tiempo indefinido, reforzando su estabilidad; el mejoramiento de las indemnizaciones y bonificaciones para

los casos de desahucio, despido intempestivo y liquidación de negocios y el reconocimiento a una pensión parcial por jubilación anticipada. Por su parte, los empleadores podrán contratar trabajadores sin derecho a la estabilidad, en casos excepcionales, como incrementos de trabajo motivados por una mayor demanda de producción o servicios, siempre que no excedan de seis meses.

No existe, pues, la libertad para despedir a un trabajador estable sin pago de indemnización; ni siquiera se ha abierto la posibilidad de la liquidación parcial de los trabajadores de una empresa, en casos especiales como los de recesión, como recientemente lo acaba de introducir el Perú.

Por otro costado, la virtual eliminación del desahucio para los contratos indefinidos ya se había dado en la práctica con la expedición de los sucesivos decretos anuales de fijación del Salario Mínimo Vital e incrementos generales de remuneraciones; en los cuales también se había instaurado el pago de indemnizaciones por la liquidación de empresas, al considerarlas terminaciones unilaterales del contrato de trabajo.

El sistema indemnizatorio establecido en las reformas, en función de la antigüedad del trabajador, es cuantitativamente más ventajoso que el existente antes de la reforma; pero sin considerar las indemnizaciones previstas por ley para impedir despidos supuestamente provocados por las leyes de incremento de remuneraciones; es decir, las llamadas estabilidades

extraordinarias; que por otra parte no pueden impedirse por no existir previsión legal alguna que las prohíba para lo posterior.

2).- La Negociación Colectiva.-

A) A fin de impedir que se dilate la negociación del contrato colectivo se limita a treinta días el plazo para la suscripción del mismo, a menos que de común acuerdo lo prorroguen las partes³⁷.

B) De surgir algún impase que impida el acuerdo se establece el arbitraje obligatorio a cargo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en igual forma y con un trámite semejante al de los conflictos colectivos, el que conocerá y resolverá, en única instancia, exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo. El fallo del Tribunal causará ejecutoria³⁸.

C) Presentado el proyecto de contrato colectivo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites antes referidos. La violación a esta nueva protección a los trabajadores acarrea al empleador el pago de una indemnización extra de doce remuneraciones mensuales, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo o en otro instrumento.

³⁷ Páez. Andrés.(2005). Procesamiento Oral.

³⁸ [Http//WWW.Diario la Hora, Sección Judicial. Loja, Año 2011.](http://WWW.Diario la Hora, Sección Judicial. Loja, Año 2011.)

D) En Contraprestación, durante la negociación o tramitación del contrato colectivo no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación; con lo cual se pretende evitar la presión que conlleva la existencia de un conflicto de trabajo, aún cuando tal objetivo no se alcanzará; pues, los trabajadores sí pueden, en tales circunstancias, presentar pliegos de peticiones sobre otros asuntos que no son materia de discusión en la negociación colectiva.

E) Si en el tiempo de duración del contrato colectivo se presentaren pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo, con lo cual se pretende garantizar la observancia de los compromisos legalmente adquiridos, eliminando una causa frecuente de conflictividad laboral. Sin embargo, la generalidad con que está concebida dicha norma y el efecto que provocará el archivo del pliego de peticiones, originará, sin duda alguna, graves confrontaciones como las que motivó la aplicación del derogado Decreto 064.

En resumen, pareciera que la intención de la reforma fue la de sustituir el arbitrio legal, jamás utilizado por trabajadores ni empleadores, de someter al Director o Subdirectores del Trabajo la solución del impase producido por falta de acuerdo en la revisión del contrato colectivo; y, persigue institucionalizar la práctica observada por los trabajadores de provocar un conflicto colectivo a base de un pliego de peticiones que incluía todas las

aspiraciones no alcanzadas en el proyecto de contrato colectivo, con la intención de lograr el reconocimiento de las mismas en sentencia. Sin embargo, la reforma no sólo se refiere al impase surgido en las eventuales revisiones del contrato colectivo, sino también en la discusión inicial del mismo.

Más, la solución sería aceptable, a falta de otra salida, si durante el período de negociación directa o ante el Tribunal se hubiera eliminado la posibilidad de que se presente todo tipo de pliegos de peticiones o se declare la huelga; pues, tales medios de presión desvirtúan la naturaleza esencialmente voluntaria o negociada de la contratación colectiva.

Es digno de mencionarse la intención de otorgarle respetabilidad al contrato colectivo al establecer su obligatoria observancia a las partes, durante su vigencia; y, la prohibición de replantear aspiraciones en él contempladas so pena de su inmediata desestimación, pero la redacción adoptada es equívoca.

El contrato colectivo es un instrumento de paz y armonía en la empresa cuando es libre y espontáneamente negociado y como tal no puede ni debe ser alterado por la voluntad unilateral de alguna de las partes, salvo situaciones excepcionales expresamente contempladas en la ley o en el propio contrato³⁹.

³⁹ Código del Trabajo Ecuatoriano 2009.

Esta es, quizá, la parte más positiva de las reformas; sin embargo, nada importante se dice sobre la necesidad de regular la contratación colectiva en el sector público, aparte de una ligera referencia a la necesidad de que tales trabajadores constituyan un comité central único, nacional, regional, provincial, según sea el caso, conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores en las instituciones en que no exista Comité de Empresa.

Esta norma es insuficiente; pues, si bien respeta el principio mayoritario, no contempla la democrática presencia de sectores minoritarios en la integración del Comité Central Único, que le permita a los mismos una adecuada representación de sus intereses⁴⁰.

Además, habría sido importante impedir la duplicación de beneficios (salud, educación, capacitación, etc.); presupuesto de tales entidades, a fin de impedir la inclusión de exageradas prestaciones que generan los crónicos incumplimientos por la parte patronal; en especial, de municipios, consejos provinciales, etc.; o, las millonarias prebendas otorgadas en los organismos económicamente mejor dotados, como Petroecuador, Inecel, etc.

3).- En materia de sindicalismo y conflictividad laboral son pocos los logros alcanzados á través de las recientes reformas:

⁴⁰ Código del Trabajo Ecuatoriano 2009.

A) La más importante, talvez, es el aumento de quince a treinta del número mínimo de trabajadores para constituir una asociación o coalición, con lo cual se aspira a disminuir la conflictividad laboral, eliminar el temor que tienen los empleadores hacia los sindicatos; y, por tal vía, desarrollar fuentes de producción que creen nuevos puestos de trabajo. Se partió del supuesto que el número de trabajadores requeridos para constituir una organización laboral pudo ser adecuado para el tamaño de las empresas existentes al tiempo de la expedición del Código del Trabajo; pero que, en la actualidad, es común encontrar pequeñas empresas con quince trabajadores, en las que no se justifica la existencia de un sindicato o comité de empresa; pues, trabajadores y empleadores pueden entenderse directamente sin la intervención de la organización laboral, cuya sola presencia venía generando incertidumbre en el sector empleador que, por tal razón, se escindía en varias empresas o limitaba su crecimiento en perjuicio de la generación de nuevas plazas de trabajo⁴¹.

B) El trámite de registro o aprobación de la organización laboral no se interrumpirá por el hecho de que el empleador despida o desahucie a uno o más de sus trabajadores, con lo cual se elimina el recurso que solían utilizar algunos empleadores para impedir que los trabajadores completen el mínimo necesario para constituir una organización laboral.

⁴¹ Código del Trabajo Ecuatoriano 2009.

C) Planteado el conflicto colectivo se institucionaliza la fase de Mediación Obligatoria, con miras a alcanzar un arreglo directo entre las partes, que supere las diferencias existentes en el término de quince días, dentro del cual los trabajadores no podrán declararse en huelga, salvo casos excepcionales. Esto es positivo y en la práctica se ha venido observando esta etapa de la mediación previa, en ocasiones con buenos resultados, sobre todo cuando los funcionarios encargados de la misma poseen la capacitación y recursos necesarios para el cumplimiento de tal finalidad.

D) En cuanto a la conflictividad laboral, en si misma, se pretende disminuir la duración de los trámites limitando el término de prueba a seis días improrrogables, cuando anteriormente era de cuatro días prorrogables por cuatro más, a juicio del Tribunal, que en la práctica se extendía mucho más. Durante la segunda instancia se elimina el término de prueba, que podía nominalmente durar otros cuatro días. Se suprime la necesidad de fundamentar los recursos y el de la nulidad, aun cuando podrá alegarse conjuntamente con la apelación. La fundamentación de los recursos fijaba la competencia del Tribunal Superior, limitándola a los puntos del mismo, por lo que ahora el tribunal queda facultado para revisar todo el proceso; lo cual, en nuestro criterio, no es posible.

E) Respecto a la regulación de las huelgas, se incrementan dos causales: si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar la industria o negocio; y, si dentro de la etapa de mediación o conciliación

obligatoria el empleador o su representante faltaren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas. En el primer caso, la huelga podrá declararse ipso facto; esto es, sin otra obligación que la de notificar al Inspector del Trabajo, después de adoptada la medida. Esta conquista ha sido una de las más caras aspiraciones de los trabajadores, quienes justificaban las huelgas solidarias como único recurso ante tal comportamiento de los empleadores, que los dejaba sin su fuente de trabajo.

F) Las huelgas solidarias han sido reguladas, limitando su duración a tres días hábiles consecutivos, con el compromiso de no hacerlas efectivas sino tres días después de su notificación. Estas huelgas no tienen razón de ser y no están contempladas en la mayoría de las legislaciones americanas y en nuestro país han servido de pretexto para paralizar empresas que no tienen conflicto alguno con sus empleadores; o, para respaldar acciones de naturaleza política, como los paros o huelgas nacionales.

G) En el sector público sujeto al Código del Trabajo se amplía a veinte días (antes eran diez) el plazo dentro del cual los trabajadores pueden suspender sus actividades, después de declarada la huelga. Igual modificación rige para la efectivación de la huelga en sectores especiales antes contemplados en el Código del Trabajo; aun cuando ampliado también para las empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas y las dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes o por considerarlas muy sensibles para la economía nacional o la comunidad en general.

Finalmente, se establece la obligación de que las partes se pongan de acuerdo sobre las modalidades de la prestación de servicios mínimos durante el período de huelga⁴²; y, caso de no convenirlo, podrán disponerlas el Director o Subdirectores del Trabajo ordenen la inmediata entrega de los locales y el reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto. Los trabajadores que se negaren a prestar sus servicios no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados, sin perjuicio de incurrir en causal de visto bueno que puede declarar terminado el contrato de trabajo.

En definitiva, las reformas dentro de este ámbito, aunque importantes, no son sustanciales; y, subsistirán los vicios actuales; en especial, el abuso del re curso de la huelga, que tan elevados costos provoca a la economía nacional. Habría sido conveniente otorgar a alguna autoridad superior la facultad excepcional de suspender las huelgas que por su importancia, o por los perjuicios públicos que ocasionan, no deben continuar indefinidamente y deben obligatoriamente ser resueltas con carácter perentorio por tal autoridad; así como también, cambiar el momento u oportunidad en que nazca el derecho a declarar la huelga o introducir una norma que disponga que la misma no puede durar más de cierto tiempo sin solución, para reducir los efectos negativos de una conflictividad que provoca graves perjuicios a los trabajadores, empleadores y a la sociedad en general.

⁴² Código del Trabajo Ecuatoriano 2009.

4).- Aparte de las reformas antes analizadas, existen otras de menor importancia, que enunciaremos a continuación:

- Se cambia la formalidad de la celebración de los contratos de trabajo, aun cuando se introduce una regulación equívoca; pues, no está claro si los contratos individuales se deben registrar en una determinada oficina u otorgar en un libro especial, que no se indica a cargo de quién estará. En todo caso, los contratos ya no se celebrarán ante el Juez de Trabajo, como era antes, sino ante el Inspector de Trabajo⁴³; y, sólo a falta de éste, ante aquél;

- Se elevan las multas para casos de violación de las leyes laborales;

- Se dispone que el Consejo Nacional de Salarios sea el encargado de fijar, semestralmente, el salario mínimo vital y los aumentos generales de remuneraciones; sustituyendo la facultad que antes tenía el Presidente de la República; y, mucho antes, el Congreso Nacional⁴⁴.

- Se regula una forma especial de contrato de aprendizaje para la grande y pequeña industria, con duración no mayor de seis meses y con una remuneración no inferior al 75% del salario mínimo vital;

⁴³ Código del Trabajo Ecuatoriano 2009.

⁴⁴ Constitución de la República del Ecuador.

- Se dispone que el trabajador no afiliado al IESS, que sufiere un riesgo profesional, tendrá derecho a una indemnización semejante a la que paga dicho Instituto a sus afiliados en tal circunstancia; y,

- Se establece un sistema expeditivo para las reclamaciones que hicieren los trabajadores por falta de pago oportuno de sus remuneraciones o bonificaciones devengadas.

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

b) Libre sindicación

c) Negociación colectiva.

d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Información, consulta y participación en la empresa.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Tres ejes se enmarcan principalmente en el Derecho Colectivo del Trabajo, contiene tres ejes transversales fundamentales:

Libertad sindical; Negociación colectiva; Conflictos colectivos de trabajo.

Derechos Del Trabajador.

* Afiliación al Instituto Ecuatoriano de seguridad Social (IESS).

* Reclamo por no afiliación al IESS.

* Fondos de Reserva.

* Preguntas sobre afiliación al IESS.

* Preguntas Trabajo y Empleo.

* Vacaciones laborales.

* Jornada de Trabajo o Laboral.

* Horas Extras en Ecuador.

* Horas Suplementarias en Ecuador.

* Actas de Finiquito.

Un paso importante en esta lucha ha sido el reconocimiento por la comunidad internacional de la libertad sindical y el derecho de sindicación como derecho humano fundamental, la acción sindical es la defensa y vigencia de los derechos, principalmente de organización y contratación colectiva.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. LA ORALIDAD ESTABLECIDA EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

El proceso judicial en materia laboral de la legislación ecuatoriana anteriormente se tramitaba con el procedimiento verbal sumario que daba como resultado el inmenso alargamiento de los procesos, causando de esta manera graves perjuicios y daños al trabajador. EL PRIMER antecedente constitucional del sistema oral en el juicio laboral radica en la Constitución del Ecuador de 1967, en la que invoca que: *“Los conflictos individuales de trabajo se tramitarán en juicio oral en la forma que determine la ley”*.⁴⁵ EL SEGUNDO antecedente constitucional se dio en la Constitución Política del Estado Ecuatoriano aprobada en el referéndum de 1978, en la que claramente establece: *“Las leyes procesales.- Procurarán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites; adoptarán en lo posible el sistema oral.”*^{46 47}

Con la vigencia de la Constitución Política de la República del Ecuador aprobada el 5 de junio de 1998 en Riobamba se constituye la oralidad en el sistema procesal ecuatoriano.

⁴⁵ Constitución Política de la República del Ecuador (1967). Art. 64 numeral 14.

⁴⁶ Constitución Política de la República del Ecuador (1978). Art. 93 inciso primero.

⁴⁷ Páez Benalcázar Andrés “El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo 2005, tercera edición. Quito- pág. 24.

Artículo. 194 se establece que: *“La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios dispositivo, de concentración e inmediación”*. Determinándose en las Disposiciones Transitorias vigésimo séptimo que: *“La implantación del sistema oral se llevará a efecto en el plazo de cuatro años, para lo cual el Congreso Nacional reformará las leyes necesarias y la Función Judicial adecuará las dependencias e instalaciones para adoptarlas al nuevo sistema”*.⁴⁸

Los primeros antecedentes constitucionales del sistema oral en el juicio ecuatoriano se dieron en 1967 y 1978. Con la vigencia de la Constitución Política de la República del Ecuador aprobada el 5 de junio de 1998 en Riobamba se constituye la oralidad en el sistema procesal ecuatoriano; artículo. 194, la sustanciación de los procesos se llevará a cabo mediante el sistema oral, y, aun cuando no define al mismo, sí agrega que la presentación y contradicción de las pruebas se llevará a cabo bajo el sistema antedicho, atendiendo a los principios: dispositivo, de concentración e inmediación; agregando también los principios de celeridad y eficiencia en la administración de justicia, artículo 192.⁴⁹

Constan en la Constitución aprobada en el referéndum del 28 de septiembre del 2008, en la que se describe que: *“La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración,*

⁴⁸ Constitución Política de la República del Ecuador aprobada el 5 de junio de 1998

⁴⁹ Constitución Política de la República del Ecuador aprobada el 5 de junio de 1998

contradicción y dispositivo” se refiere que: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”.⁵⁰

La introducción de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia, tiene como propósito el dotar a estos de mayor trascendencia, celeridad, y por sobre todo, garantizarle al ciudadano un mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia ya que la fuente de impulso procesal es determinante en el desarrollo de los procesos legales.

Artículo 168 numeral 6.- La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.⁵¹

“El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias”⁵², corroborándole de igual manera el Código del Trabajo, “Las controversias individuales del trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”.⁵³

⁵⁰ Constitución Política de la República del Ecuador (2008). Arts. 168 numeral 6 y 169.

⁵¹ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

⁵² Constitución Política de la República del Ecuador (2008) Art. 86 numeral 2 literal a).

⁵³ Código del Trabajo Ecuatoriano (2009). Art. 575.

La finalidad primordial de estos principios es la garantía de los derechos fundamentales, son de directa e inmediata aplicación y plenamente justiciables por y ante cualquier servidor público, jueza o juez, sin que puedan establecerse o exigirse requisitos adicionales, o argüirse falta de ley para justificar su desconocimiento o falta de aplicación; su aplicación es directa e inmediata que deben ser observadas por todas las personas, instituciones y funcionarios, quienes quedan sometidos a estas disposiciones constitucionales.

Artículo 169.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagran los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.⁵⁴

El fin inmediato de la ley procesal es entonces la aplicación de las disposiciones legales al caso concreto. Lo que se busca en todo esta disposición constitucional, es hacer cumplir los derechos que el Estado garantiza a todo ciudadano, el derecho al debido proceso, la defensa en juicio, y, a una justicia sin dilaciones, consecuentemente todos los ciudadanos ecuatorianos tenemos un medio garantizado por la Constitución para acceder a la justicia por medio de los principios mencionados en este artículo.

⁵⁴ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

Artículo 172.- Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley.

Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia.

Las juezas y jueces serán responsables por el perjuicio que cause a las partes por retardo, negligencia, denegación de justicia o quebrantamiento de la ley.

Es decir, los administradores de justicia deberán responder por sus conductas que, de manera efectiva y comprobada, ocasionen un perjuicio a las personas dentro del contexto del ejercicio del servicio público denominado administración de justicia que aquellos prestan.

DERECHO DE GRATUIDAD: Los actos procesales por lo general no son onerosos ni exigen negociación alguna de las partes que intervienen en el proceso; salvo en los casos de diligencias como la inspección judicial en la que se nombra a un perito para que informe, en tal caso, se tendrá que pagar los derechos del perito; la Constitución vigente afirma el principio de

gratuidad señalando que: *“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia (...)”*.⁵⁵

El principio de gratuidad apunta, a hacer efectivo el derecho constitucional fundamental a la igualdad. Por el contrario, si bien toda persona tiene el derecho de acceder sin costo alguno ante la administración de justicia, no sucede lo mismo con los gastos necesarios para obtener la declaración de un derecho. Este principio da a entender que, no importa si eres rico o pobre, de cualquier tipo de raza nuestra constitución, a través de los tribunales en el que se actúe debe impartir justicia sin cobrar o pedir algo pecuniario a cambio.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD: Consiste en que las respectivas audiencias deben realizarse en presencia del público, todas las personas tienen el derecho de presenciar tales audiencias y a observar de que manera los jueces y los abogados ejercen su labor dentro de los Juzgados de Trabajo, la Constitución vigente señala: *“Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento”*⁵⁶, es decir, que no puede haber justicia secreta, ni procedimientos ocultos ni fallos sin motivación de antecedentes. *“La publicidad se refiere a la discusión de las pruebas, a la*

⁵⁵ Constitución Política de la República del Ecuador (2008). Art. 75 y 168 numeral 4.

⁵⁶ Constitución Política de la República del Ecuador (2008). Art 76 literal d) y 168 numeral 5.

*motivación del fallo y a su publicación, y, a la intervención de las partes y sus apoderados y a la notificación de las providencias*⁵⁷.

La publicidad garantiza la transparencia en el acto del juzgamiento y busca que la decisión judicial sea justa e imparcial; garantiza así mismo el conocimiento directo de la comunidad sobre la actividad probatoria y las decisiones que adoptan los jueces.

El buen efecto de la publicidad influye sobre la veracidad del testigo. Las miradas del público lo desconciertan si tiene un plan para no decir la verdad, percibe que en el público puede haber alguien que conoce la verdad, y que si miente quedaría el descubierto.

Es lamentable, que en la práctica pre-procesal y procesal del juicio oral laboral, todo lo indicado en nuestra constitución, sea letra muerta por la negligencia de unas/os pocas/os Juezas y jueces que se olvidan que la Constitución es la norma suprema que prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico; existen en el Ecuador miles y miles de causas abandonadas por falta de celeridad procesal que no se despachan en el tiempo establecido, estas causas permanecen en bodegas años y años esperando el antojadizo despacho por parte de ciertos jueces y juezas irresponsables, para comprobarlo, es fácil, cualquier persona que este cursando un hecho procesal basta que denuncie.

⁵⁷ Cueva, Luis. (2006). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Cueva Carrión Luis. Pág. 13-41.

4.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 575.- SUSTANCIACIÓN DE LA CONTROVERSIA.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias. La oralidad permite que el juzgador reciba las pruebas actuadas directamente, favoreciendo a que el mismo se forme un criterio más consistente y verídico al no existir ninguna interferencia de por medio que pueda alterarla. Con lo antes dicho, vemos que con la oralidad, cobra entonces un nuevo significado que se convierte en una verdadera protección ciudadana.

Artículo 576.- Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la

conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificado. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.

Es dirigida por el Juez de Trabajo, considerando la trascendencia que este sistema tiene en el derecho procesal, en función de la simplicidad, uniformidad, eficacia y agilidad, que permite fortalecer el estado social de derecho. La audiencia preliminar de conciliación se encamina a establecer el objeto procesal y la solución última, siendo importante lograr un acuerdo entre las partes, remediar algún incidente, fijar las pruebas, entre otras., a fin de lograr su cometido. La presencia del juez es indispensable para que se desarrolle, en procura que la intermediación sea efectiva, pues se entiende que

es un funcionario competente y capacitado para llevar con éxito la conciliación. El magistrado debe dirigir la audiencia preliminar de conciliación, no puede delegar sus funciones, pues en el desenvolvimiento de la misma, se establece la posibilidad de resolver o continuar la controversia, se vincula con las partes, se evacua las pruebas en su presencia, permitiendo recoger elementos de convicción para dictar la resolución correspondiente.

Artículo 577.- Solicitud y práctica de pruebas.- En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y

domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

El Juez convoca a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y anuncio de pruebas, la misma que debe efectuarse en el término de veinte días luego de la calificación de la demanda, previa verificación de la citación. Así las partes pueden preparar la contestación y las pruebas pertinentes.

Las partes pueden pedir las pruebas en tres fases: En una primera fase, se solicitan las pruebas materiales, como la inspección judicial, exhibición de documentos, los peritajes y cualquier otra que consideren adecuada, debiendo el juez señalar en la misma audiencia, el día y hora para la práctica de las diligencias, las que deben ejecutarse dentro del término de 20 días.

En segunda fase se pide las pruebas testimoniales, como la confesión judicial, el juramento deferido y la declaración de testigos, las mismas que

deben evacuarse en la audiencia definitiva, previa notificación del juez y bajo prevenciones de ley.

Finalmente, en una tercera fase se requiere las pruebas documentales, de carácter público o privado, se presentan y agregan al expediente en la audiencia preliminar, en caso de que no se disponga de alguna de ellas, se detalla su contenido, expresando el lugar donde se hallan y la petición de adoptar las prevenciones adecuadas para incorporarlas al proceso.

Artículo 580.- Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.- Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

El Juez, por una sola vez y a petición común de las partes, puede suspender la audiencia, por un término máximo de cinco días, conforme lo establece la ley laboral. Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se

procede en rebeldía, lo que se toma en cuenta para el pago de las costas judiciales.

Artículo 583.- Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

El Juez, bajo prevención que de no pronunciarse en dicho plazo será sancionado de acuerdo a la ley, su efecto es general y obligatorio.

Artículo 584.- Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte

Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

Si ya han transcurrido los términos señalados posteriores a la notificación del auto o sentencia, pero está pendiente la resolución del pedido de aclaración o ampliación, no podrá interponerse el recurso extraordinario en el lapso intermedio, porque será extemporáneo.

Art. 586.- Prorrogación de términos y designación de jueces auxiliares y ocasionales.- En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez

podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación.

Entre los factores que inciden para que los tribunales de trabajo se vean abarrotados de demandas laborales, son por los despidos o quejas masivas de los empleados, ello impide que se atienda con celeridad dichos casos, pero el juez tiene la potestad de solicitar que se designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación.

Claramente podemos darnos cuenta que los términos establecidos por la misma ley laboral es con la finalidad de generar celeridad y eficacia en la

administración de justicia, para conseguir una mayor concentración una verdadera, inmediatez, más celeridad, mejor justicia.

Considero que a ciertas autoridades laborales no les interesa ni les importa estas disposiciones pese a existir una sanción en el incumplimiento, su actuación no es por conocimiento, actúan por iniciativas, esto, debido a que desconocen total o parcialmente el procedimiento oral laboral o simplemente porque no respetan lo que estipula la ley y lo que es aun mas grave no lo aplican en la administración de justicia violentando lo que manda la Constitución.

4.3.3. LEGISLACIÓN COMPARADA

En lo referente al estudio de legislaciones en relación a los principios, plazos, términos y sanciones, del sistema oral del juicio laboral de otros países, he creído conveniente analizar la Legislación de Venezuela y Chile; para luego del estudio realizar la comparación respectiva con nuestra Ley.

4.3.3.1. LEGISLACIÓN DE VENEZUELA

Constitución de Venezuela "Artículo 257. Las leyes Procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral público. No se sacrificará la Justicia por la omisión de formalidades no esenciales".

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principio de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 2. El juez en sus decisiones no podrá contrariar los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 3. El proceso será oral, breve y contradictorio (...).

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 24. Las faltas temporales o las absolutas de los jueces del trabajo serán cubiertas por los suplentes o los conjuces respectivos, en el orden de su elección.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 78. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, el juez de juicio providenciará las pruebas.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 79. (...), y previa audiencia de parte en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la realización de la audiencia de parte.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 128. Si el juez de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo, comprueba que el escrito libelar cumple con los requisitos exigidos anteriormente, procederá a la admisión de la demanda, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo del libelo. En caso contrario, ordenará al solicitante, que corrija el libelo de la demanda, dentro del lapso de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación. En todo caso, la demanda deberá ser admitida o declarada inadmisibile dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 129. El Tribunal Superior del Trabajo competente decidirá la apelación en forma oral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, previa audiencia de parte.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 132. (...) a fin de que tenga lugar la audiencia preliminar (de sustanciación, mediación y ejecución), al décimo día hábil siguiente, posterior a la constancia en autos de su notificación.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 134. Si el demandante no compareciere a la audiencia preliminar se considerará desistido. Contra esta decisión, el demandante podrá apelar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Parágrafo Primero: El desistimiento del procedimiento solamente extingue la instancia, pero el demandante no podrá volver a proponer la demanda antes que transcurran noventa (90) días continuos.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 140. (...). La audiencia preliminar en ningún caso podrá exceder de cuatro (4) meses.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 154. Al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente, el juez de juicio fijará, el día y la hora para la

celebración de la audiencia de juicio, dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, contados a partir de dicha determinación.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 162. Concluida la evacuación de las pruebas, el juez se retirará de la audiencia por un tiempo que no excederá de sesenta (60) minutos.

De regreso en la Sala de Audiencias, el juez de juicio pronunciará su sentencia oralmente, (...).En casos excepcionales, por la complejidad del asunto debatido, por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor, el juez de juicio podrá diferir, por una sola vez, la oportunidad para dictar la sentencia, por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 163. Dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes al pronunciamiento oral de la sentencia, el juez deberá en su publicación reproducir por escrito el fallo completo (...).

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 165. De la sentencia definitiva dictada por el juez de juicio, se admitirá apelación dentro de los cinco (5) días hábiles (...). Negada la apelación o admitida en un solo efecto, la parte podrá recurrir de hecho, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, solicitando que se ordene oír la apelación o que se le admita en ambos efectos.

Del Procedimiento de Segunda Instancia

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 167. Al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente, el Tribunal Superior del Trabajo competente fijará por auto expreso el día y la hora de la celebración de la audiencia oral, dentro de un lapso no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir de dicha determinación.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Artículo 169. Concluido el debate oral, el juez superior del trabajo se retirará de la audiencia por un tiempo que no será mayor de sesenta (60) minutos. Concluido dicho lapso, el juez superior del trabajo deberá pronunciar su fallo en forma oral, debiendo reproducir en todo caso, de manera sucinta y breve la sentencia, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Recurso de Casación Laboral.

Artículo 173. El recurso de casación se anunciará en forma escrita ante el Tribunal Superior del Trabajo que dictó la sentencia contra la cual se recurre, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

4.3.3.2. LEGISLACIÓN DE CHILE

De los principios formativos del proceso Código del Trabajo de Chile.

Artículo 425.- Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad. Todas las actuaciones procesales serán orales.

Artículo 428.- Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

Artículo 451.- Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días.

Artículo 452.- El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

Artículo 453.- En la audiencia preparatoria. Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a

treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.

Artículo 457.- El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo.

Artículo 484.- Si el número de causas pendientes hiciese imposible su vista y fallo en un plazo inferior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

RECURSOS

Artículo 475.- Deberá presentarse dentro del tercer día de su notificación.

Artículo 476.- Apelación a la sentencia.

Artículo 478.- El recurso de nulidad.

4.3.3.3. COMPARACIÓN CON NUESTRA LEY LABORAL

La Legislación de Venezuela contiene iguales principios y plazos que la nuestra; para cumplir con los objetivos de la oralidad además del juez de juicio son nombrados jueces suplentes y conjueces, nuestra ley no tiene lo antedicho.

En las diferentes instancias procesales se mencionan plazos, se menciona que se conceden días hábiles (y continuos), meses; nuestra ley menciona plazos y términos.

Con respecto a la sentencia el juez de oficio después de un receso de sesenta minutos se pronuncia oralmente, solo en casos excepcionales difiere la sentencia por un lapso no mayor de cinco días hábiles; el juez deberá reproducir por escrito el fallo completo en el lapso de cinco días hábiles; existe la apelación de la sentencia, que se admitirá dentro de los cinco días hábiles. En nuestra legislación la sentencia no es oral, es escrita, el juez tiene el término de diez días para dictarlo, de no hacerlo tiene pena pecuniaria, no existe la apelación a la sentencia.

Del Procedimiento de Segunda Instancia se lo tiene que interponer, hasta el quinto día hábil y será resuelto dentro de un lapso no mayor de quince días hábiles con debate oral de las partes procesales, después de un receso de sesenta minutos pronunciará su fallo en forma oral, el juez deberá reproducir por escrito el fallo completo en el lapso de cinco días hábiles. En nuestra legislación existe el recurso de apelación se lo presenta en el término de tres

días y el juez tiene el término de veinte días para despacharlo, de no hacerlo tiene pena pecuniaria.

Del Recurso de Casación se lo puede interponer dentro de cinco días hábiles su procedimiento es igual al de segunda instancia. En nuestra legislación también existe el Recurso de casación.

La Legislación de Chile contiene iguales plazos y principios laborales que la nuestra, agregando que el impulso procesal es de oficio, en nuestra ley su impulso no es de oficio; todas las actuaciones procesales son orales en Chile, en nuestra ley existen actuaciones orales y escritas.

En las diferentes instancias procesales se mencionan plazos, se menciona que se conceden días, meses; nuestra ley menciona plazos y términos.

Con respecto a la sentencia, el juez de oficio tiene dos posibilidades, pronunciar el fallo al terminar la audiencia de juicio, o dictarlo dentro del plazo del décimo quinto día, citando a las partes para comunicarlos dentro del mismo plazo. En nuestra legislación la sentencia no es oral, es escrita, el juez tiene el término de diez días para dictarlo, de no hacerlo tiene pena pecuniaria.

En esta legislación existen los recursos de apelación a la sentencia y el de nulidad, que se deberá presentar dentro del tercer día de su notificación. En nuestra legislación, no existe la apelación a la sentencia.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES UTILIZADOS

En la muestra de estudio se elaboró una encuesta de 5 preguntas cerradas a 30 profesionales del Derecho con el objeto de analizar los principios, plazos, términos y sanciones del juicio oral laboral y analizar el Art. 583 del código del Trabajo donde existe una única sanción para su respectiva reforma.

En el siguiente cuadro se describen los materiales que se utilizaron para el proceso, análisis de los entrevistados y encuestados.

TABLA Nº 1 DETALLE DE MATERIALES UTILIZADOS				
	Proceso	Materiales	Costo por unidad	Total
1.-	Entrevistas	Grabadora de voz	60 X 1	60.00
2.-	Encuestas	Hojas A4	0.10 X 1.000	100.00
3.-	Impresión	Cartucho de tintas negra y color	19.00 X 3	57.00
TOTAL				217.00

Para la realización de las entrevistas fueron ejecutadas personalmente, en donde se utilizó la grabadora de voz. Las hojas A4, la impresora y las tintas son para la elaboración de las encuestas y finalmente para reportar los resultados.

Adicionalmente se utilizaron materiales de escritorio como la computadora, Impresora, memoria flash, esferos, internet, entre otros.

5.2. MÉTODOS UTILIZADOS

La investigación realizada es bibliográfica y de campo; para responder a la investigación planteada, utilizamos los métodos más óptimos y adecuados con el objeto de probar mi Hipótesis son:

5.2.1. MÉTODO CIENTÍFICO

Me permitió observar el planteamiento del problema, ante la Hipótesis diseñada, predije la razón para poder sacar una solución con los resultados del trabajo de campo lo que confirmó que mi Hipótesis era correcta.

5.2.2. MÉTODO DEDUCTIVO

Partí de los aspectos generales y a través del razonamiento lógico deduje la verdad de los hechos, para poder explicar los hechos particulares.

5.2.3. MÉTODO INDUCTIVO

Me permitió realizar un proceso de análisis de aspectos, de situaciones, de ideas, de hechos particulares, en base a lo cual me fue posible determinar aspectos importantes de acuerdo a la experiencia, práctica y conocimiento.

5.2.4. MÉTODO DESCRIPTIVO

Analice los datos reunidos para descubrir cuales son las variables que están relacionadas dentro del tema de investigación lo que me ayudo a describir la situación social y en base a esto fácilmente precise la Hipótesis.

5.2.5. MÉTODO ANALÍTICO

El mismo que lo utilice para descomponer y analizar las respuestas, explicando sus implicaciones en el proceso, sin perder la visión que la hace válida, pues cada respuesta tiene sus propias características y estructura.

5.2.6. MÉTODO COMPARATIVO

Este método me permitió establecer comparaciones en cada respuesta expresada; semejanzas y diferencias entre las respuestas y su sentir personal, lo que evidencie como experiencias validas para mí investigación.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS

Se utilizó un cuestionario de seis (6) preguntas fundamentales cerradas dirigidas a treinta profesionales, Doctores y Abogados en libre ejercicio de su profesión; el trabajo de campo inherente al tema, lo realicé trasladándome alrededor de los diferentes Juzgados y Unidad especializada de Trabajo de la ciudad de Quito D.M., provincia de Pichincha, donde se sitúan los profesionales del derecho; la aplicación de esta técnica me condujo a obtener respuestas cuantitativas (personas) y cualitativas (sí, no), que fueron analizadas minuciosamente con lo que pude elaborar los cuadros estadísticos de Gantt, lo cual se transformó en resultados exitosos y positivos de investigación, con el que respaldé mi objetivo, que es el de reformar el artículo en mención.

1. *¿Conoce usted, relacionado con la oralidad, que se vulneran los principios, plazos y términos por falta de sanciones garantizados por la Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente?*

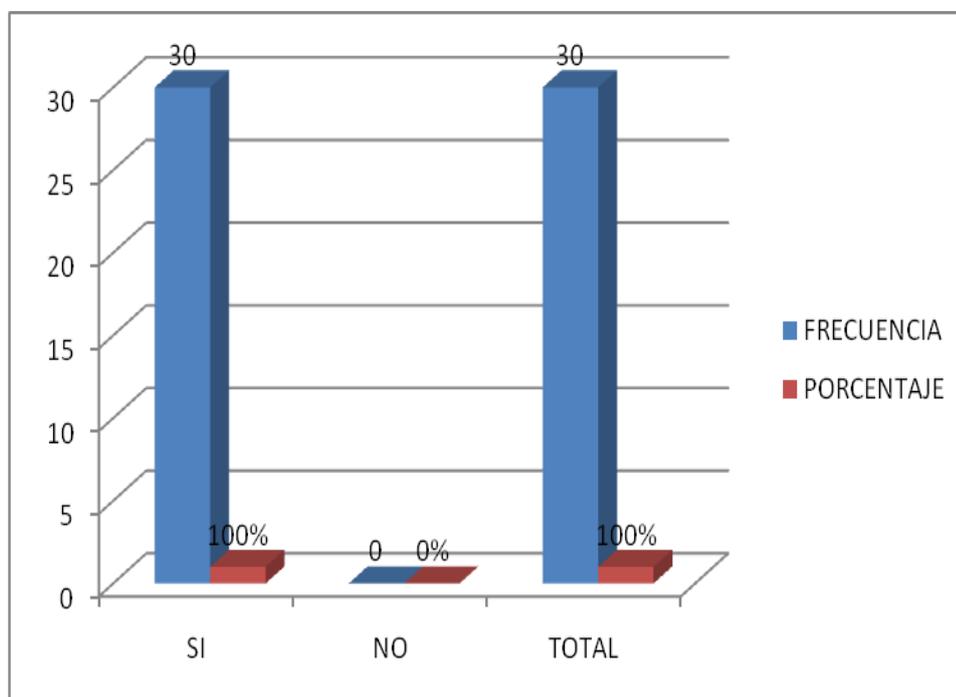
CUADRO N° UNO

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio profesional.

Investigador: JeanPierre Trávez Changoluisa.

GRAFICO N° UNO



INTERPRETACIÓN

Unánimemente los treinta (30) profesionales encuestados que equivalen al 100% del porcentaje, manifestaron que si conocen que se vulneran los principios, plazos y términos por falta de sanciones que garantizan la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo ecuatoriano, para la realización de los procesos orales laborales.

ANÁLISIS

El conocimiento de las normas jurídicas que regulan el procedimiento oral en materia laboral es de suma importancia en los profesionales investigados ya que con ello se garantiza la efectividad de mi investigación, que me dará lugar para sustentar mi propuesta de reforma; en la presente pregunta todos los profesionales señalaron ser especialistas solo en materia laboral, a lo que agregaron que es un hecho real que se vulneran los principios, plazos y términos garantizados por la Constitución y el Código del Trabajo, la razón de su desobediencia es debido a que en los plazos y en la mayoría de los términos no existen sanciones y lo que es obvio se da el incumplimiento de los principios Constitucionales.

2. ¿Conoce usted, el plazo para la tramitación de los juicios laborales?

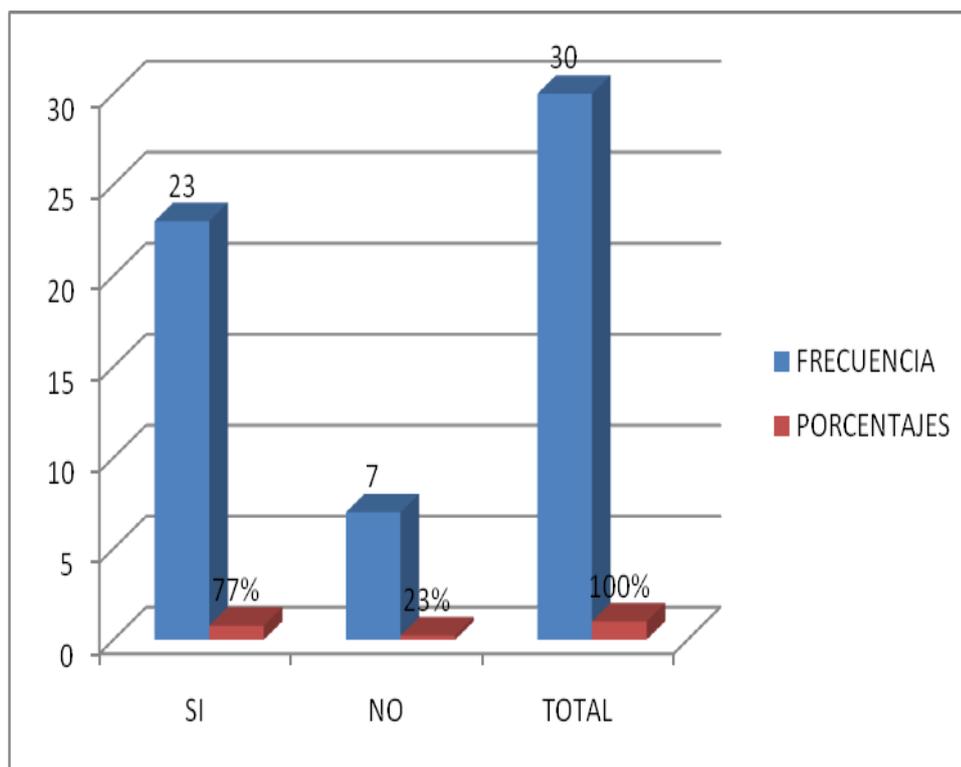
CUADRO Nº DOS

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio profesional.

Investigador: JeanPierre Trávez Changoluisa.

GRAFICO Nº DOS



INTERPRETACIÓN

Veintitrés (23) profesionales encuestados que representan el 77% del porcentaje total del 100%, manifestaron que si conocen el plazo para realizar el trámite en los juicios laborales; la ley ordena cincuenta y dos días (52) indicaron. Mientras que siete (7) de los profesionales encuestados que representan el 23% respondieron que no, porque es muy complejo el proceso.

ANÁLISIS

Efectivamente el plazo para el trámite de un juicio laboral es de cincuenta y dos días (52); específicamente desglosados son: dos días (2) en que se conoce la demanda, veinte días (20) de la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas; veinte días (20) para la audiencia definitiva y diez días (10) para dictar sentencia.

3. ¿Se cumple o no con los plazos y términos laborales?

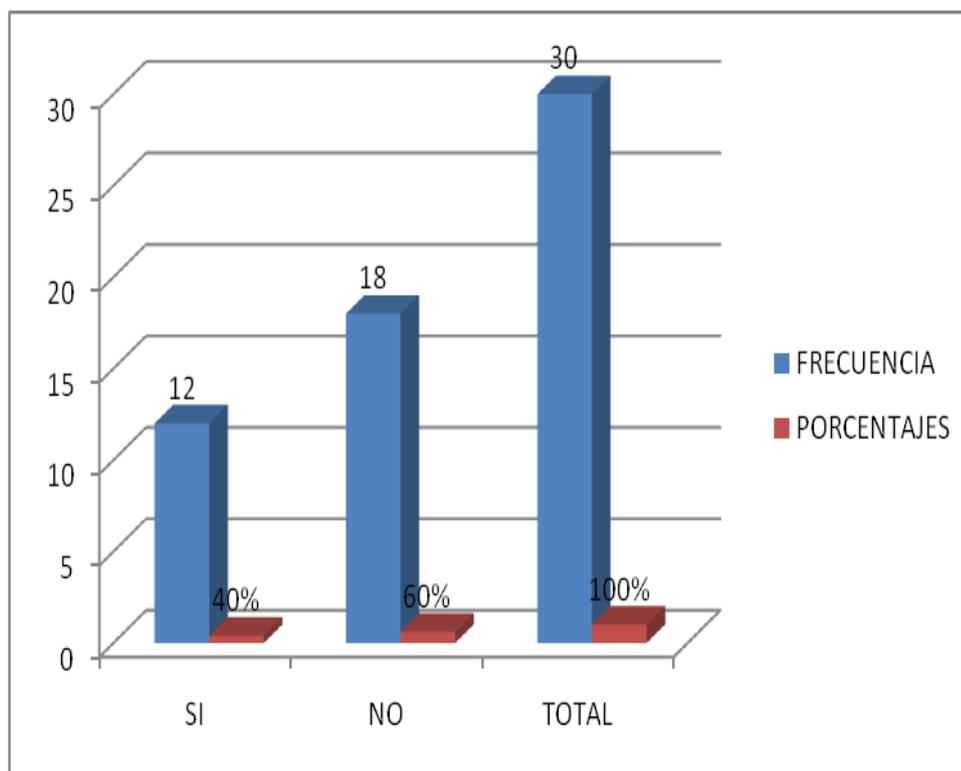
CUADRO Nº TRES

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	40%
NO	18	60%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio profesional.

Investigador: JeanPierre Trávez Changoluisa.

GRAFICO Nº TRES



INTERPRETACIÓN

Doce (12) profesionales encuestados que representan el 44% del porcentaje total del 100%, manifestaron que si se cumplen casi todos los plazos y términos establecidos en el Código del Trabajo. Mientras que dieciocho (18) de los profesionales encuestados que representan el 60% respondieron que no se cumplen.

ANÁLISIS

Los profesionales encuestados que nos respondieron que SI se cumplen los plazos y términos manifestaron que el principal problema radica al dictar sentencia y que ese es todo el problema en el proceso laboral. Mientras que los profesionales que nos respondieron que NO se cumplen los plazos y términos laborales es desde que se presenta la demanda solo para su conocimiento se necesitan de mucho tiempo, para el resto de las distintas etapas procesales a seguir es una barbaridad.

4. ¿De su experiencia profesional, indique qué tiempo tarda en tramitar un juicio laboral?

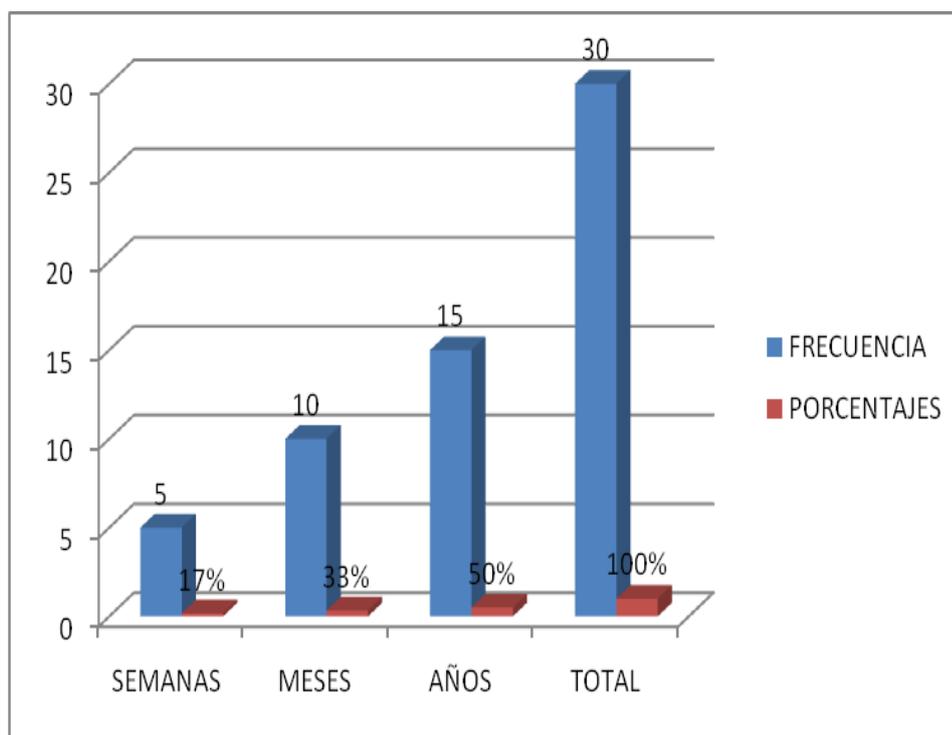
CUADRO N° CUATRO

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SEMANAS	5	17%
MESES	10	33%
AÑOS	15	50%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio profesional.

Investigador: JeanPierre Trávez Changoluisa.

GRAFICO N° CUATRO



INTERPRETACIÓN

Los profesionales encuestados respondieron que para tramitar un juicio laboral tardan: cinco (5) que nos da un porcentaje del 17% demoran semanas, diez (10) que nos da un porcentaje del 33% demoran meses y quince (15) que nos da un porcentaje del 50% demoran años.

ANÁLISIS

Son muy pocos los profesionales que me respondieron que para tramitar un juicio laboral demoraba semanas, con gran diferencia se encuentran los profesionales que demoran meses y contundentemente se encuentran los profesionales que demoran años y que pertenecen a la mitad de los profesionales entrevistados.

5. ¿De su experiencia profesional, conoce usted las sanciones de los plazos y términos señalados en el juicio laboral?

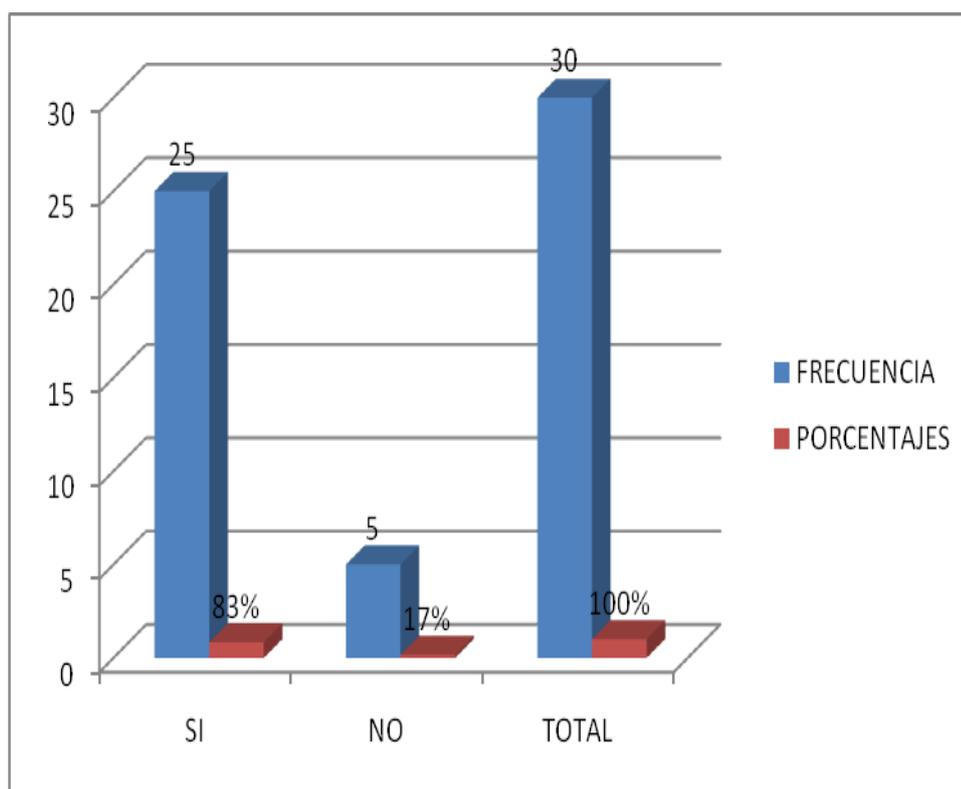
CUADRO Nº CINCO

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio profesional.

Investigador: JeanPierre Trávez Changoluisa.

GRAFICO Nº CINCO



INTERPRETACIÓN

Veinticinco (25) profesionales encuestados que representan el 83% del porcentaje total del 100%, manifestaron que si conocen las sanciones que existen en los plazos y términos señalados en el juicio laboral. Mientras que cinco (5) de los profesionales encuestados que representan el 17% respondieron que no lo conocen.

ANÁLISIS

Todos los profesionales encuestados que respondieron conocer las sanciones que existen en el juicio laboral, hicieron la aclaración, que existe solo una sanción estipulada en el artículo 583 del Código del Trabajo, pero que en la práctica profesional nunca es tomada en cuenta para su cumplimiento; mientras que los que respondieron no conocer, hicieron la aclaración de que no conocen que se haya sancionado a ninguna jueza o juez laboral.

6. *¿Cree usted que es necesario reformar el artículo 583 del Código del Trabajo en el que se establezca una sanción grave para el operador de justicia que incumple con los preceptos Constitucionales de celeridad procesal, economía procesal y mínima intervención laboral en el despacho de causas?*

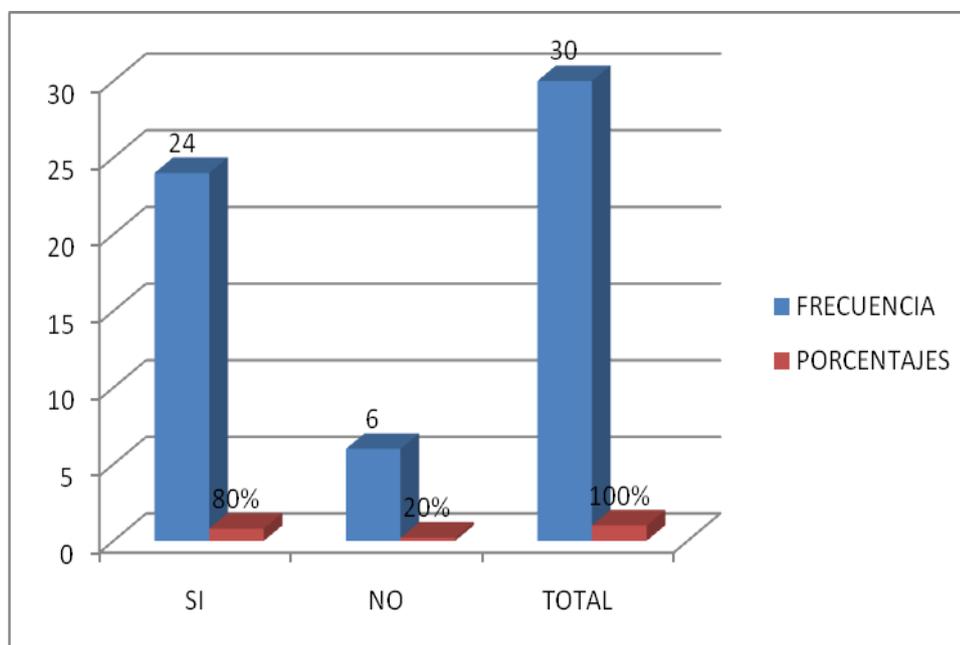
CUADRO Nº SEIS

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho en libre ejercicio profesional.

Investigador: JeanPierre Trávez Changoluisa.

GRAFICO Nº SEIS



INTERPRETACIÓN

Veinticuatro (24) profesionales encuestados que representan el 80% del porcentaje total del 100%, manifestaron que si es necesario reformar el artículo 583 del Código del Trabajo estableciendo una sanción grave para el operador de justicia que incumpla con los preceptos Constitucionales de celeridad procesal, economía procesal y mínima intervención laboral en el despacho de causas. Mientras que seis (6) de los profesionales encuestados que representan el 20% respondieron que no es necesario tal reforma.

ANÁLISIS

El violentar lo que manda la Constitución Política es muy grave por lo que si considero que es muy importante la urgente necesidad de reformar el artículo que usted menciona, manifestaron todos los profesionales encuestados que están de acuerdo con la reforma; mientras que los que respondieron no estar de acuerdo con la reforma dijeron que no es necesario porque bastaría con que se cumplan estrictamente los plazos y términos establecidos en la Ley

6.2. ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

Para una mejor firmeza en los resultados y en mi trabajo investigativo jurídico acerca de la problemática lo sustenté con la transcripción completa de las entrevistas realizadas a profesionales del Derecho en libre ejercicio profesional especialistas en materia laboral oral, previa su autorización de dar a conocer sus nombres y apellidos completos, y, con el posterior análisis personal de las mismas, la entrevista tuvo por finalidad obtener los aportes necesarios que ayuden al esclarecimiento de mi tema planteado.

ENTREVISTA REALIZADA AL DR. LUIS OSWALDO TRÁVEZ CHANGOLUISA ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL ORAL. MAT. 9480 C.A.P. FORO DE ABOGADOS. MAT. 17-2005-166. DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL DEL ECUADOR.

PRIMERA PREGUNTA

¿Cree usted que los plazos y términos establecidos para el juicio oral laboral en el Código del Trabajo Ecuatoriano en actual vigencia se vulneran por parte de la mayoría de las autoridades laborales?

No creo, es una realidad que salta a la vista de todos los que estamos inmersos en el Derecho, lo manifiesto con la seguridad que me da la práctica

profesional, pero no son todas las autoridades laborales existen honrosas excepciones.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Cree usted que los principios Constitucionales establecidos en el Artículo 169 de celeridad y economía procesal, para el desarrollo de los procesos orales son vulnerados por parte de la mayoría de las autoridades laborales?

De igual manera le reitero no creo, es una realidad que salta a la vista de todos los que estamos inmersos en el Derecho, y esta situación es más grave aun porque se violentan principios constitucionales, pero le tengo que recalcar no son todas las autoridades laborales existen honrosas excepciones.

TERCERA PREGUNTA

¿Cree usted que el incumplimiento de principios, plazos, términos y sanciones además, de la inimaginable acumulación de procesos en los juzgados laborales genera grandes perjuicios procesales, sociales, económicos y psicológicos a los trabajadores que reclaman sus derechos laborales?

Por supuesto que es una gran realidad que el incumplimiento de los principios, plazos, términos y sanciones estipulados en la Constitución y en la Ley Laboral genera todo tipo de perjuicios a los pobres trabajadores que lo

único que hacen es reclamar el derecho que tienen por haber entregado gran parte de su vida al trabajo.

CUARTA PREGUNTA

¿Qué alternativa de solución considera usted se debe realizar en el Código del Trabajo en lo que se refiere al Art.583., reformar, derogar o crear?

Obviamente que se tiene que realizar una reforma y si lo va hacer usted ante las instancias correspondientes le deseo éxitos.

ANÁLISIS PERSONAL

Por lo manifestado por el profesional puedo asegurar de una manera categórica que los plazos y términos establecidos para el juicio oral laboral en el Código del Trabajo Ecuatoriano en actual vigencia se vulneran por parte de la mayoría de las autoridades laborales y lo que es más grave aun vulnera la Constitución lo que da como resultado la acumulación inimaginable de causas en los Juzgados del Trabajo lo que genera grandes perjuicios procesales, sociales, económicos y psicológicos a los trabajadores, por lo que es indudable realizar mi Propuesta de Reforma Legal.

ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO GUILLERMO FRANCOISE TRÁVEZ CHIRIBOGA EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL ORAL. MAT. 13587. C.A.P. FORO DE ABOGADOS. MAT. 17-2012-776. DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL DEL ECUADOR.

PRIMERA PREGUNTA

¿Cree usted que los plazos y términos establecidos para el juicio oral laboral en el Código del Trabajo Ecuatoriano en actual vigencia se vulneran por parte de la mayoría de las autoridades laborales?

Por supuesto que son vulnerados por algunas autoridades laborales, considero que es por el desconocimiento del proceso judicial en las respectivas etapas; existen jueces que se mantienen en el cargo años y años y que jamás han seguido un curso de actualización.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Cree usted que los principios Constitucionales establecidos en el Artículo 169 de celeridad y economía procesal, para el desarrollo de los procesos orales son vulnerados por parte de la mayoría de las autoridades laborales?

Así lo sostuve en la pregunta anterior, en la presente pregunta usted hace alusión a los preceptos Constitucionales, estoy totalmente de acuerdo que

todos los principios constitucionales establecidos en los artículos mencionados son violentados por ciertas autoridades laborales.

TERCERA PREGUNTA

¿Cree usted que el incumplimiento de principios, plazos, términos y sanciones además, de la inimaginable acumulación de procesos en los juzgados laborales genera grandes perjuicios procesales, sociales, económicos y psicológicos a los trabajadores que reclaman sus derechos laborales?

Lamentablemente le tengo que decir que esa es la situación que vive no solo la ciudad de Quito sino que es todo nuestro país que también la vive, considero que en el Código del Trabajo existe un vacío legal de sanción que se debe establecer de inmediato.

CUARTA PREGUNTA

¿Qué alternativa de solución considera usted se debe realizar en el Código del Trabajo en lo que se refiere al Art.583., reformar, derogar o crear?

Es muy evidente que debido a las circunstancias que vivimos profesionales y trabajadores se tiene que realizar una reforma inmediata para que se cumpla con la celeridad procesal que manda la Constitución.

ANÁLISIS PERSONAL

El profesional entrevistado tiene una amplia visión del tema de nuestra entrevista, está completamente de acuerdo con mi teoría investigativa que se incumplen principios, plazos, términos y sanciones que estipulan la Constitución y el Código del Trabajo dentro del juicio oral laboral, “*existe un vacío legal de sanción en el Código del Trabajo que se debe establecer de inmediato*” nos manifestó de una manera muy segura, lo que me da una pauta positiva que es ineludible reformar el artículo 583 del Código del Trabajo mantenida en mi Propuesta Legal.

6.3. ESTUDIO DE CASO

En virtud de que mi trabajo de investigación es crítico debo realizar algunas consideraciones: en el proceso real que presento demuestra asuntos relacionados con mi problemática implantada; este proceso se ventila en uno de los Juzgados Laborales de la Ciudad de Quito D.M., provincia de Pichincha; en el proceso se demuestra claramente el incumplimiento de los principios, plazos, términos y sanciones; por no afectar de una manera directa o indirecta a las autoridades y a las partes procesales que interviene en la causa he omitido todos sus nombres (más no sus fechas por ser necesario para probar mi hipótesis); como mi respaldo conservo una copia original no solo de la sentencia sino de todo el proceso desde su inicio, que de ser necesario a la orden de las autoridades universitarias lo presentare para sustentar mi trabajo de investigación.

SENTENCIA LABORAL: Dictada el viernes, 26 de Abril del 2013 a las 21:21:21 -0500.

VISTOS: Avoco conocimiento de la causa 687-2008 de conformidad a la Resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura de 27 de abril de 2009, publicada en el Registro Oficial N° 607 de junio 8 de 2009 y al Acta de Resorteo de 22 de enero de 2010 (fs. 39). El señor xxx (DEMANDANTE) xxx comparece a fs. 1 expresa: que desde el 1 de noviembre de 1976 prestó servicios lícitos y personales en calidad de Ayudante de Pastelería en el

PAN xxx S.A. bajo las órdenes y dependencia del señor xxx (DEMANDADO) xxx, durante esos treinta y dos años ha tenido un horario de 04h00 a 12h00 de lunes a viernes, última remuneración USD. \$ 200,00. No ha recibido utilidades. Con estos antecedentes demanda **en juicio oral de trabajo** a xxx (DEMANDADO) xxx, para que en sentencia se disponga sufragar los rubros por jubilación patronal y otros que especifica en el libelo. Fija la cuantía en USD. \$ 30.000,00.- Luego del sorteo de Ley, la demanda que antecede correspondió **al Juzgado xxx de Trabajo**, posteriormente luego del resorteo pasa a conocimiento y resolución de este Despacho. Citado en forma legal el demandado (fs. 4), se convoca a las partes a la **Audiencia preliminar** de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas (fs. 6 y 7) diligencia a la que comparecieron: el accionante xxx, por sus propios derechos acompañado de Dr. xxx, el demandado xxx, con su patrocinador Dr. xxx. No existe conciliación. El demandado contesta la demanda y formula como excepciones: 1) Negativa de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda; 2) Ilegitimidad de personería y falta de personería pasiva; 3) Inexistencia de relación laboral; 4) falta de legítimo contradictor. Trabada así la litis las partes formulan las pruebas pertinentes. Posteriormente se realiza **la audiencia definitiva** (fs. 12 a 14) a la que acuden actor y demandado acompañados de sus patrocinadores se actúan las pruebas requeridas: confesión judicial del demandado xxx, (fs. 12 y vta.); el actor absuelve (fs. 13) y rinde juramento deferido (fs. 13 vta.). Los litigantes formulan sus alegatos en derecho. Y encontrándose el juicio en estado de resolver, para hacerlo se considera: PRIMERO: **Se ha dado a este juicio el trámite oral**

previsto en el Art. 575 del Código del Trabajo y no se aprecia omisión de solemnidad sustancial que pudiera influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez procesal.- SEGUNDO: Es obligación de las partes al tenor de los Arts. 117 Y 118 del Código de Procedimiento Civil, probar sus afirmaciones.- TERCERO: La relación laboral se comprueba con: memorando de llamado de atención de 2 de febrero de 2006 (fs. 22), el mecanizado del IESS en el que aparece como empleador el PAN xxx S.A. con RUC N° xxx (fs. 27 a 31); carné del IESS (fs. 33 a 34); documento fs. 26 razón social el PAN xxx S.A., RUC N° xxx, representante legal xxx y la propia confesión judicial del demandado por tanto no existe discusión al respecto.- CUARTO: Respecto de la excepción falta de legítimo contradictor se ha manifestado en forma reiterada por parte de la Exma. Corte Suprema de Justicia que no es obligación del actor saber cual es la persona que ejerce la representación judicial de una institución bástele a un trabajador dirigir la demanda contra la persona que ejerce función de dirección y administración, aún sin tener poder escrito, esto responde al espíritu social de la legislación laboral y está dada para garantizar el derecho al trabajador en sus derechos laborales, los cuales por ningún concepto pueden ser desconocidos y evitar perjuicio a los derechos de los dependientes de la empresa que representan.- De los documentos incorporados se desprende lo siguiente: que la relación laboral entre los contendientes se desarrolló desde 1 de noviembre de 1976 hasta el 15 de octubre de 2008 (juramento deferido fs. 13 vta. y mecanizado del IESS).- SEXTO: En las cuestiones de trabajo prima el principio “indubio pro operario”, esto es la aplicación del

principio de que en caso de duda debe aplicarse la Ley en el sentido más favorable al trabajador. La Constitución de la República en los Arts. 325, 326, 327 consagra los principios de derecho social que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores a quienes las autoridades están obligadas a tutelar sus derechos. Esto se ratifica en los Arts. 5 y 7 del Código Obrero. La Exma. Corte Suprema de Justicia en fallos de triple reiteración que constituyen jurisprudencia, ha resuelto que la jubilación patronal es un derecho del trabajador, irrenunciable, imprescriptible, debiendo efectuarse dicho pago en forma mensual y vitalicia por cuanto es una obligación de tracto sucesivo el actor xxx ha laborado durante 31 años, 11 meses, 14 días, sin interrupciones, por lo que tiene derecho a percibir la jubilación patronal mensual, prevista en el Art. 219 del Código del Trabajo, la jubilación patronal es de tracto sucesivo, por su naturaleza jurídica es de carácter imprescriptible, conforme al régimen legal vigente los trabajadores que hubieren prestado servicios continuos e ininterrumpidos para un mismo empleador tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores, este derecho del trabajador es irrenunciable, se considera que es un beneficio social que tiende a precautelar el futuro del trabajador y garantizarle una vejez digna después de haber entregado toda su fuerza física en el desarrollo de sus tareas. Por lo tanto, la parte demandada tendrá que abonar al demandante este beneficio en forma mensual y con carácter vitalicio, desde el día que terminó la relación de trabajo, además la décima tercera, décima cuarta pensiones adicionales. Pensión Jubilar que es el resultado del cálculo siguiente: se ha tomado como base el salario mínimo vital y del

promedio de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años, el coeficiente 7,5553 correspondiente a los 55 años de edad del accionante a la fecha de presentación de la demanda, y aplicada la regla 1ra., del Art. 219 del Código del Trabajo, la pensión jubilar mensual de conformidad con la regla 2da., de la norma antes indicada y dado que no goza de la Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tiene derecho al 100% de la misma, que en ningún caso puede ser inferior USD. \$ 30, oo mensuales. En las pensiones jubilares tiene derecho a intereses establecidos en el Art. 614 del Código del Trabajo.- Para el cálculo se toma en cuenta desde la fecha que concluyó la relación laboral es desde el 15 de octubre de 2008 (juramento deferido fs. 13 vta.).- Se procede a la liquidación siguiente: a) PENSIONES JUBILARES: noviembre de 2008 a abril de 2013 a razón de USD. \$ 30,00 SUBTOTAL USD. \$ 1.620,00. b) DECIMA TERCERA PENSION JUBILAR: 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 = USD \$ 150,00; c) DECIMA CUARTA PENSION JUBILAR: Período 2008-2009 USD. \$ 181.66, Período 2009-2010 USD. \$ 240,00, 2010 – 2011 USD. \$ 264,00; 2011 – 2012 USD. \$ 292,00 = USD. \$ 977.66 = TOTAL DE PENSIONES JUBILARES Y ADICIONALES USD. \$ 2.747,66.- SEPTIMO: Establecida la relación laboral correspondía al demandado haber demostrado el pago de derechos laborales, a falta de prueba tiene que abonar: a) Proporcional décimo tercera remuneración USD. \$ 166.66, b) Proporcional décima cuarta remuneración USD. \$ 36,34.- OCTAVO: Niéganse las siguientes pretensiones: a) Pago de utilidades: no ha probado que su empleador las haya obtenido; b) 25% por cada año de servicio: no ha demostrado que ha

obtenido resolución de desahucio en la Inspección de Trabajo.- En virtud de los razonamientos precedentes, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LEYES DE LA REPUBLICA, se acepta en forma parcial la demanda y se ordena que el demandado xxx, pague al actor xxx, los valores determinados en este fallo, que sumados dan una liquidación total de USD. \$ 2.950,66 (DOS MIL NOVECIENTOS CINCUENTA 66/100 DÓLARES).- Se pagarán con los intereses respectivos según lo dispuesto en el Art. 614 del Código del Trabajo, en lo que fuere aplicable, los mismos que serán calculados al momento de la ejecución de la sentencia.- Sin costas ni honorarios que regular.- Téngase en cuenta el casillero judicial N° xxx señalado por el actor y la autorización concedida al Ab., xxx, hágase conocer al anterior defensor que ha sido sustituido en la defensa. Actúe el Dr. xxx en calidad de Secretario Titular.- Notifíquese.-

7. DISCUSIÓN

7.1. COMPROBACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS

Una vez culminada con satisfacción mi investigación jurídica, comparativa y doctrinaria, pude verificar positivamente los objetivos planteados.

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio jurídico, comparativo y doctrinario de la Legislación del sistema oral para los juicios laborales en el Ecuador, haciendo énfasis en lo referente a los principios, plazos, términos y sanciones.

El presente objetivo ha sido plenamente verificado al realizar el desarrollo de la Revisión de Literatura, es así que, en el Marco Conceptual y en el Marco Doctrinario se encuentra el estudio de los principios procesales, mientras que en el Marco Jurídico realice un estudio pormenorizado del ordenamiento jurídico ecuatoriano en lo referente a los principios, plazos, términos y sanciones establecidos dentro del juicio oral laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) *Demostrar que los derechos jurídicos garantizados en la Constitución Política de la República del Ecuador ampara que, la sustanciación de los*

procesos se llevará a cabo mediante el sistema oral atendiendo los principios establecidos.

Este objetivo ha sido plenamente verificado al realizar un estudio constante del Marco Jurídico, cuando realice el análisis jurídico de la Constitución concretamente de los artículos 1, 168 numeral 6, 169, y consiguiendo un nuevo aporte conveniente para mi investigación del artículo 172.

2) Demostrar que no se cumplen los principios, plazos, términos y sanciones establecidos dentro del juicio oral laboral en el Ecuador específicamente en la ciudad de Quito D.M.

Este objetivo ha sido plenamente verificado al realizar el estudio constante del Marco Jurídico, cuando realice el análisis jurídico del Código del Trabajo ecuatoriano vigente, concretamente de los artículos 575 al 584, que es donde empiezan y terminan todos los términos establecidos, consecuentemente al no cumplirse lo establecido por la ley es obvio que jamás se cumplirán los principios que manda la Constitución de la República y el Código del Trabajo. Más aun ha sido plenamente verificado al presentar EL ESTUDIO DEL CASO REAL de la ciudad de Quito D.M., en el que claramente se demuestra como se violenta los principios plazos, términos y sanción que nunca se aplica.

3) *Plantear un proyecto de reforma en lo referente al cumplimiento de principios, plazos, términos y sanciones del artículo 583., en el actual Código del Trabajo, a fin de que se formalice estrictamente lo que mandan nuestras leyes Ecuatorianas.*

Este objetivo ha sido plenamente verificado por el estudio realizado de toda la investigación y principalmente del trabajo de campo aplicado de entrevistados y encuestados que nos afirmaron positivamente plantear la reforma, se pudo comprobar de una manera categórica que es necesaria una reforma de sanción drástica para el pleno cumplimiento de los principios, plazos, términos y sanciones como manda la ley dentro del juicio oral laboral

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

HIPÓTESIS

Los términos que establece el Código del Trabajo fueron creados para que los procesos laborales se terminen en 52 días lo cual esta alejado de la realidad que vive nuestro país principalmente la ciudad de Quito D.M., es así que, el incumplimiento de principios, plazos y términos por falta de sanciones dentro de los procesos orales laborales no permite el pronto despacho de las causas, generando grandes perjuicios procesales, sociales y económicos al trabajador.

La hipótesis planteada ha sido contrastada como verdadera, por medio del estudio estipulado dentro de la Revisión de Literatura, y a través de la comprobación de los objetivos tanto general como específicos; y, de una manera categórica lo demuestro al presentar EL ESTUDIO DE CASO REAL en la que claramente indico que no se cumplen todos los principios, plazos, términos y sanciones que constan dentro del proceso oral laboral.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

Lo resumo con todo el trabajo de investigación realizado, con lo que he demostrado que es necesario realizar de una manera urgente la reforma legal del artículo 583., del Código del Trabajo.

El problema substancial, se establece en las disposiciones legales que contiene el Código del Trabajo en los artículos:

1. Calificación de la demanda, artículo 576., 2 días.
2. Audiencia preliminar, artículo 576., 20 días.
3. Práctica de pruebas, artículo 577., 20 días.
4. Diferimiento de la audiencia preliminar, artículo 580., 5 días
5. Audiencia definitiva, artículo 580., 20 días.
6. Para sentencia, artículo 583., 10 días y única sanción.
7. Apelación Corte Superior del Distrito, artículo 584., 20 días

8. Casación Corte Suprema de Justicia, artículo 584., plazo 30 días.⁵⁸

Los mismos que están relacionados a los plazos y términos que no se cumplen y a una única sanción que jamás se impone dentro del juicio oral laboral, en tal virtud, en una manera directa se violentan los principios procesales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 169.

Artículo 169.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagran los principios (...) celeridad y economía procesal.

La misma Constitución aclara:

Artículo 172.- Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley.

Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia.

^{58 58} Constitución Vigente (2008) Art. 139.

Las juezas y jueces serán responsables por el perjuicio que cause a las partes por retardo, negligencia, denegación de justicia o quebrantamiento de la ley.

De la Legislación extranjera que he analizado puedo indicar comparativamente que, la Legislación de Venezuela contiene iguales principios y plazos que la nuestra; para cumplir con los objetivos de la oralidad además del juez de juicio son nombrados jueces suplentes y conjuces, nuestra ley no tiene lo antedicho. En las diferentes instancias procesales se mencionan plazos, se menciona que se conceden días hábiles (y continuos), meses; nuestra ley menciona plazos y términos. Con respecto a la sentencia el juez de oficio después de un receso de sesenta minutos se pronuncia oralmente.

Mientras que en Chile, en las diferentes instancias procesales se mencionan plazos, se menciona que se conceden días, meses; nuestra ley menciona plazos y términos. Con respecto a la sentencia, el juez de oficio tiene dos posibilidades, pronunciar el fallo al terminar la audiencia de juicio, o dictarlo dentro del plazo del décimo quinto día, citando a las partes para comunicarlos dentro del mismo plazo.

Los dos países tienen la ventaja de dictar la sentencia de una manera oral al finalizar la audiencia definitiva, fortaleciendo los principios de celeridad y economía procesal; mientras que en nuestro país estos principios se

incumplen al dictar la sentencia de una manera escrita y en tiempo antojadizo.

7.3.1. ATRIBUCIÓN LEGAL DE LA CONSTITUCIÓN

El poder Legislativo es el indicado para interpretar la Ley si procede tal reforma o derogación.

Art. 120 numeral 6. Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

Art. 132. La Asamblea Nacional aprobará como leyes las normas generales de interés común. Las atribuciones de la Asamblea Nacional que no requieran de la expedición de una ley se ejercerán a través de acuerdos o resoluciones. Se requerirá de ley en los siguientes casos:

1. Regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.
2. Tipificar infracciones y establecer las sanciones correspondientes.

Art. 134. La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde:

Numeral 5. A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos (...).

Art. 136. Los proyectos de ley deberán referirse a una sola materia y serán presentados a la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional con la suficiente exposición de motivos, el articulado que se proponga y la expresión clara de los artículos que con la nueva ley se derogarían o se reformarían. Si el proyecto no reúne estos requisitos no se tramitará.

Art. 137. El proyecto de ley será sometido a dos debates. La Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional, dentro de los plazos que establezca la ley, ordenará que se distribuya el proyecto a los miembros de la Asamblea y se difunda públicamente su extracto, y enviará el proyecto a la comisión que corresponda, que iniciará su respectivo conocimiento y trámite.

Las ciudadanas y los ciudadanos que tengan interés en la aprobación del proyecto de ley, o que consideren que sus derechos puedan ser afectados por su expedición, podrán acudir ante la comisión y exponer sus argumentos.

Aprobado el proyecto de ley, la Asamblea lo enviará a la Presidenta o Presidente de la República para que lo sancione u objete de forma fundamentada. Sancionado proyecto de ley o de no haber objeciones dentro del plazo de treinta días posteriores a su recepción por parte de la Presidenta o Presidente de la República, se promulgará la ley, y se publicará en el Registro Oficial.

8. CONCLUSIONES

PRIMERO.- En el procedimiento oral, en materia laboral, debe predominar el principio de concentración, que dará como resultado, que el tiempo que debe transcurrir desde la presentación de la demanda, las audiencias, reproducción de pruebas, alegatos y sentencias debe ser mínimo, según los términos establecidos por el Código del Trabajo el tiempo exacto que debe transcurrir es de 52 días.

SEGUNDO.- Los plazos y términos establecidos en el proceso laboral no se cumplen por parte de algunas juezas y jueces, lo que ha ocasionado la acumulación inimaginable de los procesos en los Juzgados del Trabajo, obligando al Consejo de la Judicatura a crear un nuevo organismo de ayuda para recibir las nuevas demandas laborales como es la Nueva Unidad Especializada de Trabajo en la ciudad de Quito D.M.

TERCERO.- No se da cumplimiento a la ley laboral violando lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador; en cuanto a los principios procesales establecidos que nos garantiza que se desarrolle y concluya lo más pronto posible.

CUARTO.- El incumplimiento de los plazos y términos por falta de sanciones dentro de los procesos orales laborales no permiten un pronto despacho de

las causas, ocasionando grave perjuicio económico, procesal, social y psicológico a los trabajadores que reclaman sus derechos.

QUINTO.- Que se debe reformar el artículo 583 del Código del Trabajo Ecuatoriano vigente en el que se estipule una sanción drástica a los jueces para así poder cumplir con los preceptos Constitucionales y legales.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERO.- Que las autoridades laborales cumplan estrictamente con los términos, plazos y principios procesales que establece el Código de Trabajo dentro del procedimiento oral laboral.

SEGUNDO.- Las autoridades laborales deberían aplicar lo expuesto en el artículo 586 del Código de trabajo que dice: “(...) Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causa” (...).

TERCERO.- Dentro del juicio oral laboral las juezas y jueces de trabajo deberían asegurar el derecho al debido proceso.

CUARTO.- Para el cumplimiento de los plazos y términos laborales, es necesario realizar o crear un artículo dentro de la ley que sancionen a las autoridades laborales por el incumplimiento de los mismos.

QUINTO.- Es importante y necesario de forma urgente, reformar un artículo con el solo objetivo de que se cumpla con los plazos y términos establecidos en el procedimiento oral laboral.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA



ASAMBLEA NACIONAL

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo previsto en el Art. 132 de la Constitución de la República del Ecuador en cuanto a la aplicación del Procedimiento Legislativo, el legislador es el creador e intérprete de la norma que regula la sociedad, norma constitucional que permite y faculta a las ciudadanas y los ciudadanos en goce de los derechos políticos; por iniciativa presentar proyectos de ley de conformidad con el Art. 134 numeral 5; y cumpliendo con el mandato contenido en los Arts. 136 y 137 de la Constitución de la República del Ecuador.

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 76 nos garantiza que el proceso oral laboral tenga las garantías del debido proceso.

Que, la Comisión de lo Laboral y Social ha emitido informe favorable respecto a la reforma al Código del Trabajo Ecuatoriano en lo relacionado al Artículo 583 en donde establece una sanción con multa equivalente al 2.5%,. De remuneración mensual por cada día de retraso, al juez que no cumpla

con dicho término; por cuanto se encuentra violentando el Artículo 169 de la Constitución del Estado.

La Asamblea Nacional en uso de sus facultades establecidas en el Artículo. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador.

EXPIDE

***LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO
ECUATORIANO***

Artículo Único, al final del artículo 583 del Código del Trabajo, se agregará el siguiente inciso:

La multa pecuniaria señalada en el primer inciso será hasta por el término de 15 días, cumplido el tiempo señalado, la jueza o juez laboral será destituido de inmediato. La misma sanción se aplicará por el incumplimiento en uno de los plazos o términos establecidos en las etapas procesales del juicio oral laboral.

Artículo Final. La presente Ley, entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Es dado, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, Cantón Quito, provincia de Pichincha, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional del Ecuador, a los cinco días del mes de julio del año dos mil catorce.

Gabriela Rivadeneira

Libia Rivas Ordoñez

f) Presidenta de la Asamblea

f) Secretaria de la Asamblea

10. BIBLIOGRAFÍA

- Cabanellas, Guillermo. (2005). Compendio de Derecho Laboral. Edición 9na. Buenos Aires-Argentina. Editorial Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, Guillermo. (1981). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edición 20va. Buenos Aires-Argentina. Editorial Heliasta S.R.L.
- Coello, Enrique. (1998). Sistema Procesal Civil. Edición 2da. Loja-Ecuador. Editorial UTPL.
- Cueva, Luis. (2006). El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Cueva Carrión Luis.
- De Pina, Rafael. (1976). Diccionario Jurídico. Edición 5ta. México-Distrito Federal. Editorial Azteca.
- Devis, Hernando. (2007). Estudios del Derecho Procesal. Edición 2da. Bogotá-Colombia. Editorial ABC.
- Diccionario, de la Lengua Española-Real Academia. (1992). Edición vigésimo primera. España-Madrid.
- Enciclopedia, Jurídica Omeba. (1957). Edición 3ra. Argentina-Buenos Aires. Editorial bibliográfica.
- Monesterolo, Graciela. (2007). Institutos del Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Páez, Andrés. (2005). El Nuevo Procesamiento Oral en los Juicios Laborales. Edición 3ra. Quito-Ecuador. Editorial IMPRESORES MYL.

- Wikipedia. La enciclopedia libre.

LEYES NACIONALES

- Código Civil Ecuatoriano. (2010)
- Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano. (2010)
- Código del Trabajo Ecuatoriano. (2009)
- Constitución Política del Estado Ecuatoriano. (2008)

LEYES INTERNACIONALES

- Código del Trabajo Venezuela (2011).
- Código del Trabajo Chile (2010)

FORO

- Linares, Juan Francisco. Foro del derecho. blogcindario.com/2007/12/00046-el-debidoproceso.html

11.

ANEXOS

ANEXO N° 1 PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y
SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL,
PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”**

Proyecto de tesis previo a la
obtención del título de Abogado

AUTOR:

Jean Pierre Trávez Changoluisa

Loja – Ecuador

2014

1.- TEMA

“EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”

2.- PROBLEMÁTICA

El juicio oral no es necesariamente el que se tramita verbalmente; sino es aquel en que las etapas del juicio se desarrollan en dos audiencias que son preliminar y definitiva, en las que se contesta la demanda, en las que se actúan las pruebas, en las que en ciertos casos se dicta sentencia, en las que el juez tiene amplias facultades de dirección del proceso, y, en donde se mantiene un mayor contacto con las partes procesales, facultades todas que van dirigidas a obtener una más eficiente, certera y oportuna administración de justicia.

En MATERIA LABORAL el comportamiento de ciertos Jueces con las iniciativas que adoptan deja mucho que desear, esto, debido a que desconocen total o parcialmente el procedimiento oral o simplemente porque no respetan lo que estipula la ley y lo que es aun mas grave no lo aplican en la administración de justicia. Pese a existir en los plazos y términos de las etapas procesales las respectivas sanciones no lo cumplen como manda la ley sino que lo manejan mediante una agenda antojadiza y a su entera comodidad.

En el Art. 583 existe única sanción (...) en caso de incumplimiento el juez será sancionado con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual por cada día de retraso.

Con tales actuaciones de ciertos jueces, los propósitos que tiene el Código del Trabajo de acelerar los trámites, quedan en la nada y lo que es más

alarmante aun violenta lo que dispone la Constitución vigente en la que indica que la sustanciación de los procesos se llevará a cabo mediante el sistema oral ATENDIENDO los principios de: 1) Concentración; 2) Contradicción; y, 3) Dispositivo, agregando también los principios de: 4) Simplificación; 5) Uniformidad; 6) Eficacia; 7) Inmediación; 8) Celeridad; y, 9) Economía procesal para la realización de la justicia, en las que se harán efectivas las garantías del debido proceso.⁵⁹

2.1.- Formulación del Problema

El incumplimiento de principios, plazos y términos por falta de sanciones dentro de los procesos orales laborales no permite el pronto despacho de las causas, generando grandes perjuicios procesales, sociales y económicos al trabajador.

Los términos que establece el Código del Trabajo fueron creados para que los procesos laborales se terminen en 52 días lo cual esta alejado de la realidad que vive nuestro país, los términos que establece el Código del Trabajo no se cumplen ni se cumplirán jamás mientras no se tomen medidas drásticas de sanción que nos conduzcan al cumplimiento estricto de la oralidad en los procesos laborales. Todos los días llegan usuarios y abogados a los juzgados de trabajo con el firme objetivo de que su proceso se tramite bajo los preceptos constitucionales y legales sin conseguir ni poder hacer absolutamente nada para que dicho proceso se gestione.

⁵⁹ Constitución Política de la República del Ecuador 2008.

3.- JUSTIFICACIÓN

La Universidad Nacional de Loja, a través de la carrera de Derecho exige a sus estudiantes ser parte integrante de nuestra sociedad mediante la investigación científica en el derecho positivo, para optar por el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, por lo que justifico la presentación de este proyecto de tesis denominado **“EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”**

RAZÓN SOCIAL

Al incumplirse los principios, plazos y términos claramente estipulados en la Constitución y en el Código del Trabajo da como consecuencias la inimaginable acumulación de los procesos, consecuentemente es interminable su despacho, generando grandes perjuicios procesales, sociales y económicos a los trabajadores que reclaman sus derechos laborales.

El no despacho de los procesos laborales como lo estipula la ley en primera instancia da lugar a la acumulación de cientos de procesos, tanto es su acumulación, que el Consejo de la Judicatura se ha visto en la necesidad de crear un nuevo organismo afín a los Juzgados Laborales existentes llamada

UNIDAD JUDICIAL ESPECIALIZADA DEL TRABAJO para atender las nuevas demandas laborales, para de esta manera dejar que los Juzgados Laborales existentes terminen el despacho de las causas existentes, cabe mencionar que ni con este nuevo organismo de ayuda los antiguos Juzgados Laborales terminan de despachar los procesos pendientes.

En la segunda instancia ya no son cientos los procesos acumulados, me atrevo afirmar en una manera exagerada que ya son miles, en tal virtud, el despacho de un proceso laboral no demora semanas, ni meses, demora años; y al hablar de una tercera instancia por decir el despacho de un proceso resulta casi imposible de realizarlo.

RAZÓN JURÍDICA:

Considero que es de vital importancia jurídica la necesidad urgente de reformar el Art. 583. C.T.

RAZÓN ACADÉMICA:

Asimismo académicamente me permite cumplir con uno de los requisitos solicitados por la Universidad Nacional de Loja de conformidad a lo dispuesto en el Art. 129 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, lo que el desarrollo de esta investigación permitirá que su contenido aporte a la sociedad con importantes conceptos doctrinarios y jurídicos.

4.- OBJETIVOS

4.1.- OBJETIVOS GENERAL

Realizar un estudio jurídico, comparativo y doctrinario de la Legislación del sistema oral para los juicios laborales en el Ecuador, haciendo énfasis en lo referente a los principios, plazos, términos y sanciones.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.- Demostrar que los derechos jurídicos garantizados en la Constitución Política de la República del Ecuador ampara que, la sustanciación de los procesos se llevará a cabo mediante el sistema oral atendiendo los principios establecidos.

2.- Demostrar que no se cumplen los principios, plazos, términos y sanciones establecidos dentro del juicio oral laboral en el Ecuador específicamente en la ciudad de Quito D.M.

3.- Plantear un proyecto de reforma en lo referente al cumplimiento de principios, plazos, términos y sanciones del Art. 583., en el actual Código del Trabajo, a fin de que se formalice estrictamente lo que mandan nuestras leyes Ecuatorianas.

5. HIPÓTESIS

Los términos que establece el Código del Trabajo fueron creados para que los procesos laborales se terminen en 52 días lo cual esta alejado de la realidad que vive nuestro país principalmente la ciudad de Quito D.M., es así que, el incumplimiento de principios, plazos y términos por falta de sanciones dentro de los procesos orales laborales no permite el pronto despacho de las causas, generando grandes perjuicios procesales, sociales y económicos al trabajador.

6- MARCO TEÓRICO

Referentes

El proceso judicial en materia laboral de la legislación ecuatoriana anteriormente se tramitaba con el procedimiento verbal sumario que daba como resultado el inmenso alargamiento de los procesos, causando de esta manera graves perjuicios y daños al trabajador. EL PRIMER antecedente constitucional del sistema oral en el juicio laboral radica en la Constitución del Ecuador de 1967, en su Art. 64 numeral 14 invoca: “*Los conflictos individuales de trabajo se tramitaran en juicio oral en la forma que determine la ley*”.⁶⁰ EL SEGUNDO antecedente constitucional se dio en la Constitución Política del Estado Ecuatoriano aprobada en el referéndum de 1978, en su Art. 93 inciso primero establece: “*Las leyes procesales.- Procuraran la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites; adoptarán en lo posible el sistema oral.*”^{61 62}

En la Constitución de la República del Ecuador 2008 en actual vigencia, la institucionalidad definitiva del proceso oral ecuatoriano se encuentra estipulada en los Art. 168 numeral 6 y Art. 169.

⁶⁰ Constitución Política de la República del Ecuador (1967).

⁶¹ Constitución Política de la República del Ecuador (1978).

⁶² Páez Benalcázar Andrés “El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo 2005, tercera edición. Quito- pág. 24.

El artículo 168 numeral 6 expresa claramente: *“La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”*.⁶³

El artículo 169 expresa: *“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagran los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”*.⁶⁴

Consecuentemente todos los trabajadores ecuatorianos tenemos un medio garantizado por la Constitución para acceder a la justicia por medio de los principios de la oralidad.

Finalmente en nuestro país se instauró la Ley Reformatoria al Código del Trabajo N° 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto del 2003; en la cuál se dispone que las controversias individuales del trabajo se sustanciarán mediante el procedimiento oral. Ley que ha tenido tres leyes reformatorias: La primera mediante Ley N° 2004-29, publicada en el Registro Oficial N° 260 de 17 de enero del 2004; La segunda, por Ley N° 2004-23, publicada en el Registro Oficial N° 404 del 23 de agosto del 2004; y, la tercera, mediante Ley N° 2005-03, publicada en el Registro Oficial N° 52

⁶³ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

⁶⁴ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

del 04 del julio del 2005, según los artículos 575 al 588 del Código del Trabajo ecuatoriano en actual vigencia.⁶⁵

El respaldo bibliográfico que se plasmara en la investigación, se centra en el Código del Trabajo Ecuatoriano en actual vigencia, “*en la parte principal que hace referencia al procedimiento oral en el que constan los plazos, términos y sanciones*”,⁶⁶ en la Constitución de la República del Ecuador del 2008 en actual vigencia en la que constan los términos de la oralidad; el Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano en actual vigencia, es una ley conexas al código laboral, por decir, contiene los requisitos para estructurar una demanda Art. 67, 68 y 69.⁶⁷ De la misma forma me centrare en algunos autores que han publicado su investigación sobre el tema estos son:

Andrés Páez Benalcázar “*El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*”. *Obra que realiza un análisis pormenorizado que va desde la presentación de la demanda hasta el recurso de apelación de casación, explica detalladamente los pasos que se siguen en el debido proceso en materia laboral*”.⁶⁸

⁶⁵ Ley Reformatoria al Código del Trabajo Nº 2003-13. Registro Oficial Nº 146 del 13 de agosto del 2003.

⁶⁶ Código del Trabajo Ecuatoriano (2009).

⁶⁷ Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano (2010).

⁶⁸ Páez, Andrés. (2005). *El Nuevo Procesamiento Oral en los Juicios Laborales*. Edición 3ra. Quito-Ecuador. Editorial IMPRESORES MYL.

Guillermo Cabanellas, con su obra *“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”*. *Nos enseñan el significado de los conceptos en una manera jurídica*”.⁶⁹

Luis Cueva Carrión *“El Juicio Oral Laboral” Teoría Práctica y Jurisprudencia*. *Esta obra contiene interesantes temas del sistema oral labora desde el aspecto histórico, doctrinal terminando en el juicio mismo*”.⁷⁰

Fundamentación Teórica

“Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada”.⁷¹

“En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación”.⁷²

⁶⁹ Cabanellas, Guillermo. (2005). *Compendio de Derecho Laboral*. Edición 9na. Buenos Aires-Argentina. Editorial Heliasta S.R.L.

⁷⁰ Cueva, Luis. (2006). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Cueva Carrión Luis.

⁷¹ Código del Trabajo Ecuatoriano vigente. Art.576.

⁷² Código del Trabajo Ecuatoriano vigente. Art.576.

“(..) para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días”.⁷³

“(..) Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar”.⁷⁴

“Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso”.⁷⁵

“En caso de APELACIÓN en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva CORTE SUPERIOR DEL DISTRITO, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de

⁷³ Código del Trabajo Ecuatoriano vigente. Art.577.

⁷⁴ Código del Trabajo Ecuatoriano vigente. Art.580.

⁷⁵ Código del Trabajo Ecuatoriano vigente. Art.583.

*los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores”.*⁷⁶

Lo incomprensible:

“En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador MÁS DE DIEZ CAUSAS durante una misma semana, el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren MÁS DE VEINTE CAUSAS, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al

⁷⁶ Código del Trabajo Ecuatoriano vigente. Art.584.

*Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación”.*⁷⁷

Al hacer un análisis textual de los plazos, términos y sanciones establecidos en el Código del Trabajo claramente podemos darnos cuenta que la misma ley lo establece con la finalidad de generar celeridad y eficacia en la administración de justicia de esta manera en el procedimiento oral aboral aplicando los principios procesales de inmediación, celeridad, economía procesal, entre otros, se consigue una mayor concentración una verdadera, inmediación, más celeridad, mejor justicia.

Ha ciertas autoridades laborales no les interesa ni les importa estas disposiciones constitucionales, hacen caso omiso, incumplen todos los principios, plazos y términos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador vigente y en el Código del Trabajo Ecuatoriano vigente. Su actuación no es por conocimiento, actúan por iniciativas, esto, debido a que desconocen total o parcialmente el procedimiento oral laboral o simplemente porque no respetan lo que estipula la ley y lo que es aun mas grave no lo aplican en la administración de justicia. Pese a existir en los plazos y términos de las etapas procesales las respectivas sanciones no les interesa, no manejan el procedimiento judicial oral como manda la ley sino que lo manejan mediante una agenda antojadiza y a su entera comodidad. Con tales actuaciones de estos jueces inconscientes el propósito que tiene el

⁷⁷ Código del Trabajo Ecuatoriano vigente. Art.586.

sistema oral en los juicios laborales de acelerar los tramites por la gran demanda habida, queda en la nada, y lo que es más grave aun se violenta lo que dispone la sagrada Constitución de la República del Ecuador vigente. Se agrava más tal situación al darnos cuenta claramente que las sanciones existentes en los plazos y términos se dan desde que el juez va a dictar sentencia y en las subsiguientes apelaciones. Desde que el juez toma conocimiento del proceso judicial laboral y para señalar la audiencia preliminar admirablemente no existen en los términos ninguna sanción, por supuesto que al no existir sanciones en estos términos ciertos jueces irresponsables hacen de las suyas, consecuentemente, al no cumplirse los términos y plazos establecidos por falta de sanciones, jamás se cumplirán los principios establecidos en el sistema oral para los juicios laborales.

Finalmente, es inaudito e insólito que si los jueces laborales tienen la potestad de acelerar los tramites judiciales a su cargo haciendo uso lo que dispone el citado artículo 586 C.T., no lo hacen, cabe mi pregunta ¿POR QUÉ NO LO HACEN? es obvio dar una respuesta ingenua, porque no tienen ni la remota idea de lo que es el sistema oral en el juicio oral o porque no les interesa el perjuicio que ocasionan al trabajador. De esta mí fundamentación se desprende la investigación a desarrollar.

DEFINICIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA ORALIDAD LABORAL

PRINCIPIO PROCESAL: Tiende a abreviar y simplificar el proceso, evitando trámites innecesarios del juez o de las partes, o concentrándoles en un solo acto, es decir, el Principio de Economía Procesal consiste en obtener el resultado más óptimo en el menor tiempo posible, con el mínimo esfuerzo y los menores costos de este principio se desprenden otros tales como:⁷⁸

“PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN”: Que consiste en reunir la mayor actividad procesal en el menor número de actos garantizando la celeridad.

“PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD”: Que consiste en que si se oponen defensas y recursos se deben realizar en un solo acto y no en actos sucesivos.

“PRINCIPIO DE CELERIDAD”: Que consiste en lograr la mayor rapidez del proceso, limitando o eliminando trámites innecesarios.

“PRINCIPIO DE SANEAMIENTO”: Que consiste en que el juez pueda depurar todo aquello que entorpezca la cuestión debatida.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES PARA LA APLICACIÓN EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Constan en la Constitución aprobada en el referéndum del 28 de septiembre del 2008, el Art. 169 refiere: *“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía*

⁷⁸ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”.⁷⁹

PRINCIPIO DE ORALIDAD: Un concepto acertado del principio en mención es el que nos manifiesta Eduardo Couture: *“Principio de oralidad, por oposición al principio de escritura, es aquel que surge de un derecho positivo en el cual los actores procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia, y, reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable*”.⁸⁰ El Art. 86, numeral 2, literal a), de la Constitución vigente dispone: “El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias”⁸¹, al igual lo corrobora el Art. 575 C.T.: “Las controversias individuales del trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”.⁸²

PRINCIPIO DISPOSITIVO: Es la que confiere a las partes el impulso del proceso, el juez no puede empezar el proceso de oficio, ya que esta limitado a la iniciativa ciudadana que se materializa a través de la demanda.

Hugo Asina, sostiene: *“Los sistemas procesales pueden ser clasificados fundamentalmente en dos: uno en el que la iniciativa del proceso esta reservada a los particulares (sistema acusatorio), otro en que ella se confiere*

⁷⁹ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

⁸⁰ Couture, Eduardo. (2011). *Derecho Procesal del Trabajo y Práctica laboral*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Publicaciones UNEL. Pág. 28-29.

⁸¹ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

⁸² Código del Trabajo Ecuatoriano (2009).

al órgano jurisdiccional (sistema inquisitivo)⁸³, es decir, que el principio dispositivo significa que el impulso procesal corresponde a las partes.

PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN: Es el que se lo realiza con la presencia ininterrumpida del juez y las partes, la prueba debe ser directamente practicada por los jueces del trabajo, todas las personas involucradas dentro de un proceso laboral deben declarar espontáneamente en base a su memoria a través de la palabra de tal modo que puedan ser oídas directamente por los jueces, tales como: el juez, las partes procesales (actor y demandado), defensores, testigos, peritos, interpretes, entre otros. Por este principio de inmediación se puede pedir que se aclaren las intervenciones de las partes que puedan estar confusas o se contradigan entre sí.

PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN: Comprende la necesidad de que los cargos sean claros y precisos de la demanda y que esta relación sea conocida por el demandado de manera oportuna (citación) y que el demandado sea oído para que pueda contradecir la prueba presentada en su contra.

En tal virtud la finalidad de este principio es evitar las suspicacias sobre las proposiciones de las partes, Eduardo Couture afirma: *“debe suponerse lógicamente que nadie habrá de tener más interés que el adversario en oponerse y contradecir las proposiciones inexactas de su contraparte, y, por*

⁸³ Cueva, Luis. (2006). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Cueva Carrión Luis. Pág. 55.

*consiguiente cabe admitir que las proposiciones no contradichas deben suponerse exactas*⁸⁴. Tal principio mencionado permite separar o distinguir lo real de lo irreal, lo cierto de lo falso.

PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD: Exige que el juez sea independiente e imparcial que no tenga compromisos ni credibilidades preconcebidas para ninguna de las partes y que sea capaz de garantizar un entorno justo durante el debate. Andrés Baytelman sostiene: *“Que el sistema procesal debe constituirse sobre la base de una competencia aguda entre las partes, frente a un Tribunal que no tenga compromisos institucionales con ninguna de ellas ni con la información generada en el juicio, de manera que esté en condiciones de pasar dicha información por un test de calidad serio y contundente*⁸⁵. La independencia e imparcialidad del Juez, es una de las garantías indispensables en todos los procesos.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD: Consiste en que las respectivas audiencia deben realizarse en presencia del público, todas las personas tienen el derecho de presenciar tales audiencia y a observar de que manera los jueces y los abogados ejercen su labor dentro de los Juzgados de Trabajo. El Art. 76, numeral 7, literal d) de la Constitución vigente señala: *“Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley.*

⁸⁴ Monesterolo, Graciela. (2007). *Institutos del Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 65.

⁸⁵ Páez, Andrés. (2005). *El Nuevo Procesamiento Oral en los Juicios Laborales*. Edición 3ra. Quito-Ecuador. Editorial IMPRESORESMYL. Pág. 104.

Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento".⁸⁶ Es decir, que no puede haber justicia secreta, ni procedimientos ocultos ni fallos sin motivación de antecedentes. "La *publicidad se refiere a la discusión de las pruebas, a la motivación del fallo y a su publicación, y, a la intervención de las partes y sus apoderados y a la notificación de las providencias*"⁸⁷.

PRINCIPIOS DE GRATUIDAD: Los actos procesales por lo general no son onerosos ni exigen negociación alguna de las partes que intervienen en el proceso; salvo en los casos de diligencias como la inspección judicial en la que se nombra a un perito para que informe en tal caso se tendrá que pagar los derechos del perito. El Art. 75., de la Constitución vigente afirma el principio de gratuidad señalando que: "*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*".⁸⁸

PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN O DE EVENTUALIDAD: "*Tiende a buscar orden, claridad y rapidez en la marcha del proceso, es muy riguroso en los procesos escritos, y solo muy parcialmente en los orales*".⁸⁹ Una vez

⁸⁶ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

⁸⁷ Cueva, Luis. (2006). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Cueva Carrión Luis. Pág. 13-41.

⁸⁸ Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

⁸⁹ Monesterolo, Graciela. (2012). *Institutos del Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 87-89.

vencidos los términos de los actos procesales se cierra a toda posibilidad de dilatarse si no se han impugnado o no se han interpuesto los recursos oportunamente, por ser un proceso ágil y rápido sus etapas concluyen en forma improrrogable.

PRINCIPIO DE CONCILIACIÓN: Consiste en que el Juez del trabajo antepone la solución al conflicto de forma práctica, pacífica para llegar a un acuerdo de voluntades de las partes, sin causar ningún perjuicio a los comparecientes dentro del juicio laboral y tratando de dar término al conflicto que los llevo ante su presencia, protegiendo y garantizando los derechos constitucionales del trabajador; esta conciliación puede ser total, parcial o fracasada. “La conciliación es el acto realizado entre las partes del conflicto jurídico laboral, con la intervención del juez del trabajo en el caso de los conflictos individuales de trabajo, para posibilitar un arreglo que le de solución al conflicto”.⁹⁰

PRINCIPIO DE LA SANA CRÍTICA: Es la relación del conocimiento jurídico con los hechos probados dentro del litigio laboral. Es el conocimiento que tendrá el juez en merito de las pruebas aportadas, que le permitirán esclarecer los factores objetivos y subjetivos para llegar a la verdad de los hechos ocurridos dentro del proceso laboral. El Art. 593. C.T., dice: “*En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las*

⁹⁰ Cueva, Luis. (2011). *El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia*. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Cueva Carrión Luis. Pág. 65.

pruebas conforme a las reglas de la sana crítica (...) ⁹¹, lo que concuerda con el C.P.C., que en el Art. 115 dice: “La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas la pruebas producidas”. ⁹²

⁹¹ Código del Trabajo Ecuatoriano (2009).

⁹² Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano (2010).

7.- METODOLOGÍA

La investigación que me he propuesto realizar es bibliográfica y de campo.

Métodos

Para responder a la investigación planteada, los métodos más óptimos y adecuados para probar mi Hipótesis son:

Método Científico

Nos permitirá observar, plantear el problema, proponer una hipótesis como solución, predecir la razón, dará resultados, se experimentara, se verificara si el resultado confirma, si la hipótesis era correcta o no.

Método Deductivo

Se parte de los aspectos generales ya través del razonamiento lógico se puede deducir la verdad de los hechos particulares respondidos.

Método Inductivo

Sera utilizado al analizar la recopilación de la información de las entrevistas y encuestas ya que es una verdadera muestra representativa.

Método Descriptivo

Se analizará los datos reunidos para descubrir así cuales son las variables que están relacionadas dentro del tema hacer investigado ayudándome de

esta manera a describir la situación social y en base a esto precisar la hipótesis.

Método Analítico

El mismo que lo utilizaremos para descomponer o desintegrar las respuestas, explicando sus implicaciones en el proceso, sin perder la visión que la hace válida, pues cada respuesta tiene sus propias características y estructura.

Método Comparativo

Este método nos permitirá establecer comparaciones en cada respuesta respondida, semejanzas y diferencias entre las respuestas y su sentir personal, para evidenciar, como experiencias validas para nuestra investigación.

Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos que se van a utilizar en la presente investigación serán especialmente la bibliográfica, se recolectará la información necesaria con la utilización de algunos tratados nacionales e internacionales, libros, registros oficiales y leyes, de aquí partirá el análisis documental.

LA ENTREVISTA: Con esta técnica el investigador elaborara un cuestionario de encuesta, que le permitirá conocer el criterio que tienen los encuestados sobre el tema a investigar, sin que esto conlleve a que el encuestado se

comprometa con su criterio, por lo que puede no identificarse al contestar, ya que el objetivo es el de recaudar información del tema que se está investigando.

LA ENCUESTA: Se tomará en cuenta que esta debe tener: claridad y objetividad en las preguntas, posibilidades de procesar la información recogida y se utilizarán preguntas cerradas ya que de esta manera se establecen respuestas exactas.

Esquema provisional del informe final

Portada

1.- TEMA

2.- PROBLEMÁTICA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

3.- JUSTIFICACIÓN

4.- OBJETIVOS

HIPOTESIS

5.- MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

DOCTRINARIOS Y JURÍDICOS

MARCO CONCEPTUAL

DEFINICIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA ORALIDAD

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES PARA LA APLICACIÓN EN EL
CÓDIGO DEL TRABAJO

6.- METODOLOGÍA

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

ESQUEMA PROVISIONAL DEL INFORME FINAL

7.- CRONOGRAMA DE TRABAJO

8.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.- BIBLIOGRAFÍA

8.- CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES		2014																															
		MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
1	RECOLECCIÓN BIBLIOGRÁFICA Y ELABORACIÓN DEL PROYECTO	X	X	X	X																												
2	APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS			X	X																												
3	INVESTIGACIÓN DE CAMPO					X	X	X	X																								
4	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN									X	X	X	X																				
5	ELABORACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
6	REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS																	X	X	X	X												
7	ELABORACIÓN FINAL DE LA TESIS																			X	X	X	X	X									
8	LEVANTAMIENTO Y EMPASTADO DE LA TESIS																									X	X	X	X				
9	SUSTENTACIÓN DE LA TESIS																													X	X	X	X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos

Director-asesor de Tesis, investigador, entrevistados y encuestados.

Recursos Materiales y Costos

Recurso material	costos
Material de escritorio	\$500.00
Movilización	\$200.00
Internet	\$75.00
Impresiones y encuadernación	\$100.00
Adquisición de Libros y Leyes	\$600.00
Alimentación	\$100.00
Imprevistos	\$200.00
Total de Gastos de la Investigación	\$ 1.775,00

Financiamiento

El financiamiento del presente trabajo de investigación se efectuará con recursos propios del investigador.

10.- BIBLIOGRAFÍA

- Cabanellas, Guillermo. (2005). Compendio de Derecho Laboral. Edición 9na. Buenos Aires-Argentina. Editorial Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, Guillermo. (1981). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Edición 20va. Buenos Aires-Argentina. Editorial Heliasta S.R.L.
- Coello, Enrique. (1998). Sistema Procesal Civil. Edición 2da. Loja-Ecuador. Editorial UTPL.
- Cueva, Luis. (2006). El Juicio Oral Laboral. Teoriza, Práctica y Jurisprudencia. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Cueva Carrión Luis.
- De Pina, Rafael. (1976). Diccionario Jurídico. Edición 5ta. México-Distrito Federal. Editorial Azteca.
- Devis, Hernando. (2007). Estudios del Derecho Procesal. Edición 2da. Bogotá-Colombia. Editorial ABC.
- Monesterolo, Graciela. (2007). Institutos del Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas. Edición 1ra. Quito-Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Páez, Andrés. (2005). El Nuevo Procesamiento Oral en los Juicios Laborales. Edición 3ra. Quito-Ecuador. Editorial IMPRESORES MYL.

Leyes nacionales

- Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano. (2010)

- Código del Trabajo Ecuatoriano. (2009)
- Constitución Política del Estado Ecuatoriano. (2008)

Leyes internacionales

- Dr. FERNANDO BECERRA AYALA. Juez Laboral del Circuito de Cúcuta *LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL REGIÓN ORIENTE*. Colombia. (2011).
- La Nueva Ley Procesal del Trabajo. La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. Perú. (2010).
- Ley Federal del Trabajo México N° 185. (2006)

ANEXO Nº 2.

FORMULARIO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO
ENCUESTA

Abogada/o.

Siendo estudiante del sexto año de la Carrera de Derecho, de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro realizando mi tesis intitulada **“EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”**, previo a optar por el grado de Abogado, por consiguiente le solicito de la manera más comedida se digne dar contestación a las siguientes interrogantes:

- 1. ¿Conoce usted, relacionado con la oralidad, que se vulneran los principios, plazos y términos por falta de sanciones garantizados por la Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente?*

Si ()

NO ()

2. *¿Conoce usted, el plazo para la tramitación de los juicios laborales?*

Si () NO ()

3. *¿Se cumple o no con los plazos y términos laborales?*

Si () NO ()

4. *¿De su experiencia profesional, indique qué tiempo tarda en tramitar un juicio laboral?*

Semanas () Meses () Años ()

5. *¿De su experiencia profesional, conoce usted las sanciones de los plazos y términos señalados en el juicio laboral?*

Si () NO ()

6. *¿Cree usted que es necesario reformar el artículo 583 del Código del Trabajo en el que se establezca una sanción grave para el operador de justicia que incumple con los preceptos Constitucionales de celeridad procesal, economía procesal y mínima intervención laboral en el despacho de causas?*

SI ()

NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO Nº 3.

FORMULARIO DE ENTREVISTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO
ENTREVISTA**

Abogada/o.

Siendo estudiante del sexto año de la Carrera de Derecho, de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro realizando mi tesis intitulada “**EL INCUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS, PLAZOS, TÉRMINOS Y SANCIONES DENTRO DEL JUICIO ORAL LABORAL, PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**”, previo a optar por el grado de Abogado, por consiguiente le solicito de la manera más comedida se digne dar contestación a las siguientes interrogantes:

- 1. ¿Cree usted que los plazos y términos establecidos para el juicio oral laboral en el Código del Trabajo Ecuatoriano en actual vigencia se vulneran por parte de la mayoría de las autoridades laborales?*

.....
.....

2. *¿Cree usted que los principios Constitucionales establecidos en el Artículo 169 de celeridad y economía procesal, para el desarrollo de los procesos orales son vulnerados por parte de la mayoría de las autoridades laborales?*

.....
.....

3. *¿Cree usted que el incumplimiento de principios, plazos, términos y sanciones además, de la inimaginable acumulación de procesos en los juzgados laborales genera grandes perjuicios procesales, sociales, económicos y psicológicos a los trabajadores que reclaman sus derechos laborales?*

.....
.....

4. *¿Qué alternativa de solución considera usted se debe realizar en el Código del Trabajo en lo que se refiere al Art.583., reformar, derogar o crear?*

.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INDICE

Portada	I
Certificación de la Directora	II
Declaración de autoría	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Tabla de contenidos	VI
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	4
3. Introducción	6
4. Revisión de Literatura	10
4.1. Marco Conceptual	10
4.1.1. Juicio oral	10
4.1.2. Trabajo	11
4.1.3. Trabajador	12
4.1.4. Obrero	12
4.1.5. Operario	12
4.1.6. Empleador.....	13
4.1.7. Patrono	13
4.1.8. Salario	13
4.1.9. Remuneración	14

4.1.10. Sueldo	15
4.1.11. Demanda	16
4.1.12. Citación	17
4.1.13. Contestación	18
4.1.14. Audiencia	18
4.1.15. Sentencia	18
4.1.16. Apelación	19
4.1.17. Plazo	19
4.1.18. Término	20
4.1.19. Sanción	21
4.1.20. Principios Constitucionales para la aplicación en el Código del Trabajo.....	23
4.1.20.1. Principio de oralidad	23
4.1.20.2. Principio de concentración	23
4.1.20.3. Principio de contradicción	24
4.1.20.4. Principio dispositivo	24
4.1.20.5. Principio de simplificación	25
4.1.20.6. Principio de uniformidad	26
4.1.20.7. Principio de eficacia	26
4.1.20.8. Principio de inmediación	27
4.1.20.9. Principio de celeridad	27
4.1.20.10. Principios de económica procesal	28

4.2. Marco Doctrinario	30
4.2.1. Reseña histórica de los avances en derechos de los trabajadores	30
4.2.2. Qué derechos se fueron incluyendo en las diferentes leyes laborales ..	36
4.3. Marco Jurídico	59
4.3.1. La oralidad establecida en la Constitución de la República del Ecuador.	59
4.3.2. Código del Trabajo.....	66
4.3.3. Legislación Comparada	75
4.3.3.1. Legislación de Venezuela	75
4.3.3.2. Legislación de Chile	79
4.3.3.3. Comparación con nuestra Ley laboral	81
5. Materiales y Métodos	85
5.1. Materiales utilizados	85
5.2. Métodos utilizados	86
5.2.1. Método científico	86
5.2.2. Método deductivo	86
5.2.3. Método inductivo	86
5.2.4. Método descriptivo	87
5.2.5. Método analítico	87
5.2.6. Método comparativo	87
6. Resultados	88
6.1. Análisis y resultados de la aplicación de las Encuestas	88

6.2. Análisis y resultados de la aplicación de las Entrevistas	101
6.3. Estudio de caso	107
7. Discusión	113
7.1. Comprobación y verificación de Objetivos	113
7.2. Contrastación de Hipótesis	115
7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal	116
7.3.1. Atribución legal de la Constitución	119
8. Conclusiones	121
9. Recomendaciones	123
9.1. Propuesta de Reforma Jurídica	124
10. Bibliografía	127
11. Anexos	129
Anexo 1. Proyecto de Tesis	130
Anexo 2. Formulario de encuesta	161
Anexo 3. Formulario de entrevista	164
Índice	166