



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCORPORANDO NORMAS QUE PERMITAN GARANTIZAR LA EFICACIA DEL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE LAS CONTROVERSIAS LABORALES, Y ASEGURAR EL PAGO DE LAS REMUNERACIONES ADEUDADAS DEL TRABAJADOR”.

TESIS PREVIA A OPTAR POR EL
TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA:

PRISCILA VERENISSE CASTRO CASTILLO

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. EDUARDO HERRERA SARMIENTO. Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR

2014



CERTIFICACIÓN

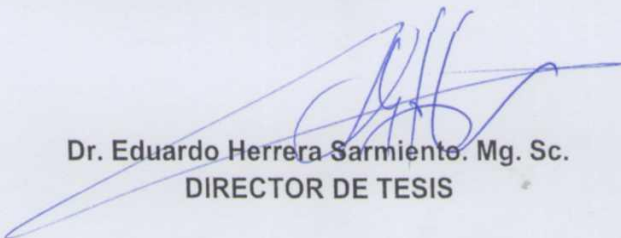
Dr. Eduardo Herrera Sarmiento. Mg. Sc., Docente y Director de Tesis de la Carrera de Derecho del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICA:

Haber dirigido, orientado y revisado en todas sus partes el desarrollo del trabajo de investigación sobre el tema: "Reformas al Código del Trabajo, incorporando normas que permitan garantizar la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales, y asegurar el pago de las remuneraciones adeudadas del trabajador", de la autora Priscila Verenisse Castro Castillo.

Que el presente informe reúne a satisfacción los requisitos de fondo y forma que debe tener un trabajo de investigación científica, de acuerdo a los lineamientos, reglamentos de la institución y, por consiguiente, autorizo su presentación.

Loja, marzo de 2014



Dr. Eduardo Herrera Sarmiento. Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, Priscila Verenisse Castro Castillo, declaro ser autora del presente trabajo de tesis: “Reformas al Código del Trabajo, incorporando normas que permitan garantizar la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales, y asegurar el pago de las remuneraciones adeudadas del trabajador”, 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: Priscila Verenisse Castro Castillo

Firma:



Cédula: No. 070537989-9

Fecha: Loja, 13 Marzo de 2014

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

Yo, Priscila Verenisse Castro Castillo, **declaro ser autora de la tesis titulada:** “Reformas al Código del Trabajo, incorporando normas que permitan garantizar la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales, y asegurar el pago de las remuneraciones adeudadas del trabajador”, 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 responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 15 días del mes de marzo de dos mil catorce, firma la autora.

Firma: 

Autora: Priscila Verenisse Castro Castillo

Cédula: 070537989-9

Dirección: 24 de Mayo y Catacocha

Correo Electrónico: castropriscila29@Gmail.com

Teléfono: 2579769

Celular: 0979774581

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Eduardo Herrera Sarmiento. Mg. Sc.

Tribunal de Grado: Dr. Leandro Peña Merino Mg, Sc.

Dr. Mario Chacha Mg. Sc.

Dr. Sebastián Díaz Mg. Sc.

DEDICATORIA

A Dios, Padre, por su amor, bendiciones y misericordia, quien es mi guía para conducirme por el camino de la verdad y defender la justicia en su nombre apegada a la Ley y al Derecho. A mi madre, Nelly Amparito Castillo Cún, abuelitos y tíos por todo su esfuerzo, inspiración y amor. A mi esposo Alfonso René Beltrán Cabrera y Gina Doris Cabrera Farez por su incondicional y constante apoyo para poder culminar mi meta.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, particularmente a todos sus docentes, directivos y autoridades, de la época quienes con su loable trabajo predicaron con su ejemplo.

Un agradecimiento especial al Dr. Eduardo Herrera Sarmiento, quien con su sabia experiencia ha sabido guiarme en el desarrollo de la presente tesis.

La Autora

TABLA DE CONTENIDOS

Portada

Autorización

Autoría

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de Contenidos

1. Título

2. Resumen

Abstract

3. Introducción

4. Revisión de Literatura

4.1. Marco Conceptual.

4.1.1. Principios Procesales

4.1.2. El Debido Proceso.

4.1.3. Seguridad Jurídica

4.1.4. Derecho Laboral.

4.1.5. Juicio Oral Laboral

4.1.6. La Remuneración.

4.1.7. Las Medidas Precautelatorias

4.1.8. Las Obligaciones

4.2. Marco Doctrinario.

4.2.1. Naturaleza del Proceso de Ejecución

4.2.2. Proceso Cautelar.

4.2.3. La Oportunidad de la Medida Precautelar

4.2.4. Concepciones teóricas para la fijación de los salarios

4.3. Marco Jurídico

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

4.3.3. Código Orgánico de la Función Judicial.

4.3.4. Código del Trabajo.

4.4. Derecho Comparado

4.4.1. Ley Federal del Trabajo de México.

4.4.2. Código del Trabajo de Costa Rica.

4.4.3. Código de Trabajo de España.

5. Materiales y Métodos.

5.1 Materiales utilizados.

5.2 Métodos.

5.3 Procedimientos y técnicas.

6. Resultados.

6.1 Resultados de las Encuestas.

6.2 Resultados de las Entrevistas.

6.3 Estudio de Casos.

7. Discusión.

7.1 Verificación de objetivos.

7.2 Contrastación de Hipótesis.

7.3 Fundamentación jurídica para la propuesta de Reforma.

8. Conclusiones.

9. Recomendaciones.

9.1 Propuesta Jurídica.

10. Bibliografía

11. Anexos

Índice

1. TÍTULO.

“REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCORPORANDO NORMAS QUE PERMITAN GARANTIZAR LA EFICACIA DEL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE LAS CONTROVERSIAS LABORALES, Y ASEGURAR EL PAGO DE LAS REMUNERACIONES ADEUDADAS DEL TRABAJADOR”.

2. RESUMEN.

Este trabajo de investigación jurídica lleva por título: **“Reformas al Código del Trabajo, incorporando normas que permitan garantizar la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales, y asegurar el pago de las remuneraciones adeudadas del trabajador”**, fue considerado su desarrollo al verificar el incumplimiento del principio de celeridad procesal y debido proceso en los juicios laborales, en donde para que el trabajador logre cobrar sus remuneraciones reclamadas en el juicio debe esperar que el Juez dicte sentencia condenatoria ejecutoriada, caso contrario no puede hacer efectivo su derecho a la remuneración oportuna. Estando facultado a partir de la sentencia condenatoria no ejecutoriada requerir medidas precautelatorias, las mismas que son dictadas inoportunamente porque hasta tanto, el empleador ya trasladado el dominio de su patrimonio a otras personas y no cuenta con recursos para pagar. De esta manera quedan en indefensión los derechos laborales del trabajador.

El acopio teórico, jurídico y doctrinario, el estudio de casos concretos, la aplicación de encuestas y entrevistas, permitió obtener criterios con fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, que aportaron a la verificación de los objetivos y a la contrastación de la hipótesis planteada referentes a esta práctica; tanto la Constitución de la República del Ecuador, como las demás leyes laborales tipifican los derechos de los trabajadores.

ABSTRACT

This work of legal investigation takes for title: **"Reforms to the Code of the Work, incorporating norms that allow to guarantee the effectiveness of the due process in the step of the labor controversies, and to assure the payment of the worker's owing remunerations"**, their development was considered when verifying the nonfulfillment of the principle of velocity procedural and due process in the labor trials where so that the worker was able to charge his remunerations claimed in the trial he should hope the Judge dictates sentence condemnatory ejecutoriada, contrary case he cannot make effective his right to the opportune remuneration. Being authorized starting from the sentence condemnatory non ejecutoriada to require measured precautelatorias, the same ones that are dictated inopportune because until so much, the employer already transferred the domain of their patrimony to other people and it doesn't have resources to pay. This way they are in helplessness the worker's labor rights.

The theoretical, juridical and doctrinal storing, the study of concrete cases, the application of surveys and interviews, he/she allowed to obtain approaches with clear and precise foundations, of very grateful bibliography that you/they contributed to the verification of the objectives and the contrasting from the relating outlined hypothesis to this practice; so much the Constitution of the Republic of the Ecuador, as the other laws labor typify the rights of the workers.

3. INTRODUCCIÓN.

La presente tesis lleva por título; **“Reformas al Código del Trabajo, incorporando normas que permitan garantizar la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales, y asegurar el pago de las remuneraciones adeudadas del trabajador”**, esta problemática fue seleccionada por existir el Art. 11 numeral segundo de la Constitución de la República del Ecuador que garantiza a todas **las personas son iguales** y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades; más adelante reconoce en el Art. 76 en todo **proceso en el que se determinen derechos** y obligaciones de cualquier orden, **se asegurará el derecho al debido proceso** que incluye como garantía básica en el numeral primero; corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los **derechos de las partes**. Esto en relación con el Art. 169 de la Constitución donde señala que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de **inmediación** y harán efectivas las **garantías del debido proceso**.

El derecho laboral concierne las controversias individuales se ventilan de acuerdo al sistema oral, el mismo que se rige por los principios procesales, entre ellos de eficacia, celeridad, economía procesal, sin embargo en los actuales juicios del trabajo se observa que los plazos no se cumplen

conforme lo prevé el Código del Trabajo, lo cual vulnera derechos del trabajador que se presenta como actor en los juicios laborales, debiendo esperar hasta dos o más años para poder cobrar sus remuneraciones que por ley le corresponde. El Art. 594 del Código del Trabajo señala las medidas precautelatorias como la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada. Esta disposición legal está lesionando los derechos laborales del trabajador que le corresponde por ley, porque éste debe esperar que el Juez dicte sentencia condenatoria al finalizar el procedimiento laboral, el mismo que puede demorar en algunos casos hasta más de un año, tiempo suficiente que es aprovechado por el empleador para poner a nombre de terceras personas sus bienes y así no contar con los mismos para que sean embargados, secuestrados o retenidos; esto constituye una vulneración del derecho a la remuneración del trabajador y no está apegado al derecho al debido proceso que garantiza la Constitución de la República del Ecuador.

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 ha ceñido la investigación en temas como; Principios Procesales, el Debido Proceso, Seguridad Jurídica, Derecho Laboral, Juicio Oral Laboral, la Remuneración, las Medidas Precautelatorias, las Obligaciones; en lo que tiene que ver con el Marco Doctrinario desarrollé el acopio de doctrina de autores nacionales e

internacionales, tales como: Naturaleza del Proceso de Ejecución, Proceso Cautelar, la Oportunidad de la Medida Precautelar, Concepciones teóricas para la fijación de los salarios. En lo concerniente al Marco Jurídico, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al trabajo tipificados en la Constitución de la República, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Código Orgánico de la Función Judicial, Código del Trabajo; así mismo he realizado un estudio comparado entre las legislaciones de Ley Federal del Trabajo de México, Código del Trabajo de Costa Rica y Código de Trabajo de España.

Es importante hacer la descripción de los materiales, métodos, procedimientos y técnicas que utilice 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 veinte profesionales del derecho, basado en un cuestionario de seis preguntas, fue también imprescindible la aplicación de entrevistas a un número de cinco profesionales del derecho con un banco de cinco preguntas; y para concluir con el acopio realice el estudio de tres casos judiciales, en los cuales se determinó que tanto el empleador cuanto el trabajador incumplen con sus obligaciones laborales y obliga al trabajador litigar.

Con esta recolección teórica y con los resultados de la investigación de campo desarrolle la Discusión de la problemática, con un análisis reflexivo y crítico, concretándose en argumentos válidos para la verificación de los objetivos planteados y la contrastación de las respectivas hipótesis, para luego proceder a la fundamentación del proyecto de reforma necesaria en el campo laboral. Con todos los argumentos expuestos queda el presente trabajo investigativo a consideración de las autoridades de la Universidad Nacional de Loja.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. Principios Procesales.

- **Principio Dispositivo.-** Entre los principios tenemos que el principio dispositivo tanto en materia procesal civil como en materia penal se da este principio. “De acuerdo con el principio dispositivo, el proceso sólo puede iniciarse a instancia de quien pretende la tutela de un derecho y no puede desarrollarse sino mediante el impulso de las partes”¹.

Como se puede apreciar este principio se basa o consiste en que la decisión para dar origen al proceso proponiendo la demanda respectiva, esto obedece a la voluntad de la parte litigante, de manera que radica en la libre determinación o voluntad del sujeto procesal el iniciar o no un litigio.

Para el tratadista español Prieto Castro este denomina al Principio Dispositivo como la concreción de la justicia rogada o de iniciativa de parte, porque solo el titular de un derecho que ha sido vulnerado puede demandar la tutela jurídica.

Ninguna persona puede exigir y peor aún imponerle a otra persona a que presente una demanda. En tanto que el juez no puede realizarlo de oficio, e inclusive el impulso del juicio recae en los sujetos procesales. La traba de la

¹ VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 308.

litis lo fijan los sujetos procesales y dentro de esos límites el juez dicta la sentencia.

El destino del juicio depende exclusivamente de la decisión de las partes, las cuales tiene libertad para terminar el juicio de manera irregular, esto es, puede hacerlo de oficio, e inclusive el impulso del juicio recae en los sujetos procesales. La traba de la litis lo fijan los sujetos procesales y dentro de esos límites, el juez dicta la sentencia.

Las pruebas, recursos y en general, la dirección del juicio depende exclusivamente de la decisión de las partes, las cuales tienen libertad para terminar el juicio de manera irregular, esto es, pueden desistir o abandonar el pleito y también pueden transar y llegar a un acuerdo que ponga fin al litigio.

- **Principio de contradicción.** “Los actos de prueba tienen que notificarse a las partes antes de su realización”². Este principio se refiere a la necesidad de que todos los actos probatorios sean introducidos en el proceso con pleno conocimiento de las partes que intervienen en la contienda. Todas las partes deberían saber por anticipado qué actuaciones probatorias se van a realizar, para que, de ser el caso, intervengan en las respectivas diligencias de prueba que se practiquen,

² VACA ANDRADE, Ricardo. “Manual de Derecho Procesal Penal”. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2001. Pág. 154.

pidiendo que se designen peritos, haciendo exposiciones orales, formulando repreguntas, exhibiendo documentos o pidiendo que se los exhiba, concretando peticiones, etc. Este principio vela de manera particular por los derechos del procesado, ya que él es el sujeto principal del proceso y el directamente interesado en una reconstrucción procesal de los hechos ajustada estrictamente a la verdad y a sus intereses.

- **Principio de igualdad de las partes.** El Derecho Constitucional ecuatoriano, por lo menos en forma teórica, garantiza que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, filiación opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen social posición económica o de nacimiento. Por lo mismo, aplicando aquel principio constitucional, podríamos decir que todas las personas tienen el mismo derecho a la actividad probatoria de cargo o de descargo, y más concretamente, que los diferentes sujetos procesales penales se encuentran en igualdad de condiciones para probar la acción en contra del demandado.
- **Principio de inmediación.-** “Se refiere a que todas las actuaciones deben producirse en presencia directa de los Jueces, Tribunales Penales y demás sujetos de la relación procesal”³. Cabe recalcar que este

³ SIGUENZA. BRAVO. Marco, Ob. Cit. Pág. 127.

principio debe producirse con presencia de quienes son competentes en administrar justicia, por medio de ellos se actuara de acuerdo a derecho.

“Los jueces, es decir, quienes van a terminar condenando o absolviendo, deben apreciar y evaluar personal y directamente la prueba que se les presente”⁴. La doctrina y la ley consideran conveniente que la prueba sea presentada por las partes directamente a los jueces, ya que son ellos los que van a declarar en derecho, la aplicación o no de la ley a una situación concreta. Sólo así los jueces estarán en capacidad de saber con certeza todo lo relativo al cometimiento del ilícito penal, y de ser el caso declarar la responsabilidad del infractor.

- **Principio de Eficacia.**- “Nada se descubre si indicamos que la eficacia se ha convertido en un criterio que pondera la legitimidad de la acción pública, además de ser un componente explicativo de la mayor o menor competitividad de un país por cuanto la eficacia debe ser medida a la luz de los resultados del servicio prestado”⁵.

Es decir, jurídicamente podemos arropar de notables garantías a un derecho, pero será en la medición del resultado donde se pueda concretar el contenido del derecho de prestación. Pese a las dificultades conceptuales

⁴ VACA ANDRADE, Ricardo, Ob. Cit., Pág.- 153.

⁵ SIGUENZA. BRAVO. Marco. Ob. Cit. Pág. 126.

que nos plantea el principio de eficacia, éstas no se han reflejado en su positivización.

- **Principio de Economía Procesal.**- “el proceso debe de desarrollarse con el mayor ahorro de tiempo, energías y costo, de acuerdo con cada circunstancia de cada caso”⁶. Debemos entender que este principio trata sobre el ahorro físico y económico de las personas y de un proceso por lo tanto; debe considerarse el tiempo y espacio de cada hecho.

Al referirme a este principio es importante resaltar que la administración de justicia debe ser eficaz, no por ello debe obviarse un sin número de procedimientos legales que puedan alterar un proceso en determinada materia.

- **Principio de Simplificación.**- “Implica la eliminación o supresión de determinadas exigencias de las partes o de ciertas actuaciones de los operadores procesales que tornan engorroso al proceso a fin de hacerlo más sencillo, siempre que no se transgredan los principios del debido proceso y no se afecte con ello la validez del proceso”⁷.

Esto quiere decir que los operadores de justicia debe suprimir ciertas exigencias o principios que integran un proceso sin dejar de aplicar o

⁶ SIGUENZA. BRAVO. Marco, Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal, Obra Citada Pág. 128.

⁷ ZAVALA BAQUERIZO, Jorge, *Tratado de Derecho Procesal Penal*, Tomo I-X, Guayaquil, Editorial EDINO, 2006.- Pág.- 40.

cumplir la obligación que tienen todas las autoridades administrativas de aplicar las normas que sean pertinentes, aun cuando la parte interesada no las haya invocado en forma expresa.

- **El Principio de Uniformidad.-** El principio de uniformidad; “Significa que toda la actividad procesal debe ser realizada en forma organizada y regular, de modo que a cada diligencia le corresponde un procedimiento especial y único, según su naturaleza y objetivo, con las excepciones establecidas por la ley”⁸.

Entiendo por uniformidad proceso debe iniciarse, desarrollarse y concluirse respetando y haciendo efectivos los presupuestos, los principios y las normas constitucionales, legales e internacionales aprobados previamente, así como los principios generales, con la finalidad de alcanzar una justa administración de Justicia, provocando como efecto inmediato la protección integral de la seguridad jurídica del ciudadano, reconocida constitucionalmente como un derecho.

“La uniformidad no es un bien en sí mismo considerado; sino en cuanto representa en una mayor garantía de justicia para el justiciable, de forma que el recurso de casación supone conjugar en una adecuada síntesis defensa del ius litigatoris y defensa de la uniformidad”⁹.

⁸ ZAVALA BAQUERIZO, Jorge, *El Debido Proceso Penal*, -Guayaquil, Editorial EDINO, 2002.- Pág.- 118.

⁹ SIGUENZA. BRAVO. Marco, Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal, Obra Citada Pág. 126.

La uniformidad de la interpretación jurisprudencial debe afianzarse, entendemos, con arreglo a sistemas que impidan pronunciamientos ilusorios y honestos.

- **El Principio de Celeridad.-** Principio de Celeridad.- “Toda actuación, debe surtir pronta y cumplida, sin dilaciones injustificadas. La administración de justicia debe ser eficiente, significa que sus funcionarios judiciales deben ser diligentes en la sustentación de los asuntos a su cargo, sin perjuicio de la calidad de los fallos que deban proferir”¹⁰.

La búsqueda de la verdad y la justicia, de acuerdo con la nueva Constitución debe sujetarse a los principios básicos de celeridad y eficacia.

Celeridad, significa que el procedimiento no puede superar en ningún caso los términos señalados en la Constitución, los Códigos y Leyes pertinentes, por esta razón no cabe incidente alguno, por lo cual habrá que establecer la prohibición de la recusación.

La celeridad como es conocimiento general humaniza la justicia, por eso se dice en doctrina “que la acción extraordinaria de protección “es decir “mejor

¹⁰ VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 124.

familia”, mientras que los jueces que se oponen a la existencia de esta acción señalan que es de “peor familia”

Justicia tardíamente aplicada no es justicia, se dice de manera reiterada; es por ello que, el sistema procesal ecuatoriano sienta este principio con el carácter de constitucional para velar a fin de que las resoluciones y fallos oficiales sean pronunciados con la oportunidad debida; sin que pueda sacrificarse la justicia por la sola omisión de formalidades legales; pues, como nos diría don Andrés Bello: “Lo que más interesa a la administración de justicia es la brevedad de los negocios”¹¹. Este principio conduce al procedimiento oral a sobrepasar las trabas jurídicas que entorpecen la labor de justicia, ya que resulta inútil contener en nuestra legislación procesos caducos.

“Principio de Celeridad Procesal, es la manifestación concreta del principio de economía procesal por razón de tiempo. Mediante este principio se busca que el proceso no se dilate más tiempo del necesario, vale decir, el proceso debe desarrollarse en los plazos establecidos por Ley, ni rápido ni lento, sino respetando el debido proceso”¹². La celeridad judicial es una de las discusiones a que más alusión se hace en los últimos tiempos. Pareciera que la sociedad toda se haya volcado a plantear esta temática y no

¹¹ BELLO, Andrés. “El Principio de la Inmaculación en el Proceso”. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires – Argentina. 1959. Pág. 25.

¹² ARÉVALO VELA, Javier. “Derecho Colectivo de Trabajo”. Primera Edición. Editorial Jurídica Grijley.2005. Pág. 135.

solamente el estamento de los juristas. Esto revela que la sociedad está ávida y ansiosa de soluciones y de planteamientos útiles en orden a acotar y zanjar el problema.

Lo que no podemos ignorar en este contexto es que la demora en los procesos judiciales no es una cuestión sencilla. A veces se la simplifica en recetas fáciles, que no siempre tienen la cualidad de ser adecuadas a la realidad de la cual se predicán. Pero es igualmente verdadero que esa efervescencia y bullir general expresan la inquietud de toda una sociedad por la consecución del tan mentado anhelo de justicia. Valor este omnipresente en nuestros esfuerzos y, no obstante, aparentemente tan elusivo.

La celeridad judicial tiene un aspecto estructural que es esencial, hace no solo a la decisión de uno o más individuos o de muchos considerados grupalmente sino también a los sistemas, su funcionamiento y su dinámica propia. Debemos comprender las complejidades de este fenómeno, porque de lo contrario su reducción a estereotipos y simplezas no nos conducirá a propuestas viables y adecuadas.

Al hablar del aspecto estructural, no podemos olvidar que el Derecho, como sistema de regulación y composición de conflictos entre personas, presenta una triple faceta.

4.1.2. El Debido Proceso.

La garantía al debido proceso permite el desarrollo de un juicio justo. Un proceso justo es el apegado a la normativa legal, es aquel en el que se respetan los procedimientos determinados y principios procesales inherentes a una contienda específica. En este sentido la actual Corte Constitucional ha señalado: “...*el debido proceso es definido como el derecho que tiene toda persona o sujeto justiciable de invocar al interior del órgano jurisdiccional el respeto a un conjunto de principios procesales a efecto de que su derecho de acceso a la justicia y a la tutela imparcial, efectiva y expedita sean desarrollados y tramitados de conformidad con las garantías básicas reconocidas por la Constitución*”¹³.

El debido proceso vincula a todos los procedimientos judiciales –ordinarios y constitucionales- pues es una garantía y un derecho inherente de las personas frente a un proceso. En tanto se cumplan las reglas del debido proceso, es decir que una causa sea llevada conforme a los procedimientos establecidos en las leyes, existirá una resolución judicial conforme a derecho y sin visos de arbitrariedad. Cabe recalcar “*en lo que respecta a los sujetos de este derecho, la doctrina y jurisprudencia comparada han llegado a la clara conclusión de que la titularidad del **derecho al debido proceso no corresponde solamente a las personas naturales, sino también a las personas jurídicas, incluidas las de Derecho Público***”¹⁴

¹³ Sentencia No. 0035-09-SEP-CC. Caso No. 0307-09-EP. Considerando Quinto. 09 de Diciembre de 2009. R.O. Suplemento # 117 del 27 de enero del 2010.

¹⁴ Sentencia No. 011-09-SEP-CC. Caso No. 0038-08-EP.

Los reclamos laborales respecto a la indemnización por despido y, en general, los conflictos provenientes de las relaciones laborales sólo pueden resolverse por medio de la intervención de los jueces de trabajo.

Para el autor Fabián Corral define al debido proceso como: “Un conjunto de derechos propios de las personas y anteriores al Estado, de carácter sustantivo y procesal, reconocida por la Constitución, que buscan precautelar la libertad y procurar que quienes sean sometidos a juicio gocen de las garantías para ejercer su derecho de defensa y obtener de los órganos judiciales y administrativos un proceso justo, pronto y transparente”¹⁵. El debido proceso se encarga de velar por todos los derechos y garantías de las personas que forman parte de un Estado y que se encuentran en conflictos judiciales; es decir, que en el debido proceso se busca precautelar con la libertad de las personas que participan en una contienda legal, teniendo en cuenta de que gocen con todas las garantías que la ley establece para este tipo de casos.

El principio del debido proceso (o proceso debido) es de origen anglosajón (due process of law), que se encuentra formulado por escrito por primera ocasión en el capítulo XXXIX (39) de la Carta Magna de Inglaterra del año 1215, allí se dispone “ningún hombre libre podrá ser arrestado o detenido o preso, o desposeído de su propiedad, o de ninguna otra forma molestado, y

¹⁵ CORRAL. B. FABIÁN, Diario El Comercio, “El Debido Proceso”, Editado el día jueves 9 de noviembre del 2006. Pág. B6.

no iremos en su busca, ni mandaremos prenderlo, salvo en virtud de enjuiciamiento legal de sus partes y por la ley de la tierra. Esta declaración alimentada por los varones normandos pretendía frenar los abusos del Rey Juan Sin Tierra, imponiéndole reglas de juego limpio, castigando la arbitrariedad política y sometiendo al proceso las extralimitaciones. Esta conquista se mantiene desde entonces en el “common law” británico¹⁶.

El paso a E.E.U.U, fue inevitable y se hace presente en las diez primeras enmiendas de la Constitución americana de 1787 conocida como la “Declaración de Derechos”. En un punto más alto puede ser encontrado en la enmienda V. En los Estados Unidos el principio del debido proceso debe entenderse de acuerdo con el sistema jurídico del “common law” o derecho consuetudinario.

El contenido del debido proceso penal, en un Estado de Derecho el perseguimiento y la sanción de los delitos es responsabilidad exclusiva del Estado, que debe ser el titular del ejercicio de la acción penal, sin que se menos cabe su titularidad por la posibilidad de que la acción penal en cierto tipo de delitos pueda ser ejercida por el particular ofendido, como acontece en los denominados delitos de acción penal privada.

“La necesidad de juicio previo es importante para la legalidad del debido proceso, de manera que no se pueda condenar a nadie si no se ha

¹⁶ PASQUEL ZAMBRANO Alfonso, Política Criminal, Editorial Jurista E.I.R.L, Año 2009, Lima-Perú, Pág. 177.

tramitado un juicio respetando el procedimiento previo, esto es aquel previsto en las leyes. Participamos de la necesidad de que se separen las funciones de investigar o indagar, que debe quedar en manos del Fiscal, de la función de juzgar que debe seguir siendo de competencia de los jueces, que deben ser al mismo tiempo los encargados del control de la instrucción o investigación fiscal”¹⁷.

En el Ecuador desde el 2008, rige la Constitución la cual recoge todos las versiones de otro países y las implementa en nuestra ordenamiento jurídico constitucional en el cual los pactos, tratados y convenios internacionales, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José Costa Rica que viene hacer de carácter vinculante en cuanto al garantizar los derechos de todos los ciudadanos sin ningún tipo de discriminación; en este punto el Pacto de San José en el Art. 7 numeral 5, dice: “toda persona tiene derecho a ser juzgada en un plazo prudencial, en un plazo razonable, o a ser puesta en libertad sin perjuicio de que contiene el proceso”¹⁸. Es decir debe acabarse con todo medio de abuso para que se pueda garantizar el debido proceso que debe existir en todo proceso judicial, de ahí que nuestra Constitución se encuentra dichas garantías en el Art. 11 numeral 9, que textualmente dice “El más alto deber del estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la

¹⁷ PASQUEL ZAMBRANO Alfonso, Ob. Cit. Pág. 180.

¹⁸ CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José – Costa Rica), Editorial ESQUEL, Pág. 101.

Constitución”¹⁹. Este artículo en concordancia con el Art. 76 de la misma ley que expresamente dice: “En todo proceso en el que se determinen derechos y garantías de cualquier orden, se asegurara el derecho al debido proceso”²⁰. De lo enunciado el “**debido proceso**”²¹, es un principio jurídico procesal o sustantivo 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.

Para un mejor entendimiento señalare lo que escritores de derechos hacen en relación al debido proceso:

Para el tratadista Jorge Zabala Baquerizo, el debido proceso lo conceptualiza de la siguiente forma: “es el que se inicia, se desarrolla y concluye respetando y haciendo efectivos los presupuestos, los principios y las normas constitucionales, legales e internacionales aprobados, con la finalidad de alcanzar una justa administración de justicia, la protección integral de la seguridad jurídica del ciudadano, reconocida constitucionalmente como un derecho”²².

¹⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Año 2011, Quito – Ecuador. Pág. 16.

²⁰ BASANTES SANTOS, Jaime, EL DEBIDO PROCESO PENAL, EDITORIAL Corporación de Estudios y Publicaciones, Año 2009, Quito – Ecuador. Pág. 91.

²¹ BASANTES SANTOS, Jaime, Ob. Cit. Pág. 13.

²² BAQUERIZO ZABALA, Jorge, EL DEBIDO PROCESO PENAL, Editorial Edino, Año 2002, Quito- Ecuador, Pág. 25.

Considero como debido proceso a los principios o garantías reconocidos por la Constitución de cada país y las normas internacionales legales, como aspectos subjetivos donde impera el garantizar la seguridad jurídica de personas por parte del Estado mediante la correcta administración de Justicia.

El Jurista Costarricense Luis Paulino Mora Mora, expresa en cuanto al debido proceso: “El concepto del debido proceso envuelve comprensivamente el desarrollo progresivo de prácticamente todos los derechos fundamentales de carácter procesal o instrumental, como conjuntos de garantías de los derechos de goce, cuyo disfrute satisface inmediatamente las necesidades o intereses del ser humano. Es decir, de los medios tendientes a asegurar su vigencia y eficacia”²³.

Como podemos darnos cuenta, el termino debido proceso, constituye un amplio espectro de garantías y derechos que todas las personas tienen, por tratarse de derechos irrenunciables y de cumplimiento general garantías tipificadas en nuestra constitución y los instrumentos internacionales que rigen en todo ordenamiento jurídico este último de carácter vinculante para la promulgación de una ley. En la cual se debe garantizar en todas las etapas de cualquier proceso las garantías constitucionales enunciadas en la Constitución.

²³ ZEISSIG Marco y YÉPEZ Mariana, MANUAL DE FUNCIONES DEL FISCAL, Ministerio Público de la República del Ecuador, Año 2002-2003, Quito-Ecuador, Pág. 2.

4.1.3. Seguridad Jurídica.

El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas procesales previas, claras, públicas y aplicables por los operadores de la justicia. “La Constitución de la República garantiza la seguridad jurídica, la que debe entenderse como la certeza de todo ciudadano de que los hechos se desarrollarán de una determinada manera en virtud del mandato de las leyes que rigen un país, es decir, produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es derecho en cada momento y sobre lo que, previsiblemente lo será en el futuro. La seguridad jurídica establece ese clima cívico de confianza en el ordenamiento jurídico, fundado en pautas razonables de previsibilidad que este presupuesto supone. La Seguridad Jurídica debe ser garantizada y así lo establece la Constitución de la República”²⁵.

El desarrollo efectivo de las capacidades del ser humano exige un mínimo de seguridad, tranquilidad y certidumbre, que coadyuven al uso y goce eficaz de sus derechos, que no sean obstaculizados por la arbitrariedad no solo de las autoridades, de ahí que la seguridad no se reclama solo del Estado en sus distintas funciones, sino también del sector privado, sea de colectivos o de particulares que pueden amenazar los derechos de las

²⁵ Sentencia No. 0035-09-SEP-CC. Caso No. 0307-09-EP. Considerando Quinto último párrafo. 09 de Diciembre de 2009. R.O. Suplemento #117 del 27 de enero del 2010.

personas, y en este caso se trata no solo de personas individualmente consideradas, sino también de personas jurídicas y aun de entes estatales.

La seguridad constituye un conjunto de condiciones, de medios y procedimientos jurídicos eficaces, que permiten desarrollar la personalidad de los ciudadanos en el ejercicio de sus derechos sin miedos, incertidumbres, amenaza, daños o riesgos, lo cual crea un ambiente de previsibilidad, no solo sobre el comportamiento ajeno, sino del comportamiento propio, y provoca protección frente a la arbitrariedad y a la vulneración del orden jurídico, provocadas no solo por el Estado, sino también por particulares.

De esta manera, “la seguridad jurídica es uno de los resultados de la certeza que otorga el cumplimiento de las formalidades jurídicas en el tiempo y a lo largo del proceso, siempre y cuando dichas formalidades sean justas y provoquen desenlaces justos y cuya inobservancia sea la razón y esencia misma de una sentencia, pues lo contrario configuraría una situación jurídica injusta, irrita o fraudulenta. En este contexto, el principio de seguridad jurídica va de la mano con el principio de justicia, pues una causa juzgada es lícita cuando la sentencia o razonamiento que acepte o niegue derechos es justa y bien fundamentada.”²⁶

²⁶ Sentencia No. 016-10-SEP-CC. Caso No. 0092-09-EP y 0169-09-EP Acumulados. 28 de Mayo del 2010. R.O. Suplemento # 202.

Tal como menciona la Corte en los fallos citados, la seguridad jurídica y el debido proceso son derechos de las personas y obligaciones y límites para el Estado, a través de la vigencia de estos principios se obtiene la certeza jurídica de las leyes y finalmente, se alcanza el mayor valor al que puede aspirar un Estado, la Justicia. No podemos permitir la vulneración de estos principios y derechos constitucionales a guisa de la supuesta reparación de otros derechos constitucionales. Los procedimientos específicos en materia de legalidad y jurisdicción ordinaria han sido creados en armonía a principios generales procesales y constitucionales y su respeto es obligatorio por los operadores de justicia; por lo tanto, esta seguridad que genera confianza y certeza no puede ser ignorada por ningún órgano del Estado.

La Justicia, como valor cúspide, sólo puede ser obtenida mediante un proceso idóneo. Por lo tanto, en el caso concreto, dado que existe un procedimiento establecido en la Ley para la determinación y el pago de indemnización por despido, su irrestricto cumplimiento es la única forma de realizar el valor Justicia, lo contrario implicaría validar cualquier método, incluso los de hecho, para hacer valer una supuesta pretensión que alguien pudiera alegar es justa.

En síntesis, el debido proceso –derecho de las personas y de entes estatales- se materializa en la causa en estudio, a través del irrestricto

apego a las normas adjetivas que regulan las relaciones laborales y las reclamaciones que de ella deriven, inobservar estos procedimientos implicaría crear inseguridad jurídica traducida en la imprevisibilidad de la aplicación de las normas para toda la colectividad, o lo que es lo mismo, negar la justicia.

4.1.4. Derecho Laboral.

“El derecho del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, con la finalidad de alcanzar la justicia social a través del equilibrio entre los factores de la producción”²⁷. Cuando se habla del derecho del trabajo, cualquiera sea su denominación, se habla de garantías mínimas para el trabajador a cargo del empleador o patrón.

El Derecho del Trabajo también es considerado como el “Conjunto de disposiciones jurídicas legales que exigen cada Estado el ámbito de las relaciones laborales”²⁸. Surgió a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato del trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevo aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y

²⁷ h/pt.com. Derecho del Trabajo. 21 de Mayo del 2013.

²⁸ h/pt.com. “El Trabajo”. 21 de Mayo del 2013.

órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato del trabajo y sus distintas modalidades, a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneraciones, salarios pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en inicio a una finalidad de amparo. El trabajo humano objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existen entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas a favor de los trabajadores.

El autor español Eugenio Pérez Botija, señala “el derecho del trabajo como medio de resolver la cuestión social, la relación laboral”²⁹. Por otro lado el

²⁹ PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Obra el Derecho del Trabajo*, Pág. 49.

autor venezolano Rafael Caldera manifiesta: “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”³⁰. De las definiciones de estos dos autores, se puede recalcar que el derecho del trabajo, a más de ser un conjunto de normas que regulan las relaciones entre las partes, ayudan en si a mejorar esta relación, para beneficio de ambos ya que el uno presta sus servicios por una remuneración y el otro requiere de este servicio porque solo no puede.

El trabajo es un derecho social según la Constitución de la República del Ecuador, y es el sustento de toda economía, al tratarse de un conjunto de normas, la misma que tenemos que cumplirlas, personalmente pienso que el trabajo es un derecho y un deber al mismo tiempo, derecho por que el Estado tiene que asumir la responsabilidad de otorgar fuentes de trabajo y deber porque cumplida la mayoría de edad es nuestra obligación aportar para la economía personal y por ende del país.

El Derecho procesal laboral es una disciplina autónoma, sus normas son especiales y de orden público, por tanto tienen prioridad sobre las normas generales siguiendo el principio “Lex specialis lex generalis. Es público no

³⁰ RAFAEL CALDERA. Derecho del Trabajo, 2ª Edic., edit. El Ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975. Pág. 269

solamente por normar procedimientos, sino porque los conflictos de trabajo, aún los individuales afectan a la colectividad”³¹.

4.1.5. Juicio Oral Laboral.

El enjuiciamiento tiene un origen muy antiguo y tradicional, desde las antiguas épocas y culturas, los reyes y jefes militares lo aplican en forma pública. En la edad media fue aplicado y tramitado en mejor forma, con leyes y normas mejor establecidas. Este tipo de proceso que tuvo buena acogida y aplicación en países británicos y sobre todo en Norteamérica, llegando a configurar un sistema propio, conocido como el proceso americano, en el cual el juez participa directamente en la exposición de las pruebas, conoce directamente sus afirmaciones y se encuentra en mejor condición para entenderlas, para valorar las mismas, de manera que su resolución final será más justa, más fundamentada.

“El Congreso Nacional, en base a la iniciativa presentada por el Dr. Andrés Páez, Presidente de la Comisión de lo Social y Laboral, decidió reformar el sistema de enjuiciamiento laboral, de manera que el cinco de agosto de 2003, expidió la Ley No. 2003-13, que fuere publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto de 2003”³², implantando el procedimiento oral en los juicios laborales individuales, que inicialmente debía aplicarse desde el mes de enero del 2004, pero para el inicio de este proceso se lo hizo el

³¹ REGATO CORDERO, Miguel, Dr. Breves Lecciones Practicas Respecto del Tramite Oral del Juicio Individual de Trabajo. Pág. 5

³² VASQUEZ LOPEZ, Jorge. “Derecho Laboral Práctico”. Diseño Editorial. Quito-Ecuador. Pág. 167

primero de julio de 2004, sin embargo al existir ciertas falencias que debían ser enmendadas en el proyecto inicial, el Congreso nacional aprobó el 9 de agosto del 2004, una serie de reformas en el texto, con lo cual se puso en vigencia el nuevo sistema oral.

Respecto al juicio oral, el profesor Andrés Baytelman sostiene: “Las ventajas del juicio oral 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 contraditorio”³³.

“En un sentido absoluto, carácter del procedimiento que no deja ninguna parte a los escritos (no exige por ejemplo, ningún intercambio de conclusiones escritas antes o durante la audiencia) y que reposa exclusivamente sobre simples intercambios verbales, dados principalmente durante los debates en audiencia. Indica la importancia relativa que reviste el elemento verbal en el proceso, muy especialmente el de la audiencia, en relación a los intercambios de escritos. Es muchas veces confundida con el

³³ BAYTELMAN, Andrés. La Evaluación del Sistema Procesal en el Ecuador. Citado Por Carlos Tandazo Román. Pág. 12.

discurso, en tanto que éste constituye, en los debates, un elemento oral de forma e importancia variables.”³⁴

La oralidad es muy importante en un proceso laboral dejando a un lado al proceso laboral escrito ya que mediante la oralidad se quiere dar celeridad en el procedimiento dentro del proceso y así resolver rápida y veraz un proceso.

Entran dentro del campo de esta definición absoluta de la oralidad, los discursos que se desarrollan durante la audiencia definitiva y de fondo. Tales discursos no contienen una contrapartida escrita ni tampoco se registran por ningún medio escrito. En cambio, escapan de este absolutismo el acto de interposición de la demanda o la sentencia del tribunal. En ambos, la ley puede permitir su expresión oral, pero necesariamente por una cuestión de organización judicial y de seguridad a los medios y derechos de defensa de las partes deben registrarse por escrito, aun cuando su primera expresión ha sido verbal.

Debido al ineludible registro escrito de estas actuaciones orales, algunos juristas hacen alusión a la denominada “oralidad parcial”. Se trata de la oralidad relativa, la cual a su vez se contrapone a la oralidad absoluta.

³⁴ LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editora Dalis, Moca, 2004. Pág. 33.

Esta acepción admite implícitamente que ningún proceso es absolutamente oral, lo que no impide que se califique de proceso oral a un determinado régimen procesal, tal y como ocurre con los procesos penal y laboral.

En consecuencia, que el proceso laboral (o el proceso penal) es un proceso verbal, tomando en consideración el rol que ocupa la oralidad en los procedimientos. Literalmente se peca al decir que el proceso laboral es verbal, pero conceptualmente no se yerra. Muy por el contrario, jurídicamente se acierta cuando calificamos orales a los procesos penal y laboral.

En cuanto a la tercera acepción dada por la Asociación francesa Henri Capitant, la misma clarifica (al decirnos que “es muchas veces confundida”) que la oralidad no sólo es el discurso y demás aspectos orales de la audiencia de los debates, sino que la oralidad abarca más allá de esa escena de la litis.

“Ciertamente, la oralidad comprende la posibilidad de apoderar al juez oralmente; presentar defensas orales; recursos oralmente; etc.”³⁵

La oralidad es muy importante en el proceso laboral ya que ayuda a que los procesos se desarrollen más pronto cumpliendo el principio de celeridad y

³⁵ <http://www.rae.es/oralidad/dertrabcontrtrab.htm>.

de esta manera solucionar el conflicto existente, la oralidad en nuestro país ha ayudado a que se descongestione los procesos y se están en un abismo que no se podía solucionar pronto y eficaz por tal razón considero que la oralidad en todos los procesos es una certeza por parte de los legisladores que la implantaron con ese mismo fin de que se dé la celeridad judicial.

Toda esta corriente reformadora que resalta la oralidad dentro del proceso laboral, y que a la vez inserta en sus procedimientos los principios de la inmediación, la concentración, así como la continuidad de las audiencias, es en cierto modo una penalización del proceso laboral en el sentido de aproximación al Derecho Procesal Penal, provocando un distanciamiento de su fuente originaria, el Derecho Procesal Civil.

Esto es positivo pues otorga al Derecho Procesal Laboral una identidad más definida y acentúa su emancipación del procedimiento civil, pero no deja de producir sus inconvenientes:

- ❖ “Provoca una obligada referencia a la oralidad, concentración e inmediatez del proceso penal, algo que es extraño para los jus laboristas.
- ❖ La aplicación de un proceso laboral, bajo el esquema de los citados principios, genera situaciones complejas y tediosas en la gestión del proceso, que en hechos se convierte en un proceso mixto, en donde todo lo que se exponga oralmente debe registrarse por escrito o por grabaciones auditivas o visuales.

- ❖ Este nuevo estilo del proceso laboral aumenta considerablemente el costo en la administración de justicia. En el caso de Colombia, se estableció un período de transición para la adecuación de los tribunales y para la asignación de los recursos del Estado.
- ❖ Por último, estos principios: oralidad, concentración e inmediación, son auténticamente efectivos bajo el sistema de un solo juicio o instancia de conocimiento de los hechos, lo que implica la eliminación del doble grado de jurisdicción o derecho del ciudadano a que su caso sea conocido nuevamente por un tribunal de superior jerarquía³⁶.

Parece ser que esta nueva concepción del proceso laboral mejorará la calidad de la justicia de trabajo, aunque a un oneroso costo en la gestión del proceso. Se trata de un nuevo procedimiento en donde el derecho a la defensa de las partes es más cuidadosamente preservado, y en donde los tribunales tendrán indudablemente más trabajo. Este nuevo proceso laboral, que combina oralidad concentración inmediación, promueve el impulso oficioso obligado.

Este nuevo proceso rompe con la pasividad del tribunal, propia del proceso civil, que tanta influencia ha tenido en el proceso laboral. Este nuevo proceso laboral reafirma el carácter social que siempre ha debido tener,

³⁶ HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, Manual de Derecho del Trabajo, Editora Dalis, Moca, 2004, 9ª edición. Pág. 15

disponiendo expresa e implícitamente un papel activo no sólo del juez laboral, sino de la jurisdicción de trabajo.

4.1.6. La Remuneración.

Con el vocablo remuneración se designa todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona, como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero.

El Diccionario Microsoft Encarta, define a la remuneración de la diferente manera: “Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones de las seguridades sociales y similares que gravan las remuneraciones”³⁷.

La doctora Nelly Chávez, da una definición de remuneración en los siguientes términos: “Es la contraprestación o el precio que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado o del servicio prestado”³⁸.

³⁷ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2010. “Remuneración”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

³⁸ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002. Pág. 54.

Se considera remuneración a toda suma de dinero que perciba el trabajador, cualquiera que fuera su denominación, siempre que se pague como retribución por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia y que, además, se abonen en forma habitual y regular.

La remuneración recibe en nuestro Derecho Laboral los nombres específicos de sueldo y salario, a este último se lo conoce también con el nombre de jornal. También puedo manifestar que la remuneración puede consistir en comisiones, en propinas, gratificaciones y viáticos. Las comisiones consiste en un porcentaje que se abona sobre el precio de venta de los productos que vende el trabajador, esta forma de remuneración por ejemplo recibe el viajante de comercio; las propinas constituyen una forma de remuneración y son una contribución especial que depende de la voluntad del público consumidor o de terceras personas; las gratificaciones se trata de un premio o retribución especial que el empleador otorga al trabajador, en forma voluntaria por méritos de éste; y finalmente los viáticos están dados por la suma que periódicamente abona el empleador al trabajador cuando éste se desplaza fuera del lugar donde realiza sus trabajo habitual.

La remuneración es habitualmente establecida por el convenio, es decir, entre el acuerdo específico entre el trabajador y empleador, que deberá ser

siempre superior a la mínima legal, puesto que evidentemente para ciertas posiciones o funciones se determinan salarios especiales y consensuales o superiores a los mínimos, debiendo respetarse tales acuerdos que provienen de la voluntad y capacidad económica y laboral de los contratantes.

Salario.- El Código del Trabajo del Ecuador en el Capítulo VI, denominado de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, este capítulo también en sus diferentes párrafos nos hace mención sobre las remuneraciones y sus garantías, sobre las remuneraciones adicionales y finalmente sobre la política de salarios.

Ahora es necesario hacer referencia sobre los salarios, en el cual primeramente debemos manifestar el significado de la voz salario denominación tradicional, aunque algo en crisis, por el auge de sueldo, del pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, etimológicamente proviene del latín *salarium* su vez derivado de *sal*, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

El tratadista Guillermo Cabanellas de las Cuevas, señala salario es: “La compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al

patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”³⁹.

Para los tratadistas Colotti y Feito, en su obra “Régimen Legal de Salarios”, define al “salario”, expresando que: “Es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella, total o parcialmente, en metálico o en especie”⁴⁰.

Para el tratadista A. Fernández Pastorino, en su obra titulada “Lineamientos del Contrato de Trabajo”, da una definición de salario en los siguientes términos: “El salario constituye la contraprestación que abona el empleador por la prestación que de su actividad realiza el trabajador”⁴¹.

De todos estos conceptos de diferentes autores y tratadistas puedo manifestar que el salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc. También puedo decir

³⁹ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 387.

⁴⁰ COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946, Pág. 7.

⁴¹ FERNÁNDEZ PASTORINO, A. Ob. Cit. Pág. 133.

que el salario es la base fundamental para la economía de una nación y país, es por ello, que la sociedad depende de él y cuando este sufre contracciones, también se ve afectada, es así que el trabajador al no recibir un salario dejaría de pagar sus obligaciones básicas, como alimentación, salud, arriendos, servicios básicos, entre otros.

El Diccionario Microsoft Encarta define a los salarios, como: “Todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios”⁴².

En el inciso primero del Art. 80 del Código del Trabajo establece la siguiente definición: “Salarios es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo...”⁴³.

Por otra el salario mínimo, es una cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales o de los trabajadores. Cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos. En nuestra legislación laboral al

⁴² MICROSOFT ® ENCARTA ® 2010. “Salarios”, © 1993-2010 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

⁴³ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley. Cit. Pág. 22.

salario mínimo se lo ha estipulado en la cantidad de cuatro dólares americanos.

El Sueldo.- Para hablar del **sueldo**, es necesario iniciar diciendo que sueldo es la cantidad de dinero que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés souldé, hoy sou, de donde se deriva la palabra soldado y soldada. Esta última voz parece tener su origen en sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integran la ejército medieval del rey o de un señor.

En el inciso primero del Art. 80 del Código del Trabajo se define al sueldo de la siguiente manera: "...es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado"⁴⁴. La norma legal el sueldo es la remuneración que se paga al empleado profesional por el desempeño de un cargo, y además se la paga mensualmente.

El autor Guillermo Cabanellas de las Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, en una forma genérica manifiesta: "Sueldo es la remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional"⁴⁵.

A partir de estos conceptos el sueldo viene hacer la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo. Así

⁴⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley. Cit. Pág. 22.

⁴⁵ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 372.

mismo el sueldo es aquel estipendio que se paga mensualmente a los trabajadores o empleados que prestan un servicio en base a su profesión u oficio.

4.1.7. Las Medidas Precautelatorias.

“Las medidas precautelares de carácter real, son aquellas que como su nombre lo indica recaen sobre los bienes, o sobre el patrimonio del encausado, y son tomadas para asegurar las responsabilidades pecuniarias o indemnizaciones que pudieren surgir del proceso”⁴⁶.

➤ Prohibición de enajenar bienes.

En términos generales, tenemos que prohibición es una orden o mandato de no hacer; es vedamiento o impedimento en general, cuyo desacato o infracción supone siempre una infracción revestida de mayor gravedad. En el campo jurídico se refiere a la prohibición como una de las primeras medidas precautelatorias, objeto de nuestro estudio, determinadas en el Libro Segundo, Título Segundo, Sección 27^a, de nuestro Código de Procedimiento Civil. En esta disposición, encontramos además de los derechos del acreedor al solicitar esta medida precautelaría, su procedimiento, su administración por los notarios y registradores.

Según el Artículo 426 del Código de Procedimiento Civil, "La prohibición de enajenar produce el efecto de que los bienes indicados en el Artículo 421 -

⁴⁶ NUEVO SISTEMA PROCESAL PENAL, Guía de Aplicación Para el Profesional del Derecho, Fundación ESQUEL, Ecuador 2003. Pág. 84.

inmuebles- no pueden ser vendidos, ni hipotecados, ni sujetos a gravamen alguno que licite el dominio o su goce, so pena de nulidad"⁴⁷

Tenemos entonces que la prohibición de enajenar recae exclusivamente sobre los bienes raíces del sindicado, y se traduce en la prohibición de transferir los derechos de dominio que impone el juez para asegurar el cumplimiento de las penas pecuniarias de la indemnización de daños y perjuicios que pudieran suscitarse al término del proceso. Para el cumplimiento de ello obviamente la judicatura, emitirá las respectivas notificaciones a los Registradores de la Propiedad, procediéndose luego de ello a notificar al encausado con la medida.

De igual manera, el segundo inciso del Artículo 202 del Código de Procedimiento Penal, con respecto a la inscripción de la prohibición de enajenar, destaca: "La prohibición de enajenar y el embargo se inscribirán obligatoriamente y en forma gratuita por los registradores de la propiedad"⁴⁸.

Sin embargo, conviene destacar, que el encausado puede solicitar la cesación de esta medida, en virtud del Artículo 425, del Código de Procedimiento Civil, que dispone: "El ejecutado podrá hacer cesar la prohibición de enajenar, la retención o el secuestro, consignando en dinero la cantidad suficiente para cubrir la deuda, con más de un 10%. El depósito

⁴⁷ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 63.

⁴⁸ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito –Ecuador. Año 2011. Pág. 31.

de esta cantidad se hará con arreglo al de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control"⁴⁹.

Es decir, el juez penal, podría levantar la medida de prohibición de enajenar de acuerdo a la disposición mencionada, asegurándose de que el acusado deposite en dinero la cantidad suficiente, con un margen superior del 10%, que asegure el cumplimiento de la pena pecuniaria o de las obligaciones que por indemnización de daños y perjuicios pudieren sobrevenirle a la terminación del proceso.

➤ **El Secuestro.**

Es el depósito de una cosa litigiosa ante el depositario judicial. En forma general el secuestro de la cosa sobre lo que se va a litigar o se litiga o de bienes que aseguren el crédito, podrá solicitarse con la presentación de la demanda.

El Artículo 2154, del Código Civil, define al secuestro "el depósito de una cosa que se disputan dos o más individuos, en manos de otro que debe restituirla al que obtenga decisión judicial a su favor"⁵⁰.

Y más adelante el mismo Código agrega, que pueden ponerse en secuestro no sólo cosas muebles, sino también bienes raíces.

⁴⁹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Año 2011, Quito-Ecuador. Pág. 64.

⁵⁰ CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2011, Quito – Ecuador. Pág. 287.

Sin embargo, el Código de Procedimiento Civil, en el Art. 427, expresa; "El secuestro tendrá lugar en los bienes muebles y en los frutos de los raíces, y se verificará mediante depósito. La entrega se hará por inventario, con expresión de calidad, cantidad, número, peso y medida"⁵¹.

Esto deja claro que el juez del trabajo, amparado en el Art. 594, del Código del Trabajo puede ordenar el secuestro de bienes muebles e inmuebles con sentencia condenatoria. Queda claro que los bienes secuestrados deben encontrarse en proporción con las obligaciones que pudieren señalarse en el proceso así como por las remuneraciones que haya lugar.

➤ **La Retención.**

Es la facultad que corresponde al tenedor de una cosa ajena, para conservar la posesión o tenencia de la misma, hasta el pago de lo debido por razón de ella o de algo conexo, la retención, en lo jurídico, es la facultad que corresponde al tenedor de una cosa ajena, para conservar la posesión o tenencia de la misma, hasta el pago de lo debido por razón de ella o de algo conexo. Es del caso aclarar que tal retención no configura privilegio crediticio, sino una prenda constituida unilateralmente al amparo de la potestad reconocida por la Ley, cabe anotar que entre otros aspectos, el derecho de retención es indivisible y se lo ejerce por la totalidad del crédito sobre cada parte de la cosa.

⁵¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ley. Cit. Pág. 65.

El Art. 438 del Código de Procedimiento Civil, establece; "La retención se hará notificando a la persona en cuyo poder estén los bienes que se retengan, para que ésta, bajo su responsabilidad, no pueda entregarlos sin orden judicial. Se entenderá que la persona en cuyo poder se ordena la retención, queda responsable, si no retira dentro de tres días. Si el tenedor de los bienes se excusa de retenerlos, los pondrá a disposición del juez, quien, a su vez, ordenará que lo reciba el depositario"⁵² En virtud de esta disposición, y las pertinentes del Código de Procedimiento Civil, el Juez del Trabajo está facultado para ordenar la retención de bienes en manos de la persona bajo cuyo poder se encuentran, la misma que no podrá entregarlos sin orden judicial.

➤ **El Embargo.**

Es la retención traba o secuestro de bienes por mandamiento de juez competente. Es la disposición del juez de retener bienes por una cantidad equivalente al valor de la multa, las costas procesales y las indemnizaciones civiles. Al igual que la prohibición de enajenar el embargo de inmuebles se inscribirán obligatoriamente en el Registro de la Propiedad.

Para el autor Cabanellas, el embargo es la "Retención o apoderamiento de los bienes del deudor se efectúa en el procedimiento ejecutivo, a fin de, con

⁵² CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ley. Cit. Pág. 28.

ellos o con el producto de la venta de los mismos, satisfacer la incumplida obligación a favor del acreedor que posea título con ejecución aparejada"⁵³.

El Art. 423 del Código de Procedimiento Civil, determina "Si la ejecución por cantidad de dinero, se funda en título hipotecario o en sentencia ejecutoriada, el embargo se ordenará en el auto de pago, a solicitud del ejecutante. En el primer caso, el embargo se hará en el inmueble hipotecado; y, en el segundo, en los bienes que designe el acreedor"⁵⁴.

De igual manera el mismo Código de Procedimiento Civil, determina que la prohibición de enajenar, la retención o el secuestro no impiden el embargo; y decretado éste, el juez que lo ordena oficiará al que haya dictado la medida preventiva, para que notifique al acreedor que la solicitó, a fin de que pueda hacer valer sus derechos como tercerista, si lo quisiere. Las providencias preventivas subsistirán, no obstante el embargo, sin perjuicio del procedimiento de ejecución para el remate.

"El depositario de las cosas secuestradas las entregará al depositario designada por el juez que ordenó el embargo, o las conservará en su poder, a órdenes de este juez si también fuere designado depositario de las cosas embargadas según el Artículo 449 del Código de Procedimiento Civil"⁵⁵. El embargo, en virtud de lo dispuesto en el Código de Procedimiento Penal, puede ser ordenado por un juez penal, cuando se trate de asegurar el

⁵³ CABANELLAS, Guillermo, Ob. Cit. Pág.13.

⁵⁴ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ley. Cit. Pág. 28.

⁵⁵ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Ley. Cit. Pág.28.

cumplimiento de penas de carácter pecuniaria, cubrir las obligaciones pertinentes a acciones indemnizatorias de daños y perjuicios, así como costas y honorarios profesionales, y, de igual manera que la prohibición de enajenar, el embargo debe inscribirse obligatoriamente y en forma gratuita por los registradores de la propiedad.

➤ **El Arraigo.**

Etimología.- Sustantivo formado del verbo arraigar (se), procedente del latín vulgar *arradicare* (por *ad-radicare*) “echar raíces” (compuesto de *ad* - y *radico*, - *are*, denominativo de *radix*, - *icis* “raíz”). Conforme el diccionario jurídico, arraigo es la garantía que debe rendir una de las partes, en cuanto a responder a los resultados del juicio, garantía fundamentalmente a través de bienes raíces. Pero en la práctica jurídica ecuatoriana, se concibe al arraigo como la prohibición de ausentarse del país.

“El Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Editorial Porrúa décima edición, 1997 establece como: Arraigo, acción y efecto de arraigar, del latín *ad* y *radicare*, echar raíces”⁵⁶. Por lo cual se le considera como una medida precautelatoria dictada por el Juzgador a petición de parte, cuando hubiere temor que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda. Tiene por objeto o finalidad impedir que al arraigado abandone el lugar del

⁵⁶ DICCIONARIO JURIDICO de México, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Editorial Porrúa, décima edición, 1997. Pág. 65.

juicio sin dejar un apoderado que pueda contestar la demanda, seguir el proceso y responder de la sentencia que se dicte.

En algunas legislaciones, como en Argentina, el arraigo constituye una de las excepciones previas que puedan ser opuestas a la demanda, cuando el demandante no tuviera domicilio o bienes inmuebles en la República.

4.1.8. Las Obligaciones

Es un tema que está implícitamente comprendido en los *Títulos* ya que constituyen su contenido, el cual puede abarcar una gama variable de formas, según las cuales debe adaptarse la ejecución, diseñando el proceso que se va a utilizar para distinguir los efectos que causa cada una de ellas y el tratamiento que se debe dar a los requerimientos y apercibimientos a aplicarse. De acuerdo a un análisis hecho por el mismo autor en una anterior publicación, las obligaciones se clasifican de la manera siguiente:

- **“Pago:** Obligación de dar suma cierta de dinero. Es la más común de las obligaciones, ya que la mayoría de conflictos laborales se refieren a derechos remunerativos y beneficios sociales, cuya expresión monetaria debe ser liquidada previamente en el proceso de conocimiento, donde los abogados, los peritos y los jueces tienen que hacer gala del conocimiento matemático para sumar, multiplicar, restar y determinar con precisión el monto de dinero que representa

los derechos amparados. Por ello es la obligación más representativa del proceso, ya que reúne las tres condiciones para que sean ejecutables, es decir certeza, liquidez y exigibilidad.

- **Entrega:** Obligación de dar un bien determinado, referida principalmente a bienes muebles o inmuebles, cuyo origen generalmente son las condiciones de trabajo, las de relaciones o las económicas en especie, pactadas en los convenios colectivos o en los contratos individuales, tales como uniformes, artículos de consumo, vehículos, campos de recreación, locales sindicales, etc. Los que deben ser plenamente identificados para exigirse la transferencia de posesión o de propiedad hacia el beneficiario.
- **Hacer:** Obligación de realizar un acto o asumir una conducta. El caso más notorio de este tipo de obligaciones es la *Reposición en el empleo* que se logra cuando se nulifica un despido, donde el empleador o sus representantes tienen que aceptar la reincorporación del trabajador afectado, permitirle el ingreso al centro de trabajo y entregarle el cargo del que fue relevado. La ejecución forzada de esta obligación resulta singular al no tener naturaleza económica que pudiera afectar el patrimonio del empleador, por lo que la Ley prevé en su artículo 62 darle una connotación dineraria al facultar al Juez la imposición de multas sucesivas, acumulativas y crecientes, que servirán de amedrentamiento al obligado. De no ser así y si persistiera el incumplimiento, se podrá afectar la

responsabilidad personal del funcionario que opone resistencia, cuyo bien máspreciado es su libertad, dando inicio a una acción penal por delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

- **No hacer:** Obligación de suspender, prohibir o impedir la conclusión de un acto o actividad. Los casos más saltantes están referidos al cese de los actos de hostilidad, como dejar sin efecto un traslado perjudicial, un acto de discriminación, una rebaja de remuneraciones. Las medidas cautelares que van de la mano en la ejecución de estas obligaciones son las innovativas o las de no innovar, que logran conservar o retornar al estado de cosas en que se encontraban antes del conflicto. El incumplimiento o resistencia al mandato ejecutivo puede dar lugar a los mismos apercibimientos señalados para las obligaciones de hacer, es decir, multas sucesivas y denuncia penal⁵⁷.

En materia laboral la obligación es la que le corresponde al empleador el pago de las remuneraciones adeudas al trabajador así como los demás beneficios que señala el régimen laboral ecuatoriano.

⁵⁷ BELTRAN QUIROGA, Jaime: *“Los procesos ejecutivo y de ejecución”* publicado en la obra *“Aportes para la reforma del proceso laboral peruano”* editado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (2005)

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Naturaleza del Proceso de Ejecución.

El Proceso de Ejecución es diferente al Proceso de Cognición, representado por los Procesos Ordinario y Abreviado, tanto por su contenido como por su estructura y finalidad, ya que aquel no parte del conflicto de derechos, que es atendido más bien por este último, el que lo resuelve en forma declarativa o constitutiva a través de una sentencia.

El proceso de ejecución no tiene por finalidad resolver un conflicto, por lo que en su interior no existe debate posicional, ni actuación probatoria, ni expedición de una sentencia, sino por el contrario se inicia con la acreditación de un **derecho** reconocido o declarado a través de un **Título** que se encuentre pendiente de cumplimiento. Carnelutti señalaba que *“el proceso de conocimiento declarativo es de pretensión discutida, mientras que el proceso de ejecución es de pretensión insatisfecha”* lo que permite afirmar que este proceso ejecutivo *“no persigue que se declare la existencia o certeza de la obligación, sino el cumplimiento de la misma”*⁵⁸.

El inicio del proceso está en el Título que se califica debidamente, para luego expedirse un **Mandato de ejecución** que no permite la discusión del

⁵⁸ RODRIGUEZ DOMINGUEZ, Elvito, “Manual de Derecho Procesal Civil” – Edit. Grijley (2003)

origen del derecho, sino únicamente la argumentación sobre la **exigibilidad de la obligación** que contiene dicho título, la misma que en caso de no tener fundamento adecuado, induce al Juez a emplear todos los medios imperativos, forzosos, coactivos o coercitivos que la Ley franquea para lograr el cumplimiento de la obligación de parte del deudor u ofensor. Ello determina que sea un proceso breve, expeditivo y conminatorio que no admite mayor debate entre las partes, prohibiéndose los artículos de nulidad y la concesión de medios impugnatorios con efecto suspensivo, hasta que no se haya dado cumplimiento a la obligación ejecutada.

Pese a que la naturaleza de este proceso es especial, se discute todavía su **AUTONOMÍA**, por cuanto uno de los principales títulos de ejecución son las sentencias expedidas en los procesos de conocimiento, como hemos analizado en el punto anterior. Sin embargo, el Código Procesal Civil de 1993 y el subsecuente Decreto Legislativo 1069, le reconocen plena autonomía y lo consideran como uno más de los modelos procesales, que debe tramitarse en forma independiente del proceso de cognición que origine la sentencia, si esta es el título ejecutivo que se busca dar cumplimiento.

4.2.2. Proceso Cautelar.

En materia laboral siempre existió un deseo no oculto del legislador de echar a menos la institución cautelar colocándola en la “nevera”, de modo que su eficacia fuera original. “Los trabajadores en este dominio fueron

tratados como *Capiti diminuti*⁵⁹. Por este motivo, uno de los capítulos más aciagos de la procesalidad laboral de los últimos tiempos ha sido la limitación legislativa absurda para en sede laboral embargar adecuadamente por los derechos sociales reclamados, pese a su preferente pago u efecto persecutorio sobre los bienes de las empresas deudoras, determinando que llevar a la práctica este postulado procesal fuera *un verdadero vía crucis para el trabajador embargante por las demoras, inoportunidades para ejercer el derecho* y, sobre todo, porque este, respecto al consignado para las acreencias ordinarias recogidas por el derecho procesal civil, estaba aminorado de manera absoluta.

De esta forma, los legisladores idearon una normativa procesal laboral para proteger sibilinamente al gran capital, colocando reparos legales para la utilización de este valioso recurso procesal que nadie discute su vital importancia que es el de asegurar al abono de la acreencia social a sentenciar. “Con estas zancadillas procesales que se verificaron desde la ley procesal de 1936 hasta la de 1980 del Perú, determinaron que el capítulo de los embargos se regirá incomprensiblemente por las normas procesales de 1911 y la de 1996 por el Código de Procedimiento Civil vigente, no obstante que los problemas estaban a la vista: Sentencias inejecutables, fraudes a la legalidad procesal y sustantiva de toda índole,

⁵⁹ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo. Editorial San Marcos. Primera Edición. Lima Perú. 2010. Pág. 633

elusión permanente de los derechos sociales, violación de las normas fundamentales, etc”⁶⁰.

Con la normatividad derogada si bien se trató de introducir una posición autónoma y no concomitante con el procedimiento civil; no obstante las grandes limitaciones habidas para ejercer el derecho cautelar, solo era posible para trabar medida cautelar en los siguientes casos: futura ejecución forzada y las medidas temporales sobre el fondo, ocurriendo por ello, en la práctica, que la institución pese a los tenues progresos traídos ignora el preferente de los derechos sociales, y el efecto persecutorio de los bienes de las empresas frente a las acreencias sociales, dejando en el ambiente la desesperanza, por no poder retomar las ataduras tuvo la institución cautelar en el campo laboral, espectro agravado porque la medida por ningún motivo podía ser formulada y obtenida preventivamente. Fue el motivo por el que el tratamiento de esta parte de la norma fue la más criticada de todas, y urgía desde luego, un nuevo planteamiento para superar la ambigüedad con que había sido tratado legislativamente el tema, ya que con la medida cautelar se busca “asegurar la eficacia o cumplimiento de la sentencia a dictarse en el proceso, anticipado todos o determinados efectos del fallo, en razón de existir verosimilitud en el derecho invocado y peligro en la demora en la sustanciación de la Litis traiga como consecuencia que la decisión judicial no pueda reintegrar a la parte vencedora en el juicio la totalidad de su

⁶⁰ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Ob. Cit. Pág. 633.

derecho”⁶¹. La fuerza obligatoria de la ejecución no puede contener cortapisas ni en trabamientos, ya que deslucen la actividad jurisdiccional misma, pues es inentendible que luego de haber concluido un proceso judicial con todas las vicisitudes que se presentan, no sea posible ejecutar lo dicho y ordenado por el juez.

4.2.3. La Oportunidad de la Medida Precautelar.

“Es la oportunidad de ejercer una medida cautelar o un embargo que o pueden hacer la diferencia de garantizar a futuro el importe social puesto a cobro. Muchas veces el exceso de confianza del reclamante determina, a posteriori, no tener ninguna oportunidad para posibilitar el cobro de lo adeudado y con ello minare la ejecución de la sentencia impidiendo que el debido proceso sea una constante”⁶². Con la Ley peruana no existe ninguna limitación para llevar adelante el propósito cautelar; por lo tanto, a partir de ahora es eso lo que habrá de tramitar luego que una demanda ha sido admitida a fin de preservar el adeudo a cobrar. La oportunidad tiene que ver con la hora de la ejecución, a ser realizada en la que coincida con la de la atención judicial.

El principio de oportunidad, prestado del derecho Internacional, siempre estará relacionado con el fin que persigue la medida a adoptar y el momento idóneo para hacerlo, el mismo, que en todos los casos habrá de seguir

⁶¹ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Ob. Cit. Pág. 634

⁶² GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Ob. Cit. Pág. 635

como una necesidad impostergable de ejecutarlo, a fin de asegurar en mejores términos lo demandado. “Si el fin a acopiar y el momento de su ejecución no coinciden, simplemente el principio de oportunidad no puede ser recortado, minimizado ni cuadrulado a imperativos subalternos, pues estas limitaciones pueden hacer ineficaz la oportunidad de la medida a adoptar; en todo caso puede ser riesgosa y de frustrantes resultados”⁶³. De todas maneras el principio de oportunidad representa el factor sorpresa de esta actividad procesal, tanto así, que como se sabe, la decisión de llevarla a cabo no se notifica sino en el acto mismo de la materialización judicial del acto procesal: estamos ante verdaderas medidas preventivas para garantizar el resultado sentencial del proceso. En este dominio, la ley exige que el juez al dictar la medida cuide de que esta sea “la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal”⁶⁴. Es el motivo por el que, en materia laboral más que en ninguna otra disciplina jurídica, por el derecho que protege, es tan urgente y prioritario que la medida cautelar puede ser hecha incluso antes de iniciada la acción judicial(fuera del proceso), ya que de esta manera, los bienes a embargar ante una fragilidad contractual resulten la garantía que asegure el importe social a pagar. De esta perspectiva, el trabajador sabe de qué esta manera se ha producido su relación laboral, elemento catalizador para recrear en términos convenientes el modo de garantizar el pago social a cobrar.

⁶³ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Ob. Cit. Pág. 636

⁶⁴ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Ob. Cit. Pág. 636

“La medida cautelar persigue asegurar el cumplimiento de la obligación puesta a cobro dentro de un proceso regular de trabajo, para lo cual el solicitante deberá reunir una serie de requisitos, fundamentar y demostrar las razones de su petición, con el objeto de evitar que la medida erosione indebidamente los intereses del ejecutado, y básicamente, para temporizar si el pedido se ajusta a la necesidad y salvaguarda de los intereses del ejecutado, y básicamente, para temporizar si el pedido se ejecuta a la necesidad y salvaguarda de los intereses del solicitante”⁶⁵. Existen pues condiciones de forma y de fondo a tener en consideración en la etapa ejecutoria. Respecto a lo primero, es la resolución ejecutoria y la notificación que se hará al ejecutado al momento de activarla ejecución que se copulan para brindar seriedad al asunto. Sobre el fondo, el proceso ingreso a la etapa de cosa juzgada, y teniendo en cuenta la existencia del mandato de pago, ante su incumplimiento tendrá que forzarse al obligado a tener que cumplirlo. En fin, habrá de existir de por medio la prueba de ejecución que acuse llevar adelante la decisión jurisdiccional en curso.

4.2.4. Concepciones teóricas para la fijación de los salarios.

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo la estableció el filósofo italiano santo Tomás de Aquino, quien subrayaba la importancia de las

⁶⁵ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Ob. Cit. Pág. 636.

consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

Corresponde señalar en primer término la teoría de la oferta y de la demanda. Según sus partidarios, los economistas de la Escuela Liberal, el precio de la jornada del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley de la oferta y la demanda, de acuerdo a aquellos partidarios de esta teoría los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrece para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible.

La primera explicación moderna del nivel salarial, se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinasen a partir del costo de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este costo. Si los salarios caían por debajo de este costo la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo. Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de

los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. El autor John Stuart Mill, citado por Guillermo Cabanellas de Torres en la obra *Compendio de Derecho Laboral*, propugnaba la denominada “teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial”⁶⁶. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. “Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el

⁶⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 621.

empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal”⁶⁷. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentan por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, “los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.”⁶⁸

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores

⁶⁷ <http://www.google.com: es.wikipedia.org/wiki/Salario>.

⁶⁸ MAYNARD KEYNES, John. “Teoría General Sobre el Empleo, el Interés y el Dinero”, Editorial Pirámides, Madrid, 1986, Pág. 24.

presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costos. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

En atención a las teorías antes indicadas, puedo manifestar que en la actualidad los salarios guardan relación con la teoría de la oferta y la demanda, es decir, se lo considera al trabajo como una mercancía, ya que la vigencia de las políticas salariales en los momentos actuales, son parte de las políticas neoliberales, es tanto así, que la fuerza laboral sigue siendo una mercancía que se evidencia en la política económica de la competencia de libre mercado, en donde la demanda es superior a la oferta, es decir existiendo exceso mano de obra y escasez de fuentes de trabajo, los trabajadores son explotados con sueldos de miseria. En nuestro país se necesita una política salarial bien estructurada que vaya en beneficio del trabajador del sector privado, un salario que no sea menor al valor de la canasta básica familiar, y así se pueda cumplir con normas fundamentales en las cuales se dispone que el trabajador debe percibir una remuneración justa que le permita cubrir las necesidades de él y de su familia, es decir un salario que cubra la alimentación, la educación, la salud, los servicios básicos, vestido, entre otros.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

El derecho al trabajo en nuestra Constitución está legislado en el Art. 33 que expresa: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁶⁹. 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 y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. Entre ellos se pueden mencionar: derecho al trabajo; derecho al salario mínimo, Indemnización ante despido injusto; Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones; seguridad social.

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República, señala que “la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los

⁶⁹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2010. Art. 33

principios: de Concentración, contradicción y dispositivo”⁷⁰. Estos principios son aplicados durante el juicio oral laboral, en sus respectivas audiencias orales.

La Constitución de la República del Ecuador, según el Art. 325, el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. “El Estado impulsará el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles; será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, Reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo. Mantendrá la relación laboral de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de

⁷⁰ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 168 # 6.

formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse de los mismos de acuerdo con su voluntad.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores y empleadores de conformidad con la ley. Promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se garantizará igualmente la organización de los empleadores.
11. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
12. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
13. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
14. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
15. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos.

16. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
17. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
18. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”⁷¹.

Estos principios han sido incorporados en esta Constitución con la finalidad de proteger al trabajador y evitar la explotación laboral a la que están siendo sometidos los trabajadores que con miras a mejorar su situación económica se ven obligados a trabajar, sin poder exigir sus derechos.

En el Art. 328 de la Constitución textualmente dispone: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades

⁷¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 326.

básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por 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...⁷². De lo transcrito puedo manifestar que la Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajador recibirá una remuneración justa y un salario digno para que este pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, en otras palabras se puede decir un salario que le permita al trabajador cubrir todas sus necesidades como alimentación, salud, transporte, servicios básicos, entre otras.

4.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Art. 23, numeral 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”⁷³. Para concretar estas aspiraciones que constan en la Constitución y en fundamentales normas internacionales ratificadas por el Ecuador, es vital

⁷² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008. Art. 328.

⁷³ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Art. 23.

considerar que el problema salarial no debe ser enfocado parcialmente, pues las políticas de promoción del trabajo, de fomento a la producción y combate a la inflación, de tributación y seguridad social constituye, junto con la política salarial, pilares fundamentales que deben ser coherentemente desarrollados para el éxito en la mejora de la política laboral, siempre en la mira de proteger el salario y poder mejorar las condiciones de vida del trabajador y de sus familias como estipulan estas normas fundamentales.

4.3.3. Código Orgánico de la Función Judicial.

Art. 20.- Principio de Celeridad.- “La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario”⁷⁴.

El retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la Función judicial y auxiliares de la justicia, será sancionado de conformidad con la ley.

Art. 23 Principio de tutela judicial efectiva de los derechos.- “La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tienen el deber fundamental

⁷⁴ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012. Art. 20

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 su titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho a la garantía exigido”⁷⁵.

Para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, y evitar que las reclamaciones queden sin decisión sobre lo principal, por el reiterado pronunciamiento de la falta de competencia de las juezas y jueces que previnieron en el conocimiento de la causa en la situación permitida por la ley, las juezas y jueces están obligados a dictar fallo sin que les 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 internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y más normas jurídicas”⁷⁶.

Art. 26.- **Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal.**- “En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo

⁷⁵ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 23

⁷⁶ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 25

el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el proceso de la Litis”⁷⁷.

La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley.

Art. 28.- Principio de la Obligatoriedad de Administrar Justicia.- “Las juezas y jueces, en el ejercicio de sus funciones, se limitarán a juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, con arreglo a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes de la República”⁷⁸.

No podrán excusarse de ejercer su autoridad o de fallar en los asuntos de su competencia por falta de norma u oscuridad de las mismas, y deberán hacerlo con arreglo al ordenamiento jurídico, de acuerdo a la materia.

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

⁷⁷ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 26

⁷⁸ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 28

Art. 29.- 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”⁷⁹.

Las dudas que surjan en la interpretación de las normas procesales, deberán aclararse mediante la aplicación de los principios generales del derecho procesal, de manera que se cumplan las garantías constitucionales del debido proceso, se respete el derecho de defensa y se mantenga la igualdad de las partes.

Cualquier vacío en las disposiciones de la leyes procesales, se llenará con las normas que regulen casos análogos, y a falta de éstas, con los principios constitucionales y generales del derecho procesal.

4.3.3. Código del Trabajo.

Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

“Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los

⁷⁹ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 29

casos específicos a las que ellas se refieren”⁸⁰. Este Código regula todas las relaciones entre el trabajador y el empleador llevando así un equilibrio en el ámbito laboral.

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”⁸¹. Es decir que la Ley ayuda y vela por el trabajador cuando haya sido perjudicado en algo es decir que el Código del Trabajo esta para velar por el trabajador.

“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”⁸². Este regula el vínculo personal entre un individuo con un trabajo cumpliéndolo según el contrato para cual ha sido contratado y a cambio de ello recibe una remuneración.

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”⁸³.

⁸⁰ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012. Art. 1

⁸¹ CODIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 7

⁸² CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 8.

⁸³ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 9

“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, 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.

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo.”⁸⁴

Aquí nos hace referencia sobre que significa el empleador es decir la persona encargada de dar el trabajo y de prestar todos los beneficios y utensilios de trabajo y también nos hace referencia sobre los tipos de trabajo existe en nuestro país es decir hay que basarse en todo lo que manifiesta el Código del Trabajo.

Los empleadores tienen sus obligaciones, dentro de ellas la de otorgar todos los derechos que tiene un trabajador al incorporarse al mercado laboral, como la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el trabajador también tiene que cumplir con sus obligaciones con el empleador en el trabajo para el que ha sido contratado, y durante todo el tiempo que dure la relación laboral, el incumplimiento de dichas obligaciones constituyen justa causa para dar por terminada la relación laboral.

En el Art 42 dispone las obligaciones del empleador para con el trabajador, me permito indicar las pertinentes a mi trabajo investigativo.

⁸⁴ CODIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 10.

- “Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.
- Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.
- Pagar al **trabajador la remuneración** correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
- Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.
- Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.

- Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado.
- Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.
- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social”⁸⁵.

⁸⁵ CÓDIGO DE TRABAJO. Ley Cit. Art. 42.

El Derecho Laboral regula jurídicamente las relaciones que establecen empleadores y trabajadores para procurarse mayores recursos y mejores condiciones de existencia, En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

El Código del Trabajo, en el Art. 91 expresa: “La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias”⁸⁶. Como es evidente aquí se protegen los derechos del trabajador en ellos tenemos el de remuneración que no podrá ser embargado a no ser para que pague las pensiones alimenticias, y no puede ser de otra manera, pues sobre el interés económico personal del trabajador se encuentra el interés superior de los hijos, sobre todo los menores de edad.

El Art. 87 del Código del Trabajo establece: “Las remuneraciones que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y se prohíbe el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal, y que excedan a períodos de un mes...”⁸⁷. En esta norma citada se establece legalmente que la remuneración sea pagada por moneda de curso legal, es decir, en la actualidad en dólares, y se prohíbe que sea de otra forma,

⁸⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley. Cit. Pág. 24.

⁸⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley Cit. Pág. 23.

además los sueldos y los salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o también a la persona que éste designe y en el lugar que este preste servicios. Además la forma de pago de la remuneración también se la puede realizar semanal, quincenal y mensualmente de acuerdo al convenio del empleador y trabajado. La garantía que la ley rodea a los salarios es a través de las remuneraciones, y persigue dos objetivos fundamentales, el primero, es que el trabajador debe recibir un salario o remuneración en cantidad y calidad suficientes; y en segundo, que el salario o remuneración llegue íntegramente a las manos del trabajador, es decir, la legislación laboral contempla estos elementos esenciales a favor de la clase trabajadora u obrera del país.

El Código del Trabajo da un tratamiento especial al salario, lo ampara y lo protege de ciertas circunstancias que podrían afectarlo, ya que este ingreso es fundamental para la subsistencia no solo del trabajador, sino de su familia, es un ingreso para la subsistencia del núcleo familiar que requiere de protección tanto por el Estado, como del derecho social.

El Código del Trabajo hace referencia sobre los organismos técnicos encargados de fijar los salarios, así tenemos en el inciso segundo del Art. 117, que determina: “El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado

para los trabajadores privados”⁸⁸. Mediante esta disposición legal el Estado otorga la facultad de fijar los sueldos y salarios básicos unificados del sector privado, a fin de garantizar al trabajador de dicho sector, en cuanto a su salario, sin embargo, la realidad va más allá de la disposición legal, puesto que si bien es cierto, el Consejo Nacional de Salarios (CONADES), fija los sueldos y los salarios básicos unificados, corresponden a la oferta y a la demanda entre trabajador y empleador los cuales toman la decisión final sobre la estipulación de salarios. Además no existe una política salarial que permita un equilibrio entre los sectores de producción, puesto que estos se encuentran concentrados en los económicamente poderosos, dificultando de esta manera el desarrollo del país.

En lo referente a las demandas judiciales planteadas por los trabajadores, el Art. 573 del Código del Trabajo determina; **“Trámite de las controversias laborales.-** Las controversias laborales a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”⁸⁹. Es decir, las autoridades competentes para conocer y resolver en primera instancia judicial son los Jueces del Trabajo y con jurisdicción a nivel provincial y en los lugares donde no se cuente con estos cumplirán esta función los jueces de lo Civil.

⁸⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley. Cit. Pág. 28.

⁸⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 573.

El Art. 575 dispone; **“Sustanciación de la controversia.-** Las Controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”⁹⁰. El sistema oral persigue el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia, invocados en la Constitución, así mismo y en relación a la presentación y contradicción de las pruebas, el sistema oral se rige a los principios: dispositivos de concentración e inmediación.

La disposición legal del Art. 594 del Código del Trabajo encontramos *las medidas precautelatorias: “la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada”*⁹¹. Esta disposición legal está lesionando los derechos laborales del trabajador que le corresponde por ley, por que éste debe esperar que el Juez dicte sentencia condenatoria al finalizar el procedimiento laboral, el mismo que puede demorar en algunos casos hasta más de un año, tiempo suficiente que es aprovechado por el empleador para poner a nombre de terceras personas sus bienes y así no contar con los mismos para que sean embargados, secuestrados o retenidos; esto constituye una vulneración del derecho a la remuneración del trabajador y no está apegado a los principios procesales constitucionales como la uniformidad del proceso que garantiza la Constitución con la aplicación del sistema oral.

⁹⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 575.

⁹¹ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 594.

Estas medidas pueden ser dictadas por el Juez del Trabajo una vez dictada sentencia condenatoria, puede solicitar que el juez dicte estas medidas y asegurar el pago de las remuneraciones y demás bonificaciones que el trabajador pruebe en el juicio a que tiene derecho, pero que sucede si al momento de dictar estas medidas el empleador ya no cuenta con dinero ni bienes con los que pueda pagar al trabajador lo adeudado por su trabajo, se estaría desprotegiendo los derechos laborales del trabajador, porque si desde un inicio permite la norma legal dictar estas medidas como la prohibición de enajenar los bienes inmuebles del empleador, o el secuestro de sus bienes muebles, retención de las cuentas bancarias y la prohibición de salida del país del empleador para evitar que evada su obligación contractual.

4.4. DERECHO COMPARADO

4.4.1. Ley Federal del Trabajo de México.

En lo referente al Gobierno Federal de México, este País se rige bajo la Ley Federal del Trabajo, cuyo fin es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. En esta legislación al igual que a la nuestra existen medidas precautelatorias, y en este caso se las denomina De las Providencias Cautelares, referente al Capítulo Quince. Del Título Catorce denominado Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. El mismo que garantiza que sea público, gratuito, inmediato, predominante oral y se iniciará a instancia de parte.

“El Art. 857. De las Providencias Cautelares; menciona: Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

- 1.- Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y,
- 2.- Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Al considerarse estas dos medidas cautelares, se está garantizando que de alguna u otra forma se trate de garantizar el pago de emolumentos de un trabajador por más sencillo u oneroso que sea”⁹²

⁹² LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MÉXICO. 66ª Edición, Editorial Porrúa, S.A, Capítulo XV DE LAS PROVIDENCIAS, Pág. 404.

Una diferencia con nuestra legislación es que al presentar la demanda en ese momento se puede pedir una de estas dos providencias cautelares; y, además en ninguno de los dos casos, se pondrá la solicitud, en nuestro caso la demanda, en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia, derecho que a nuestro modo de ver es correcta, caso contrario, el demandado tendrá la oportunidad de vender, empeñar o designar sus bienes a terceras personas.

4.4.2. Código del Trabajo de Costa Rica.

La Legislación Laboral de Costa Rica, señala y conceptualiza lo concerniente a medidas cautelares, en sus **Arts. 448, 449, 450**, los mismos que manifiestan lo siguiente: “Art. 448. El arraigo y el embargo preventivo serán procedentes, sin necesidad de fianza o garantía, si el actor se compromete a presentar su demanda dentro de las veinticuatro horas siguientes y si dos testigos declaran, a satisfacción del Tribunal de trabajo, sobre la veracidad del hecho o hechos en que el pedimento se apoya. Art. 449. Cuando el arraigo se pida al entablar la demanda, se decretará sin más trámite. Art. 450.- En cualquier estado del juicio, los Tribunales de Trabajo, a petición de parte, podrán, de acuerdo con el mérito de los autos, a decretar y practicar embargo sobre bienes determinados. Artículo 451.- El arraigo se decretará de oficio cuando el patrono se ausentare del territorio de la República estando pendiente de resolución un juicio de cualquier clase en los

Tribunales de Trabajo, a menos que deje apoderado con las autorizaciones y bienes necesarios para responder del resultado del mismo”⁹³.

Para nuestro modo de ver es así como se debe tramitar las medidas cautelares, en materia laboral, en nuestro país, se da todo lo contrario, se da primero la oportunidad al demandado que ponga a buen recaudo sus bienes, mientras la parte que demanda se queda sin ningún recurso, ni que pedir a su favor.

4.4.3. Código de Trabajo de España.

La legislación española en concordancia con la de nuestro país tiene cierta similitud en cuanto a la aplicación de las medidas precautelatorias, es decir hay diferencias como lo anotamos a continuación; que se pueden solicitar medidas precautelares al momento de interponer la demanda como se señala en el “Art. 728. Las medidas cautelares pueden solicitarse antes de interponer la demanda, siempre que por su naturaleza no sea imposible acordarlas o que la ley no exija su solicitud junto a la demanda. Se debe indicar que lo más recomendable es que las medidas se las solicite junto a la presentación de la demanda; en ese momento se puede presentar pruebas para acreditar la concurrencia de los requisitos necesarios para obtener la

⁹³ [http:// www. com. Código de Trabajo de Costa Rica, Capítulo Segundo Sección III](http://www.com.código.de.trabajo.de.costarica)

tutela cautelar, además pueden pedirse estas medidas en lo posterior de la demanda. O en fase de recurso”⁹⁴.

En la legislación Española, se aprecia un adelanto en puntos estratégicos como por ejemplo: Los criterios que toma en cuenta el Tribunal para acordar una medida cautelar son:

- 1.- Riesgo por el transcurso del tiempo.
- 2.- Apariencia de un buen derecho. Razones suficientes para formar un juicio.
- 3.- Caución. (Para el solicitante de la medida, salvo que la Autoridad disponga lo contrario).
- 4.- Proporcionalidad. Deriva de los principios de Estado de Derecho.

En otro punto y de forma acertada se señala que bienes pueden ser objeto de medidas cautelares.

1. Sobre bienes concretos y determinados, cosas que pueden ser cuantificadas en dinero.
2. Sobre bienes productivos.
3. Sobre cosas utilizadas para la producción de derechos de propiedad intelectual e industrial”⁹⁵.

Por lo antes anotado y estudiado, me permito aseverar que la legislación española en lo referente a medidas cautelares, en materia laboral está

⁹⁴ <http://WWW.google.com>. Código de Trabajo de España.

⁹⁵ <http://WWW.google.com>. Código de Trabajo de España.

mucho más adelantada que en todos los demás países antes anotados, ya que consta con un verdadero proceso y brinda seguridad jurídica a la parte más desprotegida que siempre vendrá a ser el trabajador y a su derecho a una remuneración oportuna y justa.

Análisis Comparativo de la Legislación de México, España, Costa Rica y Ecuador.- La Ley Federal del Trabajo de México faculta a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de Especiales, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares de arraigo o secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona o empresa.

El Código del Trabajo de Costa Rica permite dictar el arraigo y el embargo preventivo, sin necesidad de fianza o garantía, si el actor se compromete a presentar su demanda dentro de las veinticuatro horas siguientes con elementos probatorios de veracidad del hecho.

Según el Código de Trabajo de España las medidas cautelares pueden solicitarse antes de interponer la demanda, siempre que por su naturaleza no sea imposible acordarlas o que la ley no exija su solicitud junto a la demanda.

El Código del Trabajo del Ecuador; encontramos las medidas precautelatorias de prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

Las legislaciones analizadas permiten al actor, en este caso al trabajador solicitar medidas cautelares con la finalidad asegurar los bienes del empleador, y tener con que cobrar las remuneraciones adeudadas.}

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales Utilizados.

En lo relacionado a los materiales utilizados, los mismos que ayudaron a la estructura de la tesis fueron los libros y las leyes, los mismos que los enunciaré de la siguiente forma: la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, Legislación Laboral de autoría del Dr. Germán Vázquez Galarza; Legislación Laboral de María Elena Cevallos Vásquez; Diccionario Jurídico Elemental, de Guillermo Cabanellas de la Cuevas; Derecho Ecuatoriano del Trabajo de Carlos Vela Monsalve; Derecho Laboral del Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro; Compendio de Derecho Laboral; Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, de Manuel Osorio; Doctrina, Teoría y Práctica en Materia Laboral, del Ab. Julio Mayorga Rodríguez; fue necesario la utilización de material de oficina, como hojas de papel bond, esferográficos, computadora e impresora: fichas bibliográficas y nemotécnicas; el material descrito me ha servido para estructurar el informe final de tesis, y mediante la consulta y el estudio he profundizado mis conocimientos de la realidad del problema investigado.

5.2. Métodos.

Durante el proceso socio-jurídico de investigación fue necesaria la aplicación del método científico, como camino para encontrar la verdad de la problemática determinada. La concreción del método científico hipotético

deductivo, me permitió seguir el camino en la investigación socio-jurídica planteada, pues, partiendo de la hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, realicé el análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar el cumplimiento de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

Por la naturaleza de la presente investigación, ésta en lo principal se acoge al **método científico**, pues como se puede observar se parte del planteamiento de hipótesis y de un objetivo general y tres específicos, en torno a los cuales se ha desarrollado toda una base teórica, así como el estudio de campo, que han permitido los elementos de juicio necesarios para su contrastación y verificación. La presente investigación es eminentemente jurídica, ya que se concreta en la actividad del Derecho Laboral y su relación con el efecto que genera en la realidad social y jurídica de la eficacia del debido proceso en el juicio oral laboral.

Dentro de los métodos que se utilizaron está el **método científico** que ha permitido abordar los problemas jurídicos que devienen de la normatividad jurídica que regula los derechos y garantías para el procesado; así mismo a partir de la inducción y deducción, del análisis y de la síntesis de cada uno de sus componentes, y la aplicación de **método exegético analítico**, que

fue de singular utilidad en el análisis sistemático de las correspondientes disposiciones legales.

El **método deductivo** sirvió específicamente en lo referente al análisis del problema de investigación, a partir de las disposiciones del derecho constitucional relacionadas con la problemática de investigación, hasta llegar a aspectos particulares identificados en la normatividad del Código del Trabajo que protege los derechos específicos del trabajador, así mismo, el **método inductivo** permitió analizar la problemática de investigación desde asuntos específicos hasta categorías de carácter general. Estos métodos sirvieron de manera especial en la elaboración del discurso teórico de la presente tesis.

Como métodos auxiliares se utilizaron la **síntesis y el método descriptivo**. El primer método que me permitió construir relaciones breves de las diferentes categorías jurídicas del derecho procesal penal que indispensablemente debían ser tratadas, como en efecto se lo ha hecho, en el presente trabajo. Y el método descriptivo fue de mucha utilidad, en la descripción de los problemas jurídicos y de las realidades relacionadas íntimamente con la problemática que motiva la presente tesis.

Además para el tratamiento de los datos obtenidos en el campo de investigación fueron de singular valía los métodos analítico y sintético,

especialmente en lo referente al análisis comparativo de los datos y frecuencias obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de investigación, esto es, de la encuesta. Para ilustrar de mejor forma los resultados de la investigación de campo, se utilizaron tablas de frecuencias y porcentajes, análisis comparativos y de estadística.

5.3. Técnicas.

Dada la naturaleza teórica y fáctica de la presente investigación, se requirió de un complejo proceso de recopilación de elementos conceptuales, doctrinarios, normativos y analíticos, con respecto a la problemática de investigación, para la recolección y organización de los cuales ha sido indispensable la utilización de fichas nemotécnicas y bibliográficas, en las que se ha sistematizado el universo de información recopilada, para ser usada conforme a los requerimientos en el desarrollo del discurso de este trabajo.

Se aplicó también la técnica de la observación del problema en el ámbito de la realidad social del Ecuador, lo que me permitió obtener algunos elementos de juicio con respecto a la observación práctica de los derechos constitucionales y legales de todas las personas.

Para la recolección de datos del campo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, cuyas preguntas se orientaron en función de los criterios

requeridos para la contrastación de la hipótesis propuesta y la verificación de los objetivos oportunamente planteados en el proyecto de investigación. El formulario de encuesta, oportunamente evaluado y aprobado por el señor Director de la presente tesis, fue aplicado a una población de veinte personas conocedoras del tema, que incluyó a juristas, Jueces del Trabajo y abogados con bastante experiencia en derecho laboral, todos ellos relacionados con el Distrito Judicial de Loja.

En cuanto a la metodología de presentación del informe final, ésta se rige en general por los lineamientos que determina el método de investigación científica, así como también en el marco de lo que dispone el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

6.- RESULTADOS.

6.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

La aplicación de la encuesta fue a veinte profesionales del derecho, conocedores de la materia del derecho laboral, de quienes obtuve los siguientes resultados.

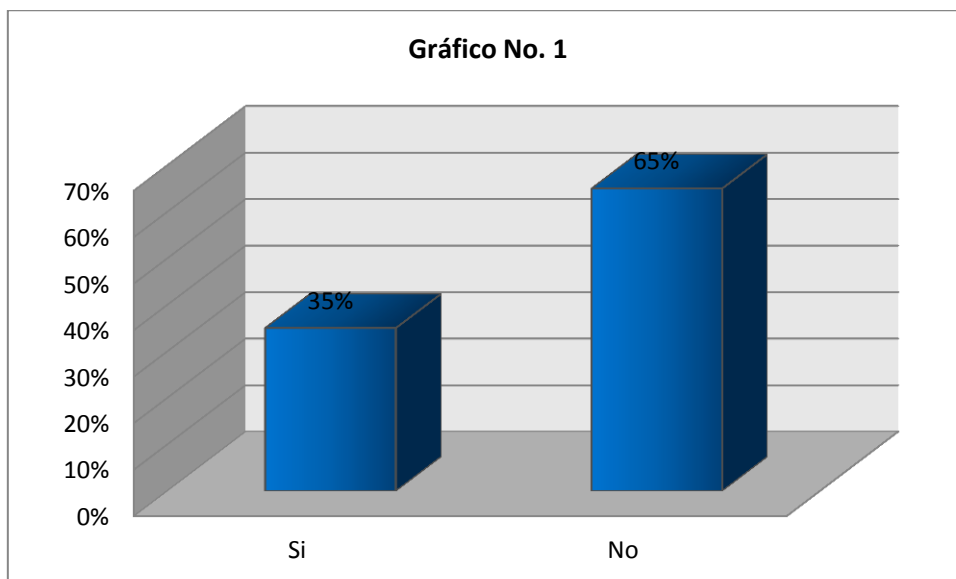
Primera Pregunta: ¿Cree usted que el procedimiento de la controversia oral laboral garantiza el derecho a la remuneración justa y oportuna del trabajador?

Cuadro No. 1

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	07	35%
No	13	65%
TOTAL	20	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Priscila Verenisse Castro Castillo

Gráfico No. 1



Interpretación.- A esta pregunta, siete profesionales que equivalen al 35% respondieron que sí, porque a través de este procedimiento se está ya garantizando la remuneración del trabajador, si se plantea la demanda haciendo conocer todos los rubros que se reclama y luego se demuestra con pruebas, se logrará los objetivos propuestos en la acción laboral. En cambio, trece encuestados que corresponden al 65%, señalan que no, por cuanto la controversia es una discusión larga y reiterada que no garantiza que el trabajador se le pague una remuneración justa y equitativa, y más que nada oportuna, además si bien es cierto se manda a cancelar pero hay acciones que aunque esté sentenciado el empleador no paga lo adeudado, muchas veces se llegan a acuerdos donde la remuneración no es justa ni oportuna, ya que puede durar más de un año. Por otro lado señalan que el trabajador siempre está predispuesto hacia el empleador, ya que por necesidad económica tiene que estar sumido a él, y no se toma en cuenta el procedimiento a seguir de acuerdo a la norma del Código del Trabajo.

Análisis.- Comparto la opinión de la mayoría de los encuestados, porque en la realidad una vez entablada la acción judicial, el empleador recién busca la manera de llegar a un acuerdo con el trabajador, pero hasta esto, el trabajador, ha tenido que contratar un abogado para que asuma su defensa, durante el procedimiento oral laboral, no existen mucha demora por parte de la administración de justicia lo cual vulnera el derecho del trabajador a recibir su remuneración justa y oportuna, porque debe espera que culmine

el proceso con la sentencia condenatoria y en otros casos con la interposición de recursos.

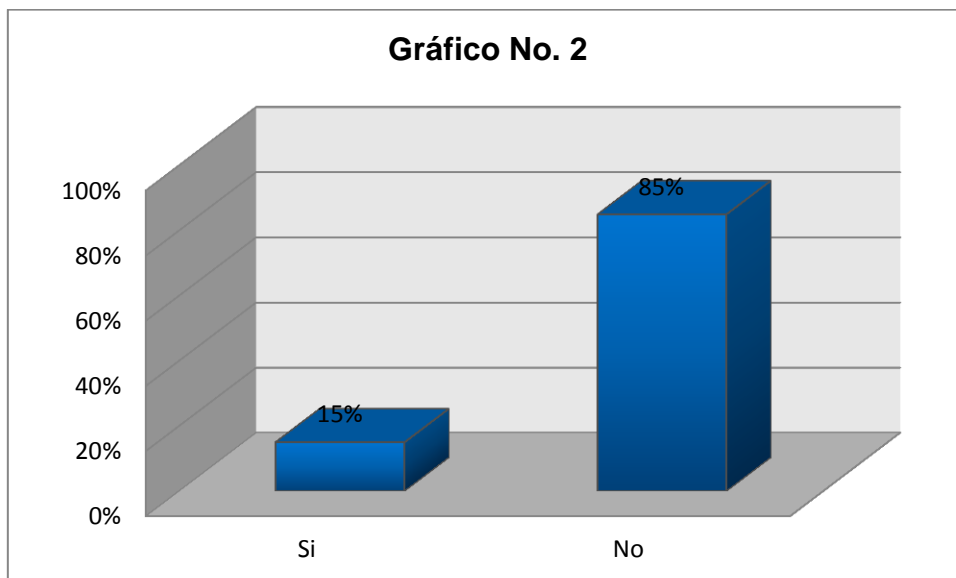
Segunda Pregunta: El principio de eficacia y celeridad procesal, ¿cree usted que se está cumpliendo en el juicio laboral?

Cuadro No. 2

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	03	15%
No	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Priscila Verenisse Castro Castillo

Gráfico No. 2



Interpretación.- En esta pregunta tres encuestados que corresponden al 15%, señalan la opción del sí, indicando el principio de eficacia y celeridad procesal, en parte ayuda al trabajador, siempre y cuando en la Inspectoría

se obligue al patrono a pagar al trabajador pero de inmediato, pero no convertir a la inspectoría laboral, como una simple comisaria y también en Institución de que no garantiza el principio de eficacia. Además los procesos que se ventilan en las Unidades Judiciales tienen una duración de no más de dos meses, es decir ha mejorado el proceso oral laboral en relación a los Juzgados laborales que era una verdadera odisea, donde los procesos duraban hasta dos años. Existen términos establecidos para este tipo de juicios en casos de no cumplirlos el juez, este corre el riesgo de ser multado. Mientras que diecisiete personas que significan el 85%, responden que no se cumple con el principio de eficacia y celeridad procesal, porque estos principios a pesar de que el gobierno actual hace los seguimientos, pero las entidades encargadas de hacer cumplir no lo hacen con eficacia. En el juicio no se cuenta con el principio de eficacia, ni celeridad ya que se vulneran estos principios, retardan el procedimiento.

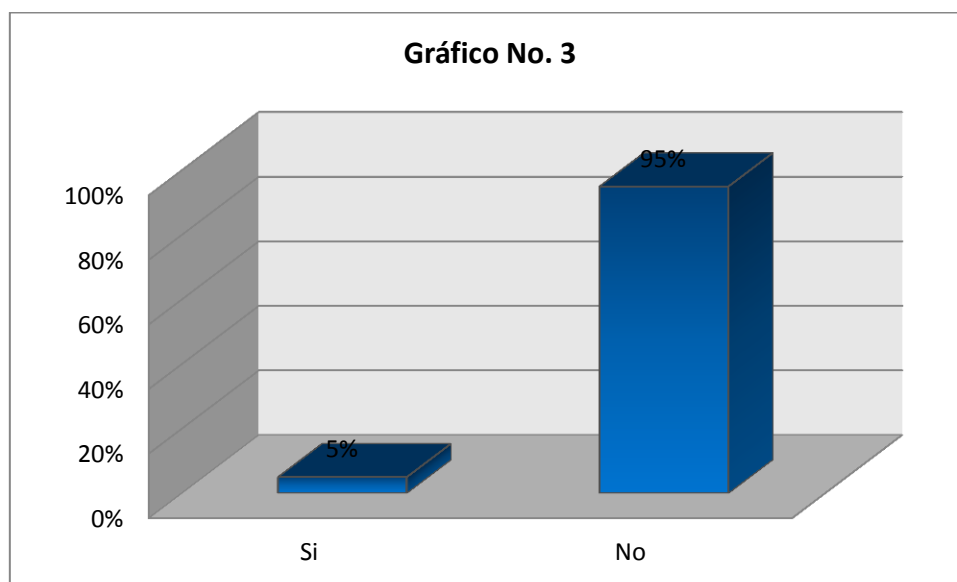
Análisis.- Comparto las opiniones de la mayoría de los encuestados, porque en la realidad procesal laboral, surge el inconveniente de poder hacer efectiva y oportunamente el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador que el empleador por ley le debe cancelar, y que le obliga a seguir una acción judicial para reclamar sus derechos que dura más de un año para que el trabajador recupere un derecho que pro le pertenece. La minoría si, bien es cierto indican que si se cumplen estos principios, pero culminan aceptando que no hay eficacia en el juicio oral laboral.

Tercera Pregunta: ¿Cree usted que se vulnera el debido proceso al momento de extenderse el juicio laboral por más de un año, sin permitir al trabajador que cobre su remuneración adeudada?

Cuadro No. 3

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	01	5%
No	19	95%
TOTAL	20	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Priscila Verenisse Castro Castillo



Interpretación.- En esta pregunta diecinueve encuestados que corresponde al 95%, señalan que si se vulnera el debido proceso, porque el trabajo es un derecho y un deber social que garantiza al trabajador a cobrar un

remuneración justa con la diferencia que debe ser oportuna, que no permite extenderse por un año, eso, no debe continuar, porque ocasiona perjuicio económicos al trabajador. Mientras que un encuestado que equivalen el 5%, responden que si, por que todo depende de la defensa de la parte actora, ya que el Juez no actúa de oficio, sino a través de impulsos procesales.

Análisis.- Considero que el derecho constitucional al debido proceso está siendo vulnerado, porque en la práctica legal, se observa que la remuneración adeudada que pide el trabajador que se le cancele es cancelada, después de un largo tempo, previo juicio y defensa profesional del abogado, todo esto a costa del trabajador, persona que por su situación económica busca trabajar para sustentar las necesidad básica del hogar.

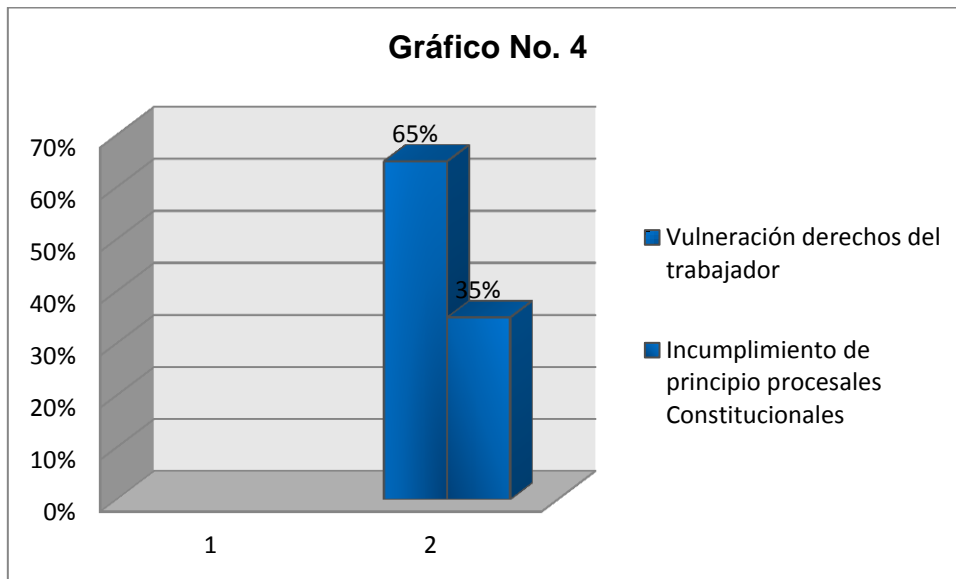
Cuarta Pregunta: Podría indicar los efectos que produce la falta de eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador.

Cuadro No. 4

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Vulneración derechos del trabajador	13	65%
Incumplimiento de principio procesales Constitucionales	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

Autora: Priscila Verenisse Castro Castillo



Interpretación.- Respecto a esta pregunta trece encuestados que significan el 65%, respondieron como efectos que produce la falta de eficacia del debido proceso en el juicio laboral, es la vulneración de derechos del trabajador, porque le obligan a seguir una acción judicial que genera gastos económicos, pérdida de tiempo, daños morales. En cambio siete personas que corresponden al 35%, señalan como efecto generada por la falta de aplicación del debido proceso en juicios laborales sería el incumplimiento de los principio procesales que establece la Constitución de la República del Ecuador como son, celeridad eficacia, eficiencia, entre otros.

Análisis.- De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta se observa a más de los derechos vulnerados, existen otros, como por ejemplo el derecho a una seguridad jurídica conforme lo estipula el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador, por que el trabajador, que carece de recursos económicos y se ve obligado a sufragar gastos contratando los

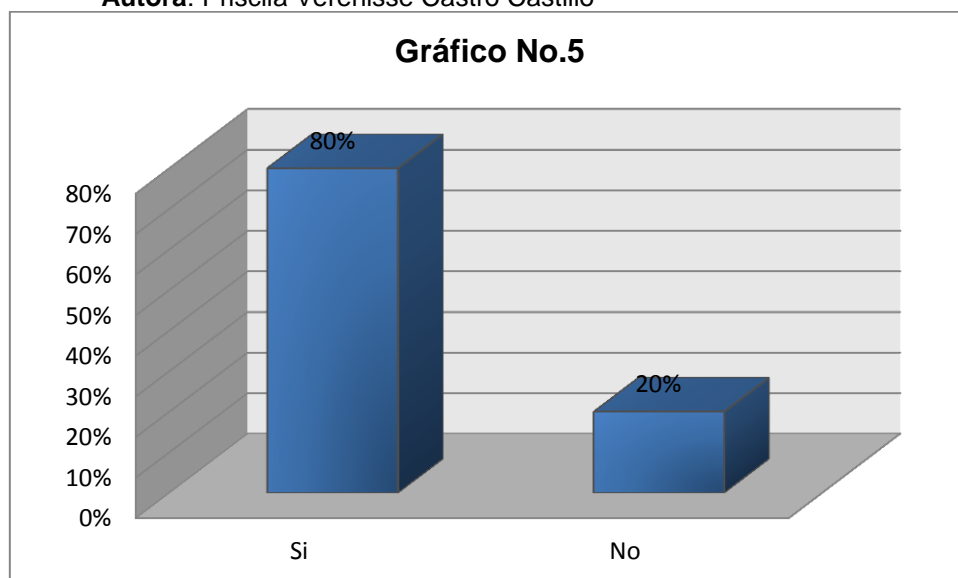
servicios de un profesional del derecho para que asuma su defensa, esto sucede por motivo que la legislación laboral, prohíbe al trabajador solicitarlas medidas cautelares desde el inicio del proceso laboral, y le concede solo con sentencia condenatoria aunque no esté ejecutoriada.

Quinta Pregunta.- ¿Cree usted que en el trámite de las controversias laborales se vulneran los derechos del trabajador al no asegurarse del pago de las remuneraciones adeudadas desde un inicio procesal?

Cuadro No. 5

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	80%
No	04	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Priscila Verenisse Castro Castillo



Interpretación: En esta pregunta, dieciséis encuestados que equivalen al 80%, señalan que sí, existe vulneración del derecho del trabajador en las

controversias laborales, porque existen en estos tiempos vestigios de amistad, familiaridad, compadrazgo, que o protegen a trabajador dando la razón las élites sociales adineradas, y no permitiendo que el trabajador alcance su remuneración pactada. Mientras que cuatro personas que corresponden al 20% de los encuestados opinan que no se vulneran derechos del trabajador, porque existe un procedimiento que indica que debe cancelarse el monto adeudado al trabajador una vez que exista sentencia condenatoria ejecutoriada.

Análisis: Comparto la opinión de la mayoría porque, se observa como en los juicios laborales mientras no existan sentencia condenatoria contra el empleador, el trabajador no puede pedir las medidas precautelarias para asegurar los bienes del empleador y lograr de ahí el pago de sus remuneraciones; observándose en la realidad, cuando el trabajador solicita medidas el empleador no cuenta con patrimonio porque ha puesto a nombre de terceras personas.

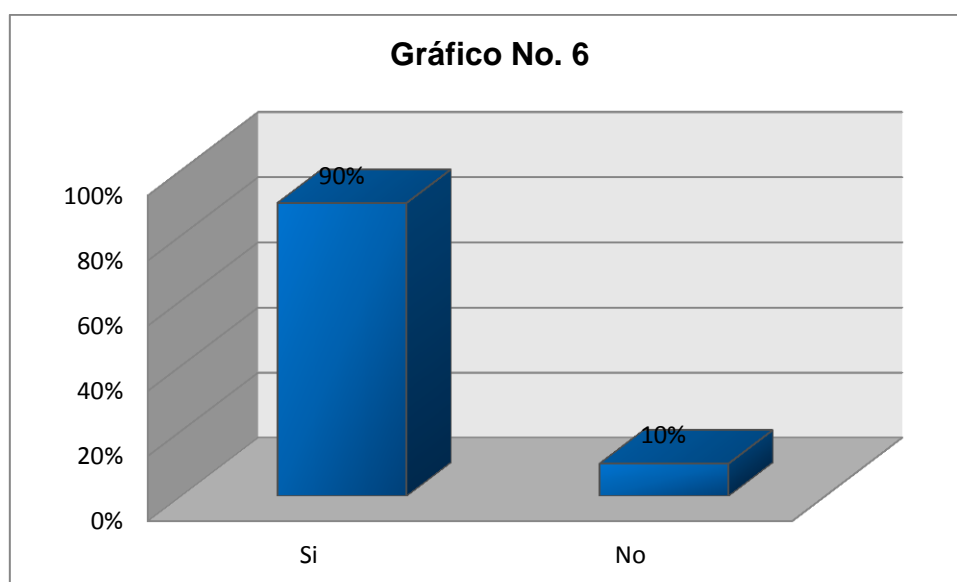
Sexta Pregunta.- ¿Considera pertinente la elaboración de una propuesta de reforma al Código del Trabajo que permita la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador?

Cuadro No. 6

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	90%
No	02	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

Autora: Priscila Verenisse Castro Castillo



Interpretación.- A esta pregunta final, dieciocho profesionales interrogados que significa el 90%- respondieron que si apoyarían a una reforma al Código del Trabajo, para evitar errores que existan en cuestiones que afecten derechos del trabajador. Debe considerar la parte de las remuneraciones del trabajador, para hacer efectivo el planteamiento del gobierno que dice proteger al trabajador en su labor diaria. Eso garantizaría el debido proceso en materia oral laboral, y así se protegerían los derechos

de la parte más vulnerada que es el trabajador. En cambio dos encuestados que significan el 10%, señalan que no es necesaria la reforma al Código del Trabajo, porque ya existe el debido proceso para hacer efectivas los derechos laborales de los trabajadores y se debe hacer cumplir lo que indica el Código del Trabajo.

Análisis.- Los encuestados que contestaron afirmativamente consideran que el proceso sea aún más rápido mejorando la justicia y que se garantice un debido proceso para los trabajadores, en relación a su remuneración que debe ser cobrada oportunamente y no después de más de un años de juicio laboral, donde el trabajador ha sufragado gastos económicos en su defensa profesional.

6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.

La presente técnica fue aplicada a cinco profesionales del Derecho especializados en la materia del Derecho Laboral de la ciudad de Loja. De quienes obtuve los siguientes resultados.

Primera Pregunta: El Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, **se asegurará el derecho al debido proceso**, ¿De qué manera considera usted, que se viene cumpliendo con esta norma legal?

Respuestas:

- En cada procedimiento, ya sea de carácter civil penal o administrativo, las autoridades respectivas deben velar que se cumpla con el debido proceso, es decir, en cada parte de las instancias, etapas o diligencias se deben garantizar los derechos para las partes, por igual, al no cumplirse el acto puede ser declarado nulo.
- Si se está cumpliendo la aplicación del Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, porque asegura un proceso justo en la administración de justicia.
- *Cuando se garantiza el derecho a reclamar la transgresión de la norma laboral.*

- o *Si se cumple por cuanto se trata actualmente del juicio oral laboral, el mismo que se tramita con todas las solemnidades sustanciales del proceso.*
- o *Se cumple el debido proceso enmarcada en la ley, pero la falta de norma y vacíos ocasionan que el proceso se alargue y se vuelva engorroso.*

Comentario: Comparto las opiniones de los entrevistados, agregando que el sistema procesal laboral actual lleva consigo la oralidad en todas las etapas y diligencias, y debe cumplirse de acuerdo a las garantías del debido proceso sin embargo, la normas inferiores de leyes ordinarias, permiten la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, como lo es el derecho a la remuneración de los trabajadores que sirven de sustento diario para cubrir sus necesidades básicas.

Segunda Pregunta: Las normas constitucionales consagran los principios de **inmediación** y harán efectivas las **garantías del debido proceso**. ¿Cree usted que en los juicios laborales se observan los plazos conforme lo prevé el Código del Trabajo?

Respuestas:

- o En la actualidad los juicio laborales demoran, más de lo previsto en los plazos, no existe una celeridad procesal, el trabajador, debe esperar, que se dicte sentencia a su favor para lograr cobrar las remuneraciones

adeudadas, sin embargo la otra parte interpone recurso para largar el proceso.

- Sí, porque alterar el procedimiento ocasionaría nulidad.
- Sí, porque el principio de inmediación garantiza la comparecencia de las partes en el proceso y en cuanto a los plazos no se cumple, y afecta el principio de celeridad de la justicia.
- Los plazos no se los cumple como lo determina la Ley, porque hay exceso de procesos en los juzgados.
- Si en algunos casos en otros no, pero la falta de garantías que agilite el pago del empleador para el trabajador hace que otros se dilaten.

Comentario: Respecto a la aplicación de las garantías del debido proceso, en los juicios laborales no se cumple este principio, lo cual conlleva a la vulneración del principio de buena fe y lealtad procesal consagrado en el Código Orgánico de la Función Judicial, que debería ser aplicado con mayor frecuencia por la autoridad competente.

Tercera Pregunta: El Art. 328 de la Constitución establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora; ¿Qué derechos cree usted, que son vulnerados al no recibir oportunamente la remuneración adeudada el trabajador?

Respuestas:

1. El derecho a una remuneración justa, la celeridad procesal, debido proceso, dignidad.
2. El derecho al buen vivir, derecho a una alimentación adecuada.
3. No, cubre ni siquiera las necesidades elementales del ser humano.
4. El derecho a la vida y al derecho a igual remuneración, igual trabajo; a los trabajadores en infinidad de casos no se les paga el salario unificado justo decretado por el gobierno central.
5. La canasta es mucho más alta que la remuneración, lo que vulnera todos los preceptos legales en que se sirve del pago a tiempo para el trabajador.

Comentario: En esta pregunta a más de los derechos vulnerados señalados por los entrevistados, debo indicar el derecho a un debido proceso e incumplimiento de los principios procesales. La realidad del salario, es inferior a la canasta básica familiar, lo que no permite a las personas de escasos recursos satisfacer a diario sus necesidades primordiales, lo que atenta contra sus derechos humanos.

Cuarta Pregunta: El Art. 594 del Código del Trabajo señala que las medidas precautelatorias como la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere

ejecutoriada. ¿Estima eficaz el empleo de medidas cautelares para asegurar el pago de las remuneraciones adeudas al trabajador?

Respuestas:

1. No es eficaz, porque el trabajador debe esperar más de seis meses para poder solicitar medidas precautelatorias, sin embargo hasta ese entonces el empleador ya no cuenta con patrimonio.
2. Si porque garantizaría la comparecencia del patrono moroso.
3. Sí, porque es un derecho preferente.
4. No son eficaces y deben tomarse las medidas cautelares al inicio de la acción laboral como en los juicios ejecutivos.
5. No lo considero que estas deben darse en materia laboral cuando no se ha cumplido con el plazo de la liquidación al trabajador y así garantizar el cumplimiento de la misma.

Comentario: Considero que los derechos de los trabajadores en el actual sistema oral deben ser garantizados desde un inicio de la acción judicial, dictándose las medidas precautelatorias y asegurando el patrimonio del empleador para futuros pagos de las remuneraciones adeudadas en caso de dictarse sentencia condenatoria.

1. **Quinta Pregunta:** ¿Cree usted que en el debido proceso como garantía constitucional, tendría efectividad inmediata del trabajador si al inicio de la demanda se lo hace con medidas cautelares?

Respuestas:

1. Considero que sí, conforme sucede en los títulos ejecutivos, se garantiza el pago con el aseguramiento del patrimonio del deudor o empleador.
2. Si porque se garantiza la ejecución de la sentencia.
3. Sí, porque, aseguraría el pago del trabajador con los bienes embargados del empleador.
4. Así debería ser, previo a garantizar los derechos del trabajador.
5. Considero que sí, ya que al existir estas medidas el patrono por obligación va a cancelar lo adeudado al trabajador.

Comentario: Al igual que los entrevistados comparto su opinión, agregando que el empleador al observar que su patrimonio se encuentra con prohibición de enajenar, tendría que buscar inmediatamente la solución en cancelar al trabajador la remuneración adeudada y exigida en el juicio laboral.

Sexta Pregunta: ¿Qué alternativas de solución daría usted, para garantizar el pago oportuno de las remuneraciones adeudadas al trabajador?

Respuestas:

1. Incorporar normas legales al régimen del trabajo, que favorezcan al trabajador, en pagar su remuneración adeudada oportunamente.
2. El embargo de cuentas del empleador o empresa.
3. Las establecidas en el Código del Trabajo.

4. Las medidas precautelatorias.
5. Considero que las medidas precautelatorias y multas más elevada al empleador, por no acatar con el pago en la liquidación laboral.

Comentario: Las opiniones de los entrevistados son aceptables, y considero que el pago de las remuneraciones del trabajador debe un privilegio, y a las personas que no pagan a tiempo y obligan al trabajador seguir una acción judicial deben responder por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, aparte de la remuneración que le deben.

6.3. ESTUDIO DE CASOS.

Caso No. 1.

1. Datos Referenciales.

Juicio Oral Laboral No. 128-06

Actor: O.I.C.M.

Demandado: Municipio de Catamayo.

Primera Instancia: Juzgado Primero Provincial del Trabajo de Loja.

Segunda Instancia: Sala Especializada de lo Laboral y de la Niñez y Adolescencia de Loja.

2. Antecedentes: En Loja, el día de hoy veintinueve de marzo del dos mil siete, a las ocho horas veinte minutos ante el Dr. Ángel E. Moncayo López, Juez Décimo Primero de lo civil de Loja, encargado del Juzgado Provincial de Trabajo de Loja, y con actuación del Secretario Dr. Holger Suarez Esparza que certifica, se instala el Juzgado de Trabajo de Loja en *Audiencia Definitiva Pública*, con la concurrencia del actor Celi Macas Octavio Israel, portador de la cédula de identidad No. 0701683476, acompañado de su abogado defensor el Dr. José Álvarez Ramírez, con matrícula No. 955 C.A.L.; y comparece también el Dr. Wilson Guzmán Sigcho, con matrícula No. 293 C.A.L., quien comparece en calidad de Procurador Síndico del I. Municipio del Cantón Catamayo y además solicita que se la declare parte por el Dr. Héctor Benigno Figueroa, alcalde del cantón Catamayo, con cargo

a legitimizar su intervención en el término que el Juzgado le señale.- No comparece el funcionario llamado a intervenir, ni los demandados: Modesto Irene Robalino y Dra. Julia Arias.- Al efecto, el Sr. Juez declara parte al Dr. Wilson Guzmán Sigcho, por el Dr. Héctor Figueroa, alcalde del Cantón Catamayo, con cargo a que legitime su intervención en el término de cuatro días.- Seguidamente y en aplicación de la disposición contenida en el Art. 581 del Código del Trabajo, se dispone lo siguiente:

3.- Sentencia: Loja, cinco de abril del dos mil siete, las nueve horas treinta minutos. VISTOS: En el proceso constan las diferentes órdenes de trabajo suscritas por los Ing. Julio Becerra y Dra. Julia Arias H. directores de Gestión Ambiental del Municipio de Catamayo con fechas de “septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2005”, con las que se demuestra que el trabajador laboró en la Institución con anterioridad a la suscripción de los contratos. Fs. 41, 63, 75 a 85. Establecida en formas indiscutible la relación laboral, en cuanto al tiempo y salario percibido es obligación de la Institución demandada, cancelar al trabajador lo siguiente: 1.- décimo tercer sueldo; 2.- décimo cuarto sueldo y cuarto sueldo; 3.- Los salarios por los meses de agosto, septiembre y octubre del 2006; 4.- El triple de lo adeudado de conformidad al Art. 94 del Código del Trabajo; 5.- Las vacaciones no gozadas; 6.- Los fondos de reservas; 7.- La indemnización del Art. 188 del Código del Trabajo; 8.- La bonificación del Art. 185 del código Laboral; 9.- Las indemnizaciones contempladas en el Sexto Contrato Colectivo; 10.- La

diferencia de sueldos; y, 11.- El interés legal de conformidad al Art. 614 del Código del Trabajo; OCTAVO: NO procede el pago de: 1.- Lo relacionado a uniformes y subsidio familiar garantizados en el Contrato Colectivo por no haberse precisado la cantidad y justificado el número de cargas; y, 2.- Costas procesales por prohibirlo la ley; NOVENO: Para el computo de los valores mandados, se tomará en cuenta el salario que ha venido percibiendo el trabajador. En consecuencia, el juzgado Provincial del Trabajo de Loja **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, acepta en parte la demanda y dispone que la institución demandada por intermedio de su representante legal cancele al trabajador lo siguiente: Décimo tercer sueldo \$ 217.92.- Décimo cuarto sueldo, \$ 229.75.- Salarios Agosto, Septiembre y Octubre, \$ 450.- Triple de lo adeudado, \$ 1350.- Vacaciones no gozadas, \$ 108.96.- Fondos de reserva, \$ 67.92.- Despido intempestivo, \$ 300.- Desahucio Art. 185 Código del Trabajo, \$ 37.50.- Estabilidad Laboral Contrato Colectivo, \$ 5.400.- diferencias de sueldos, \$ 102.- Intereses legales de \$ 1.108.63 X 9.90% desde 23/1/07 a 05/04/07; \$ 20.79.- TOTAL \$ 8.284.84.- **A OCHO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO DOLARES AMERICANOS Y OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS**, asciende el monto total de lo adeudado por la Institución demandada.

4.- Escritos solicitando medidas precautelatorias.

Señor Juez Provincial de Trabajo de Loja.

Octavio Israel Celi Macas, en el juicio laboral que sigo contra el Municipio del Cantón Catamayo, a usted, comedidamente, digo:

Como la parte demandada no ha pagado ni ha cancelado, lo que me adeuda, solicito que se digne disponer el **embargo del vehículo de placas LMA-041, marca HINO, modelo: GHIJGUD, color. AMARILLO, clase Volqueta, tipo Volqueta, de propiedad del Municipio de Catamayo,** hasta por el monto de la última liquidación. Porque el vehículo referido se encuentra en la ciudad de Catamayo, pido que se depreque al Juez de dicho Cantón para que se ejecute el embargo y se designe depositario así como que se cuente con la colaboración de la policía. Debidamente autorizado por el peticionario, firma su defensor.

Providencia.- Loja, once de mayo del año dos mil nueve, a las nueve horas.- VISTOS: como la **parte demandada no ha cumplido con la obligación exigida en el término que tuvo para hacerlo**, en atención al escrito que inmediatamente antecede, y de conformidad a lo prescrito en el Art. 439 del Código de Procedimiento Civil, se dispone el **embargo del vehículo** de las siguientes características, placas LMA-041, marca HINO, modelo: GHIJGUD, color. AMARILLO, clase Volqueta, tipo Volqueta, matrícula 2008-2011 en la Jefatura de Tránsito de Loja, de propiedad del I. Municipio de Catamayo.- Para el cumplimiento de esta diligencia gírese la correspondiente boleta de estilo a uno de los señores Policías Nacionales,

acantonados en el Cantón Catamayo y que hayan sido designados para el efecto, quien luego de realizado el embargo suscribirá el acta respectiva conjuntamente con el señor Depositario Judicial del Cantón Catamayo, se depreca esta diligencia al señor Juez Séptimo de lo Civil de Loja, con sede en el Cantón Catamayo. Para el efecto, remítase despacho en forma.- Al Juez deprecado se le faculta para que nombre Depositario judicial Ocasional, en caso de no existir en su jurisdicción este funcionario.- Para la efectividad y cumplimiento del embargo que se ordena girar la respectiva boleta a uno de los Agentes de la Policía Nacional del Cantón Catamayo, quien una vez efectuado el mismo, entregará dicho bien a custodia del Depositario Judicial Ocasional, cargo que lo ejercerá el señor Ab. Víctor Manuel Guzmán Sarango, por no existir titular. Una vez cumplidas las diligencias, devuélvase los originales al lugar de origen.

Policía Nacional del Ecuador.- Catamayo, a los veintinueve días del mes de mayo del dos mil nueve, a las diecisiete horas, con cincuenta minutos; dando cumplimiento a lo ordenado por el señor Juez Suplente del Juzgado Provincial del Trabajo de Loja; en el juicio Oral no. 128-06, seguido por Octavio Israel Celi Macas, en contra de la Ilustre Municipalidad Del Cantón Catamayo, en mi calidad de Sargento Segundo de Policía en Servicio Activo procedo a realizar el EMBARGO del vehículo de las siguientes características: Se encuentra sin placas el momento del embargo, marca Hino; modelo GH, color amarillo, con un logotipo en los costados de las

puertas de color azul con una leyenda Financiado Banco del Estado, PROCECAM, clase Volqueta, tipo Volqueta motor No. JO8CTT16684, chasis No. Jhdgh1jgu5xx10155, de propiedad del Ilustre Municipio de Catamayo.- Una vez que hago constar todo esto y encontrándose presente el señor abogado Víctor Manuel Guzmán Depositario Judicial Ocasional procedo a realizar la entrega a quien para el efecto a designado el señor Juez, se deja constancia que el vehículo antes descrito se encuentra en regular estado, tiene seis llantas color negro, se encuentra sin el vidrio de la puerta izquierda; tiene un espejo retrovisor en la parte delantera en cada costado, debiendo anotar que el retrovisor del costado izquierdo se encuentra quebrado, tiene dos baterías marca BOSCH, en el costado izquierdo, así como también un tanque metálico color negro con tapa empotrada en el chasis de diesel, dos focos delanteros, y focos de parqueo en la parte posterior, un parabrisas en buen estado, dos plumas color negro, en el costado derecho tiene dos tanques metálicos de aire color negro empotrados en el chasis, así como una caja de herramientas metálica vacía, en el interior de la cabina tiene un volante, asientos en regular estado así como también un equipo de radio de música, un llavero con dos llaves.

Escrito del Actor: Señor Juez una vez que se ha procedido a realizar el embargo solicito que se digne disponer que las partes designen perito para practicar el avalúo del volquete; y sugiero como perito de mi parte para que proceda al avalúo del volquete embargado a la perito doctora Alicia Bravo

González, a quien una vez posesionada pido que se le conceda término para la presentación del informe respectivo.

Avalúo: Por las características antes descritas y tomando en consideración el año de fabricación del vehículo el avalúo del vehículo (volqueta), es de CINCUENTA MIL 00/100 (\$50.000,00) DOLARES DE ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

5.- Comentario: En el presente caso el ex trabajador quien propuso la demanda, a pesar de haber ganado el juicio laboral por el pago de las remuneraciones, se ve obligado a continuar con el tramite laboral, presentando escritos pidiendo el embargo de un vehículo del Municipio, por suerte el Municipio de Catamayo cuenta con vehículos de un valor estimable, con el remate del mismo se puede cobrar los valores adeudados. Con lo cual se garantiza el pago, pero se obliga al trabajador a estar sometido a un trámite judicial por más de un año para cobrar sus remuneraciones adeudadas por su ex empleador.

Caso No. 2.

1.- Datos Referenciales.

Juicio No. 051-1999.

Juzgado del Trabajo de Loja.

Fecha: Julio del año 1999.

2.- Antecedentes: Audiencia Definitiva.- En Loja, el día de hoy veinticuatro de octubre del año dos mil siete, a las ocho horas veinte minutos ante el Dr. Ángel E. Moncayo López, Juez Décimo Primero de lo Civil de Loja, encargado del Juzgado Provincial del Trabajo de Loja, y con actuación del Infrascrito Secretario, Dr. Holger Suárez Esparza, que Certifica, se instala el Juzgado del Trabajo de Loja en AUDIENCIA DEFINITIVA PÚBLICA, con la concurrencia del actor Vicente Guamán Cango, portador de la cédula No. 110021250-3, acompañado de su abogado defensor el Dr. Luís Ortega Herrera, con matrícula No. 400 C.A.L., y el Dr. Freddy Aguilera Ramón, quien comparece en calidad de Procurador Judicial del Sr. Hernán Leonardo Vivar Arévalo, en calidad de Presidente de la Asociación de Transportistas Mayoristas de Artículos de Primera Necesidad “9 de Octubre”, en virtud del documento público que acompaña.- en aplicación a lo prescrito en el Art. 581 del Código del Trabajo.

3.- Resolución. VISTOS: El señor Vicente Guamán Cango se presenta a la Judicatura Laboral manifestando que, desde el diecisiete de julio de mil novecientos noventa y nueve viene prestando sus servicios lícitos y personales, para la Asociación de Transportistas Mayorista de Artículos de primera Necesidad Nueve de Octubre de Loja, representada legalmente por su Presidente señor Hernán Leonardo Vivar Arévalo, desempeñándose como barredor en jornadas de 08H00 a 12H00 y de 13H00 a 17H00 y de esta hora a las 10H00. Que el día martes veintiséis de junio del dos mil

siete, el presidente le indicó que tiene derecho al beneficio de vacaciones por veinte días y que al regresar y que al reintegrarse el dieciocho de julio del presente año, se le indicó que no hay trabajo ni plata, lo que constituye su despido intempestivo. Que por los antecedentes expuestos demanda a su empleador para que en sentencia sea condenado al pago de algunas indemnizaciones que las precisa en nueve numerales. Fija como cuantía la cantidad de novecientos dólares americanos. Citado legalmente el demandado a fs. 7 comparece a juicio. Convocada la Audiencia Preliminar de Conciliación, contestación a la Demanda y formulación de Pruebas, esta ha sido diferida por acuerdo de los litigantes y tiene lugar la diligencia el día lunes diecisiete de septiembre de dos mil siete, fs. 9 y 10, la parte demandada por intermedio de su defensor Dr. Freddy Aguilera ramón se excepciona así: Que la demanda es improcedente y que se han pagado en forma oportuna las prestaciones, que no existe despido intempestivo, que el actor no ha concurrido a cobrar sus haberes por los meses de mayo, junio y parte de julio. Pide el rechazo de la demanda. Convocada la Audiencia Definitiva se efectúa el día miércoles veinticuatro de octubre del presente año fs. 21 a 25. Concluido el procedimiento hay que resolver lo pertinente para hacerlo se hacen las siguientes consideraciones: PRIEMRO: Al presente juicio se le ha dado el trámite oral previsto en el Art. 575 del Código del Trabajo, al no existir omisión de solemnidad sustancial alguna común a todos los juicios, determinados en el Art. 346 del Código de

Procedimiento Civil, o violación de trámite, que pueda influir en la decisión de la causa se declara su validez.

El actor en la Audiencia Preliminar, ha pedido declaren a su favor los señores: Víctor Manuel Ponce Hurtado, Milton Robles, José Francisco Uchuari Benítez y Dayssy Paulina Tandazo Vega, los dos primeros no lo hacen, los dos siguientes si, tienen conocimiento de la relación laboral existente entre los litigantes fs. 21 y 22. Los testigos de la parte demandada señores: Jorge Serafín Cango Morocho, Luís Milton León Naula y Carmen Delia Ayala Román, estando presente en la Audiencia Definitiva, por pedido de su abogado defensor desistió del testimonio.

El accionante ha rendido su confesión judicial, fs. 26, de este auto se conocen los siguientes hechos: Que la Policía procedió a desalojar a los comerciantes el veinticuatro de junio del dos mil siete; que su salario fue de ciento ochenta dólares mensuales, que no se le ha cancelado algunas prestaciones laborales. El particular del desalojo se ratifica con la orden dispuesta por el señor Juez de Inquilinato de Loja, mediante auto de lanzamiento del quince de mayo del dos mil siete, copias certificadas de fs. 31 el trabajador no ha sido despedido intempestivamente.

El demandado ha sido declarado confeso de conformidad al Art. 131 del Código de Procedimiento Civil. En aplicación del Art. 581 inciso 4^{to} del Código del Trabajo, deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio

formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley a criterio del Juez. En el presente caso se las acepta en parte.

Establecida en forma indiscutible, la relación laboral, tiempo de servicio y salario, toca al demandado cancelar al actor los siguientes valores: 1.- Salarios por los meses de mayo, junio y diecisiete días de julio del dos mil siete; 2.- El triple de lo adeudado de conformidad con el Art. 94 del código del Trabajo; 3.- Décimo tercer sueldo por todo el tiempo laborado; 4.- décimo cuarto sueldo por todo el tiempo laborado; 5.- Vacaciones no gozadas por el tiempo laborado; 6.- Los fondos de reserva; 7.- Los intereses legales; y, 8.- El 10% de lo mandado a cancelar por concepto de honorarios del abogado del actor. No procede el pago de la indemnización por despido intempestivo, y bonificación por desahucio determinados en los Arts. 185 y 188 del Código del Trabajo, por no haberse justificado

Para el cómputo de los valores se tomará en cuenta el salario que ha venido percibiendo el trabajador, desde la fecha de inicio indicada en su confesión judicial, y la culminación con la fecha del desalojo. En consecuencia, el Juzgado Provincial del Trabajo de Loja, ADMINSTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta en parte la demanda y dispone que el demandado como representante legal de la institución cancele al trabajador lo siguiente:

1.- Salarios adeudados	\$ 462,00
------------------------	-----------

2.- Triple de lo adeudado	\$ 1386,00
3.- Décimo tercer sueldo	\$ 1233,78
4.- Décimo cuarto sueldo	\$ 745,49
5.- Vacaciones	\$ 616,89
6.- Fondos de reserva	\$ 1802,71
7.- Interés legal	\$ 70,98
8.- Honorarios profesionales	\$ 631,78
Total	<u>\$ 6949,63</u>

A SEIS MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE DÓLARES AMERICANOS, CON SESENTA Y TRES CENTAVOS, asciende lo adeudado por la institución demandada al trabajador.

4.- Escritos solicitando medidas precautelatorias.

VISTOS:-Como la parte demandada no ha cumplido con la obligación exigida en el término que tuvo para hacerlo, en atención al escrito que inmediatamente antecede, en vista de los documentos que se acompañan por parte del actor y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 439 de la Codificación del Código de Procedimiento Civil, **se dispone el embargo** siguiente inmueble de propiedad de la Asociación de Transportistas Mayoristas de Artículos de Primera Necesidad “9 de Octubre”, ubicado en el sitio La Compañía, perteneciente a la parroquia Sucre del cantón y provincia de Loja.- Inscripción No. 002020, del Registro de la Propiedad del

22/03/2007.- la propiedad se encuentra liderada de la siguiente manera: Por el Norte, con propiedad de Luís Benítez, en la extensión de ciento veinte metros; por el Sur, antes con terrenos de Laura Lituma, cerco de méjicos medianero por división, ahora de propiedad de los herederos Cuenca Morocho, en una extensión de cinco cuarenta y tres metros; por el Este, de propiedad del arquitecto Marcelo Rodríguez, cerco de alambre propio de este último por división, ahora con la Ciudadela del Chofer, en la extensión de cincuenta metros; y por el Oeste, con un camino público que separa propiedades de Abelardo Pasaca, en la extensión de cincuenta metros sesenta centímetros. Dando una superficie total del terreno de seis mil seiscientos veintiún metros cero dos centímetros cuadrados.- Para el cumplimiento de esta diligencia gírese la correspondiente boleta de estilo al señor Alguacil Mayor del cantón Loja, Dr. Juan Abad Santín, quien luego de realizado el embargo entregará el bien embargado al depositario judicial que se encuentra a su disposición.- Inscríbase los embargos en el Registro de la Propiedad del cantón Loja.- De la certificación del Registrador de la Propiedad se advierte que el bien a embargarse, soporta prohibición ordenada por el Juzgado Primero de lo Civil de Loja, dentro del juicio No. 481-07. Inscripción No. 2459 del Registro de Prohibiciones del 1 de agosto del 2007, por lo que se dispone que se notifique personalmente al señor Juez Primero de lo Civil de Loja, para los fines legales consiguientes.

Por cuanto el actor Vicente Guamán Cango, con el escrito que inmediatamente antecede, el mismo que ha sido debidamente reconocido,

manifiesta que la parte demandada le ha cubierto los valores mandados a pagar, por lo que incluso solicita se declare extinguida la obligación por solución o pago efectivo y se disponga el archivo del proceso. Por lo tanto, el Juzgado acepta y aprueba dicho pago y en vista de la solución o pago realizado por la parte demandada al actor, declara extinguida la obligación y dispone el archivo del proceso. Al efecto se levanta el embargo del inmueble de la demanda, medida ordenada el veintiuno de julio del dos mil ocho y en consecuencia se suspende el remate señalado para el día de hoy.

5.- Comentario: En este caso el actor logra después de haber hecho efectivas las medidas precautelatorias, cobrar su remuneración, mientras tanto, tuvo que esperar mucho tiempo y gastar dinero para cobrar sus derechos que le correspondían por su fuerza de trabajo, por lo que considero, que estas medidas precautelatorias deben ser inmediatas, una vez presentada la demanda.

Caso No. 3.

1.- Datos Referenciales.

Expediente No. 111-04

Actor: M. B. O. A.

Demandado: P. A. S. A. GERENTE – ADMINISTRADOR Discoteca
“ENIGMA”.

Primera Instancia: Juzgado Primero Provincial del Trabajo de Loja.

Segunda Instancia: Sala Especializada de lo Laboral y de la Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Loja.

Recurso de Casación: Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador.

2.- Antecedentes: Con fecha 14 de Octubre del 2004.- El Dr. Pablo Stálin Solano Godoy, comparece ante la señora Juez Primero Provincial del Trabajo de Loja, en su calidad de Procurador Judicial del señor Manuel Benigno Ochoa Amay, conforme lo justifica con la documentación que adjunta al libelo inicial y, demanda en juicio verbal sumario al señor Pavel Alexis Sánchez Amores, Gerente-Administrador de la Compañía de Servicios “Sanchez-Ripalda y Cia” por sus propios derechos y por los que representa, manifestando: “Desde el 14 de Diciembre del año dos mil uno, hasta el día viernes 07 de junio del año dos mil dos mi representado prestó sus servicios lícitos y personales en calidad de Barman y servicios generales a órdenes del señor Pavel Alexis Sánchez Amores, Gerente-Administrador de la discoteca ENIGMA ubicada en la Av. Zoilo Rodríguez y prolongación de la 24 de Mayo, esquina, el horario de trabajo de mi mandante fue desde las 18hOO hasta las 02hOO de la madrugada de lunes a sábado, trabajo que lo ha ,venido desempeñando con absoluta responsabilidad y honradez que le caracteriza a mi mandante, pero más

sucede que por razones que su empleador no le venía cancelando puntualmente sus remuneraciones y más aún hasta la presente fecha no le ha cancelado la remuneración básica de los meses de abril, mayo y Junio del año dos mil dos, y ante la insistencia porque se le cancele estos rubros, el señor Pavel Alexis Sánchez Amores, Gerente - Administrador de la discoteca ENIGMA, le ha manifestado en forma descortés y grosera que le agradece sus servicios, por cuanto la empresa de su representación no está acostumbrada a pagar los sueldos que la ley obliga", por lo que, demanda se le cancele los rubros que detalla en su demanda inicial. Aceptada a trámite la demanda, se ordena citar al accionado por la prensa de conformidad con el Art. 86 del Código de Procedimiento Civil.

Comparece a fojas 13, Convocadas las partes para la Audiencia de Conciliación ésta se lleva a efecto el día nueve de Febrero del año dos mil cinco, deduciendo la parte demandada las siguientes excepciones: negativa simple y absoluta de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda planteada, ilegitimidad de personería. Abierto el término de prueba, cada una de las partes presenta las suyas indistintamente.

3.- Resolución: La señora Juez Primero del Trabajo de Loja, mediante sentencia de fecha diecinueve de mayo del año dos mil cinco, acepta parcialmente la demanda y dispone que el demandado en su calidad de Gerente Administrador de la Compañía de servicios Sánchez-Ripalda y Cía"

pague al actor los rubros establecidos en el considerando quinto de su fallo, ascendiendo la liquidación practicada a la suma de mil doscientos cincuenta y ocho dólares con un centavo. (\$ 1 258.01). Observamos en esta primera instancia que la señora Juez de la causa no ha dictado las medidas precautelatorias ni el actor las ha pedido, seguramente por el impedimento legal que existe en el Art. 594 del Código del Trabajo ecuatoriano, que textualmente dice *“La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo podrán solicitarse con sentencia condenatoria así no estuviere ejecutoriada”*, nos damos cuenta que al no ser aplicadas las referidas medidas inmediatamente después de aceptada la demanda, posterior a ella o con pruebas aportadas en el proceso resultan infructuosas con la sentencia condenatoria, por no permitir en forma oportuna garantizar los derechos laborales del trabajador en lo concerniente al cobro de las prestaciones ordenadas a él, por no contar el demandado a la fecha que se dictó la sentencia con bienes o recursos financieros para solventar las remuneraciones adeudadas.

El demandado en el término legal, interpone recurso de apelación radicándose la competencia en la Sala Especializada de lo Laboral de la Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Loja, en segunda instancia encontramos los aspectos relevantes en todo de sus considerandos de la resolución emitida por la Sala de igual forma que la resolución de Primera Instancia. Ratificada la sentencia, con fecha 28 de

Julio del 2005 dentro del término legal el demandado interpone recurso de casación ante Sala de lo Laboral Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Loja, radicándose la competencia en la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, con fecha Quito, 31 de Enero del 2006 a las 9h10 VISTOS.- La Sala de Laboral y Social luego de realizar un minucioso análisis para resolver la procedencia del recurso deducido y por las consideraciones y razonamientos allí establecidos se rechaza el recurso de casación deducido, disponiéndose que se entregue la caución al actor.

4.- Comentario: En este caso se observa que ha pasado mucho tiempo, desde la aceptación de la demanda hasta la sentencia, aquí pueden suscitarse muchas situaciones, por falta de garantías en la aplicación de las medidas precautelatorias como en el presente caso que el demandado enajenó sus bienes antes que se dicte sentencia; todas estas situaciones que han sido detectadas en la vida práctica, tal es el caso, que el empleador retarda el proceso, o procede a la venta ficticia de sus bienes o simplemente se ausenta del país evadiendo su responsabilidad, dejando indefenso al trabajador incumpliendo con el pago de las remuneraciones, ya que las medidas precautelatorias como la prohibición, el secuestro, la retención o el arraigo no fueron tomadas en su oportunidad.

7.- DISCUSIÓN

7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Los objetivos que se plantearon son un general y tres específicos que a continuación los señalo:

Objetivo General.

Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico del debido proceso en el trámite de las controversias laborales, para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador.

Este objetivo ha sido cumplido en su totalidad con el estudio y desarrollo de Literatura con las temáticas sobre: Principios Procesales, el Debido Proceso, Seguridad Jurídica, Derecho Laboral, Juicio Oral Laboral, la Remuneración, las Medidas Precautelatorias, las Obligaciones; en lo que tiene que ver con el Marco Doctrinario desarrollé el acopio de doctrina de autores nacionales e internacionales, tales como: Naturaleza del Proceso de Ejecución, Proceso Cautelar, la Oportunidad de la Medida Precautelar, Concepciones teóricas para la fijación de los salarios. En lo concerniente al Marco Jurídico, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al trabajo tipificados en la Constitución de la República, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Código Orgánico de la Función Judicial, Código del Trabajo; así mismo he realizado un estudio

comparado entre las legislaciones de Ley Federal del Trabajo de México, Código del Trabajo de Costa Rica y Código de Trabajo de España.

Objetivos Específicos:

- ***Demostrar que en el trámite de las controversias laborales se vulneran los derechos del trabajador al no asegurarse del pago de las remuneraciones adeudadas desde un inicio procesal.***

Este objetivo se ha verificado con la aplicación de la quinta pregunta de la encuesta donde el 80% de los encuestados señalan que sí, existe vulneración del derecho del trabajador en las controversias laborales, porque existen en estos tiempos vestigios de amistad, familiaridad, compadrazgo, que o protegen al trabajador dando la razón a las élites sociales adineradas, y no permitiendo que el trabajador alcance su remuneración pactada.

- ***Identificar los efectos que produce la falta de eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador.***

Este objetivo específico fue verificado con la aplicación de la cuarta pregunta de la encuesta en la cual los encuestados el 65%, respondieron como efectos que produce la falta de eficacia del debido proceso en el juicio laboral, es la vulneración de derechos del trabajador, porque le obligan a

seguir una acción judicial que genera gastos económicos, pérdida de tiempo, daños morales.

- ***Realizar una propuesta de reforma al Código del Trabajo que permita la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador.***

Este objetivo lo verifique con la aplicación de la quinta pregunta de la encuesta en donde el 90% de los encuestados respondieron que si apoyarían a una reforma al Código del Trabajo, para evitar errores que existan en cuestiones que afecten derechos del trabajador. Debe considerar la parte de las remuneraciones del trabajador, para hacer efectivo el planteamiento del gobierno que dice proteger al trabajador en su labor diaria. Eso garantizaría el debido proceso en materia oral laboral, y así se protegerían los derechos de la parte más vulnerada que es el trabajador.

7.2.- CONTRASTACION DE HIPOTESIS.

La hipótesis presentada en el proyecto de tesis es la siguiente:

En el trámite de las controversias laborales, no se está asegurando el pago de las remuneraciones adeudadas del trabajador con medidas cautelares desde la presentación de la demanda, lo cual transgrede la eficacia del debido proceso y derechos del trabajador.

Esta hipótesis fue contrastada con el estudio de caso en donde se observa que las medidas precautelatorias son dictadas después de que el juez dicta sentencia condenatoria contra el empleador, lo que viene permitiendo vulneración de derechos del trabajador, porque debe esperar demasiado tiempo para lograr cobrar sus remuneraciones que la Constitución le garantiza, así mismo, se evidencia los obstáculos que el demandado pone para retardar el juicio laboral, interponiendo recursos ordinarios y extraordinarios.

7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma.

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 11 numeral segundo garantiza a todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades; más adelante reconoce en el Art. 76 en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluye como garantía básica en el numeral primero; corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes. Esto en relación con el Art. 169 de la Constitución donde señala que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de inmediación y harán efectivas las garantías del debido proceso.

El derecho laboral concierne las controversias individuales se ventilan de acuerdo al sistema oral, el mismo que se rige por los principios procesales, entre ellos de eficacia, celeridad, economía procesal, sin embargo en los actuales juicios del trabajo se observa que los plazos no se cumplen conforme lo prevé el Código del Trabajo, lo cual vulnera derechos del trabajador que se presenta como actor en los juicios laborales, debiendo esperar hasta dos o más años para poder cobrar sus remuneraciones que por ley le corresponde.

El Art. 328 de la Constitución establece 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. 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. Lo que el empleador deba a las trabajadoras, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Según el Art. 575 del Código del Trabajo las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral. El Art. 594 que las medidas precautelatorias como la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada. Esta disposición legal está lesionando los derechos laborales

del trabajador que le corresponde por ley, porque éste debe esperar que el Juez dicte sentencia condenatoria al finalizar el procedimiento laboral, el mismo que puede demorar en algunos casos hasta más de un año, tiempo suficiente que es aprovechado por el empleador para poner a nombre de terceras personas sus bienes y así no contar con los mismos para que sean embargados, secuestrados o retenidos; esto constituye una vulneración del derecho a la remuneración del trabajador y no está apegado al derecho al debido proceso que garantiza la Constitución de la República del Ecuador.

De estudio comparativo realizado a las legislaciones de México, Costa Rica y España, contribuyen como ejemplo que permite al trabajador desde el momento entablar la acción judicial gozar del principio de celeridad procesal permitiendo garantizar el derecho a las remuneraciones del trabajador.

Los resultados de las entrevistas y encuestas, selecciono sus opiniones porque la mayoría de los consultados apoyan mi propuesta de reforma al Código del Trabajo que permita la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador. Con el estudio de casos estoy demostrando que existe retardo procesal en los juicios laborales. Por lo expuesto considero en éste sentido, necesario reformar el Código del Trabajo.

8. CONCLUSIONES.

Las conclusiones que estimo conveniente presentar son las siguientes:

- ❖ En los actuales juicios del trabajo se observa que los plazos no se cumplen conforme lo prevé el Código del Trabajo, lo cual vulnera derechos del trabajador que se presenta como actor en los juicios laborales, debiendo esperar hasta dos o más años para poder cobrar sus remuneraciones que por ley le corresponde.
- ❖ La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada. Esta disposición legal esta lesionando los derechos labores del trabajador que le corresponde por ley, porque éste debe esperar que el Juez dicte sentencia condenatoria al finalizar el procedimiento laboral.
- ❖ La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 169 establece que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia y las normas procesales consagraran los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, **celeridad** y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso.
- ❖ El Art. 20 del Código Orgánico de la Función Judicial establece el principio de celeridad otorgando a la administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa.

- ❖ En la actualidad en Ecuador no se está cumpliendo con la norma constitucional que estipula que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia, porque al momento de entablar un juicio laboral dejan en indefensión sus derechos.
- ❖ En el trámite de las controversias laborales, no se está asegurando el pago de las remuneraciones adeudadas del trabajador con medidas cautelares desde la presentación de la demanda, lo cual transgrede la eficacia del debido proceso y derechos del trabajador.
- ❖ Los resultados de las entrevistas y encuestas demostró que la mayoría de los consultados apoyan mi propuesta de reforma al Código del Trabajo dirigida a efectivizar el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador, en forma oportuna.
- ❖ En el estudio de casos demuestro que el trabajador queda indefenso sin poder cobrar sus remuneraciones, porque el juicio demora más de un año para hacer efectivo su derecho a la remuneración justa.
- ❖ Existe un vacío legal en el Art. 585 del Código del Trabajo que obligue al Juez aplicar correctamente el principio de celeridad procesal y se cumpla con un debido proceso.

8. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones a las que arriba son las siguientes:

- ❖ El gobierno actual a través de políticas sociales debe hacer cumplir los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, con respecto al principio de celeridad y derecho a un debido proceso.

- ❖ Sugiero a las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales, presenten proyectos de reforma al régimen laboral, encaminada a efectivizar el principio de celeridad procesal en el juicio oral laboral, previo a garantizar los derechos del trabajador.

- ❖ La Función Judicial a través del Consejo Nacional Consultivo, dicte Políticas a favor de evaluación de las actividades de todos los funcionarios y empleados de la administración de justicia, con la misión de examinar el desempeño en el ámbito de la justicia laboral.

- ❖ Sugiero que a los organismos del trabajo como Inspectoría Provinciales del Trabajo, Juzgados del Trabajo y Ministerio de Relación Laboral presenten proyectos de reformas encaminados a garantizar los derechos del trabajador que son vulnerados en el procedimiento oral laboral.

- ❖ A los Colegios o Foros de Abogados a través de conferencias dirigidas a los empleadores públicos y privados se los capaciten y concienticen para que cancelen oportunamente conforme manda la ley las remuneraciones y bonificaciones de los trabajadores.

- ❖ A las Carreras de Derecho de las Universidades del Ecuador, organicen seminarios talleres sobre temas de la importancia del principio de celeridad procesal en un juicio laboral, y del derecho a la remuneración oportuna que tiene el trabajador.

- ❖ Sugiero a los señores Asambleístas que incorporen las reformas que propongo al Código del Trabajo que permita la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador.

9.1.- PROPUESTA JURÍDICA.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

CONSIDERANDO.

Que: El Art. 169 de la Constitución garantiza la aplicación del principio de celeridad procesal.

Que: El Art. 20 del Código Orgánico de la Función Judicial determina el principio de celeridad otorgando a la administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa.

Que: Es deber del Estado asegurarle al trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución.

Que: La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 328, inciso primero, garantiza que 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.

Que: El artículo 585 del Código del Trabajo dispone que el Juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir

que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal.

Que: La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada. Esta disposición legal esta lesionando los derechos labores del trabajador que le corresponde por ley, porque éste debe esperar que el Juez dicte sentencia condenatoria al finalizar el procedimiento laboral.

Que: Es necesario que los Jueces apliquen en forma obligatoria en el juicio laboral el principio de celeridad procesal, previo a garantizar los derecho del trabajador.

La Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 120, numeral 6, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- a continuación del Art. 570, incorpore un inciso que dirá:

“Con la presentación de la demanda laboral, el trabajador podrá solicitar al Juez que dicte medidas precautelatorias, para asegurar el

cumplimiento del pago de las remuneraciones atrasadas; y garantizar su derecho a la defensa”.

Art. 2 En la parte final del Art. 585, agréguese dos incisos que dirán:

“La Jueza o Juez están en la obligación de hacer efectivos los principios procesales constitucionales que rigen al sistema oral, particularmente el principio de celeridad procesal, Así como las garantías básicas del debido proceso. Todo juicio oral laboral deberá ser resuelto en el menor tiempo posible, en correspondencia con lo señalado en los principios del Código Orgánico de la Función Judicial. En caso de incumplimiento la Jueza o Juez, o servidora o servidor judicial serán destituidos de sus cargos”.

“La Jueza o Juez deberán escuchar a las partes y garantizar sus derechos. Para garantizar los derechos del trabajador, se podrá dictar desde la presentación de la demanda medidas precautelatorias contra los bienes del empleador con la finalidad de asegurar el pago de la remuneración adeudada del trabajador”.

Art. 3. El Art. 594. Dice lo siguiente:

“Medidas precautelatorias.- La Prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada”.

Reforma: Medidas precautelatorias.- La Prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán dictarse desde la presentación de la demanda.

Artículo Final, quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a esta reforma.

Disposición General: La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

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

.....

f. Presidenta

.....

f. Secretario

10. BIBLIOGRAFIA.

- ❖ ARÉVALO VELA, Javier. “Derecho Colectivo de Trabajo”. Primera Edición. Editorial Jurídica Grijley.2005.
- ❖ BAQUERIZO ZABALA, Jorge, EL DEBIDO PROCESO PENAL, Editorial Edino, Año 2002, Quito- Ecuador.
- ❖ BASANTES SANTOS, Jaime, EL DEBIDO PROCESO PENAL, EDITORIAL Corporación de Estudios y Publicaciones, Año 2009, Quito – Ecuador.
- ❖ BAYTELMAN, Andrés. La Evaluación del Sistema Procesal en el Ecuador. Citado Por Carlos Tandazo Román.
- ❖ BELTRAN QUIROGA, Jaime: “*Los procesos ejecutivo y de ejecución*” publicado en la obra “Aportes para la reforma del proceso laboral peruano” editado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (2005)
- ❖ BELLO, Andrés. “El Principio de la Inmaculación en el Proceso”. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires – Argentina. 1959.
- ❖ CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, 2ª Edic., edit. El Ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975.
- ❖ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011.
- ❖ CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2011, Quito – Ecuador.

- ❖ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012.
- ❖ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012.
- ❖ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Año 2011, Quito – Ecuador.
- ❖ CORRAL. B. FABIÁN, Diario El Comercio, “El Debido Proceso”, Editado el día jueves 9 de noviembre del 2006.
- ❖ CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José – Costa Rica), Editorial ESQUEL.
- ❖ COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946
- ❖ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002.
- ❖ DICCIONARIO JURIDICO de México, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Editorial Porrúa, décima edición, 1997.
- ❖ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo. Editorial San Marcos. Primera Edición. Lima Perú. 2010.
- ❖ <http://www.rae.es/oralidad/dertrabcontrtrab.htm>.
- ❖ HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, Manual de Derecho del Trabajo, Editora Dalis, Moca, 2004, 9ª edición.
- ❖ [http:// www. com. com](http://www.com.com). Código de Trabajo de Costa Rica, Capítulo Segundo Sección III
- ❖ [http:// WWW. google.com](http://WWW.google.com). Código de Trabajo de España.

- ❖ [http://www.google.com: es.wikipedia.org/wiki/Salario](http://www.google.com:es.wikipedia.org/wiki/Salario).
- ❖ [h/pt.com](http://pt.com). Derecho del Trabajo. 21 de Mayo del 2013.
- ❖ [h/pt.com](http://pt.com). “El Trabajo”. 21 de Mayo del 2013.
- ❖ LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MÉXICO. 66ª Edición, Editorial Porrúa, S.A, Capitulo XV DE LAS PROVIDENCIAS
- ❖ LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editora Dalis, Moca, 2004.
- ❖ MAYNARD KEYNES, John. “Teoría General Sobre el Empleo, el Interés y el Dinero”, Editorial Pirámides, Madrid, 1986
- ❖ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2010. “Remuneración”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.
- ❖ NUEVO SISTEMA PROCESAL PENAL, Guía de Aplicación Para el Profesional del Derecho, Fundación ESQUEL, Ecuador 2003.
- ❖ PASQUEL ZAMBRANO Alfonso, Política Criminal, Editorial Jurista E.I.R.L, Año 2009, Lima-Perú.
- ❖ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Obra el Derecho del Trabajo
- ❖ REGATO CORDERO, Miguel, Dr. Breves Lecciones Practicas Respecto del Tramite Oral del Juicio Individual de Trabajo.
- ❖ RODRIGUEZ DOMINGUEZ, Elvito, “Manual de Derecho Procesal Civil” – Edit. Grijley (2003)
- ❖ Sentencia No. 0035-09-SEP-CC. Caso No. 0307-09-EP. Considerando Quinto. 09 de Diciembre de 2009. R.O. Suplemento # 117 del 27 de enero del 2010.

- ❖ Sentencia No. 016-10-SEP-CC. Caso No. 0092-09-EP y 0169-09-EP Acumulados. 28 de Mayo del 2010. R.O. Suplemento # 202.
- ❖ Sentencia No. 011-09-SEP-CC. Caso No. 0038-08-EP.
- ❖ SIGUENZA. BRAVO. Marco, Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal. Ediciones Carpol. Primera Edición. 2008.
- ❖ VACA ANDRADE, Ricardo. “Manual de Derecho Procesal Penal”. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2001.
- ❖ VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007.
- ❖ VASQUEZ LOPEZ, Jorge. “Derecho Laboral Práctico”. Diseño Editorial. Quito-Ecuador.
- ❖ ZAVALA BAQUERIZO, Jorge, *Tratado de Derecho Procesal Penal*, Tomo I-X, Guayaquil, Editorial EDINO, 2006.
- ❖ ZAVALA BAQUERIZO, Jorge, *El Debido Proceso Penal*, -Guayaquil, Editorial EDINO, 2002.
- ❖ ZEISSIG Marco y YÉPEZ Mariana, MANUAL DE FUNCIONES DEL FISCAL, Ministerio Público de la República del Ecuador, Año 2002-2003, Quito-Ecuador.

11. ANEXOS



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

Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogada que versa sobre el tema: “REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCORPORANDO NORMAS QUE PERMITAN GARANTIZAR LA EFICACIA DEL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE LAS CONTROVERSIAS LABORALES, Y ASEGURAR EL PAGO DE LAS REMUNERACIONES ADEUDADAS DEL TRABAJADOR”, por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente ENTREVISTA con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

2. El Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, **se asegurará el derecho al debido proceso**, ¿De qué manera considera usted, que se viene cumpliendo con esta norma legal?

3. Las normas constitucionales consagran los principios de **inmediación** y harán efectivas las **garantías del debido proceso**. ¿Cree usted que en los juicios laborales se observan los plazos conforme lo prevé el Código del Trabajo?

4. El Art. 328 de la Constitución establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora; ¿qué derechos cree usted, que son vulnerados al no recibir oportunamente la remuneración adeudada el trabajador?

5. El Art. 594 del Código del Trabajo señala que las medidas precautelatorias como la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada. ¿Estima eficaz el empleo de medidas cautelares para asegurar el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador?

6. ¿Cree usted que en el debido proceso como garantía constitucional, tendría efectividad inmediata del trabajador si al inicio de la demanda se lo hace con medidas cautelares?

7. ¿Qué alternativas de solución daría usted, para garantizar el pago oportuno de las remuneraciones adeudadas al trabajador?



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

Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogada que versa sobre el tema: **“REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCORPORANDO NORMAS QUE PERMITAN GARANTIZAR LA EFICACIA DEL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE LAS CONTROVERSIA LABORALES, Y ASEGURAR EL PAGO DE LAS REMUNERACIONES ADEUDADAS DEL TRABAJADOR”**, por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente ENCUESTA con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1. ¿Cree usted que el procedimiento de la controversia oral laboral garantiza el derecho a la remuneración justa y oportuna del trabajador?

Si () No ()

Por qué?

2. El principio de eficacia y celeridad procesal, ¿cree usted que se está cumpliendo en el juicio laboral?

Si () No ()

Por qué?

3. ¿Cree usted que se vulnera el debido proceso al momento de extenderse el juicio laboral por más de un año, sin permitir al trabajador que cobre su remuneración adeudada?

Si () No ()

Por qué?

4. Podría indicar los efectos que produce la falta de eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador.

Cuales:

5. ¿Cree usted que en el trámite de las controversias laborales se vulneran los derechos del trabajador al no asegurarse del pago de las remuneraciones adeudadas desde un inicio procesal?

Si () No ()

Por qué?

6. ¿Considera pertinente la elaboración de una propuesta de reforma al Código del Trabajo que permita la eficacia del debido proceso en el trámite de las controversias laborales para ser efectivo el pago de las remuneraciones adeudadas al trabajador?

Si () No ()

Por qué?

Gracias

ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	87

6. RESULTADOS	92
7. DISCUSIÓN.....	128
8. CONCLUSIONES	134
9. RECOMENDACIONES.....	136
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA	138
10. BIBLIOGRAFÍA.....	142
11. ANEXOS.....	146
INDICE.....	150