

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

"LA REFORMA A LOS ART. 576,583,584 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
PARA EVITAR SU DEMORA, HARA POSIBLE LA GARANTIA AL
DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD JURDICA, Y LA SOLUCIÓN EN
SEDE JUDICIAL DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO",

Tesis previa a la obtención del Título de Abogada.

AUTORA

SONIA VILMA TORRES SANTIN

DIRECTOR DE TESIS

DR. LEOFREY PONTÓN MG. SC

LOJA-ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

Mgs, Dr. Leofrey Pontón, Docente del Área Jurídica, Social y Administrativa, Carrera de Derecho, de la Universidad Nacional de Loja

CERTIFICO:

Haber guiado el presente trabajo investigativo realizado por la señora: SONIA VILMA TORRES SANTIN, previo al grado de ABOGADA y Licenciada en Jurisprudencia, cuyo tema se denomina: "LA REFORMA A LOS ART. 576,583,584 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA EVITAR SU DEMORA, HARA POSIBLE LA GARANTIA AL DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD JURDICA, Y LA SOLUCIÓN EN SEDE JUDICIAL DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO", el mismo que luego de su ejecución cumple con los requerimientos de fondo y de forma que han sido establecidos por la Universidad Nacional de Loja, por tanto autorizó su presentación.

Loja, febrero 27 del 2015

Dr. Leofrey Pontón

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, SONIA VILMA TORRES SANTIN declaro ser autora 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.

AUTORA: SONIA VILMA TORRES SANTIN

FIRMA: Jones Jones

CÉDULA: 1102754031

FECHA: Loja, julio de 2015

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

Yo, Sonia Torres Santin, declaro ser autora de la tesis titulada: "LA REFORMA A LOS ART. 576,583,584 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA EVITAR SU DEMORA, HARA POSIBLE LA GARANTIA AL DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD JURDICA, Y LA SOLUCIÓN EN SEDE JUDICIAL DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO", como requisito para optar al grado de Abogada; 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 en el 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 responsabilidad por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 28 días del mes de julio de dos mil quince, firma la autora.

Firma: Some Hones

Autora: Sonia Vilma Torres Santin.

Cédula: 1102754031

Dirección: Loja, México y Av. Pio Jaramillo; Parroquia Sucre; Cantón Loja.

Correo Electrónico: sonia.torres.santin@gmail.com

Teléfono: 2576024 Celular: 0997617732

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Dr. Leofrey Pontón Mg. Sc.

Tribunal de Grado: Dr.Luis Torres Jiménez, Mg. Sc,

Vocal: Dr. Carlos Manuel Rodríguez, Mg. Sc,

Vocal: Dr. Ángel Hoyos Escaleras, Mg. Sc

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi infinito agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la carrera de Derecho, a la planta Docente y de manera especial del Dr. Dr. Leofrey Pontón Mg. Sc., que dedicó su valioso tiempo a corregir mis errores y que hicieron de mi investigación su trabajo.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por haberme dado la fortaleza para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mi familia en especial a mis hijos, Patricia, José Luis, Adrián y Kevin, por su motivación y apoyo incondicional que ha sido la base primordial para culminar con este trabajo.

A mi querida madre Elena que siempre me brinda sus sabios consejos para seguir adelante día a día y mi adorado padre Alcides que se ha convertido en un ángel que desde el cielo me guía y protege, estoy segura que en estos momentos se encuentra orgulloso de mí.

La Autora

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO
DEDICATORIA
TABLA DE CONTENIDOS
1. TÍTULO
2. RESUMEN
2.1 ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LA LITERATURA
4.1 MARCO CONCEPTUAL
4.1.1 Código de trabajo
4.1.2 Trabajador
4.1.3 Empleador
4.1.4 Contrato individual de trabajo

4.1.5 Controversia individual de trabajo

4.1.6 Debido proceso

CARÁTULA

AUTORIA

CERTIFICACIÓN

CARTA DE AUTORIZACIÓN

- 4.1.7 Seguridad Jurídica
- 4.2 MARCO DOCTRINARIO
- 4.2.1 Derecho laboral
- 4.2.2 Derecho laboral como derecho social
- 4.2.3 Análisis histórico del proceso laboral.
- 4.2.4 Antecedentes y aplicación del juicio en materia laboral
- 4.2.5 La oralidad como instrumento de justicia
- 4.2.6 El proceso
- 4.3 MARCO JURÍDICO
- 4.3.1. Constitución de la republica del ecuador
- 4.3.2. Código orgánico de la función judicial
- 4.3.3 código de trabajo
- 4.3.4 declaración universal de los derechos humanos
- 4.3.5 declaración de la organización internacional del trabajo (oit)
- 4.3.6 principios constitucionales que rigen en el sistema oral
- 4.3.7 recursos
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS
- **5.1 MATERIALES**
- 5.2 MÉTODOS
- 6. RESULTADOS
- 6.1. Aplicación de encuestas.
- 6.2. Resultado de la aplicación de entrevista.
- 7. DISCUSIÓN.

- 7,1. Verificación de los objetivos.
- 7.1.1. Objetivo general.
- 7.1.2. Objetivos específicos.
- 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.
- 7.3. FUNDAMENTACIÓN JURIDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA
- 7.4. ESTUDIO DE CASOS
- 8. CONCLUSIONES.
- 9. RECOMENDACIONES.
- 9.1. PROPUESTA DE REFORMA.
- 10. BIBLIORAFÍA.
- 11. ANEXOS.

Índice

1. TITULO

"LA REFORMA A LOS ART. 576, 583,584 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
PARA EVITAR SU DEMORA, HARÁ POSIBLE LA GARANTÍA AL DEBIDO
PROCESO Y SEGURIDAD JURÍDICA, Y LA SOLUCIÓN EN SEDE JUDICIAL
DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO".

2. RESUMEN

El análisis de los problemas subsistentes en el procedimiento laboral determina que el ejercicio efectivo del derecho, entendido este, como la aplicación directa de las normas jurídicas que permitan ejercer la defensa de aquellos derechos que se encontraren vulnerados, pues en los procedimientos orales en materia laboral debe predominar el principio de concentración, dando como resultado que el tiempo que debe transcurrir desde la presentación de la demanda, las audiencias, la reproducción de pruebas, alegatos y sentencias debe ser el mínimo.

El legislador se ha olvidado que la oralidad debe lograr celeridad, concentración, eficacia y eficiencia, sin interrupciones de ninguna índole. La presente investigación tiene como aspecto relevante sugerir mediante un análisis concienzudo y objetivo de los problemas que atañen al procedimiento oral de manera que este trabajo está dirigido de alguna manera poder discernir y difundir mecanismos que permitan dar cumplimiento a los términos que están establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo.

La ley tiene que estar acorde con la Constitución actual "que habla del buen vivir, de salarios, de los derechos de todos".

2.1 ABSRACT

The analysis of the remaining problems in the labor procedure determines that the effective exercise of the right, understood as the direct application of legal rules that permit effective defense of those rights into that may be violated, as in oral proceedings in labor predominates the principle of concentration, with the result that the time elapsed since the filing of complaint, hearings, reproduction evidence, arguments and judgments should be minimal, since the legislature has forgotten that orality must achieve speed concentration, effectiveness and efficiency, without interruption of any kind of this research is to suggest revelant aspect through a through and ojective analysis of the problems ralted to working procedure so that this work is somehow directed to discern and disseminate mechanisms to comply with the terms of the constitution in the labor code.

The law must be consisitent whit the current constitution 'that speaks of living, wages, the rights of all'

3. INTRODUCCIÓN

El Ecuador es uno de los países de América Latina, en haber instalado la oralidad como sistema procesal para la sustanciación de los procesos laborales, lo beneficioso, progresista y necesario que es el procedimiento oral laboral para el desarrollo integral y justo de los Estados.

El objetivo principal de la oralidad es la necesidad de que en el menor tiempo posible se acreciente en nuestro país el número de juzgados o salas de trabajo, como medida que proteja el importante avance en la Administración de Justicia en litigios laborales, cuyo éxito principal está en el tiempo de despacho de las causas, las que todavía no se evacuan dentro de los plazos y términos que constan en las normas del nuevo procedimiento, pese a las buenas intenciones de los jueces de cumplir con las disposiciones legales, ya que según nos consta del ejercicio profesional, cada día los juzgados de trabajo, despachan un sinnúmero de causas tratando de cumplir, con el procedimiento oral, y de esta manera recuperar la confianza de la ciudadanía en la Administración de Justicia.

Por una parte despachan causas y por otra parte reciben mayor número de demandas, como consecuencia el colapso del sistema oral, ante la imposibilidad física de cumplir a tiempo con la creciente presión social

Podemos deducir que los actos laborales se han consolidado en forma progresiva en la norma constitucional, nos damos cuenta que el derecho laboral tiene su propia naturaleza jurídica con particularidades que lo

individualizan de otras materias legales, la norma laboral no puede dejar pasar desapercibidos el interés superior de los derechos y deberes que tiene el empleador y trabajador. Esta materia tiene la necesidad de recoger principios que den seguridad laboral a quien lo necesite, como el principio de celeridad, su inobservancia ha provocado que no se cumpla con lo prescrito dentro del sistema oral para sustanciar los juicios laborales, más bien se palpa en cada juzgado o en cada demanda presentada ante el juzgador la injusta dilatación de los procesos laborales, contradiciendo los principios del Derecho Social consagrados en la Constitución de la Republica en su Art. 33. 325,326, 327,328 Siendo estos derechos reconocidos por la ley suprema del Estado, derechos que cada día son vulnerados por una Administración de Justicia lenta y cotizada, que ha llevado en aumento la dilatación indiscriminada de los juicios en el área laboral al no cumplir con los plazos determinados por la ley y que los trabajadores tengan que soportar la demora en pronunciar una sentencia en desmedro de sus intereses perjudicando gravemente al trabajador a su familia la sociedad y por no decirlo a economía del país.

Contraviniendo todo principio constitucional como eficacia, eficiencia, celeridad. El cambio de una justicia y el cumplimiento de principios constitucionales solo quedan en una UTIOPIA, dejando a los usuarios con la necesidad de una justicia oportuna.

Al realizar mi trabajo de investigación, referente a la problemática, en el proceso de los juicios laborales y sobre todo al momento del incumplimiento de dictar la sentencia los operadores de justicia siguen inobservando los tiempos

que determina la ley, resulta motivador, puesto que mi vocación e interés por el Derecho han llenado mis expectativas en brindar la ayuda a quienes han sido vulnerados sus derechos, me comprometen a dar mi contingente profesional.

Al haber concluido mis estudios académicos en la formación de la carrera de Derecho, los egresados por mandato de la ley y el reglamento estamos obligados a realizar una investigación en el campo del Derecho Positivo; es así que luego de un análisis empírico he fijado como problema jurídico de la realidad denominado: "LA REFORMA A LOS ARTICULOS 576, 583.584 DEL CODIGO DE TRANBAJO, PARA EVITAR SU DEMORA HARA POSIBLE LAS GARANTIAS AL DEBIDO PROCESO Y LA SEGURIDAD JURIDICA, Y LA SOLUCIÓN EN SEDE JUDICIAL DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO "La presente tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera: cuenta con una revisión de Literatura, conformada por un marco conceptual, lo investigado y consultado he abarcado la investigación en temas como :Código de Trabajo, Debido Proceso, Seguridad Jurídica, trabajador, empleador, Contrato Individual de Trabajo. En lo que tiene que ver con el Marco Doctrinario lo he desarrollado para afianzar aún más la investigación he realizado el acopio de doctrina sobre temas; Derecho Laboral, Derecho Laboral como Derecho Social, Antecedentes y aplicación del juicio en materia laboral, La Oralidad como Instrumento de Justicia, El Sistema Oral en la Administración de Justicia, Tramite del Juicio Oral, Jurisdicción y Competencia, El Proceso, Derecho Proceso Laboral, y el Derecho Procesal del Trabajo. En lo concerniente al Marco Jurídico, he prestado atención al estudio de algunos

artículos relacionados a los derechos, garantías y principios constitucionales.

Consagrados en la Constitución de la Republica, Código Orgánico de la Función Judicial y el Código de Trabajo.

Es importante hacer la descripción de los materiales, métodos, procedimientos y técnicas que utilicé en el transcurso de la investigación jurídica.

En lo relacionado a los resultados obtenidos en la investigación de campo consta la aplicación de encuestas a diez profesionales del derecho, basado en un cuestionario de cinco preguntas, fue también imprescindible la aplicación de entrevistas a un número de 10 trabajadores del cantón Loja

Con esta recolección teórica y con los resultados de la investigación de campo desarrollo la Discusión de la problemática, con un análisis reflexivo y crítico, concretándose en argumentos válidos para la verificación de los objetivos planteados y la contratación de las respectivas hipótesis, para luego proceder a la fundamentación del proyecto de reforma necesaria en el campo Laboral.

Para una mejor comprensión y análisis del tema investigado, he realizado un estudio de casos donde se puede palpar la realidad, observando el incumplimiento de los jueces y la inaplicación de la ley Con todos los argumentos expuestos queda el presente trabajo investigativo a consideración de las autoridades, comunidad universitaria, y del H. Tribunal de Grado, aspirando que el mismo sirva como medio de consulta para los profesionales y estudiantes del Derecho.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 CÓDIGO DE TRABAJO.- "El Código del Trabajo hace refiere a preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y su aplicación a las modalidades y condiciones del trabajo, señalan los principios y normativa relacionados con las disposiciones fundamentales, con la capacidad para contratar, las modalidades de trabajo, las jornadas de trabajo; las indemnizaciones; los conflictos colectivos y la prescripción.¹

4.1.2 TRABAJADOR.- Es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución, así como también el Art. 9 del Código de Trabajo.-señala "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".

4.1.3 EMPLEADOR.-"En un contrato de trabajo, la parte 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. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.²

El Código de Trabajo en su Art.10.- define el concepto de empleador como "La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual

8

¹ Documento publicado por el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador.

² https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador

Se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros".

4.1.4 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- "Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otra a prestar sus servicios sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre".³

"Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y/o mujer (trabajador/a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica, sociedad,

-

³ CÓDIGO DE TRABAJO EN VIGENCIA, Art 8, pág.2

compañía, corporación o fundación, etc., a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc".4

El contrato de trabajo es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no alguna cosa. El convenio, es la voluntad de contratar, el acuerdo de voluntades que debe darse entre las partes para que pueda surgir la relación contractual.

4.1.5. CONTROVERSIA INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Respecto al juicio oral laboral, el profesor Andrés Baytelman sostiene: "Las ventajas del juicio oral laboral tienen que ver con la calidad del resultado, que con la mera agilidad en el despacho y la esencia del sistema, reside en la posibilidad de contradicción de la prueba desde el momento mismo en qué esté siendo presentada, de tal manera que el juez tiene la posibilidad de establecer su alcance o limitaciones como resultado del enfrentamiento entre los puntos de vista de la defensa y la acusación; pero tiene también la posibilidad de vincular esa prueba con las demás, dentro del mismo clima contradictorio"⁵.

La Constitución del 2008 de la República del Ecuador del 2008 en el preámbulo estableció como uno de los valores de construir una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para afianzar el buen vivir, Sumak Kausay y desde esa perspectiva contempla a los derechos al trabajo y a la seguridad social.

_

⁴ Enciclopedia jurídica. Consultado el 1 de marzo de 2015.

⁵ BAYTELMAN, Andrés. La Evaluación del Sistema Procesal en el Ecuador. Citado Por Carlos Tandazo Román. Pág. 12.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, el deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades y una justicia oportuna al cumplimiento de sus derechos sociales reconocidos por disposiciones legales constitucionales.

4.1.6 DEBIDO PROCESO

El debido proceso es un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley. El debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez. El debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del estado. Cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley. 6

4.1.7 SEGURIDAD JURÍDICA

Jorge Miles dice "La seguridad jurídica es la situación peculiar del individuo como sujeto activo y pasivo de relaciones sociales, cuando tales relaciones se hayan previstas por un estatuto objetivo, conocido y generalmente observado".

_

⁶ Enciclopedia jurídica, Pág. 36. Consultado el 1 de marzo de 2015.

El tratadista Antonio Fernández Galiano, en su Introducción a la Filosofía del Derecho, expresa a este respecto "Específicamente, la seguridad jurídica se refiere a las situaciones completas de los particulares dentro del orden del derecho".

Este debe proporcionar seguridad al individuo en el sentido de que *en todo* momento sepa con entera claridad hasta donde llega su esfera de actuación jurídica y donde empieza la de los demás, que conozca con plena certeza a lo que le compromete una declaración de voluntad, y en general, las consecuencias de cualquier acto que él o los otros realicen en la órbita del derecho; que pueda prever con absoluta certidumbre los resultados de la aplicación de una norma, en fin, que en todo instante pueda contemplar deslindados con perfecta nitidez, los derechos propios y los ajenos.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 DERECHO LABORAL

Es la ciencia Social que regula las relaciones que mantienen los empleadores trabajadores dentro de una actividad laboral. Que implica de manera pacífica, armoniosa y tranquila y con equilibrio. Al momento de existir un desacuerdo aparece el derecho laboral en representación del Estado para regular las controversias a través de la administración de justicia, aplicando la normativa prescrita en el Código de Trabajo la Suprema Ley la Constitución de la República y las demás leyes conexas.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, y de ambos con el Estado, y originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida mediante una actividad humana, generando producción de servicios.

La naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórica y práctica real para reglamentar las normas legales que otorgan derechos a los empleadores y trabajadores, establece jurisdicción y competencia.

El Dr. leonadas Aguilar en su obra Derecho Laboral nos manifiesta: "Los Estados modernos tienen un código de Relaciones Laborales para mantener la armonía y el equilibrio entre empleadores y trabajadores, controlado por el Ministerio de Relaciones Laborales, el Consejo de la Judicatura, la Función Judicial, tiene Cortes: Nacional y provinciales de Justicia, Tribunales y juzgados de Relaciones Laborales."

En palabras del jurista Guzmán Rafael, "El sistema jurídico laboral tiene pues, un carácter tutelar del ser humano que para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada; y su fin inmediato no es otro que hacer posible el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que garanticen la vida, la salud y un desarrollo físico normal, el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional; las expansiones licitas el reguardo de la moral y de las buenas costumbres, y por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados para una vida decorosa".

Según María Cristina Azcel, "El Derecho laboral es un conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación dé las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas del derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de estas con el Estado"

Del análisis realizado, se puede concluir, que las normas principios y garantías constitucionales regulan al derecho del trabajo y amparan preferentemente al más débil que es el trabajador protector por cuanto el empleador que es la otra parte de la relación laboral, es el dueño del capital, el patrón de la producción, que en algunas ocasiones y en forma equivocada es utilizado para perjudicar a los trabajadores.

Se define, que el Derecho Laboral, es una rama del derecho, cuyo objetivo es regular la relación entre empleadores y trabajadores, a fin de garantizar los derechos de la clase subordinada, que presta sus servicios para una persona natural y jurídica

En nuestro País, el Código de Trabajo o Derecho Laboral, fue promulgado en el año 1938, justamente con el objeto de regular y armonizar las relaciones entre empleador y trabajador y a la vez establecer sanciones para los que incumplieren las normas de derecho constantes en dicho instrumento jurídico.

4.2.2 EL DERECHO LABORAL COMO DERECHO SOCIAL

El derecho social desde el ámbito laboral, el factor trabajo es tan antiguo como el hombre pues al recorrer las diversas etapas por las que ha atravesado la humanidad vemos que forma parte del quehacer cotidiano.

Y del sistema económico de las sociedades, destacándose que la convivencia y la supervivencia de estas sociedades dependen en gran parte de la organización del trabajo humano, aumenta su visibilidad y se lo ve como obligatorio en las esferas económicamente más débiles de las sociedades, haciéndose más notorio cuando hace su aparición la propiedad privada denotándose una diferenciación de las clases sociales. Y desde aquí comienza una lucha permanente de las clases oprimidas buscando una mejor organización social que les permita liberarse de las clases opresoras que siempre han pugnado y siguen haciéndolo por mantener su status o privilegios.

Los derechos sociales son los que todos los ciudadanos o habitantes de un país poseen por solo el hecho de pertenecer a ese territorio o Estado. Y lo hace merecedor al acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida digna que el estado debe garantizarle como su derecho social; garantías de la igualdad, los derechos sociales se derivan directamente de los derechos humanos o naturales, son facultades inherentes a todo ser humano, por lo tanto anteceden y prevalecen sobre cualquier otro compromiso, consecuentemente, son derechos que ninguno puede perder o conceder"

De todo lo expuesto, tenemos opiniones de los diferentes tratadistas que expresan que el derecho social puede ser identificado con lo laboral, ya sea por convicción, por costumbre o por copia entre ellos:

GARCIA OVIEDO.- Manifiesta, este derecho surge del problema social, es engendrado por las luchas de las clases sociales, y por tanto social es el contenido del problema, debe ser social el derecho que trata de resolverlo"

RODRIGUEZ CARDENAS.- Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole."

JAMES MADISON.- Un" derecho social" es uno que se adquiere por lo mero hecho de la existencia implícita o no, de ese contrato. El ejemplo que Madison propone puede entenderse en pises de habla hispana como el derecho a un juicio justo (juicio por jurado en (EE.UU). Tal derecho no es "natural" no existe ni puede existir previamente a la aparición de la sociedad y de las leyes.

Tampoco tiene una forma única puede haber diferentes manera de implementarlo. Sin embargo, todo cualquier acuerdo para formar una sociedad justa implica al derecho un juicio justo.

En general, desde el punto de vista del contractualismo, los derechos de tal contrato origina (derechos civiles) solo son válidos en la medida que benefician a la sociedad y sus miembros."

THOMAS PAINE argumenta el derecho a beneficiarse del esfuerzo común es

realmente un derecho natural de los seres humanos, dado que estos solo pueden vivir en sociedad. Al ciudadano "la sociedad no le dona nada. Cada hombre es un propietario de la sociedad, y toma del capital como materia de derecho" (Cap. II" de los derechos civiles"). Así, por ejemplo, Paine va tan lejos como a sugerir entre otras reformas sociales un "mínimo garantizado". Es decir para aquellos en desempleo."

Nuevos conceptos acerca de la naturaleza del trabajo humano y de la situación social del trabajador han llevado a sustituir en este ámbito jurídico las figuras tradicionales de la locación de los servicios de obra.

El contrato de trabajo mercancía que ha sido remplazada por la idea del trabajo como la expresión de la personalidad humana la que hay que respetar en su dignidad física y espiritual. Se ha producido una honda transformación en todos los aspectos de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores y se ha llegado a la concepción acerca de la misión tutelar del Estado en este orden de relaciones económicas y jurídicas.

El trabajo que interesa a esta disciplina no es cualquier especie de trabajo sino el de resultados económicos (creación y transformación de la riqueza) tanto manual como intelectual prestado contractualmente y bajo un vínculo de subordinación.

4.2.3 ANÁLISIS HISTÓRICO DEL PROCESO LABORAL.

Desde el punto de vista histórico, la revolución industrial determino el nacimiento de distintas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la

intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza y defienda por medio de una legislación protectora los intereses de la economía nacional.

La valoración cristiana del hombre marco el paso del sistema de esclavitud al trabajador, que se dedicaba a trabajar la tierra, con una obligación de trabajar en ella pero con consideración de persona, dotada de derechos.

El doctor Cesar Trujillo, considera que "El procedimiento laboral surgido a fines del siglo XVIII, ya que en esa época, se produjo el desarrollo industrial, lo que permitió nuevos descubrimientos, el establecimiento de grandes industrias y el incremento de la contratación personal".

Como los empresarios, necesitaban de la fuerza y de la inteligencia de otros seres humanos, para operar las maquinarias, se comenzó a requerir el concurso de trabajadores, ofreciéndoles mejor remuneración que en esa época pagaban a los trabajadores.

Al inicio el pago de remuneraciones, se las ofertaba parte en especié, que generalmente era de los artículos que produjo la industria y parte en efectivo.

Los industriales de esa época referida incorporaron en plantas industriales a personal femenino e incluso a menores de edad, con el objetivo de pagarles

remuneraciones bajas, ambición qué lo lograban, por la necesidad de subsistencia de los trabajadores quienes soportaban los míseros salarios sin importarles las condiciones de trabajo, ni las jornada largas y extenuantes, con el único afán de conseguir satisfacer aunque insuficientemente sus más elementales necesidades."

El Dr. Julio Cesar Trujillo, señala que, " Las clases obreras que sufrían los efectos del desorden económico y moral; así, pronto se llenaron las calles en las grandes ciudades de multitudes enfurecidas que, con los puños en alto, reclamaban lo que en justicia, se le debía, y desafiaban violentas la represión del estado que, inspirados en los principios de la evolución de la burguesía, se empeñaban en mantener el orden público y salvaguardar la libertad formal, sin preocuparse de la injusticia que en ese supuesto orden, encubrían ni de la vigencia practica que decía garantizar"

Andrés Páez indica: "Este entorno dio inicio al "Derecho Social", que lenta pero firmemente fue consiguiendo grandes reivindicaciones en el orden jurídico, económico y político, y los trabajadores poco apoco, a través de sus luchas, iban incorporando sus derechos en las legislaciones nacionales. Así, el Derecho social nace como un conjunto de principios e instituciones que buscaban solucionar los problemas sociales de aquella época industrial liberal, conflictos que no solo se agotaban el trabajo y de la injusta distribución de la riqueza, sino que buscaban reivindicar derechos como la vivienda, el de ahorro, la asistencia mutua, la seguridad social, una mejor distribución de la tierra; es decir, el Derecho social tenía como finalidad ultima un nuevo orden social con

equidad y justicia, ideales que después de más de un siglo no se han logrado cristalizar"

La actitud de la clase trabajadora era la explotación de la clase trabajadora, dio lugar a que esta se organice y trate de conseguir la igualdad la justicia y la equidad entre las dos partes creadoras de la riqueza. Empezaron a revelarse con el único y gran propósito de que sus derechos sean valorados y respetados. Para que esta manera se establezca normas especiales por la desigualdad de condiciones.

La Norma suprema Constitución de la República del Ecuador aprobada en el Referéndum del 28 de septiembre del 2008, en su Art.33 determina: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado."

Como podemos ver el Estado Ecuatoriano, garantiza los derechos de los trabajadores, además el Art.33 de la Constitución nos determina a una remuneración justa, en el mismo cuerpo legal en su Art.326 literal 2 nos señala los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario, el principio Indubio pro Operario, él numeral 3 del mismo Art. establece que en caso de duda siempre se aplicará en el sentido más favorable al trabajador.

4.2.4 ANTECEDENTES Y APLICACIÓN DEL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL.

Para abordar este tema de los antecedentes y aplicación del juicio oral en materia laboral en el marco de las reformas laborales, es necesario realizar algunas precisiones iníciales.

El Dr. Iván Castro Patino indica dos precisiones: "La primera precisión que considero indispensable, es la de reconocer la realidad procesal que vivía la justicia laboral individual ecuatoriana, no contribuía a asegurar una certera y eficaz administración de justicia. El procedimiento escrito terminaba prolongando excesivamente el litigio, permitió el uso y el abuso de recursos y de medios encaminados a dilatar el proceso, crear confusión en el juez y en la contraparte, a veces hasta permita disfrazar lo accidental como si fuese lo esencial.

En el procedimiento escrito, la actividad judicial estaba diluida y diversificada en una serie de actos que quebraban su unidad; la práctica de pruebas fundamentales para descubrir la verdad, era delegada a oficiales y secretarios del juzgado. No es exagerado afirmar que el juez quedaba desconectado de la realidad procesal y frecuentemente procedía a dictar sentencia, sin que haya tenido contacto alguno ni con él actor, ni con el demandado, ni con los testigos, para lo cual, después de mucho tiempo de haberse evacuado, debería valorar las pruebas que había sido producida por las partes sin la inmediación del juzgador.

Se trataba, en consecuencia, de una realidad procesal contraria a las características de una administración de justicia."⁷

Con la implementación del sistema procesal laboral se tiende a corregir algunos de los males reseñados, pues este sistema se caracteriza por la **concentración**, que consiste en realizar todos los actos del proceso en un número reducido de audiencias. Toda prueba debe ser solicitada y actuada dentro de ciertos términos perentorios.

El principio de **inmediación** La oralidad garantiza este principio yse caracteriza porque requiere de la participación directa de todos los involucrados en el caso: el juez, las partes procesales y sus defensores, los testigos, los peritos, y los intérpretes. En suma permite una relación directa con el juez con la causa que le da una mayor certeza al momento de resolver. Permite o exige que la prueba que se actúe sea debidamente fundamentada,, antes de ser calificada por el juez.

Una segunda precisión.- "Nos manifiesta va destinada a destacar cual es el marco constitucional dentro del cual se producen las reformas de los años 2003 y 2004 que ponen en vigencia el procedimiento oral en materia laboral.

Sabido es por todos que fundamentalmente desde principios del siglo XIX, como producto del fenómeno de la industrialización y de una equivocada aplicación del principio de libertad a través del cual debían acordarse las

-

⁷ CASTRO, Patiño, Iván, **DIMENSIÓN JURÍDICO DE LA ORALIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS LABORALES,** p, 1. 2006

condiciones de las relaciones laborales entre trabajador y empresario, aquel quedo literalmente desprotegido, a expensas de la voluntad del empleador, que en la mayoría de los casos no tuvo reparos de desconocer su dignidad humana, hasta el extremo de ser considerado una máquina y, al igual que ella, despreciable en un determinado número de años de uso."8

Carlos Marx público su famoso manifiesto Comunista que concluida en la conocida frase:" Proletarios del mundo unidos que lo único que tenemos que perder son vuestras cadenas". Esta acción de los pensadores sociales junto a la conciencia que fue adquiriendo la clase obrera.

La formulación de normas laborales protector de los trabajadores, considerados como la parte, más débil de la relación laboral, se vio favorecida también por la consolidación de los modernos estados constitucionales y el avance de los sistemas democráticos y la aparición de la doctrina social de la iglesia, iniciada por el Papa León XII a través de su encíclica RERUM NOVARUM

Esta evolución de nuestro constitucionalismo social ha tenido importantes avances en la constitución que nos rige, que es el número 17 en su quinta codificación vigente desde agosto de 1998. En esta constitución la que dio el paso trascendental de establecer que el estado ecuatoriano se constituye como estado social de derecho.

En el plano laboral específicamente es preciso destacar el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador determina el derecho al trabajo se

⁸lbídem.

sujetara a los siguientes principios y 16 numerales a saber

Es indudable que las normas que permiten al trabajador tener una pronta y más justa resolución en los conflictos individuales de trabajo se enmarcan en la línea correcta de la vigencia efectiva del estado Constitucional de derechos y justicia social, y la aplicación de los principios del derecho social en materia adjetiva, ya que las normas procesales laborales no pueden pasar por alto.

El interés superior de buscar una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas consagradas en el código de trabajo.

La tutela judicial efectiva es un principio básico del estado constitucional de derecho y, a su vez, es una garantía para la correcta vigencia de los demás derechos atribuidos a las personas. Su desconocimiento implicaría la desprotección del justiciable y con ello la negación de los fines del derecho.

La tutela judicial efectiva exige certeza en la decisión de fondo ya que el error judicial quiebra esa tutela. Exige celeridad en la tramitación de las causas, ya que la justicia tardía equivale a la negación de la misma. Por tales razones podemos concluir que dadas las características del procedimiento oral, de concentración, inmediación, publicidad y celeridad, el sistema procesal contribuye a garantizar la tutela efectiva.

Otras de las normas que constituyen el marco dentro del cual se producen las reformas que ponen en vigencia el sistema procesal oral en materia laboral, son las consignadas en los Art. 169, de nuestra Constitución.

Art. 169. "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 del debido proceso. No se sacrificara la justicia por una sola omisión de formalidades." 9

La lectura de este artículo se concluye que los principios constitucionales rectores de nuestro sistema procesal son los principios dispositivo, de celeridad, eficacia, inmediación y concentración. Para conseguir estos fines la Constitución consagra el sistema procesal oral.

Revisemos la evolución del derecho laboral ecuatoriano, para dentro de ella establecer la dimensión jurídica que tienen las reformas.

SITUACIÓN ANTERIOR A LA IMPLANTACIÓN DEL PROCESO ORAL

Andrés Páez, señala: El Código del trabajo se dictó en el Ecuador en 1938 y desde entonces ha sufrido modificaciones puntuales sin que se haya producido una reforma global de su contenido. Por lo tanto, subsisten hasta ahora algunas normas resultan anacrónicas sin perjuicios de mencionar que desde 1991 hasta 2008 se han introducido seis reformas importantes, así refirió Andrés Páez, actual Asambleísta.

El Código del trabajo se dictó en el Ecuador en 1938 y desde entonces ha sufrido modificaciones puntuales sin que se haya producido una reforma global de su contenido. Por lo tanto, subsisten hasta ahora algunas normas resultan

-

⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. 2008, Art 169.Pág.97

anacrónicas sin perjuicios de mencionar que desde 1991 hasta 2008 se han introducido seis reformas importantes.

La de 1991 con la cual se realizó una modernización de la normativa laboral incorporando con ella disposiciones relativas a nuevas modalidades contractuales como el contrato eventual, el ocasional y el de temporada, que tienen un carácter precario; el contrato indefinido y la limitación de dos años de duración del contrato del plazo fijo; la ampliación del descanso por maternidad de doce semanas; la instancia de mediación obligatoria en los conflictos colectivos; la negociación obligatoria de los contratos colectivos cuando se produce la negativa del empleador de hacerlo; la celebración de un solo contrato colectivo en cada una de las instituciones del Estado; la ampliación de las indemnizaciones por despido intempestivo en relaciones laborales inferiores a tres años, la limitación de la huelga solidaria entre los más importantes.

- La del año 2003, con la que se introdujo el procedimiento oral para la sustanciación de las controversias laborales.
- La del año 2005, con la cual se dispuso la inserción laboral de personas con discapacidad;
- La de año 2006 que contemplo la reforma de la normativa atinente al trabajo de menores de edad, subiendo a 15 años de edad mínima para trabajar e introduciendo garantías especiales para su desempeño laboral.; y,
- La de junio 2006 con la cual se regulo la intermediación laboral, la tercerización de servicios y colocación de personal.

- 5. La del abril 2008 cuando la Asamblea Constituyente dispuso la aparente prohibición del contrato por horas, la tercerización y de la intermediación aunque en los hechos las dos primeras de tales figuras simplemente fueron cambiadas de denominación pero conservaron sus rasgos característicos y sus contenidos fundamentales. Se han producido las más importantes reformas al Código Laboral siendo la relativa al procedimiento oral la que mayor impacto a tenido.
- 6. Antes de la oralidad el Ecuador tenia establecido como procedimiento al denominado "verbal sumario" que en realidad, ciertamente no tenía nada de verbal ni nada de sumario puesto que las diligencias y actuaciones procesales se llevaban a través de mecanismos escritos y los términos previstos para el tramite verbal sumario en el Código de Procedimiento Civil, que se aplicaba a los procesos laborales efectos, no se cumplan , demorando ostensiblemente la Administración de Justicia y perjudicando a la clase más débil a los trabajadores qué por su condición económica, eran los más afectados por un sistema judicial corrupto en muchas de sus aéreas, con excepciones de jueces y funcionarios honestos que son víctimas de irregularidades frecuentemente cometidas.

El Ecuador optó por la introducción de la oralidad por materias en lugar de adoptar un Código General del Proceso como han sucedido en otros países. Esto obedece fundamentalmente a las dificultades que ofrece la técnica parlamentaria para reformar un Código Laboral que contiene más de 600

disposiciones así como los escasos acuerdos que en materia laboral se han logrado históricamente en el país, con excepción de la ley de intermediación laboral tercerización de servicios y colocación de personal.´ Todo lo cual dificulta enormemente una reforma estructural y global de la normativa laboral.

4.2.5 LA ORALIDAD COMO INSTRUMENTO DE JUSTICIA

El Jurista Páez dice: "En el Ecuador se venía utilizando en su totalidad el sistema escrito como la única forma o medio para resolver los procesos judiciales dentro de los juzgados de las diferentes aéreas legales que existen en cada jurisdicción." El Legislador viendo la necesidad de innovar el avance en la justicia ecuatoriana en los últimos años ha realizado cambios y reformas en la administración de justicia.

"El sistema oral inicialmente ya provocaba dudas respecto a la implementación del sistema oral en los procesos judiciales en todos sus aspectos en cuanto a su efectividad. Aunque también genera nuevas perspectivas en una administración de justicia laboral. Dando sus inicios en provincias de Capital por cuanto tenían las mayor cantidad de causas represadas" 10

Una vez que ingreso como una prueba en los distritos judiciales más grandes en el Ecuador, pasaron tres años para que este sistema oral se maneje en todo el territorio.

 $^{^{10}}$ BENALCAZAR PAEZ, Andrés EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO EN EL ECUADOR. Pág. 10.

Los magistrados comenzaron a aplicar el sistema oral en todos los procesos laborales, tratando de cumplir con su trabajo, dando al inicio un resultado aceptable y aparentemente eficaz, el sistema oral otorga a los jueces que aplican la oralidad en los procesos laborales, grandes facultades para llevar y guiar los juicios de trabajo, sin provocar dilatación o interrupciones dentro de los juicios a ventilarse en cada juzgado de trabajo

Con la implementación de la oralidad dentro de la justicia ecuatoriana, los jueces llevan el manejo del proceso, con el sistema oral es el juzgador el que toma el control del proceso, que es lo opuesto al trámite verbal sumario ya que las partes procesales de los juicios laborales lograban tener la dirección total del proceso, donde les permitía dilatar los trámites judiciales todo el tiempo que les convenía violentando todo principio constitucional en especial el principio de contradicción, inmediación, celeridad y economía procesal.

Cabe destacar que los Ministros de Trabajo de ese entonces y la Comisión de lo Laboral y Social del Congreso, aunaron esfuerzos para lograr la difusión de la ley, promover la capacitación de los jueces y conseguir recursos suficientes para cubrir los costos que devenían de la instalación de las salas de audiencias, compra de equipos de computación y de grabación, como también la contratación de nuevo personal.

Sin embargo, el problema medular no fue resuelto, especialmente por la indisposición de los gobiernos de turno para entregar más recursos a la Función Judicial, lo cual impidió que se contraten más jueces de trabajo, hecho

fundamental, para que pueda consolidarse el procedimiento oral, cuya celeridad se toma en un atractivo para los usuarios de la Administración de Justicia y como consecuencia de ello se genera una mayor demanda.

Este hecho provocó que nuevamente se acumulen una gran cantidad de procesos en los distritos judiciales más grandes, con las demoras en la tramitación que aquello implica. Sin embargo, esta tendencia se revertirá una vez que el actual poder Ejecutivo ha comprometido una asignación económica mayor para la función judicial lo cual permitirá crear nuevas unidades y así contribuir para que el proceso oral sea exitoso.

No obstante, el rol del Consejo de la Judicatura ha sido realmente deplorable puesto que era este organismo al que le correspondía actuar en consonancia con el interés de la ciudadanía para garantizarle un acceso oportuno a la justicia y no lo hizo al no haber empleado su enorme aparato burocrático en afianzar el procedimiento oral mediante la instalación de nuevas unidades de trabajo en número suficiente, que respondan una creciente demanda ciudadana que encontró en la oralidad una herramienta de enorme eficacia para resolver sus pleitos de manera expedita y que, por lo tanto, hizo que los usuarios de la administración de justicia acudieran en mayor número para buscar solución a sus contiendas.¹¹

Dr. Iván Castro Patino señala, "El procedimiento oral en materia laboral sin duda han contribuido a poner más al alcance de los trabajadores y de los

¹¹ BENALCAZAR Páez Andrés, **EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICOS DE TRABJO EN EL ECUADOR**. Pág. 45.

empleadores; la realización de justicia. De esta manera, han contribuido también, a la realización de la democracia puesto que, la tutela del derecho y la realización de la justicia, son también la tutela y la realización de la democracia". ¹²

Para Chiovenda, según Mora, manifiesta "La experiencia derivada de la historia permite afirmar que el proceso oral es el mejor y el más conforme con la naturaleza y las exigencias de la vida moderna, porque sin comprometer en lo más mínimo, antes bien, garantizando la bondad intrínseca de la justicia, la proporciona más económica, más simple y prontamente". ¹³

El sistema oral como tal, busca tutelar y determinar las actuaciones de las partes con la finalidad de llegar a cumplir con la necesidad de que el Estado resuelva las controversias, pero todo esto enmarcando dentro del fin último del derecho que es la justicia; así, a la oralidad en la administración de justicia, no solo se debe mirar como una herramienta que sirva para agilitar los procedimientos judiciales sino, por el contrario, que permita alcanzar este fin último que es la justicia.

4.2.5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ORALIDAD

Palomino (2009 p.633) al referirse a las características de la oralidad establece que pensar en la oralidad inmediación que es pensar en un complejo de subprincipios que deben estar presentes cuando se examina un proceso oral.

¹² Dr., CASTRO PATIÑO, Iván, Dimensión Jurídica de la oralidad Laboral, Pág.1.

¹³ CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. El Principio de Oralidad en la Administración de justicia, Quito, pág., 32, 2013.

Cuando se piensa en proceso oral se pretende el contacto directo del magistrado con las partes y con la prueba del proceso, a fin de permitir la solución más adecuada y la depuración más precisa de los hechos de la causa.

En este defino que todos los actos procesales deben ejecutarse en presencia del juzgador y las partes, pues el lenguaje oral no es necesario que tenga intermediarios, lo que permite que sean inmediatamente apreciados por el juzgador Exige que las partes que intervienen dentro del proceso se encuentren, así, tanto al juzgador, como a los defensores, testigos, peritos se les permite asumir responsabilidades propias.

Gascón citado por palomino (2009 p. 645) argumenta que:

"Sobre todo la oralidad, la concentración y la inmediación contribuyen a una respuesta judicial más correcta y más justa en la medida que se ve muy reforzado el valor de lo actuado por las partes y sus abogados en el proceso, en especial se ve muy reforzado el valor de las pruebas de todo tipo y singularmente, de las pruebas personales, de las que pueden extraer dosis mucho mayores de convicción en el marco de un debate oral en presencia judicial que de la simple lectura de una acta de comparecía".

4.2.5.2 EL SISTEMA ORAL EN LA ADMINSTRACIÓN DE JUSTICIA

La Constitución de la República establece que la administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones se aplicara

los siguientes principios: "La sustanciación de los procesos en forma oral en todas las materias, instancias, etapas y diligencias de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo".

La Constitución de la República, Art 169, prescribe que las normas procesales procuran la simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal; y el Art. 168 numeral 6, dispone que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias y diligencias se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de simplificación concentración y dispositivo. Dichos preceptos constitucionales ya han sido introducidos por los legisladores en el Código de Trabajo, mediante el cual se establece el procedimiento oral en los juicios de laborales.

"Es obligación del Estado procurar una administración de justicia que se caracterice por la eficacia y celeridad, estableciendo un procedimiento ágil para la solución de las controversias, de manera especial en materia laboral que se rige por los principios del Derecho Social".¹⁴

Juan Morales O. Manifiesta; "la oralidad como sistema a ser empleado en la tramitación de los litigios judiciales, es un tema muy importante, pues representó una ruptura con el anterior sistema fundamentado en la escritura, que bien puede y debe ser analizado por quienes se relacionan con él; jueces fiscales, defensores, profesores, estudiantes de derecho y ciudadanos en general, sobre todo, porque pese a la expedición de la normativa

¹⁴ CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Principio de Oralidad en la Administración de Justicia, Quito, 2013 pág.

correspondiente, nos parece que la nueva institución jurídica, la oralidad, aún debe ser estudiada y comprendida para su mejor aplicación en los diferentes procesos judiciales". 15

Pablo Valverde, Juez de la Niñez y Adolescencia del Cantón Cuenca, quien diariamente constata los beneficios del sistema de litigación oral y conoce también lo que aún se requiere para su vigencia amplia y efectiva en el sistema de la Administración de Justicia ecuatoriano.

La tesis que se defiende con el sistema oral es que este permite una resolución más pertinente de los conflictos judiciales, y, por su puesto una aproximación más cercana y cierta a la justicia, que el sistema escrito. Son varios los aspectos procesales que reciben un mejor tratamiento desde la oralidad: la publicidad del proceso, pues los ciudadanos tiene acceso directo al momento del juicio y la actuación de todos sus protagonistas: abogados , jueces fiscales , defensores públicos, testigos y peritos; la mediación, pues todos los actores y piezas procesales confluyen en el lapso que se conoce la causa y se la resuelve; y, el fortalecimiento del valor de la sana critica del juzgador, pues permite conocer, en ese instante, la fundamentación fáctica, legal y moral de sus sentencias.

"En el Ecuador, la Constituciones de 1945, 1967,1998, se refirieron ya al sistema oral, implementándose únicamente en tres materias: penal, niñez y adolescencia, y laboral. En nuestros días, coexisten de manera inapropiada, el

¹⁵ Ibídem.

sistema escrito y el sistema oral." ¹⁶ Pese a que la Constitución del 2008, determina en su Art. 168 literal 6, "La sustanciación de los procesos en todas las materias, e instancias etapas y diligencias se llevara a cabo mediante el sistema oral de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo". ¹⁷

Así nos encontramos frente a un gran desafío implementar correctamente la litigación oral en todas las materias procesales, para hacerlo, los estudiantes debemos recibir la instrucción adecuada y los profesionales deben capacitarse en el nuevo modelo, que representa una clara ruptura con el sistema anterior, para el cual si fueron formados.

Se señalan también que cuando se implementó el procedimiento oral se vio con expectativas, pero en la actualidad es un proceso colapsado ya que se vive un procedimiento oral deficiente, por lo que la tendencia en nuestro sistema jurídico será continuar con el modelo vigente, pero se buscara mejorarlo con cambios transcendentales y acordes a la realidad, pues el procedimiento oral ha permitido superar el engorroso y retardado procedimiento escrito, el procedimiento oral vigente es un mecanismo más ágil para la solución de conflictos.

El sistema oral, de hecho, nos introduce en una nueva dimensión de la administración de justicia, en el que al pensar y actuar jurídico, debe ser más

¹⁶ MORALES Juan, EL SISTEMA ORAL EN LO JUDICIAL, publicación 14-08-2011

¹⁷ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Art. 168, literal 6, Pág.97.

dinámico, diáfano, científico y de mejor calidad. El sistema oral coloca ala administración de justicia en un nivel superior y en el campo laboral no es la excepción; para este efecto, se requiere de jueces probos, especializados decididos a cumplir.

Desde el año 2005 desde la última vez que se reformo el Código de Trabajo, estableciéndose el sistema oral laboral; sin embargo, la acumulación de causas y consecuentemente de audiencias es preocupante en todo el país, lo que vulnera el principio de celeridad en el que sustenta el sistema oral laboral. Es común, en ciudades como Quito y Guayaquil, en donde se concentra el capital humano y económico del Ecuador y consecuentemente la mayor parte de la conflictividad laboral, que de manera ilegal, se convoque a las partes a la audiencia preliminar en términos que fácilmente superan el año desde que la demanda fue calificada. Es por ello imprescindible que se incremente el número de jueces, de salas de lo laboral y de la infraestructura física necesaria para que no fracase el sistema.

En resumen, "La oralidad es un modelo una forma de expresión que se aplica en la organización del procesos; es una característica del procedimiento que se manifiesta principalmente por la preeminencia sobre el modelo o forma escrita; ésta se fundamenta en la aplicación liberal individualista de que la verdad es lo que consta en el proceso; la oralidad se soporta en la constancia de lo actuado en las audiencias y en la certeza del juez, producto de su personal participación en todas las actuaciones orales, que le permite llegar a la certeza con mejores elementos que los del proceso escrito".

En el proceso social, típicamente el de trabajo, la realidad prima sobre lo pactado por las partes y lo que se ha pretendido demostrar en el proceso primacía de la realidad

4.2.5.3 LA ORALIDAD EN NUESTRO SISTEMA PROCESAL

"La oralidad es un elemento propio y exclusivo de la normas de procedimiento, y como tal constituye un instrumento más del proceso admitido por el legislador a fin de hacer efectiva la aplicación de las normas sustantivas así como la solución de los conflictos entre las partes; pero sobre todo la oralidad constituye un elemento clave del proceso para el esclarecimiento de la verdad material".¹⁸

"La oralidad se enuncia y debe practicarse en toda su dimensión en el proceso laboral, pero no ocurre lo mismo en otros procesos como el civil, debido a la secuela principista que la informa, así como a su diseño de un proceso por audiencias, en donde lo único que se puede asemejar a este estilo es la retórica, más no la litigación oral":19

El juicio oral junta principios y elementos propios el proceso laboral tales como la inmediación, concentración, celeridad, economía procesal veracidad, la gratuidad entre otros, los mismos que se encuentran dentro del contexto normativo y se deducen del sistema procesal que el constituyente ha adoptado en la Carta Magna son herramientas creadas por el legislador, la esencia social

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, "EL PRINCIPIO DE ORALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA", Quito, 18, 10, 2013.pag, 164.

¹⁸ SABINO, Hernández, Martínez, LA ORALIDAD EN MATERIA LABORAL. Pág,140.

¹⁰

de los principios que inspiran la sustantiva del Derecho del Trabajo, especialmente el principio de primacía de la realidad, entre otro principio protector o tutelar del trabajador, y el principio de irrenunciabilidad de derechos entre otros".

4.2.5.4 LA IMPORTANCIA DE LA ORALIDAD

Desde mi punto de vista la importancia de la oralidad es un principio referente e interactuarte para acercar el proceso a la verdad, y tratar de convertir, de la mejor forma, los medios de prueba, Este debe ser su destino dentro del proceso laboral que, en teoría, se encuentra presente, como uno de sus principios cuando se consigna que el proceso laboral se inspira, entre oros en la oralidad.

4.2.5.5 EFECTOS Y CONSECUENCIAS DEL SISTEMA ORAL

Es relevante determinar aspectos en la aplicación del sistema de procedimiento oral en la legislación ecuatoriana y creo que es factible determinar que los conceptos suelen ser equivocados al referirnos al sistema o al procedimiento, es necesario recordar que los juicios en materia laboral antes de del 2006 su procedimiento era verbal sumario, donde los juicios se dilataban y por ende era perjudicial a las partes donde casi siempre eran víctimas de la administración de justicia.

Debemos analizar si el juicio oral es o no un procedimiento, pues no es un medio de mecanismos procesales lo que hemos estudiado a lo largo de esta investigación y concluimos que es algo más que un procedimiento, que

otorgan instrumentos procesales jurídicos para la defensa de derechos vulnerados. Por ejemplo los tipos de excepciones, la valoración de la prueba, la determinación y la unión nos darán un resultado que es el procedimiento oral que es a su vez es parte de un sistema oral en nuestra legislación determinado por la constitución.

El legislador no preparo en forma precisa la reforma a la ley, se imaginó que un nuevo sistema mejoraría una administración de justicia, no interpreto que el país crece cada día y la población va en aumento y por ende la sustanciación de los juicios de trabajo.

Bajo esta premisa el espíritu del legislador aprueba un nuevo procedimiento oral el mismo que se realizara utilizando la expresión oral, verbal, las palabras articuladas a través de las cuerdas bucales emanadas del cerebro de cada profesional dichas en forma clara, precisa, coherente en derecho para representar a su cliente, de la misma forma intervendrán los usuarios, como actor, demandado, testigos etc.

A la hora de aplicar el procedimiento oral, deja de ser oral, porque es un procedimiento mixto, ya que el legislador nos da la potestad de reducir ciertas diligencias a escrito, como la presentación a la demanda la contestación de la misma, el anuncio de las pruebas, las audiencias se reproducen en forma oral y se reducen a escrito lo oral.

Todas las diligencias se dejan constancia por escrito, la ley habla de grabaciones magnetofónicas, toda esta escritura no permite aplicar la oralidad

al cien por ciento en los juicios laborales, conlleva el retraso del despacho de causas y colapso en la administración de justicia y no se pueda cumplir con lo dispuesto en los Art, 576, 583 y 584 del Código de Trabajo, ya que cada proceso tarda más de un año en resolverse, esto no fue observado oportunamente por los legisladores que al final no entendieron que en realidad lo que prima es un sistema mixto, ya que si bien la oralidad en los procesos, no es menos cierto que deben ser reducidas a escrito las actuaciones de las partes, como por ejemplo, la prueba que es anunciada en la audiencia preliminar de conciliación y contestación a la demanda y formulación de prueba ya que son precisamente las que deben ser anunciadas y aunque se lo haga de manera oral, la otra parte debe ser notificada de la actuación de las mismas para no dejar en suspensión su derecho a la legitima contradicción, es decir debe, y es necesariamente importante las constancias escritas que vayan a determinar un sistema mixto en gestión.

La contradicción de la ley está presente, los creadores de la norma manifiestan en el Código de Trabajo en su Art 575, Sustanciación de la controversia. Las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante el sistema oral y en el Art, 574: "Forma de la demanda. La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario".

De esta manera los jueces no tiene el dominio del sistema oral, el sistema los domina al no poder cumplir la norma expresa de resolver los juicios orales en

52 días desde la presentación a la demanda que radica nuestro criterio cuando decimos de un sistema mixto.

Cada mes los Consejos de la Judicatura solicita informes de las causas que se despachan y en el estado en que se encuentran en cada unidad de trabajo y se refleja que no se cumple con los plazos que determinan los Art, 576, 583 y 584 del Código de Trabajo.

Hoy por hoy, los usuarios pueden concurrir ante las unidades de trabajo con la certeza de que su demanda será objeto de un trámite expedito, en el que pueden verificar por cuenta propia la actuación de los jueces y sus abogados e intervenir en un proceso que permite su activa participación, a diferencia del pasado en que eran víctimas de la lentitud judicial, de la inapropiada práctica del Derecho y de la corrupción.

4.2.5.6 EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL EN EL ECUADOR

La Ley reformatoria al Código de Trabajo (Ley No 2003 _13), publicada en el Registro Oficial No 146 del 13 de agosto del 2003 y su posterior reforma que consta en el Registro oficial No 404 del 23 de agosto del 2004 (Ley No 2004"43), establece el procedimiento oral en los juicios individuales de laborales en el Ecuador, al amparo de lo que dispone el Art 168 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador vigente que trata sobre el sistema oral en la sustanciación de los procesos.

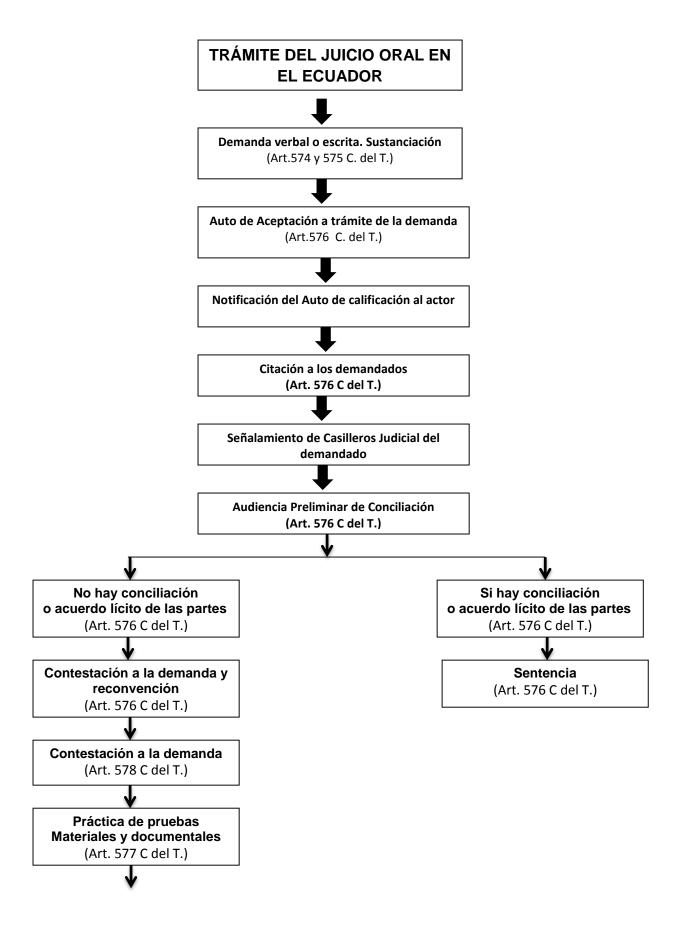
"A través de este sistema procesal tenemos una administración de justicia más ágil, el juez tiene directa incidencia y compenetración en diligencias, actos

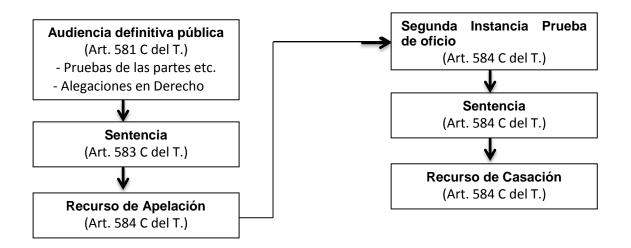
procesales y sobre todo al momento de dictar sentencia".20

De lo anotado conlleva a concluir que no basta con preparar a los administradores de justicia, abogados y demás involucrados en el sistema que es imprescindible que se incremente el número de jueces y juzgados, y la infraestructura física necesaria.

Al respecto, presento un gráfico del procedimiento del juicio oral laboral ecuatoriano:

²⁰ PAEZ Benalcázar, Andrés, **"EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO"**, Segunda Edición, Quito-Ecuador, 2005, pag.61.





4.2.5.7 TRÁMITE DEL JUICIO ORAL JURISDICIÓN Y COMPETENCIA

La Administración de Justicia, es un elemento imprescindible en el desarrollo de toda sociedad. El instrumento para realizar la función de juzgar es el proceso, que además es un sistema de garantías establecidas en la Constitución Política de la República.

De la jurisdicción y competencia El Código de Trabajo en su Art. 568. Jurisdicción y Competencia de los Jueces de trabajo determina. "Los jueces de trabajo ejercen jurisdicción provincial y tiene competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad".

Es obligación de juezas y jueces en cada proceso, asegurar la competencia, y de ello ocurrir, declarar la validez procesal.

²¹ Código del Trabajo., Pág., 250.E editorial Jurídica EL FORUM

Art. 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 de 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.

Sin 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".

Donde argumenta en uno solo momento cuatro pasos procesales: "la conciliación; la contestación de la demanda; la facultad de presentar la formulación de pruebas y contestar reconvenciones" ²², cuyas 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 ameritan la adopción de un sistema procesal más expedito.

Respecto a la conciliación laboral, Bermúdez Cisneros establece los siguientes

Requisitos:

- a) la conciliación debe ser obligatoria
- b) la conciliación debe ser previa a la interposición de la demanda
- c) la conciliación debe ser pretendida en cualquier estado del juicio

45

²²Código del Trabajo, Editorial Jurídica EL FORUM, Pág. 16-17

- d) debe contener la libre voluntad de las partes
- e) celebrada ante autoridad competente
- f) el acuerdo logrado y aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Al efecto, se debe analizar los requisitos de la conciliación

A) LA CONCILIACIÓN DEBE SER OBLIGATORIA.

Las audiencias laborales constituyen una parte fundamental de la oralidad, pues en el desarrollo de la preliminar y la definitiva, se concentran y ejecutan las partes esenciales del proceso.

"En nuestra legislación laboral, el juez debe tratar de lograr un arreglo entre las partes, tiene la facultad de dirigir la audiencia, no de imponer un acuerdo; debe agotar todos los medios a su alcance, antes de que se dé contestación a la demanda". ²³

La conciliación siempre debe procurarse, caso contrario se estaría atentando contra la norma citada, pues el afán de la audiencia preliminar precisamente es tratar de lograr un acuerdo de las partes.

²³BERMÚDEZ Cisneros Miguel, **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**, p. 68

B) LA CONCILIACIÓN DEBE SER PREVIA A LA INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA.

Esta característica se refiere a la legislación colombiana; en cambio, en el Ecuador, el Art. 576 ibídem expresa: "... 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"

En el caso particular de nuestro país, se establece que si no es posible la conciliación, debe contestarse la demanda, lo que consideramos que no es adecuado, pues si el objetivo fundamental es el acuerdo, no se debería esperar la existencia de una demanda laboral, pues debería efectuarse previa y obligatoriamente la diligencia de conciliación extrajudicial, en un trámite administrativo ante el Inspector de Trabajo, en función de la economía procesal.

Esta diligencia debería considerarse como una actividad prejudicial, a fin de que se considere como un requisito de admisibilidad de la demanda. El Inspector de Trabajo realizaría las funciones de conciliador entre las partes, ayudando a que encuentren soluciones, evitando un litigio, actuando con imparcialidad, en función de la paz social.

De llegarse a un arreglo, se suscribiría el documento, firmado por las partes y por el Inspector de Trabajo, quien debe cuidar que no haya renuncia de derechos del trabajador. En caso de no llegar a un convenio, se debería acudir ante el Juez de Trabajo, y se procedería conforme a la disposición actual.

C) LA CONCILIACIÓN DEBE SER PRETENDIDA EN CUALQUIER ESTADO DEL JUICIO

En nuestra legislación laboral se procura en la audiencia preliminar; sin embargo, se puede lograrla también en cualquier otro momento; además estimamos necesario que se lleve a cabo en cualquier instancia.

D) DEBE CONTENER LA LIBRE VOLUNTAD DE LAS PARTES

Las partes libremente y sin coacción alguna deben expresar su voluntad de finalizar la controversia mediante un acuerdo, es decir no debe existir vicios de consentimiento, conforme lo señala el Art. 1467 del Código Civil, en concordancia con el Art. 1461 ibídem respecto a la capacidad de las partes, de lo contrario sería nulo lo acordado.

Para que un acuerdo goce de validez debe efectuarse ante la autoridad competente, en este caso el Juez de Trabajo, quién es la única autoridad que tiene jurisdicción y competencia para efectuarla, conforme lo establecen los Arts.568 y 576 del Código del Trabajo; pero, desde luego, se puede también suscribir un documento de finiquito, conforme al Art. 595 ibídem.

F) EL ACUERDO LOGRADO Y APROBADO POR LA AUTORIDAD, DEBE TENER EL CARÁCTER DE COSA JUZGADA.

El acuerdo que se da generalmente es declarado como tal dado por terminado

el conflicto individual por el operador de justicia e indicando que la sentencia se les hará llegar oportunamente en el casillero judicial correspondiente; desprendiéndose que no se cumple con lo dispuesto en esta parte de la norma en análisis.

Ante la administración de justicia la clase obrera se ve avocada a la incertidumbre jurídica de la aplicación de la ley, pues que su labor es velar porque sus decisiones se encuadren en el ordenamiento jurídico, sin desnaturalizar su alcance y sentido, porque existen innumerables demandas con la demora en la resolución, algunas que se han retardado por muchos años, perjudicándolos en forma grave a esta clase de ciudadanos que con su trabajo procuran el movimiento, despegue y desarrollo de la economía.

Art.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 en 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".

FORMULACIÓN DE PRUEBAS

"Las formalidades legales para la práctica o aceptación de las pruebas son precisas garantía de la libertad, del derecho de defensa y del debido proceso, tanto en lo penal como en lo civil, laboral y cualquier otro proceso judicial de otra índole".²⁴

PRIMERA BLOQUE DE PRUEBAS.

En la audiencia preliminar las partes pueden presentar aquellas pruebas documentadas que posean, las mismas que será agregada al proceso. También durante eta audiencia las partes presentaran 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. De no existir la debida fundamentación para la realización de las pruebas solicitadas el Juez las rechazara.

EL SEGUNDO BLOQUE DE PRUEBAS

Se lo solicita en la audiencia preliminar pero se las practica en la audiencia definitiva y según el Art.577 del Código del Trabajo, al respecto dice: "En esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos

²⁴ DEVIS ECHANDIA, Hernando. "ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL", (2007). Editorial A B C. Bogotá – Colombia.

que presentarán en el juicio".²⁵ La contestación a la demanda se acompañara de las pruebas instrumentales que disponga el demandado, y las que acredite su representación si fuere del caso. La transgresión a este precepto ocasionara la invalidez de la prueba instrumental de la pretensión

Es un derecho constitucional el derecho a la defensa, es por eso que las partes pueden solicitar cuantas pruebas sean necesarias dentro del término de prueba, idénticamente la ley establece que los testigos acudirán ante el juez con su respectiva identificación e indicaran sus generalidades y deberán rendir sus declaraciones bajo prevenciones de ley.

Art. 578.-"Reconvención.- En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y este podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitara dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la reconvención".

"En el caso del procedimiento oral ecuatoriano, la reconvención procede si solo esta es conexa, es decir, si está relacionada con la misma relación jurídica. Por tanto, la reconvención deberá ser consecuencia de la prestación del servicio, como podría ser que el empleador, demandado por indemnizaciones por concepto de despido intempestivo, reconvenga al trabajador por pago indebido de recargo por horas suplementarias y extraordinarias".²⁶

La reconvención se da en la audiencia preliminar de conciliación, el demandado contraataca al actor planteando una demanda que debe ser

²⁵ CÓDIGO DE TRABAJO, En vigencia.

²⁶MONESTEROLO LIONCINI, Graciela, **"INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL"**, Herramientas Didácticas. (2007). Volumen I. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Pág. 305.

conexa en contra de este y de la realiza en el mismo acto de la audiencia y ante el juez que conoce la causa.

Art. 581.- "La audiencia definitiva publica.- La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse a cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante, los testigos declaran individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida la declaración, abandonaran la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia las partes podrán en derecho."²⁷

Concluida la audiencia preliminar el juez dará por terminada esta y llamara a la audiencia definitiva la cual se desarrollara en el lapso de veinte días. Las pruebas que hayan solicitado en la audiencia preliminar deberán desarrollarse en el término señalados por la ley. En el Art. 581 del Código de Trabajo, dice: La audiencia definitiva será pública presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.

Es en esta audiencia en donde se aplican los principios de mediación, de concentración y de publicidad y en donde se marca la diferencia entre el juicio oral y escrito.

Los términos que establece el código de Trabajo, en la que la primera instancia el espíritu del legislador fue que dicho proceso se termine en 52 días, situación que en la realidad no se cumple ya que está muy alejado de la realidad que día a día en diferentes unidades de trabajo de nuestro país nos

²⁷ CÓDIGO DE TRABAJO, En vigencia, Art 581.

toca vivir, causando graves perjuicios al trabajador, a su familia y de la sociedad en general, de manera que los términos que a continuación detallo no se cumplen ni se realizarán mientras no se tomen decisiones definitivas y reformas a los artículos referentes en aras del cumplimiento en pro del bienestar de la clase más débil los trabajadores.

TERMINO:

- 1. 2 días, calificación de la demanda. Art.576 CT
- 2. 20 días, para audiencia preliminar. Art 576 CT
- 3. 20 días, para prácticas de pruebas y audiencia definitiva. Art CT
- 4. 10 días, para sentencia. Art. 583 CT

4.2.5.7 SENTENCIA

La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la Litis; en el Código de Trabajo en el Art. 583, Termino para dictar sentencia determina: "Concluida la audiencia definitiva, el juez dictara sentencia en la que se 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 25% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de rechazo".²⁸

²⁸ CÓDIGO DE TRABAJO, Ediciones Legales en vigencia, Art 583.

En el Código de Procedimiento Civil en el Art. 273, nos dice, "La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabo la Litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella".²⁹

"La sentencia es el acto solemne y el más importante de la función judicial, se emplea para resolver una controversia, para administrar justicia, declarando la conformidad incomodidad de las pretensiones de las partes con el Derecho positivo y dando satisfacción a la tesis que resulte protegida por la norma general".³⁰

La sentencia es la opinión del juez que es el encargado en resolver el asunto principal de la controversia. En materia laboral concluida la audiencia definitiva el juez dictaminara la sentencia en el término de días, esta deberá referirse al objeto de la demanda, al pronunciamiento expreso que sobre ella ha hecho la parte demandada, y las excepciones y otros medios de defensa que en ella hayan utilizado la sentencia debe tener una parte motivada apegada en derecho considerando los fundamentos legales para el fallo: y, aplicando las leyes y doctrina que se consideren necesaria

EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA Pará la ejecución de la sentencia en materia laboral se actuara de conformidad a lo que dice el Art. 583 del Código de Trabajo, que manifiesta. Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutaran

²⁹ CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Ediciones legales en vigencia, Art 273.

³⁰ COELLO GARCIA, Enrique, 1997, SISTEMA PROCESAL CIVIL. Volumen II, Editorial UTPL, Loja ecuador, Pág., 398

en la forma señalada en el Art. 488, del Código de Procedimiento civil, al respecto la ley supletoria señala. "Los fallos expedidos en los juicios sumarios o en los ordinarios, que no se ejecuten en la forma especial señalada por la ley, se llevaran a efecto del mismo modo que la sentencias dictadas en el juicio ejecutivo, siguiendo desde ese punto de partida".³¹

El juez que estudio la causa, que aprecio los fundamentos de hecho y de hecho, que estuvo en contacto directo con las partes procesales, los instrumentos probatorios y los testigos que conoce a fondo el conflicto que se originó la resolución, es un llamado a ejecutar lo que el mismo sentencio.

4.2.6 EL PROCESO.

El tratadista italiano FRANCESCO CARNELUTTI define el proceso como, "Un conjunto de actos dirigidos a la formación o actuación de mandatos jurídicos cuya característica consiste en la elaboración de juicos, para este fin de las personas interesadas, es decir, las partes, con una o más personas desinteresadas, es decir, los jueces".

4.2.6.1 DERECHO PROCESAL.

El jurista HUGO ALSINA, precisa al derecho procesal como "El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo, su estudio comprende la organización del poder judicial, la

³¹ CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales en vigencia.

determinación de la competencia de los funcionarios que la integran y la actuación del juez y las partes en la sustanciación del proceso". 32

Con un sentido eminentemente práctico se ha dicho que aquella parte del derecho que se ocupa del proceso, toma el nombre de derecho procesal.

4.2.6.2 DERECHO PROCESAL LABORAL.

El jurista colombiano MIGUEL GERARDO SALAZAR nos dice: "El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regula el modo como deben ventilarse y resolverse los conflictos jurídicos y económicos que se originan directamente del contrato de trabajo, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción especial del trabajo y a otros funcionarios instituidos por la ley".

Creemos necesario insistir en la necesidad en el caso de la legislación ecuatoriana en materia laboral de la creación del Código de procedimiento laboral, ya que hoy ante la Globalización en materia laboral nos lleva a entender que al remitirnos al Código de Procedimiento Civil, no todas las normas de éste son aplicables a nuestra legislación

El procedimiento laboral debe tener ciertas particularidades que lo individualizan, las normas adjetivas no podrán inobservar la legislación laboral sustantiva, pues la norma procesal en materia laboral no puede pasar por alto el interés superior de los derechos y deberes consagrados en aquella.

³² ENCICLOPEDIA WIWIPEDIA, Derechos Sociales.

Muchas apreciaciones se han vertido respecto a la autonomía del Derecho Laboral, aduciendo que tiene relación a una sensible realidad social, no obstante, cabe asumir otras dimensiones y objetivamente expuesta por Cabanellas cuando afirma:

"La autonomía del Derecho Procesal Laboral esta lograda en la doctrina y en el orden legislativo, por descartarse del procedimiento ordinario, ante la naturaleza distinta del litigio Laboral, donde a los intereses materiales contrapuestos se suman factores de orden ético y moral de obligada tutela".³³

En este sentido se debe entender que sin la celeridad en el proceso Laboral, no podría cumplir con su finalidad, ya que con la ausencia de esta permitirá una innecesaria dilatación del proceso lo cual atenta directamente contra la normativa Constitucional.

El Derecho procesal Laboral es un ordenamiento especial en el que priman criterios de protección por tratarse de intereses de grupos sociales vulnerables como los trabajadores, criterios que son necesarios para la eficacia en la aplicación de este derecho.

CRITERIOS PRINCIPALES PARA LA APLICACIÓN DE ESTE DERECHO.

"El Estado tiene que proteger a la clase laboral con la finalidad de exigir el cumplimiento de las obligaciones del empleador y para el efecto dicta normas en el campo laboral, a fin de regular de una manera más justa y equitativa de

³³ CABANELAS, Guillermo .DICCIONARIOENCICLOPÉDICO DEL DERECHO USUAL, Buenos Aires, Año 2001, Pág., 762

relaciones de trabajo. Los derechos que nacen de normas que favorecen al trabajador, se los otorgan como derechos irrenunciables, es decir que no se los puede disminuir, originado la nulidad de cualquier acuerdo y convenio adoptado con violación a la ley". ³⁴

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

La Constitución de la Republica en el Art 33, determina: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado". 35

El trabajo está protegido en nuestro país y es un derecho de todos los ecuatorianos ya que goza de la protección del Estado mediante la Constitución y las leyes que velan por un progreso en la economía personal y general de las personas y a su vez del país. En la Constitución se contemplan las garantías, principios y libertades que tienen los individuos, y la protección que gozan frente al Estado.

³⁴ VASQUEZ, Jorge , **DERECHO LABORAL ECUATORIANO CIUDAD QUITO**, Librería Jurídica Cevallos , Año 2001 Pág. 63, 64

³⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2010. Art. 33. Pág. 9

El Art 82 de la Constitución establece;

"El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes". 36

En el Art. 167.- de la Constitución dispone: "La potestad de administrar justicia emana del pueblo y ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución".³⁷

Como órgano de la Función Judicial que administra justicia tenemos el o actualmente unidades de trabajo, que conocen y resuelven controversias individuales de trabajo.

El Art 168 numeral de la Constitución de la Republica, señala: "La sustanciación de los procesos en todas las materias e instancias, etapas y diligencias, se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: de concentración inmediación y dispositivo". 38 Estos principios son aplicados durante el juicio oral, en sus respectivas audiencias orales.

En el mismo cuerpo de leyes en su Art. 169.- determina "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 sacrificara la justicia por una sola omisión de formalidades".

³⁶ Ibídem.- Art.82.Pag. 60

³⁷ CONSTOTUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. 2008. Art. 167. Pig. 97.

³⁸ Ibídem. - Art. 168. Pág. 97

El Estado busca siempre garantizar los derechos de las personas, es por ello que a través de la Función Judicial velará por el cumplimiento de los derechos de todos y cada uno de los ecuatorianos sin distinción de ninguna índole y sobre todo velará porque ningún conflicto suscitado quede sin solución ya sea a través de la ley y la jurisprudencia.

En el Art 328 de la Constitución textualmente dispone: "La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones y alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley."39

La Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajador recibirá una remuneración justa y un salario digno para que este pueda cubrir al menos sus necesidades y las de su familia, desde mi punto de vista un salario que le permita cubrir todas las necesidades como alimentación, salud, transporte, educación, servicios básicos, entre otros.

³⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.2008 Art. 328. Pág. 153.

4.3.2. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL.

Art 23.- Señala: Principio de la tutela judicial efectiva de los derechos. "La

Función judicial, por intermedio de los juezas y jueces, tiene el deber

fundamental de garantizar la tutela efectiva de los derechos declarados en la

Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos humanos o

establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por titulares o quienes

invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho a la garantía

exigido."40

Para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, y evitar que la

reclamaciones queden sin decisión sobre lo principal, por el reiterado

pronunciamiento de la falta de competencia de los jueces que previnieron en el

conocimiento de la causa en la situación permitida por la ley, los jueces están

obligados a dictar fallo sin que le sea permitido excusarse o inhibirse por no

corresponderles.

Art 25.- Principio de seguridad jurídica.- "Las juezas y jueces tienen la

obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la

Constitución, los instrumentos internacional de derechos humanos, los

instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y más normas

jurídicas".41

⁴⁰ CODIGO ORGANICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-

Ecuador. 2014. Art. 33. Pág. 8

⁴¹ Ibídem.- Art. 25. Pág., 9

61

Los principios generales del derecho, así como la doctrina y la jurisprudencia, servirán para interpretar, integrar y delimitar el campo de la aplicación del ordenamiento jurídico, así como también para suplir la ausencia o insuficiencia de las disposiciones que regulan una materia.

Art 29.- La interpretación de normas procesales.- "Al interpretar la ley procesal, la jueza o juez deberá tener en cuenta que el objetivo de los procedimientos es la efectividad de los derechos reconocidos por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la ley sustantiva o material". 42

4.3.3 CÓDIGO DE TRABAJO

En el Artículo 4 señala, "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario". ⁴³ Y en el artículo 5 del mismo cuerpo de leyes señala: "Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos". ⁴⁴

Otro principio señala: "En caso de duda, sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, este se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras".

En armonía con el Art 327, que consagra la relación laboral entre personas trabajadoras será bilateral y directo en concordancia con el Art 328. "determina a una remuneración justa con un salario digno que cubra al menos las

⁴² CODIGO ORGANICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL .Art. 29. Pág. 10

⁴³ CODIGO DE TRBAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito- Ecuador. 2014. Art.4 Pag.3

⁴⁴ Ibídem. Art.5 Pág. 3

necesidades básicas de las personas trabajadoras así como las de su familia; será inembargable salvo el pago de alimentos", en relación a los Art. 3, 4,7 del Código de Trabajo que señalan la regulación de los contratos, de la obligatoriedad de la libertad de Contratación, Irrenunciabilidad de los Derechos, Protección Judicial y Administrativa, las leyes supletorias y de la aplicación más favorable al trabajador.

En nuestra Constitución de la República, en su Art.33, señala "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado". ⁴⁵

4.3.3.1 LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN APLICACIÓN DEL CODIGO DE TRABAJO.

Los principios constitucionales fueron creados para su aplicación en la época en que no existía el derecho colectivo; por esto considero que lo general de ellos radica en los objetivos más preciados del hombre la justicia y la igualdad.

Es necesario ratificar que existe entre los tratadistas, doctrinarios, laboristas, la diversidad de criterios sobre los límites diferenciales de los principios con sus características; los resultados de su aplicación y otros aspectos; como ejemplo puntualizamos la celeridad qué es una consecuencia de la concentración de

⁴⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, Ediciones Legales, Quito Ecuador.

actividades en el proceso. Al analizar el contenido de los principios aplicables al derecho al trabajo, se puede apreciar la cantidad de características y resultados que los identifica como aquellos.

Entre los más importantes tenemos, el protector o de la tutela del trabajador y sus características como el pro operario; la norma más favorable; la condición más beneficiosa, la irrenuciabilidad de sus derechos del trabajador, la continuidad de la relación de trabajo y otros.

Manuel Alonso García, español, da un concepto de principios del derecho del trabajo de la siguiente manera: "...Aquellas líneas directrices o postulados que le inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que se pueden darse en otras ramas del derecho".

Analizamos que la Ley Laboral tiene carácter social, pues se pretende proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, no puede renunciar a sus derechos que la ley le otorga y que están consagrados, en la Carta Magna de conformidad a lo establecido en el Art. 325: "El Estado garantizara el de derecho al trabajo, se reconocen todas las modalidades de trabajo".

En concordancia con el Art. 326 del mismo cuerpo de leyes que determina el Derecho al trabajo se sustenta en 16 numerales, en los cuales citare los de transcendental importancia para la aplicación de los mismos

4.3.4 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS SEÑALA EN SU ARTÍCULO 23:

- 1.- Que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra del desempleo.
- 2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 3.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso de ser necesario, por cualquier otros medios de protección social.
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

Por lo tanto el derecho del trabajo, "Es una rama, la más importante del Derecho social, porque junto a este se encuentran las leyes que tratan del problema de vivienda, la asistencia social, de la seguridad social, y con la más equitativa reconocidos por la distribución de las tierras y por su parte el derecho al trabajo busca un equilibrio, entre el capital y el trabajo". 46

De la misma manera el Art.8 este mismo cuerpo de leyes determina que, "Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales

⁴⁶ DERECHO INTERNACIONAL DERECHO PUBLICO, segunda edición, pág. 84 editorial, Oxford, aó 2002

competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la Ley". 47

4.3.5 DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Trata sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, estos tienen por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Y se señala que, es un instrumento promocional mediante el cual los mandantes de la OIT, gobiernos empleadores y trabajadores, reafirman los principios fundamentales consagrados en la constitución de la Organización.

A continuación se detallan algunos de los principios laborales constitucionales para mi concepto son esenciales y de suma importancia para el desarrollo de mi tema de investigación.

4.3.6 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN EN EL SISTEMA ORAL.

El juicio Oral, etapa central en el Código de Trabajo, la sustanciación de los procesos mediante el sistema oral, en una exigencia constitucional, así los disponía el Art. 194 de la Constitución de la República de 1998, que señala: "La sustanciación de, etapas y diligencias de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas se llevara a cabo mediante el

_

⁴⁷ Ibídem, pág.83

sistema oral, de acuerdo con los principios; dispositivo, de concentración e inmediación".

Esta disposición se recoge en la nueva Constitución, aprobada en el referéndum del 28 de septiembre del 2008, en el Art. 168, numeral 6, establece: "La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias etapas y diligencias se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo". 48

También obliga a que los jueces apliquen el sistema oral en la presentación y contradicción de las pruebas en toda clase de procesos.

A continuación hare una explicación de los principios Constitucionales recogidos en la Carta Fundamental.

4.3.6.1 PRINCIPIO DISPOSITIVO.

Confiere a las partes el impulso del proceso, el juez no puede empezar el proceso de oficio, ya que está limitado a la iniciativa ciudadana que se materializa a través de la demanda.

El juez no puede incrementar la demanda, es decir debe remitirse a los hechos que se encuentran en el libelo, no puede dar por sentado situaciones que no hayan sido detalladas, sin embargo le está permitido, en caso de que la demanda no cumpla con los requisitos legales, ordenar que se la complete o aclare en el término de tres días, o se abstendrá de tramitarla, según lo

-

⁴⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, Ediciones legales, Quito, Ecuador

depuesto en el Art. 69 del Código de Procedimiento Civil (C.P.C). Además, el juez, dado que su función primordial es de Administrar Justicia apegado a las normas legales,

Podrá suplir las omisiones de derecho, siempre y cuando los hechos estén claros y explícitamente establecidos, tal como lo dispone el Art. 280 del Código de Procedimiento Civil; "Los jueces están obligados a suplir las omisiones en que incurran las partes sobre puntos de derecho".⁴⁹

"Cabe señalar que los Arts. 113 y 114 del C.P.C. establecen que es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio y que ha negado el reo: además, cada parte está obligada aprobar los hechos que alega, excepto los que se presumen de acuerdo a la ley.⁵⁰

Sin embargo en materia laboral lo que se persigue es la justicia en connotación también social.

En efecto, el Art. 593 del Código de Trabajo establece: "Criterio judicial y juramento diferido. En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciaran las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica", en concordancia con el Art. 115 del C.P.C, que prescribe, "La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo a las reglas de la sana critica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos" ⁵¹. El juez no tendrá obligación de expresar en resolución la

-

⁴⁹ PAEZ Ben alcázar Andrés EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO peg,29

⁵⁰ Ibídem, pág. 29

⁵¹ ibídem, pág. 30

valoración de todas las pruebas producidas sino únicamente de las que fueren decisivas para el fallo de la causa.

El principio dispositivo significa que el impulso procesal corresponde a las partes, ellas no solamente son dueñas de la acción, a las que dan vida con la presentación de la demanda, pudiendo extinguirla en cualquier momento mediante el desistimiento o la transacción, si no que fijan los términos de la litris, aportan el material de conocimiento y paralizan o activar la marcha del proceso. El principal efecto el sistema dispositivo es la limitación de los poderes del juez; éste no procede de oficio (Neiuderprocedat ex oficio).

"Por el principio dispositivo, la carga de la prueba recae íntegramente en los sujetos procesales, el rigor en la prueba se constituye en la garantía de la defensa." 52

El principio dispositivo, permite que las partes puedan solicitar las pruebas que estimen convenientes, dejando de actuar los jueces de trabajo

4.3.6.2 PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

Andrés Páez considera, "Este principio trata de llevar al juez los elementos de convicción sin alteraciones, para que pueda entender adecuadamente lo sucedido, las partes se comunican directamente entre sí y con el juez, y éste se comunica con los que actúan en el proceso". ⁵³

_

⁵² ASINA Hugo y Tandazo Román, **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRÁCTICA LABORAL**.

⁵³ PAEZ, Benalcázar Andrés, **EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO,** Año 2004 ,Pág. 31

Falcón dice, "que el juez tiene una actuación fundamental y garantiza el cumplimiento de la prueba, pues fija los hechos, establece los medios probatorios, toma la audiencia de posiciones, igualmente se traslada a las actuaciones de la prueba fuera de la unidad, a fin de que el principio de inmediación se presente de la manera más legal y pura posible".

Existe una vinculación directa entre las partes y el juez permitiendo a este receptar personalmente la prueba, facilitando su resolución, se enlaza con la oralidad y la concentración.

La inmediación es fundamental en el proceso laboral, pues proporciona un mejor criterio al juzgador para valorar lo que consta en el proceso, pues una vez que escucha las partes, que recepta las pruebas presentadas, que oye los alegatos, nadie mejor que él para resolver el conflicto, pues se halla empapado de las pretensiones de los litigantes y los medios de prueba con los que se pretenden justificar sus pretensiones.

Este principio permite y obliga al juez tener información de primera mano, inmediata y directa de los sujetos procesales y desde las diferentes actividades procesales que se cumplan, a efectos de que el juzgador no tenga que remitirse o recibir de terceras personas o por medios escritos para conocer la realidad procesal a valorar en el momento de emitir sentencia.

4.3.6.3 PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN.

Según este principio para que la información sea mínimamente confiable se debe primeramente anunciar la prueba en la audiencia preliminar de conciliación y contestación a la demanda y formulación y luego practicarse en la Audiencia definitiva, según lo disponen los Art. 577y 581 del Código de Trabajo, entregando esta tarea a quien esté interesado.

Este principio de contradicción, comprende la necesidad de que los cargos consistan en la relación clara y precisa y de la circunstancia de una demanda; que esa relación sea efectivamente conocida por el demandado de manera oportuna (citación), y que el demandado sea oído y pueda contradecir la prueba presentada en su contra.

La finalidad de este principio es evitar suspicacias sobre las proposiciones de las partes, es por esto que debe suponerse lógicamente que nadie deberá tener más interés.

Este principio guarda mucha relación o mejor dicho es el reflejo del principio de igualdad ya que busca que bajo la dirección del juzgador y de acuerdo con lo prescrito en la ley, la dos partes tengan la misma posibilidad de ser oídas por el juzgador y que sea admitida la contestación a lo afirmado por la otra, principio que en definitiva consagra el legítimo derecho a la defensa que tenemos todas las personas.

4.3.6.4 PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD.

Este principio de imparcialidad que el juicio exige ser resuelto por alguien que no tenga compromisos ni credibilidades preconcebidas para ninguna de las partes.

El profesor 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. Solo esta dinámica es capaz de movilizar a los actores de manera que eleven la calidad del proceso en su conjunto; las partes sabrán que debe llegar a las audiencias en casos profesionalmente preparados y los jueces sabrán que deben estar completamente atentos a la información que se está produciendo en ella y preparados para tomar decisiones al respecto".

La independencia e imparcialidad del juez, es una de las garantías indispensables en todo proceso, y tal vez con mayor razón, en el proceso penal. La idea de un juicio justo es insostenible si esas características no adornan al órgano estatal a cuyas manos se ha confiado las decisiones fundamentales dentro del juicio. Por eso, tanto en la Constitución como los instrumentos internacionales exigen que el juicio se desarrolle ante un juez independiente e imparcial.

4.3.6.5 PRINCIPIO PUBLICIDAD

Este principio implica que el proceso es público, está a disposición de las partes en forma íntegra, no se admiten diligencias secretas y pueden ser presenciado y escrutado por cualquier persona, posibilitando su fiscalización a cargo de la comunidad.

Este principio fundamental que pertenece al grupo de los que sientan las bases generadas del proceso, se halla consagrado en el Art. 76, numeral 7, literal d) de la Constitución, aprobada en el referéndum del 28 de septiembre del 2008 que señala: "Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento".⁵⁴

Se refiere a la libre asistencia de las personas a los actos procesales. La publicidad a su vez es unos buenos mecanismos para que la sociedad civil fiscalice que los jueces cumplan a cabalidad con su trabajo, asegurando y garantizando el prestigio de la Función Judicial.

4.3.6.6 PRINCIPIO DE GRATUIDAD.

La equidad y la justicia del trabajo, fundamentadas en la armonía, el equilibrio social y el espíritu de coordinación económica, igualan a las partes procesales, de tal manera, que ninguna de ellas prevalezca en razón de su situación, pues la justicia está por encima de la importancia económica de los litigantes o de los privilegios de estos.

Para nadie es desconocido que la justicia del trabajo es proteccionista o intuitiva, instaurada en defensa de los trabajadores que viven de su salario y que carecen de bienes suficientes para pagar los gastos que ocasionan los juicios.

-

⁵⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.2008, Ediciones Legales, Quito Ecuador.

El proceso Oral Laboral siendo sencillo y ágil no requiere de expensas gravosas, especialmente para los trabajadores que acuden a los juzgados del trabajo en busca de protección y justicia.

.En el Art.75 de la Constitución de la República del Ecuador, establece "Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedara e indefensión".⁵⁵

4.3.6.7 PRINCIPIO DE CELERIDAD.

Este principio consiste, "en lograr la mayor rapidez en el proceso, limitando o eliminando trámites innecesarios. Para muchos procesalistas, la celeridad y la brevedad del proceso especial laboral. Se relaciona con la eficiencia en la administración de justicia la cual está obligada de manera que satisfaga a tiempo, en forma oportuna y de manera transparente, los requerimientos de quien acude a ella en busca de que se solucione una disputa". 56

A diferencia del sistema escrito, lento, burocrático, tardío; con el principio de celeridad se busca resolver la controversia en un tiempo menor, al fin de alcanzar la eficacia de la norma y las mejores ventajas para los litigantes.

En síntesis este principio consagra el derecho de las personas al acceso a una justicia pronta, diligente y oportuna.

_

⁵⁵ Américo Pla, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, Biblioteca de Derecho Laboral, 1975, Pag.9.

⁵⁶ PAEZ Andrés, "EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO", Pág. 35.

4.3.6.8 PRINCIPIO DE ORALIDAD.

La oralidad no es un principio propiamente dicho si no un modelo, una forma de expresión que se aplica en la organización del proceso: es una característica del procedimiento que se manifiesta principalmente por la preeminencia sobre el modelo o forma escrita; ésta se fundamenta en la aplicación liberal individualista de que "la verdad es lo que consta en el proceso", la oralidad se soporta en la constancia de lo actuado en las audiencias y en la certeza del juez, producto de su personal participación en todas las actuaciones orales, que le permite llegar a la certeza con mejores elementos de los del proceso escrito de conformidad con el Art. 86, numeral segundo literal a) de la Constitución de la República del Ecuador determina que el procedimiento será sencillo, rápido y eficaz, será oral en todas sus fases e instancias' y como lo consagra el Art. 575 del Código de Trabajo, "Las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante el procedimiento oral".

Eduardo Costuré, manifiesta que el "Principio de oralidad, por oposición al principio de escritura, es aquel que surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable".⁵⁷

El Art, 582 del Código del Trabajo, "De lo actuado en las audiencias se dejara constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldaran con las

_

⁵⁷ Eduardo Costuré, **"FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL"**, Montevideo, Editorial IB de F Cuarta Edición, 2.002, p 163.

grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, las mismas que serán agregadas al proceso".

4.3.6.9 PRINCIPIO DE CONCILIACIÓN. Este principio de la conciliación, "Es el acto realizado entre las partes del conflicto jurídico laboral, con la intervención del juez del trabajo, para posibilitar un arreglo que le dé solución al conflicto." ⁵⁸

En la conciliación, el juzgador del trabajo antepone la solución al conflicto de forma, pacifica, acuerdo de voluntades, sin causar ningún perjuicio a los comparecientes dentro del juicio laboral, tratando de dar por terminado el conflicto que los llevo hasta su presencia, garantizando los derechos y principios constitucionales del trabajador.

Dentro de la audiencia de conciliación el juez deberá poner en conocimiento de forma clara utilizando terminología que las partes procesales logren su comprensión del objetivo que tiene la conciliación. El juez enmarcándose en los preceptos legales y tratando de que las partes lleguen a un acuerdo o arreglo para dar fin a la Litis así como lo establece el Art. 576 del Código de Trabajo manifiesta que en la audiencia preliminar, el juzgador procurara un acuerdo entre las partes, de llegar a este, el juez lo aprobara en la misma audiencia mediante sentencia que causara ejecutoria

El Código Orgánico de la función Judicial en el Art, 130, numeral 11, nos manifiesta de las facultades jurisdiccionales de las juezas y jueces que dice:

-

⁵⁸ CARRIÓN Cueva Luis, "EL JUICIO ORAL LABORAL", Pág. 65

"Salvo los casos en que la ley expresamente disponga lo contrario, procurar la conciliación de las partes, en cualquier estado de proceso".

4.3.6.10 PRINCIPIO DE LA SANA CRÍTICA

La sana crítica es el conocimiento que obtendrá el juez en mérito de las pruebas aportadas, que le permite esclarecer los factores objetivos y subjetivos para llegar a la verdad de los hechos ocurridos en el proceso laboral. No quiere decir que este principio tenga que referirse a la actuación del juez en base a la moral, si no es la apreciación más clara que tiene el juzgador con respecto a la prueba.

Podría dividir la sana critica en dos aspectos la aportación de la prueba, la importancia y la valoración que tenga: y el razonamiento del juzgador al analizar buscando la verdad para emitir el más acertado criterio o sentencia

Recogiendo lo dispuesto en el Art. 593 del Código de Trabajo, dice; "En general en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciaran las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica", en concordancia con el Código de Procedimiento Civil, en su Art 115, nos dice: "La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana critica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantivas". ⁵⁹ Para la existencia o validez de ciertos actos. El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas".

-

⁵⁹ CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones.

4.3.7 RECURSOS

4.3.7.1 RECURSO DE APELACIÓN.

"La apelación es un recurso de alzada para que el superior, revisando nuevamente el proceso, examinando la tesis propuesta por las partes en su demanda y su contestación y las pruebas que haya rendido, interpretando nuevamente las leyes aplicables con la mayor madurez y ponderación que corresponde a un órgano de mayor jerarquía, confirme o revoque la resolución del inferior". ⁶⁰ El inciso tercero del Art. 584 del Código de Trabajo, manifiesta. "Se considera recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el tramite oral o de la sentencia". ⁶¹

Las sentencias que podrán ser apeladas de conformidad al Art. 609 del Código de trabajo son "Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Provincial de justicia, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a mil dólares".

El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa cuando se rechace de todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada por la providencia que lo conceda.⁶²

78

⁶⁰ COELLO GARCIA, Enrique, "SISTEMA PROCESAL CIVIL", Volumen II. Editorial UTPL. Pág. 463

⁶¹ CODIGO DEL TRABAJO, Editorial Legales en vigencia. Art. 584.

⁶² CODIGO DEL TRABAJO, Editorial Legales en vigencia. Art. 609.

Con la notificación de la sentencia las partes pueden apelar ante la Sala de la Corte Provincial de Justicia en el término de tres días, en los casos que si el actor ha señalado en la demanda la cuantía de más de mil dólares, la sentencia será susceptible del recurso de apelación, y si esta, es rechazada en todo o en parte el actor puede interponer el recurso de apelación sin perjuicio de la cuantía señalada: a esta apelación puede el demandado adherirse al recurso en el término de tres días. El superior resolverá de conformidad a lo actuado en la primera instancia, las partes no podrán solicitar nuevas pruebas, el tribunal que reciba la apelación podrá disponer que se realicen nuevas pruebas con el fin de esclarecer los hechos en el término de seis días en el momento que las dispuso. El tribunal las despachara en el término de veinte días. Sera aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Provincial de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de trabajo por falta de resolución de la causa.

4.3.7.2 RECURSO DE CASACIÓN

De las sentencias que dicten las Salas de lo laboral, niñez y Adolescencia de la Cortes Provinciales se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia.

La ley de casación en su Art. 17 expresa: "La Sala correspondiente de la Corte Nacional de Justicia, despachara el recurso en el término de noventa días más un día⁶³ por cada cien fojas, luego de lo cual a solicitud de parte, el

.

⁶³ LEY DE CASACIÓN, en vigencia. Art. 17.

recurso podrá ser remitido a la Sala de conjueces que deberán despacharlo necesariamente en el término antes indicado. 'Si no despacharen un proceso en el término previsto en la ley de casación para el efecto, el pleno de la Corte Nacional de Justicia les impondrá la multa señalada para los jueces de trabajo que será una suma equivalente al 2.5% de la remuneración mensual, por cada día de retraso.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología utilizada en la presente investigación, comprende el estudio de diferentes procedimientos que conllevan a establecer resultados. Es por ello que se utiliza los siguientes métodos.

5.1 MÉTODO CIENTÍFICO

En el proceso de investigación se aplicó el método científico, entendido como un camino a seguir para encontrar la verdad de la problemática planteada, pues partiendo de la hipótesis y con la ayuda de las condiciones procedimentales, se realizó el análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad del problema de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

5.2 MÉTODO DEDUCTIVO

Del conocimiento general, del análisis global se buscó afincar en ideas particulares, singulares que fueron alimentando el concepto o los conceptos del tema que me encuentro investigando.

5.3 MÉTODO INDUCTIVO

Se realizó un análisis singular de cada uno de los parámetros de la investigación jurídica, para que partiendo de los mismos desarrolle un concepto más amplio, más general.

5.4 MÉTODO SINTÉTICO

Al utilizar este método me permitió determinar los resultados o elaborar resoluciones, luego del análisis, discusión y debate bibliográfico, doctrinario y jurisprudencial del tema investigado.

PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

Durante la presente investigación jurídica se utilizó los siguientes procedimientos y técnicas como:

☐ Observación

Encuestas y

□ Entrevistas,

Las mismas que fueron realizadas a personas conocedoras de la problemática como profesionales del derecho y de la clase obrera en un universo de 20 y 30 personas respectivamente.

También se estudió casos, en los juzgados del trabajo de Loja, por demandas de los trabajadores en las dos instancias y recurso de casación.

6. RESULTADOS

En la realización del presente trabajo investigativo, tomando en cuenta los aspectos doctrinarios relevantes del campo jurídico que he investigado se aplicó:

- ➤ 30 encuestas dirigidas especialmente a los Abogados y abogadas en libre ejercicio profesional y abogados y abogadas que laboran en la Corte Provincial de Justicia de Loja, como juezas y jueces de la Unidad Judicial Especializada del Trabajo.
- 10 entrevistas a trabajadores y obreros del cantón Loja.

La problemática en estudio es un tema que hace relación al respeto que se debe a la sociedad, para alcanzar la prestación de servicios de los funcionarios judiciales en su calidad de operadores de justicia, la misma que está dirigida a la protección y dignidad de la clase obrera que por su condición de tal requiere que en la sustanciación del proceso, como medio para la realización de la justicia, aplique las normas procesales que consagran los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, oralidad dispositivo, celeridad, y economía procesal, especialmente en la resolución de la causa y ejecución de la misma, a fin de obtener las respuestas que servirán para este trabajo como aporte que sustentara el resultado final y que se verá reflejado en las conclusiones y recomendaciones.

Así como todas las respuestas a las interrogantes constituirán un aporte muy importante, que serán analizadas e interpretadas de acuerdo a los

Métodos analíticos, así como a través de los gráficos y resultados que a continuación se detalla.

6.1 TABULACIÓN DE ENCUESTAS

Luego de haber aplicado la encuesta a los profesionales del Derecho, sobre el tema investigado se procedió a analizar las respuestas. Los resultados permitieron tener un enfoque más amplio sobre el tema de estudio.

A continuación se sistematiza los datos obtenidos en relación a los objetivos planteados.

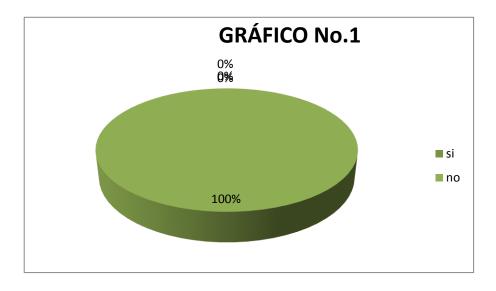
1.- ¿Considera usted que si se está aplicando el Sistema Oral en los procesos de materia Laboral?

CUADRO No.1

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional, funcionarios del CPJ-Loja.

Elaboración: Sonia Vilma Torres Santin



INTERPRETACIÓN

Como podemos apreciar en el cuadro No. 1 del total de 30 encuestados que representan el 100% de las encuestas, en su totalidad manifiestan que en los procesos de materia laboral no se aplica el sistema oral, deja divisar que pese a que la ley manifiesta la obligatoriedad de aplicar el sistema oral las autoridades respectivas no lo cumplen.

ANALÍSIS

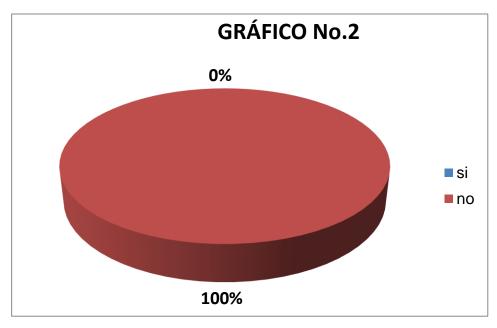
De lo expuesto, se deduce de que los derechos de los trabajadores en el Ecuador, es sustancial para el desarrollo eficaz del sistema judicial, por lo que el Estado al ser protector de los derechos para con la Sociedad, en consecuencia es fundamental relacionarlos con el goce pleno del Derecho Humano, como un proceso que envuelve a un mejoramiento sustentable del bienestar económico, social y político de la clase obrera en el país. Es así que se debe reconocer los principios fundamentales en la relación a la materia consagrados en la Constitución de la República y Código del Trabajo, entre estos la intangibilidad, la irrenunciabilidad; derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene, bienestar con libertad y dignidad.

2.- ¿Cree usted que se aplica el principio de Celeridad Procesal en las reclamaciones de Orden Laboral?

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional, funcionarios del CPJ-Loja.

Elaboración: Sonia Vilma Torres Santin



INTERPRETACIÓN

De los datos obtenidos 30 encuestados que corresponden al 100%, respondieron que no se aplica el principio de Celeridad Procesal en las reclamaciones en los juicios de materia laboral, desde ya nos hace divisar la demora en despachar los juicios laborales que los usuarios demandan.

ANÁLISIS

En esta pregunta nos podemos dar cuenta que la mayoría absoluta respondieron que no se aplica este principio constitucional; según los expertos en el tema aducen que la falta de responsabilidad, ineficiencia y personal idóneo ocasiona que se genere la dilatación de las causas.

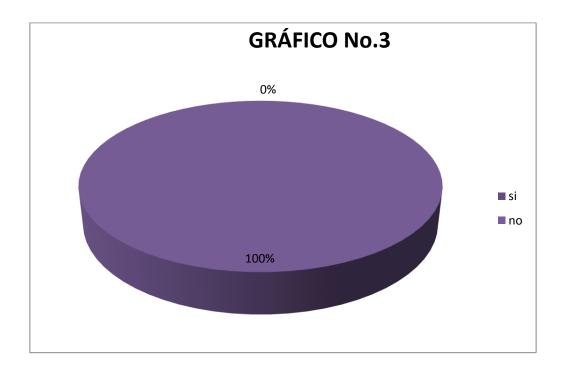
Recordemos que la administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. El retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la Función Judicial y auxiliares de la justica, será sancionado de conformidad con la ley.

3.- ¿Considera usted que cuatro juzgados existentes es suficiente para atender los procesos laborales en el cantón Loja?

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional, funcionarios del CPJ-Loja.

Elaboración: Sonia Vilma Torres Santin



INTERPRETACIÓN

Continuando con mi investigación, los encuestados en su totalidad o sea el 100% manifestaron que no son suficientes los juzgados Laborales para atender los procesos en la ciudad de Loja.

ANÁLISIS

Con respecto a las respuestas de esta pregunta, los consultados argumentan que en la actualidad el crecimiento poblacional es de un 140%, de tal manera que se han multiplicado los problemas laborales y que resulta insuficiente el número de jueces actuales por la carga laboral existente y que deben estar sujetos al cumplimiento normativa vigente.

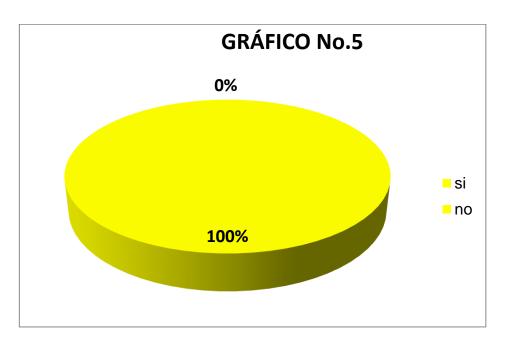
4.- ¿Conoce usted de algún proceso Laboral que no se ha resuelto en los plazos que determina la Ley? Si su respuesta es afirmativa, ¿Señale el tiempo de demora?

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

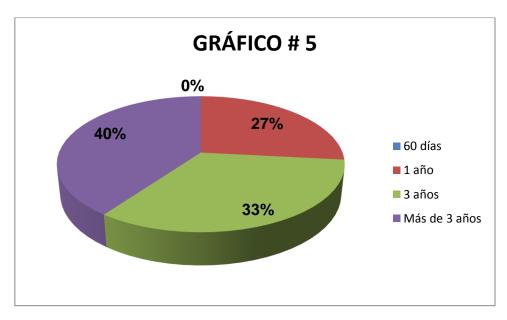
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
60 días	0	0
1 año	8	27%
3 años	10	33%
Más de 3 años	12	40%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional, funcionarios del CPJ-Loja.

Elaboración: Sonia Vilma Torres Santin



CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS COMO DETERMINA LA LEY EN LOS PROCESOS LABORALES



INTERPRETACIÓN

En la pregunta cinco, el total de personas encuestadas (30) que representan el 100% dijeron que si conocen de procesos Laborales que no han sido determinados en los plazos establecidos.

ANÁLISIS

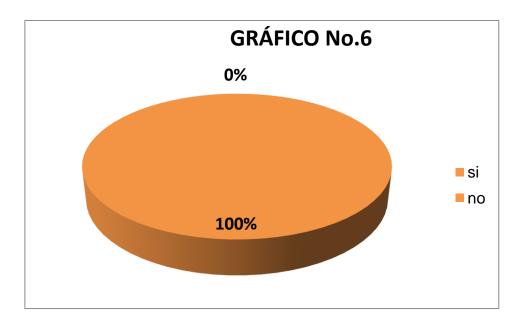
Tal como lo indica en el gráfico No. 5, se puede determinar que ningún juzgado cumple con lo estipulado por la Ley en cuanto a los procesos Laborales ya que todos los juicios demoran. Según lo indicado, la mayoría (40%) indica que demoran más de 3 años; un 33% señala que tardan alrededor de 3 años y finalmente 8 encuestados con el 27% dijo que 12 meses. Porcentajes que son realmente alarmantes según mi criterio.

5.- ¿Cree usted que se debe considerar la reestructura de la función judicial en Materia Laboral?

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

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional, funcionarios del CPJ-Loja.

Elaboración: Sonia Vilma Torres Santin



INTERPRETACIÓN

En esta interrogante todos los consultados (100%) que representa a 30

individuos, si desean que se reestructure la función Judicial en materia Laboral

ANALISIS

El crecimiento demográfico, el acelerado adelanto científico y tecnológico,

obliga a que las personas y las instituciones se exijan a sumarse a estos

procesos, por lo tanto en mi criterio calificar a los jueces contratar personal

calificado idóneo y se requiere de especialización en la materia por ser

eminentemente social.

Con esto se incrementaría los juzgados y a su vez los Servidores Judiciales, lo

cual sin duda alguna, ayudaría a descongestionar la cantidad de procesos que

se encuentran estancados, y a ser más eficaces.

6.- ¿Considera usted que las resoluciones dictadas por el Juez vulneran

los derechos de los trabajadores?

CUADRO #7

INDICADORES FRECUENCIA PORCENTAJE SI 28 93% NO 2 7%

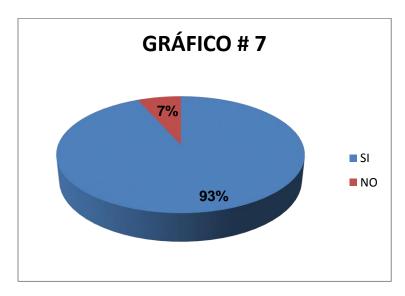
30

100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional, funcionarios del CPJ-Loja.

TOTAL

Elaboración: Sonia Vilma Torres Santin



INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta número 7, nos podemos dar cuenta que el 93% que equivale a 28 encuestados contestaron que las resoluciones dictadas por el Juez si vulneran los derechos de los trabajadores, mientras que una minoría 2 individuos (7%) respondieron que no hay efectos negativos para los obreros.

ANÁLISIS

En las respuestas a la interrogante planteada los profesionales del Derecho manifestaron que los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores son vulnerados reiteradamente por los operadores de Justicia afectando directamente a su entorno socio-familiar, autoestima, salud; así como también la economía del Estado, porque depende de la fuerza laboral el progreso de un país.

6.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Se realizó 10 entrevistas a trabajadores que tuvieron problemas laborales.

Primera Pregunta: ¿Usted se ha visto inmerso en problemas Laborales?

RESPUESTAS:

En esta pregunta los 10 trabajadores manifestaron que si han tenido problemas

laborales, que sus empleadores no cumplieron con sus derechos sociales que

les otorga la ley.

COMENTARIO

Comparto la respuesta de los trabajadores entrevistados ya que vivimos en una

sociedad donde se generan problemas Laborales debido a que sus

empleadores vulneran derechos de los trabajadores ya sea por el

desconocimiento de la ley, por una economía deficiente o por una inconciencia

de la sociedad.

Segunda Pregunta: ¿En la sustanciación del juicio al momento de emitir

la sentencia si se cumplieron con los términos o plazos que prescribe la

ley?

RESPUESTAS:

A esta pregunta los 10 trabajadores entrevistados consideran que no se

cumplen los términos que los jueces inobservan los tiempos

94

inconscientemente perjudicando y vulnerando a la clase más desprotegida de la sociedad que son los trabajadores.

COMENTARIO

A más de las opiniones de los trabajadores entrevistados considero que los operadores de justicia no cumplen con los términos legales, inobservan los tiempos; vulnerando derechos, garantías y principios que están consagrados en la suprema ley. Y para el cumplimiento de la tutela jurídica efectiva que otorga el Estado a la sociedad.

Tercera Pregunta: ¿En qué manera le perjudico el incumplimiento de los términos que establece la ley al emitir la sentencia?

RESPUESTAS:

Los entrevistados responden haber sido perjudicados gravemente porque esperaban que el pago con respecto a sus derechos laborales se fuera a realizar de forma inmediata, lo cual no fue así. En este caso el juez no aplico lo que la ley le ordena lo que ocasionó graves daños tanto psicológicos para el trabajador y su familia.

COMENTARIO:

Comparto las respuestas de los consultados, es por ello que es necesario por incumplimiento de términos legales que prescriben en las leyes de los trabajadores sean reformadas de manera urgente con la finalidad de no seguir

lesionando derechos por tratarse del Derecho social, así lo garantiza la Constitución.

Cuarta Pregunta: ¿Qué pediría usted a las autoridades de justicia por la falta de sus garantías y principios?

RESPUESTAS:

Los obreros indican que es necesario solicitar de manera urgente al Ministro de Justicia que califique a los Jueces que emiten fallos fuera de los términos legales que se destituya del cargo para que no sigan perjudicando los derechos de quienes lo solicitan.

COMENTARIO:

En esta interrogante me uno al pedido de la clase trabajadora a una mejor infraestructura de la Función Judicial y que cuente con un personal altamente calificado en los campos ético, práctico y jurídico para una mejor administración de Justicia oportuna eficiente y rápida.

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

Para el desarrollo de la presente investigación jurídica, formulé un objetivo general y dos objetivos específicos; esto, con la finalidad de demostrar la necesidad de reformar las normas contenida en el código de Trabajo, con la finalidad de viabilizar el cumplimiento de las garantías y derechos constitucionales.

Objetivo General

1. Determinar la necesidad de la reforma a los Artículos 576 583 y 584 del Código del Trabajo, sobre el desarrollo del proceso oral, laboral, y el beneficio que alcanzarían las partes que intervienen en el mismo.

El objetivo general planteado se ha cumplido a través del desarrollo de la presente investigación, a partir de la revisión de literatura, en donde además se ha realizado un análisis jurídico del Debido Proceso, partiendo desde la Constitución, el Código de Trabajo y leyes supletorias Código Civil, Código de procedimiento Civil.

También se efectuó un análisis doctrinario acerca del Derecho Procesal del trabajo, que es el procedimiento oral que actúa como instrumento necesario de la celeridad en la acción. Además se puede comprobar mediante la pregunta número 1 de la encuesta, donde la totalidad de encuestados contestaron que

no se está aplicando el Sistema Oral en los procesos de Material Laboral, de ahí la importancia reformar los Art. 576 583 y 584 del Código del Trabajo.

Objetivos Específicos.

1. Analizar el accionar de los operadores de justicia, que vulneran las normas e inobservan los tiempos para pronunciar sentencia y consecuente perjuicio al trabajador.

En el presente objetivo se verifica con los resultados obtenidos en las preguntas 4y5 de la encuesta, en la que la mayoría de las personas están de acuerdo que los operadores de justicia al momento de emitir la sentencia no cumplen con los términos establecidos por la ley.

Además se comprueba con las interrogantes 2 y 3 de la entrevista realizada a los Jueces donde ellos argumentaron que el problema se radica en la falta de Talento Humano y Juzgados para que el despacho de las causas sea eficiente de acuerdo a los plazos y términos que determina la ley.

 Concretar una propuesta de reforma jurídica laboral en la tramitación de los procesos, para evitar la dilatación procedimental innecesaria que atenta a la garantía constitucional del debido proceso

Este objetivo se verifica con los resultados obtenidos en la quinta pregunta ya que la mayoría de las personas encuestadas consideran necesario reformar la reestructura de la función judicial y se requiere de especialización en esta materia por ser eminentemente social.

En la entrevista realizada a los obreros que se han visto perjudicados por la mala administración, ellos hicieron un llamado a los funcionarios judiciales y al gobierno para que se cuente con personal calificado en los campos éticos, jurídico y práctico, con esto se verifica el objetivo planteado.

7.2 Contrastación de hipótesis

La hipótesis construida para ser contrastada mediante el desarrollo de la presente trabajo investigativo, estuvo estructurada de la siguiente manera.

> CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPOTESIS

Enunciado:

La vulneración de los derechos laborales es una conducta reiterada del empleador, contra el trabajador, es así que se ve obligado a demandar por la vía judicial, pero la demora en la resolución o sentencia por parte de los operadores de justicia le causa daño grave y lesiona su integridad personal, familiar, económica, y de la sociedad.

Contrastación:

Esta hipótesis se logró contrastar con las preguntas 2 y 3 de la entrevista efectuada a trabajadores quienes se vieron inmersos en estos problemas jurídicos, argumentando los graves daños que perjudican directamente a su familia en el aspecto económico, psicológico y perjuicios en la salud.

ESTUDIO DE CASOS

Caso No. 1.

1. Datos Referenciales.

Acción: Reclamaciones Laborales

Empleador: Ing. O.A Ing. C.M.

Trabajador: B.I.P.V

Autoridad: Juzgado Provincial del Trabajo de Loja.

Fecha: Loja, 9 de Febrero del 2009, a las 9h20

Antecedentes.

En el juicio por reclamaciones laborales tiene propuesto Byron Iván Patiño Valdivieso, en contra del Ing. Oscar Ayerve.

Mediante demanda presentada en trámite oral manifestando en lo principal de la misma que: Desde el cinco de octubre del dos mil seis, hasta el 29 de diciembre del dos mil siete, ha prestado sus servicios lacitos y personales bajo dependencia del Ing. Oscar Ayerve, Gerente General del Grupo Corporativo Taski S.A, como administrador de la sucursal Loja y Zamora Chinchipe, describe en su libelo las labores desempeñadas, horario de trabajo y salario que percibida. Que el dio sábado veintinueve de diciembre del dos mil siete, sorpresivamente han llegado a la oficina de EXPOSAIMEX.- LOJA. S.A y han procedido a llevar los enseres y muebles de la oficina aduciendo que cerraban la oficina de Loja, que han manifestado que cumplían órdenes del GERENTE General del grupo corporativo TASKI S.A, que aquello constituye despido intempestivo, que con esos antecedentes de menda a EXPOSAIMEX S.A

representada legalmente por el Ing. Gente General del grupo corporativo TASKI S.A, Cristian Molina para que en sentencia se leles obligue a cancelar los valores que se detalla en doce numerales. Solicita el trámite oral y la cuantía del junto lo fija la cantidad de siete mil dólares.

AUDIENCIA DEFINITIVA.

En Loja, el día de hoy nueve de febrero del dos mil nueve, a las nueve horas veinte minutos ante el Dr. Luis Patricio Jaramillo Reyes, Juez Suplente del Juzgado Provincial del Trabajo de Loja, y con actuación del secretario Dr. Holger Suarez Esparza que certifica, se instala el Juzgado del Trabajo de Loja en AUDIENCIA DEFINITIVA PUBLICA, o la concurrencia solamente del actor bayón IVA Patiño Baldivieso, portador de la cedula Nro. 1102754031, acampando de su Abogado Defensor el Dr. Marlon Espinoza, con matricule profesional Nro. 1.236 quien solicita que se lo declare parte por el demandado Ing. Oscar Ayerve y por el Ing. Cristian Molina, con cargo a legitime su intervención en el término de tres días.- Seguidamente y en aplicación de la disposición contenida en el Art. 581 del Código del Trabajo, se dispone lo siguiente:

SOBRE LA CONFESIÓN JUDICIAL DE LOS DEMANDADOS.

El actor, a través de su abogado defensor presenta los pliegos de preguntas respectivos. Y además por la no presencia por parte de los demandados a esta audiencia definitiva, por lo que solicita la rebeldía de los demandados. Ase también que se los declare confesos y que conste en autos, de conformidad a

lo dispuesto en el Art. 581 del Código de Trabajo y entenderse que los interrogatorios son afirmativos.- En este estado el señor juez declara confesos a los demandados, que no se han presentado a la confesión judicial.

JURAMENTO DEFERIDO DEL ACTOR.

Comparece Sr. Byron Iván Patiño Valdivieso, portador de la cedula Nro. 1102754031, quien juramentada que fue legal y debida forma y advertido que fue sobre las penas de delito de perjurio y la obligación que tiene de decir la verdad todo cuanto supiere y fuere interrogado, ofrece decir la verdad de cuanto supiere y fuere preguntado, y contestando respecto del tiempo de servicios y a la remuneración percibida, dice:

1.- Sobre el tiempo de servicios.- Entre a trabajar bajo las ordenes y dependencia del Sr Ing. Cristian Molina representante legal del grupo EXPOSAIMEX S.A, Y EL Inge Oscar Ayerve, Gerente General del grupo corporativo TASKI, desde el cinco de octubre del dos mil seis hasta el veinte y nueve de diciembre del dos mil siete, en calidad de administrador de la sucursal Loja y Provincia.- 2.- Sobre los salarios percibidos, dice: desde que empeche a laborar esto es desde el año dos mil seis me pagaron la cantidad de trescientos cincuenta dólares mensuales. Aclarando que me quedaron el sueldo del mes de diciembre del dos mil siete. Termina la diligencia y leída que la fue al compareciente esto se afirma y ratifica en dicho y para constancia firma con el señor Juez y secretario que certifica.

En este estado el señor juez pide a las partes si tienen documentos que

presentar, por lo que solamente la parte demandada presenta varios documentos, los que son agregados al proceso.

ALEGATO DE LA PARTE ACTORA

A continuación el señor juez concede la palabra a la ACTORA con el objeto de que se haga su alegato, por lo que a través de su abogado defensor el Dr. Marlon Espinoza dice: señor Juez: me permite hacer llegar por escrito mi alegato. Al mismo tiempo digo que si bien es cierto que en la audiencia preliminar la Abogada de los demandados comparecieron sin poder de procuración judicial, sin embargo hasta la presente fecha no ha podido justificar este hecho, a pesar de haber transcurrido dos meses, solicito que se la declare falsa procuradora y consecuentemente se pague los daños y perjuicios´´.-

ALEGATO DE LA PARTE DEMANDADA

Seguidamente el señor Juez concede la palabra a la demandada, con el fin de que se haga su alegato, por lo que la Dra. Rosario Padilla, por de los derechos que representa, dice: en primer lugar lo solicitado por el actor lo impugno, no existe el hecho en que la ley declare falsa procuradora que permito adjuntara en este momento. En segundo aspecto paso a solicitar que esta demanda debe ser desechada por improcedente. He demostrado que existe falta de legitimo contradictor. No existe registrada en la Superintendencia de Compañía y Sociedades ningún grupo corporativo Tasky mucho menos la representación legal de dicho grupo en lo personal del Ing. Oscar Ayerve y por lo tanto al existir la falta del legítimo contradictor debe ser rechazada esta demanda con el

correspondiente pago de costas, por haberlo obligado a litigar de mala fe, el actor no ha demostrado relación laboral existente, y él no tiene documento alguno de respaldo como tal, por lo tanto insisto que en sentencia sea rechazada esta ilegal demanda.- Siendo las nueve horas cincuenta minutos, se da por terminada la presente diligencia y laida que les fue a los comparecientes al contenido de la misma, estos se afirman y ratifican en lo dicho y para constancia firma en unidad y acto con el señor Juez y secretario que certifica.-

SENTENCIA DE PRIMER INSTANCIA

Loja ocho de julio del dos mil nueve, a las nueve horas cinco minutos: VISTOS.- El señor BAYRON IVAN PATIÑO VALDIVIEZO, comparece a la judicatura laboral interponiendo demanda en trámite oral manifestando en lo principal de la manera que: Desde el cinco de octubre del dos mil seis, hasta el veinte y nueve de diciembre del dos mil siete, ha prestado sus servicios lícitos y personales bajo dependencia del Ing. Oscar Ayerve, Gerente General del Grupo Corporativo Taski S.A, como administrador de la sucursal Loja y Zamora Chinchipe, describe en su libelo las labores desempeñadas, horario de trabajo y salario que percibida, que el da sábado veintinueve de diciembre del dos mil siete, sorpresivamente han llegado a la oficina de EXPOSAIMEX.- LOJA. S.A y han procedido a llevar los enseres y muebles de la oficina aduciendo que cerraban la oficina de Loja, que han manifestado que cumplían órdenes del GERENTE General del grupo corporativo TASKI S.A, que aquello constituye despido intempestivo, que con esos antecedentes de menda a EXPOSAIMEX

S.A representada legalmente por el Ing. Gente General del grupo corporativo TASKI S.A, Cristian Molina para que en sentencia se leles oblique a cancelar los valores que se detalla en doce numerales. Solicita el trámite oral y la cuantía del junto lo fija la cantidad de siete mil dólares. El demandado Oscar Ayerve comparece a fs. 6 del proceso por medio de su defensora quien pide se la declare parte, luego a fs. 55 comparece la defensora acompañado los poderes de procuración judicial y legitimando a nombre de los demandados su intervención. Convocada la Audiencia Preliminar de Conciliación Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, en aplicación a la norma contenida en el Art 576 del Código de Trabajo, tiene lugar el día 8 de diciembre del dos mil ocho, fes 8 y vta.; Al no llegar a ningún acuerdo transaccional que termine el litigio, por la inasistencia de la parte demandada, la actora formula su prueba. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 580 del Código de Trabajo la inasistencia del demandado a la audiencia preliminar, se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda. Convocada la Audiencia Definitiva, esta tiene lugar el día nueve de febrero del dos mil nueve fs. 11 a 12. Concluido el procedimiento es necesario resolver lo pertinente para ello se hacen las siguientes consideraciones: PRIMERO: Al presente juicio se le ha dado el trámite oral previsto en el artículo 575 del Código del Trabajo, así como el no existir ninguna omisión de carácter sustancial o común a todos los juicios de conformidad a lo prescrito en el artículo 346 del Código de Procedimiento Civil o violación de trámite que pueda influir en la decisión de la causa, se declara expresamente la validez del proceso. SEGUNDO: Es

necesario en primer lugar determinar la relación laboral entre las partes, lo cual se comprueba con los documentos agregados al proceso, roles de pago, copias de cheques de pagos, con la confesión judicial ficta constante en el proceso, por ello no hay discusión respecto a la relación laboral la cual más adelante se determinará en forma expresa la forma de la misma.

TERCERO: El actor reclama en su demanda que la terminación de la relación laboral entre las partes se produjo por el cierre de su establecimiento comercial en la ciudad de Loja, en las oficinas de EXPOSAIMEX. S A, indicando que el día 29 de diciembre del 2007 se ha llevado enseres y muebles unos delegados de la ciudad de Cuenca enviados por parte del Ing. Oscar Ayerve, que estos eran empleados y cumplían órdenes del Ing. Oscar Ayerve Gerente general del Grupo Taski S. A concluyendo que el Ing. Oscar Ayerve ha procedido a despedirlo sin motivo, al actor está en la obligación de probar el particular, revisando el proceso no existe prueba de carácter testimonial o documental que pruebe lo indicado, por lo que al respecto nada hay que analizar. Por otra parte, el accionante solicitó la confesión judicial de los demandados con las posiciones de los pliegos de fs. 13 y 14, diligencia ala que los demandados no concurrieron siendo declarados confesos a petición del actor. En esta parte es necesario considerar que el actor demanda a la compañía EXPOSAIMEX. S.A, en la persona de su representante el Ing. Cristian Molina; y por otra parte el Ing. Oscar Ayerve Gerente General del Grupo Corporativo Tasky S.A, no se encuentra ninguna evidencia procesal que la una compañía demandada EXPOSAIMEX S.A, sea parte de la otra, más bien de los poderes especiales

de procuración judicial constantes de fs. 47 a 53 se desprende que las compañías EXPOSAIMEX S.A, Y TASKY, son distintas la una de la otra y realmente no se evidencia el vínculo, es más con los roles de pago aportados al proceso se determina expresamente que el actor labora para la Compañía EXPOSAIMEX S.A, por ello no es aceptable que personas vinculadas al Ing. Oscar Ayerve que resulta ser gerente de la Compañía Tasky S.A, haya procedido a cerrar las oficinas de Loja que manifiesta el actor en su demanda y el pliego de posiciones presentado, por ello atendiendo a la sana critica no se puede aceptar como prueba de despido intempestivo el pliego de posiciones presentado y que contienen preguntas referidas al hecho y supuestamente cometidos por personal de una persona extraña a la compañía demandada y al cual se declaró confeso tanto el Ing. Oscar Ayerve y el Ing. Cristian Molina, como queda indicado no existe prueba de la vinculación con el demandado Oscar Ayerve con la empresa demandada, por ello el juzgador estima que por esta relación laboral debe responder únicamente la empresa EXPOSAIMEX S.A, pues de las copias de los cheques de pagos de salarios asoma la mencionada empresa pagando salarios al actor. La doctrina y jurisprudencia nos enseña que un acto de despido intempestivo debe ser probado en forma fehaciente por quien lo alega, tal hecho no encuentra probado, para criterio del juzgador la confesión ficta debe guardar armonía con toda la prueba presentada en su conjunto. Por lo indicado no se ha probado el despido intempestivo. Por otra parte, existe prueba documental sobre pagos de valores realizados al accionante, incluso valores a fs. 38 Y 39 comprobante de pago y

copia de un cheque que prueba la demandada empresa EXPOSAIMEX S A, ha pagado al actor el mes de diciembre del 2007, un valor de 331,26 el día 8 de enero 2008, por lo que no da lugar el reclamo del accionante sobre que no se la ha pagado el mes de diciembre 2007. CUARTO.- De conformidad a los roles de pago, y juramento deferido rendido por el actor se estima como tiempo de servicios desde el 5 de octubre de 2006 al 29 de diciembre de 2007; y como último salario al percibido a diciembre de 2007 de USD. 331,26. QUINTO: Comprobada la relación laboral, tiempo de servicios, correspondía a los demandados probar el pago de los rubros reclamados y aceptados su pago, a falta de prueba de algunos de ellos el actor tiene derecho al pago de lo siguiente: A.- El pago del valor proporcional por Décimo tercer sueldo por todo el periodo de trabajo. B.- El pago de valores por Décimo Tercer sueldo por todo el periodo de trabajo. C.- Pago de valores por vacaciones durante toda la relación laboral D.- Pago de intereses en los rubros que los causan. E.- Pago de honorarios profesionales del abogado del actor. SEXTO: No procede el pago de: 1.- Pago de valores de indemnización por despido intempestivo del artículo 188 y bonificación por desahucio del Art. 185 del Código del Trabajo. Por lo considerado en el numeral tercero. 2.- Pago de diferencia de sueldos por estar justificado que el actor percibido valores superiores al SBU. 3.- El pago del triple de lo adeudado especialmente del mes de diciembre por haber prueba de su pago por tanto no tiene derecho. 4.- Pago de valores por trabajo en horas suplementarias y extraordinarias por no estar probados trabajo en esas jornadas por ende no hay cuantificación o

determinación de trabajo en esas jornadas. 5 .- Pago de componentes saláriales solicitando en el numeral. 11, por no estar vigentes a la fecha de relación laboral. Por lo expuesto, el Juzgado Provincial del Trabajo de Loja. ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, acepta parcialmente la demanda y dispone que la demandada: empresa EXPOSIMEX S.A.

En la parte resolutiva el Juez acepta parcialmente la demanda y dispone que la demandada: empresa EXPOSAIMEX S.A, a través de sus representantes legales, cancelen al actor los rubros que suman un TOTAL USD. 980,62 A: NOVECIENTOS OCHENTA DOLARES CON SESENTA Y DOS CENTAVOS. Sentencia que oprtunamente es **APELADA** por el actor.

SENTENCIA DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA LABORAL NIÑEZ Y ADOLECENCIA.

Pronunciada el 31 de julio del 2009, a las 17h45. Por la Sala de la Corte Provincial de Justicia de Loja En la parte resolutiva el Juez confirma en lo principal de la sentencia impugnada. De esta manera se atiende el recurso de apelación interpuesto. Sin costas que regular en esta instancia.

Por inconformidad de la sentencia, interponen recurso de casación los demandados del análisis del expediente se advierte que el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, no cumple con los requisitos de forma que para su admisibilidad al trámite prescriba el Art. 6 de la ley de casación, en

razón de que no se ha observado lo estatuido en el numeral cuarto del citado artículo, toda vez que el casacioncita al momento de fundamentar el recurso, si bien precisa las normas que estima trasgredidas en el fallo que impugna, las causales en se funda el recurso, esto es, primera tercera y quinta del Art. 3 de la ley de la materia; sin embargo, no individualizado el tipo de infracción respecto de cada una de las normas infringidas en el memorial de casación; más aún, no realiza una correlación entre las normas de derecho violentadas por el tribunal Ad-quem, el recurrente no ha dotado en su memorial de casación, de los elementos necesarios para que el juzgador pueda realizar el análisis jurídico del mismo. Debe darse cuenta por parte del letrado que la casación es un recurso de excepción, por ende de derecho estricto, razón por la cual, este tribunal de casación no tiene potestad para suplir omisiones o errores del recurrente.

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN

Por lo expuesto, esta Sala de lo Laboral, rechaza el recurso de casación interpuesto, ordenándose de devolver al inferior.

COMENTARIO

En el presente caso podemos observar claramente como los operadores de justicia cometen errores de derecho incumpliendo lo que determina la ley.

La Audiencia Definitiva se llevó a cabo el nueve de febrero del 2009 y la sentencia fue emitida el ocho de julio del 2009 con una diferencia de inobservancia de tiempo de medio año, sin embargo el Código de Trabajo en

su Art. 583.- términos para dictar sentencia.- consagra, concluida la audiencia definitiva, el juez dictara sentencia en el termino de diez días. Esto no ocurre en la realidad.

Sin embargo los jueces no aplican lo que la Constitución y el Código de Trabajo estipulan los términos para dictar sentencia, perjudicando a la clase más débil de la sociedad que son los trabajadores.

Este es uno de los cientos de casos que se generan de una Administración de Justicia negligente es por ello lo importante de la reforma de los artículos antes mencionados.

8 CONCLUSIONES

Después de haber realizado las indagaciones de campo correspondientes, entrevistas y encuestas al sector involucrado de la investigación se plantean las siguientes conclusiones:

- Que en la Legislación Laboral Ecuatoriana no se está aplicando la oralidad por la dilatación innecesaria de los procesos debido a la negligente administración de justicia ya que es sustancial para el desarrollo eficaz del Sistema Judicial.
- No se aplica la celeridad procedimental en los juicios laborales de trabajo ya sea por la falta de responsabilidad, ineficiencia de personal idóneo que ocasiona la dilatación de las causas.
- ➤ El crecimiento poblacional ha generado problemas laborales por lo que resulta insuficiente el número de jueces actuales por la excesiva carga laboral.
- El incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de empleadores ha ocasionado graves daños tanto psicológicos, económicos, de salud para el trabajador y su familia.

9. RECOMENDACIONES

Entre las recomendaciones que considero pertinentes formular en torno al trabajo investigativo realizado detallamos las siguientes:

- Se recomienda la inmediata reestructuración de la función judicial, donde los servidores judiciales tomen conciencia para una mejor atención a los usuarios y para una Administración de Justicia eficiente, pronta y oportuna.
- Sugiero al Estado que cumpla con los derechos laborales por cuanto en la aplicación de principios, garantías consagradas en la Constitución de la República del Ecuador, con respecto a la inobservancia de los términos para emitir la sentencia.
- Sugiero a los organismos de trabajo como Ministerio de Relaciones Laborales y al Ministerio de Trabajo presenten proyectos de reformas encaminados a garantizar los derechos del trabajador que son vulnerados entre ellos la inobservancia de los tiempos por los operadores de justicia.
- Sugerir a los señores asambleístas que incorporen las reformas que propongo al Código de Trabajo, donde debe estipularse el cumplimiento de los términos establecidos por la ley y la destitución de los jueces, que vulneran derechos perjudicando a la clase más desprotegida de la sociedad que son los trabajadores.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO DE LAS COMISIONES LEGISLATIVAS

CONSIDERANDO:

Que, es necesario definir con mayor eficacia las políticas y objetivos nacionales implementados en el Código de Trabajo en relación a las Resoluciones que se dictan en los conflictos individuales de trabajo.

Que, cumplidos en el proceso con las distintas actuaciones judiciales con apego a las formalidades constitucionales y legales, respetando la seguridad jurídica, para concluir con decisión adecuada motivada, se debe garantizar de manera eficaz los derechos de la clase obrera.

Que, el Art. 33 de la Constitución de la Republica dispone "Él trabajó es un derecho un deber social un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras en pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa y remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado".

Que, constituye labor fundamental de la función legislativa, vigilar el cumplimiento de todas las normas que guarden relación y armonía con la Constitución de la República del Ecuador.

Que, de conformidad con lo previsto en el Art. 132 de la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto al procedimiento Legislativo el legislador es el creador e intérprete de la norma que regula la sociedad.

Que el Art 134 de la Constitución de la República del Ecuador, en su numeral 5 permite faculta a las ciudadanas y ciudadanos en goce de sus derechos políticos, por iniciativa presentar proyectos de ley, cumpliendo con el mandato contenido en los artículos 136 y 137 de la C.R.E.

Que, la oralidad, la agilidad, eficacia, celeridad y economía procesal deben cumplirse en juicio o tramite, en salvaguardia de los intereses de los comparecientes al acto procesal y de la sociedad en general, de acuerdo con lo estipulado en el Art. 159 de la Constitución de la República del Ecuador, se hará efectivo el derecho a la seguridad jurídica.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador, expide lo siguiente:

PEFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

CAPITULO III

DE LA COMPETENCIA Y DEL PROCEDIMIENTO

Art... En el artículo 576 en el inciso segundo, sustitúyase:

"... después del acuerdo entre las partes..." que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causa ejecutoria"... por lo siguiente"... obtenido que sea sin más dilación, el juez en el mismo acto pronunciara sentencia que causara ejecutoria, de no hacerlo será sancionado con la suspensión del cargo por 60 días sin remuneración y en caso de reincidencia Sera 'destituido del cargo..."

El Artículo 576 del Condigo de Trabajo sustitúyase por el siguiente:

Art. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos dios posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda ordenara que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocara a las partes a la audiencia preliminar de conciliación y contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuara en el termino de veinte días contados desde la fecha que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurara un acuerdo entre las partes, obtenido que sin más dilación, el juez en el mismo acto

pronunciara sentencia que causara ejecutoria, dé no hacerlo será sancionado con la suspensión del cargo por 60 días sin remuneración y en caso de reincidencia será destituido del cargo. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestara a la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Art. ... En el artículo 583, sustitúyase:

"... después de excepciones dilatorias y perentorias en el término en el término "... de diez días. En caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior del Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 25% de la remuneración mensual del juez que esté a cargo del proceso, por cada día de retardo."... por lo siguiente... "... término improrrogable de veinte días. El juez a cargo del proceso será sancionado con la destitución.

El Artículo 583 del Código de Trabajo sustitúyase por lo siguiente:

Art. 583.- Termino para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictara sentencia en las que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término improrrogable de veinte días. El juez a cargo del proceso, en caso de desacato, será sancionado con la destitución.

Los fallos expedidos en materia laboral, se ejecutaran en la forma señalada en el Art. 448 del Código de Procedimiento Civil.

Art. ... En el artículo 584 Sustitúyase:

En el primer párrafo, después de "... la respectiva corte "superior" por ... "provincial"; y, después de "... la cual resolverá..." suprímase "... por los méritos de lo actuado en el termino de veinte días..." dirá "... por los méritos de lo actuado, en el termino de sesenta días y dos días más por cada cien fojas."

Después de ''... para resolver la causa...' agréguese ''... En caso de desacato cada uno de los miembros de la Sala serán destituidos...'

Suprimase de este artículo 584:

En el inciso segundo, después de: "... articulo 610 de este código" suprímase "Sera aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Nacional de Justicia respectiva, la misma multa fijada por los jueces de Trabajo por falta de la resolución de la causa".

En el último párrafo:

Después de ''... recurso de casación...' suprímase... los ministros de la Corte Suprema de Justicia...' por ''... Jueces de la Corte Nacional de Justicia...'

Y en la parte final de este articulo 584:, después de '... en la ley de casación para el efecto...' dirá '... y en el máximo del termino previsto en esta norma, cada uno de los miembros de la Sala de lo Laboral, que conozcan del recurso, serán destituidos.

El Art 584 del Código del Trabajo sustitúyase por el siguiente:

Art. 584.- Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el Art. 609 de este Código, él proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Provincial del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado, en el termino de sesenta días y dos días por cada cien fojas. En caso de desacato cada uno de los miembros de la Sala será destituido, 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 aplicara también para los casos señalados en el Art.-610 de este Código. En caso de interponerse recurso de casación los Jueces de la Corte Nacional de Justicia que no despacharen un proceso en el termino previsto en la ley de Casación para el efecto y en el máximo del termino de sesenta días previstos en esta norma, cada uno de los miembros de la Sala de lo Laboral, que conozcan el recurso, serán destituidos.

DISPOSICIÓN FINAL: Estas reformas en entraran en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los cuatro días del mes de Marzo del dos mil quince.

GRABIELA RIVADENEIRA

Dra. LIBIA RIVAS

Presidenta.

Secretaria General

10. BIBLIOGRAFÍA.

- AGUILAR Leónidas, DERECHO LABORAL TEÓRICO Y PRÁCTICO JURISPRUDENCIA.
- ➤ ACZEL, María Cristina, INSTITUCIONES DEL DERECHO INDIVIDUAL D¹ CODIGO DEL TRABAJO, Editorial Legales en vigencia. EL TRABAJO, Editorial la Ley, Buenos Aires, 2001.
- ASINA Hugo y Tandazo Román, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRÁCTICA LABORAL.
- BENALCAZAR Páez Andrés, EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICOS DE TRABJO EN EL ECUADOR.
- > BERMÚDEZ Cisneros Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
- CASTRO, Patiño, Iván, DIMENSIÓN JURÍDICO DE LA ORALIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS LABORALES, p, 1. 2006.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
- ▶ ¹ CODIGO DEL TRABAJO, Editorial Legales en vigencia.
- COSTURÉ Eduardo, "FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL", Montevideo, Editorial IB de F Cuarta Edición, 2002.
- ➤ DAVALOS Paola, PROCEDIMIENTO ORAL EN EL CAMPO LABORAL, Quito, 2009.

- DEVIS ECHANDIA, Hernando. "ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL", (2007). Editorial A B C. Bogotá – Colombia.
- GUZMÁN Rafael, NUEVA DIDÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, undécima edición, Caracas, 2000, Editorial Melvin.
- > TRUJILLO Julio Cesar, DERECHO DEL TRABAJO, edición, tomo 1.
- > SABINO, Hernández, Martínez, LA ORALIDAD EN MATERIA LABORAL.

11. ANEXOS

11.1 ENCUESTA

Sexo: M() F()



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

Como egresada de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, me dirijo a Ud., para solicitarle se digne a responder el siguiente cuestionario, cuyos resultados contribuirán con el trabajo de investigación denominado: "LA REFORMA A LOS ART. 576, 583,584 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA EVITAR SU DEMORA, HARA POSIBLE LA GARANTIA AL DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD JURDICA, Y LA SOLUCIÓN EN SEDE JUDICIAL DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO".

1 ¿Considera uste Materia Laboral?	ed que se está aplicando el Sistema Oral en los procesos de
SI ()	NO ()
¿Por qué?	
2 ¿Cree usted que de Materia Laboral?	se aplica el principio de Celeridad Procesal en los principios
SI ()	NO ()
¿Por qué?	

3 ¿Considera Uste los procesos labora		juzgados laborales es sufic ón Loja?	ciente para atender
SI ()	NO ()		
¿Por qué?			
4 ¿Conoce usted s determinados por la		en Materia Laboral se ha re	esuelto en los plazos
SI ()	NO ()		
¿Por qué?			
5 ¿Conoce usted que determina la Le		eso Laboral que no se ha r empo lo conoce?	esuelto en los plazos
SI ()	NO ()		
60 días		1 año	3 años
Más			
6 ¿Cree usted que Materia Laboral?	se debe cons	iderar la reestructura de la	función Judicial en
SI ()	NO ()		
¿Por qué?			

11.2 ENTREVISTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

Como egresada de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, me dirijo a Ud., para solicitarle se digne a responder el siguiente cuestionario, cuyos resultados contribuirán con el trabajo de investigación denominado: "LA REFORMA A LOS ART. 576, 583,584 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA EVITAR SU DEMORA , HARA POSIBLE LA GARANTIA AL DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD JURDICA, Y LA SOLUCIÓN EN SEDE JUDICIAL DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO".

Sexo: M() F()	
1 ¿Usted se ha v	isto inmer	so en problemas laborales?
SI ()	NO ()	
¿Por qué?		
2 - : En la tramitaci	ión dal iui	cio si so cumplió con tárminos que establece la lev?
Z ¿En la traillitaci	ion dei jui	cio si se cumplió con términos que establece la ley?
SI ()	NO ()	
¿Por qué?		
3 ¿En qué manera	a le perjud	lico el incumplimiento de los términos establecidos

al momento de emitir la sentencia?

4 ¿Qué pediría usted a las autoridades de Justicia por el incumplimiento de sus derechos?
¿Por qué?

11.3 PROYECTO

TEMA:

"LA REFORMA A LOS ART. 576, 583, 584 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA EVITAR SU DEMORA, HARÁ POSIBLE LA GARANTÍA AL DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD JURÍDICA, Y LA SOLUCIÓN EN SEDE JUDICIAL DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS DEL TRABAJO".

2. PROBLEMÁTICA

"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. En primer lugar, porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen 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". 64

Estos problemas que sin lugar a dudas ha significado también la lucha de la clase obrera y de los pueblos por sus reivindicaciones básicas, especialmente la economía, que constituye un recurso para atender sus necesidades elementales individuales y las de su familia.

Según la Constitución de la República del Ecuador y en especial para la clase obrera, qué ha sido considerada como la parte débil de la relación obrero-patronal (empleador), clase trabajadora que desde muchos años atrás sufre

⁶⁴ Revista Jurídica Online, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Católica de Guayaquil – Ecuador, 2014.

significativos problemas de todo orden y que el legislador ha procurado solventarlos, regulando las diferentes modalidades y condiciones de trabajo en la Legislación Laboral Ecuatoriana.

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

En este contexto, es importante mencionar que el artículo 576,(577,578,581) del código de Trabajo determinados momentos procesales: Audiencia Preliminar y Audiencia Definitiva;, en las cuales el juez siendo el principal protagonista del juicio que está en sus manos, y aplicando los principios de inmediación, de oralidad, publicidad, de celeridad, de inversión de la carga de la prueba, de aplicación inmediata de la norma constitucional entre otras, valorando las pruebas en su conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley, como lo determina el artículo 115 del Código de Procedimiento Civil, y de la misma forma la prueba pronuncia la sentencia.

Pero ocurre que en la realidad un juicio laboral puede durar muchos años, es así que con el desarrollo de la presente tesis, el interés fundamental es determinar si la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, y luego la audiencia definitiva segundo y último momento procesal donde se culmina con la evacuación de pruebas y luego la

sentencia, coadyuva a brindar un servicio oportuno y de calidad, orientado hacia la celeridad procesal y al mejoramiento en la administración de justicia, acorde con el afán protector que persigue la jurisdicción laboral.

Al efecto conocemos que el juez de primera instancia, no obstante que los términos para emitir sentencia son perfectamente claros (20 días), esto no se da, ya que posiblemente por la cantidad de juicios por resolver se extienda forzosamente los tiempos siendo la sentencia emitida a más del año.

Por otra parte al subir en apelación a la Sala los términos se siguen inobservando en el cual el trámite puede terminar en el mayor de los casos en 6 meses. Pero esto no es todo, porque cualquiera de las partes puede casar la sentencia de la Sala, cuyo trámite se efectúa en Quito en la Corte Nacional para su resolución última, que en este caso el proceso se resolvería en un año más. ¿Resultado?, Graves perjuicios para el trabajador y su familia.

Este panorama se refleja constantemente en la administración de justicia donde muchos obreros se ven perjudicados a la espera del cumplimiento de sus derechos como lo estipula el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador; "Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la Justicia, y a la tutela efectiva imparcial y expedita de sus derechos e intereses". 65

Es por ello la importancia dé realizar el trabajo propuesto que obedece a salvaguardar los derechos de las partes en conflicto, especialmente la clase obrera. Pues que con la reforma pretendo un nuevo aporte en la actuación de

⁶⁵ Constitución de la República del Ecuador, 2008.

los jueces, que debe ser en estricta aplicación del Derecho y de manera especial de la justicia.

En el Ecuador se incorpora el sistema oral en materia procesal, donde se introdujo reformas al Código de Trabajo con los cuales se ha puesto en vigencia un nuevo sistema de administración de justicia laboral a través de los juicios orales que se van desarrollando con características propias de cada uno.

En efecto, el sistema oral presenta múltiples ventajas y para que estas se hagan visibles se requiere que el nuevo sistema cuente con personal altamente calificado en los campos ético, jurídico y practico, de lo contrario no se plasmara en realidad y no se obtendrán los fines que se espera con dichas reformas a los artículos antes mencionados.

En nuestra país y provincia, existen numerosos juicios que no se los ventila con la celeridad prevista en la Constitución, es por ello que existe la necesidad de la reforma a los artículos **576**, **583 y 584** del Código del Trabajo lo que se propone en base a la revisión y examen cuidadoso de literatura científica del derecho, hechos, testimonio, y casos que contribuyan a preparar adecuadamente las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales en materia laboral, que logre el aserto del Tema-problema, y oportunidad del mismo, la probabilidad de alcanzar los objetivos propuestos.

3. JUSTIFICACIÓN

Tiene pertinencia por cuanto en el Ecuador, actualmente tiene una visión caracterizada por cambios sustanciales, considerados como derechos del buen vivir, de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, garantías Constitucionales y Jurisdiccionales, de la Función judicial y Justicia Indígena y en la administración de justicia, para el bienestar de la población.

El trabajo de investigación, nos muestra un problema jurídico que requiere estudio y análisis, para evitar que los trabajadores tengan que soportar la demora en pronunciar una sentencia en desmedro de sus intereses, por lo que el proyecto se justifica y es factible realizarlo porque cuento con el sustento doctrinario y legal suficiente con relación al objeto de estudio, para proponer las reformas necesarias con el fin de actualizar la legislación laboral en el país

La investigación jurídica de la problemática se inscribe académicamente dentro del Área del Derecho Laboral, principalmente en el Código del Trabajo, por lo tanto se justifica plenamente porque obedece a la demanda sentida de la clase obrera, que se registra dentro de las prioridades de la Educación Superior, en especial de la Universidad Nacional de Loja y de la Región Sur del País.

Considero que este proyecto de investigación, se justifica en razón de la propuesta jurídico que pretendo realizar de la problemática en la temática planteada, y proponer el correspondiente proyecto de reformas, que estoy

convencida que contribuirá a mejorar al sector más desprotegido de la sociedad como lo es la clase obrera en el país.

4. OBJETIVOS

GENERAL

➤ Determinar la necesidad de la reforma al Art. 576 583 Y 584 del Código del Trabajo, sobre el desarrollo del proceso oral, laboral, y el beneficio que alcanzarían las partes que intervienen en el mismo.

ESPECIFICOS

- Analizar el accionar de los operadores de justicia, que vulneran las normas e inobservan los tiempos para pronunciar sentencia y consecuente perjuicio al trabajador.
- Concretar una propuesta de reforma jurídica laboral en la tramitación de los procesos, para evitar la dilatación procedimental innecesaria que atenta a la garantía constitucional del debido proceso

5. **HIPOTESIS**

➤ La vulneración de los derechos laborales es una conducta reiterada del empleador, contra el trabajador, es así que se ve obligado a demandar por la vía judicial, pero la demora en la resolución o sentencia por parte de los operadores de justicia le causa daño grave y lesiona su integridad personal, familiar, económica, y de la sociedad.

Concepto del nuevo procedimiento oral laboral

El proceso oral es aquella acción que se sustancia oralmente frente al juez quien ha de decidir sobre tal asunto de la controversia; luego de apreciar las pruebas y alegaciones en forma directa, activa y dialéctica de cada una de las partes.

Luis Cueva Carrión, destaca que: "Lo esencial del proceso oral radica en que se realiza mediante audiencias, donde impera el dialogo 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 dialogo y con respectivo silencio para oír a las partes que intervienen. El objetivo del proceso oral es demostrar de forma dialéctica y dinámica de los hechos ante el juez; y que a su vez este; lo someta a una valoración jurídica y sentencia apegada a la ética y la sana critica. 66

Al respecto Jaime Guznay señala: "El procedimiento oral permite la cabal aplicación de los principios procesales de inmediación, celeridad, economía procesal, publicidad. El Juez interactúa directamente con la partes del proceso, quienes adquieren un papel verdaderamente activo, lo cual favorece al conocimiento profundo de la causa y las posibilidades de arreglo".⁶⁷

Para exista eficacia y acierto en el proceso oral es necesaria la participación del accionante y del demandado con la dirección técnica, precisa e inteligente

_

⁶⁶CUEVA CARRIÓN, Luis. 'EL JUICIO ORAL LABORAL' Teoría, práctica y jurisprudencia (2006). 1ra Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pag.141.

⁶⁷ GUZNAY Jaime, *El Juicio Oral en Materia Laboral*, UTPL, Loja, 2008, p. 9.

del Juez que deberá actuar con responsabilidad e imparcialidad durante la audiencia.

Con el proceso oral se consigue una mayor concentración verdadera, inmediación, más celeridad, mejor justicia; esto gracias al debate probatoria en las audiencias.

La ley Reformatoria que consta en el Registro Oficial del 23 de agosto de 2004, en donde se establece Las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral Esto lo determina Art 575 del actual Código de Trabajo.

Art.326. de la CONSTITUCION Consagra los siguientes "Principios que sustentan el derecho al trabajo" se sustenta en los siguientes principios en 16 numerales a saber.⁶⁸

Principio Pro Operario

El numeral 3 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador señala "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras". 69

 $^{^{68}}$ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Vigente 2008.

⁶⁹Código del Trabajo. Ediciones Legales. Nueva Praxis. Ecuador 2005.

El sentido más favorable a los trabajadores

En concordancia con esta norma constitucional, el Art. 7 del Código del Trabajo, en torno a este aspecto, dispone que "en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales o administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores", no obstante recoger el principio constitucional, esta norma legal es restrictiva, en tanto tal aplicación a funcionarios judiciales y administrativos, determinación que no se halla prevista en la Carta Fundamental, entendiéndose, entonces, que en estricto cumplimiento de la jerarquía constitucional, deberá entenderse que aún en el ámbito mismo de la relación laboral se debe aplicar tal principio.

Si bien este principio se encuentra enunciado y comprendido en términos generales como de protección a los trabajadores, diversas son las formas.

- a) La regla 'indubio pro operario'
- b) La regla de la norma más favorable,
- c) La regla de la condición más beneficiosa.

En mi tarea de investigación de la presente tesis, profundizare sobre los principios que se señalan y aplican en el proceso oral laboral, entre otros el de concentración, inmediación, celeridad, publicidad, etc.

6. MARCO TEÓRICO

El Código del Trabajo define en el

El Art. 8- Contrato individual.- - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

El Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador, entre las más importantes: Pagar las cantidades que corresponde al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; afiliarlo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS desde el primer día de trabajo; instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias etc.......

El Art. 568.- Jurisdicción y competencia de los jueces del Trabajo.- Los jueces del Trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que se encuentren sometidas a la decisión de otra autoridad.

De las disposiciones transcritas, se puede colegir que el contrato de trabajo, es un instrumento que establece una relación jurídica, que debe respetarse y cumplirse por las partes que son el empleador y el trabajador subordinado, que puede deteriorase por diferentes motivos, siendo el más común la falta de pago de los haberes que por ley le corresponde al trabajador.

Al efecto creo pertinente hacer un ligero análisis de cómo se origina los conflictos individuales de trabajo.

En el Art 169 del Código de Trabajo vigente se establecen en nueve numerales las causas para dar por terminado el contrato de trabajo. Los seis primeros numerales, esto es, causas legalmente previstas en el contrato, acuerdo de las partes, conclusión de la obra oportunamente, muerte o incapacidad del empleador o de la persona jurídica contratante, muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo, caso fortuito o fuerza mayor, estas causales con toda seguridad no originan un conflicto individual de trabajo; pero los tres restantes numerales que hablan en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador unilateralmente puedan dar por terminado el contrato de trabajo previo Visto Bueno siempre cuando estén incursos en las causales que señalan los Art.- 172, 173 Código Trabajo ,respectivamente; y, el ultimo numeral por desahucio se suman a la posibilidad de que otros tres numerales previstos en la ley si originan o pueden originar conflictos individuales de trabajo que lo obligan al trabajador a recurrir con una reclamación laboral ante el inspector de trabajo y luego con una demanda judicial ante el Juez de trabajo.

Me permito desglosarlo de la siguiente manera:

El empleador tiene la facultad de dar por terminado la relación de trabajo recurriendo ante el Inspector de Trabajo y solicitando la terminación de las relaciones laborales previo Visto Bueno.

Justificando que su trabajador está incurso en una de cualquiera de las siete causales que manda el Art.- 172 del referido cuerpo de leyes, el trabajador tiene a su vez el derecho y garantía de defenderse impugnando el Visto Bueno (El Visto Bueno solo tiene carácter administrativo), ante el Sr Juez de trabajo.

De esta manera al acudir al Juez de trabajo demandando las indemnizaciones y bonificaciones correspondientes, de conformidad con lo previsto en el Art.188 u otros pertinentes del Código de Trabajo por haberse vulnerado sus derechos demanda el pago de su trabajo ya sea por despido intempestivo o por incumplimiento en el pago que no ha sido reconocido por el empleador.

Iguales consecuencias suceden con el desahucio que puede originar un conflicto individual de trabajo, si es que el acta de finiquito no está 'acorde con lo que el realmente debe recibir el trabajador al finalizar su relación laboral.

Desde el Art 174 hasta el 195 se establecen en unos casos prohibiciones para terminar la relación laboral, y en otras indemnizaciones según las circunstancias que operen en la relación.

Al acudir el trabajador a la Función Judicial, lo hace con la certeza de que sus derechos serán reconocidos en cuanto se aplicaran las normas constitucionales que reconocen que, "El Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía".

El Estado garantizará a las personas trabajadoras en pleno respeto su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el

desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado", previsto en el Art. 33, en relación a la administración de justicia la carta magna determina en el Art. 75, 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. Y en la reclamación judicial estipula en el Art. 169 de la Carta Magna que determina, "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"70, con lo cual evita que el trabajador pueda sufrir un mal grave e inminente que le afecte a él y su familia y su dignidad, aún más si consideramos el tiempo prolongado que generalmente dura un proceso, por lo que la pretensión sería que este tiempo que pueden ser varios meses e incluso años no sea recurrente ni justificada por el operador de justicia.

En muchos de los casos por demora en la tramitación de los procesos, el actor que generalmente es el trabajador termina por abandonarlo, prefiriendo liberarse de la depresión que sufre, que puede conducirlo a situaciones impredecibles, prefiriendo la paz, la tranquilidad y eminentemente su salud.

⁷⁰ Constitución de la República del Ecuador.2008

El ciudadano trabajador confía en que durante la demanda se deberían aplicar las normas del debido proceso, que es una garantía, según la cual le aseguren un proceso justo, de ser oído y hacer valer sus pretensiones legítimas ante el juez de la unidad judicial especializada de trabajo como se la conoce en la actualidad.

Este Juez que desde el inicio del proceso está obligado a observarlas y durante la sustanciación del mismo, en caso de no hacerlo vendría a constituir una irregularidad grave y hasta insanable, en el cumplimiento de las etapas procesales y las actuaciones judiciales, previamente establecidas. Por ello debemos respetar la garantía al debido proceso que debe ser objeto de estricta observancia y aplicación. Este particular que dejo señalado, es precisamente lo que no se cumple, y lo aborde en el presente trabajo de tesis orientado a encontrar posibles soluciones.

7. METODOLOGIA

Método Científico

En el proceso de investigación se aplicará el método científico, entendido como un camino a seguir para encontrar la verdad de la problemática planteada, pues partiendo de la hipótesis y con la ayuda de las condiciones procedimentales, se realizará el análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad del problema de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

Método Deductivo

Del conocimiento General, del análisis global buscare afincar en ideas particulares, singulares que vayan alimentando el concepto o los conceptos del tema que me encuentro investigando.

Método Inductivo

A través del mismo entrare al análisis singular de cada uno de los parámetros de la investigación jurídica, para que partiendo de los mismos desarrolle un concepto más amplio, más general.

Método sintético

Al utilizar este método me permitirá determinar los resultados o elaborar resoluciones, luego del análisis, discusión y debate bibliográfico, doctrinario y jurisprudencial del tema que me encuentro investigando.

PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

Durante la presente investigación jurídica se utilizarán los siguientes procedimientos y técnicas como:

- Observación
- Encuestas y
- > Entrevistas,

Las mismas que serán procesadas a personas conocedoras de la problemática como profesionales del derecho y de la clase obrera en un universo de 20 y 30 personas respectivamente.

También se estudiará casos, en los juzgados del trabajo de Loja, por demandas de los trabajadores en las dos instancia y recurso de casación.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD

ACTIVIDADES	N	ovie	emb	re	Diciembre			Enero				Febrero				Marzo					Abril			
Meses	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación del Proyecto de Tesis	X																							
Revisión de Bibliografía		X																						
Elaboración de la base Teórica		X	X																					
Aprobación del Proyecto				X																				
Aplicación de Encuestas y					X	X																		
Entrevistas																								
Procesamiento, Tabulación y									X	X	Х													
Análisis de la información																								
Redacción del Informe Final													X	X										
de la Investigación																								
Sesión reservada																	X	X						
Presentación de Informe de																			X	Х				
sesión reservada																								
Sustentación y Defensa de la																							Χ	Χ
tesis; Graduación																								

9. RECURSOS HUMANOS

Director de Tesis

> Sujetos de las encuetas

> Autor: Sonia Vilma Torres Santin.

> RECURSOS MATERIALES

DESCRIPCIÓN	VALOR
Internet	100,00
Prensa	40.00
Recolección de Información Total	150,00
Hojas	10,00
Copias	75,00
CDS	15,00
Impresión	60,00
Anillado	46,00
Materiales de Oficina	56,00
Transporte y movilización	650,00
TOTAL	1.202,00

10. PRESUPUESTO

Los recursos serán propios y los estimo que alcanzará aproximadamente unos dos mil dólares, divididos:

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Tres remuneraciones, que totalizan	1.020,00
Bibliográficos y Software	100,00
Materiales y Suministros	100,00
Transferencia de resultados	100,00
Transferencia de resultados	50,00
TOTAL	\$1.370,00

11. BIBLIOGRAFÍA

- ALBAN ESCOBARFERNANDO, GUERRA BASTIDAS ALBERTO. Dr.(s) Realidad Procesal de la Ejecución de la Sentencia. Centro de Investigación es jurídicas de la "fe naje" Quito. 1.999.
- ALMEIDA SANCHEZ VICTOR Dr. El Sobreseimiento y la Sentencia.
 Imprenta Gutiérrez. Guayaquil Ecuador 1.987
- > BERMÚDEZ Cisneros, Miguel: Derecho Procesal del Trabajo.
- BUSTAMANTE Fuentes Colón, Manual del Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, p. 62-63.
- CABANELLAS GUILLERMO. "Diccionario enciclopédico de Derecho Usual"
 Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1.989. 21ª Edición.

- CUEVA CARRIÓN, Luis. ´EL JUICIO ORAL LABORAL´ Teoría, práctica y jurisprudencia (2006). 1ra Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pag.141.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
- CÓDIGO DEL TRABAJO.- Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2.011
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL.- Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2.011.
- DICCIONARIO JURÍDICO ANBAR. Fondo del Cultura Ecuatoriana. Primera Edición. Cuenca Ecuador. 1.998.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. "ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL", (2007). Editorial A B C. Bogotá – Colombia.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. "ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL",
 (2007). Editorial A B C. Bogotá Colombia.
- CHEVEZ DE BARREER NELLY. Derecho Laboral Aplicado. Librería Jurídica.
- MARIÑO Paredes Juan, LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, Ecuador, 2009, p.9.
- MORAN SARMIENTO RUBEN. El Código Orgánico de la Función Judicial y su incidencia en el Procedimiento Civil. Edilex-S.A. Impreso en Perú. 2012.

GACETA JUDICIAL.

- MONESTEROLO LIONCINI, Graciela. "INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL", Herramientas Didácticas. (2007). Volumen I.
 Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador.
- Revista Jurídica Online, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y
 Políticas, Universidad Católica de Guayaquil Ecuador, 2014.

INDICE

PORTADA	I
CERTIFICACION	II
AUTORIA	Ш
CARTA DE AUTORIZACION	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TITULO	1
2. RESUMEN	2
2.1 ABSTRACT	3
3. INTRODUCCION	4
4. REVISION DE LITERATURA	8
5. MATERIALES Y METODOS	81
6. RESULTADOS	83
7. DISCUSION	97
8. CONCLUSIONES	112

9. RECOMENDACIONES	113
9.1 PROPUESTA DE REFORMA	114
10. BIBLIOGRAFIA	121
11. ANEXOS	123
INDICE	147