1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

"REFORMA AL SISTEMA PROCESAL ORAL LABORAL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE EFICACIA, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL, PREVIO A GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR".

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE ABOGADA

AUTORA:

ALICIA NATHALY JARAMILLO GAONA

DIRECTOR:

Dr. LEANDRO PEÑA MERINO. Mg. SC.

LOJA – ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

Dr. Leandro Peña Merino. Mg. Sc., **Docente de la Carrera de Derecho del Área Jurídica, Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja.**

C E R T I F I C A:

Haber dirigido el trabajo de Investigación de Pregrado en Jurisprudencia de la señorita, Alicia Nathaly Jaramillo Gaona titulada; **"Reforma al sistema procesal oral laboral para garantizar el cumplimiento de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal previo a garantizar los derechos del trabajador"**, el mismo que cumple los requisitos de forma y fondo que exige el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo a la autora la presentación de la Tesis ante la autoridad académica correspondiente.

Loja, 10 de Enero del 2014

Dr. Leandro Peña Merino. Mg. Sc
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Alicia Nathaly Jaramillo Gaona; declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Autora: Alicia Nathaly Jaramillo Gaona

Firma:----------

Cédula: 1104860182

Fecha: 10 de Enero del 2014

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

Yo, Alicia Nathaly Jaramillo Gaona, declaro ser autora de la tesis titulada: "Reforma al sistema procesal oral laboral para garantizar el cumplimiento de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal previo a garantizar los derechos 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 10 días del mes de Enero de dos mil catorce, firma la autora.

Firma:.....

Autora: Alicia Nathaly Jaramillo Gaona

Cédula: 1104860182

Dirección: España entre Uruguay Esquina.

Correo Electrónico: flacanaty@hotmail.es

Teléfono: 2565921 Celular: 0981585954

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Leandro Peña Merino Mg. Sc.

Tribunal de Grado: Dr. Miguel Brito Mg. Sc

Dr. Freddy Yamunaqué Mg. Sc.

Dr. Leonardo Vélez mg. Sc.

DEDICATORIA.

El presente trabajo de tesis, lo dedico con cariño y respeto en especial a Dios, a mi madre Alicia, y hermano; quienes con su gran apoyo son el fundamento diario de mi esfuerzo para continuar luchando día a día en el transitar de mi vida.

A mis compañeros, y profesores del Área Jurídica Social y Administrativa, Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, prestigioso centro educativo, con la finalidad de que esta investigación sea una fuente de consulta, en el Derecho Social, en especial del Derecho Laboral.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a la Universidad Nacional de Loja, en representación de su digna autoridad, Directora del Área Jurídica Social y Administrativa, especialmente a la Carrera de Derecho por haberme acogido en sus aulas para brindarme todos los conocimientos necesarios para poder culminar con mi carrera, a todos los docentes, personal administrativo y de manera muy especial al Dr. Leandro Peña Merino. Mg. Sc., director de mi tesis de Licenciado en Jurisprudencia, a quien no le importo lugar, ni fecha para la revisión de los adelantos de mi trabajo investigativo.

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta investigación se llevara a efecto, y en general a toda mi familia y amigos que me ayudaron moral y espiritualmente.

A todos muchas gracias.

La Autora

TABLA DE CONTENIDOS

Portada

Autorización

Autoría

Carta de Autorización de Tesis

Agradecimiento

Dedicatoria

Tabla de Contenidos

1. Título
2. Resumen

2.1. Abstract

3. Introducción

Cuerpo del Informe Final.

4. Revisión de Literatura.

4.1. Marco Conceptual.

4.2. Marco Jurídico.

4.3. Marco Doctrinario.

5. Materiales y Métodos.

5.1. Materiales Utilizados.

5.2. Métodos.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

6. Resultados.

6.1. Resultado de la aplicación de encuestas.

6.2. Resultado de la aplicación de entrevistas.

6.3. Estudio de casos.

7. Discusión.

7.1. Verificación de Objetivos.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

7.3. Fundamentación Jurídica.

Síntesis de Informe Final

8. Conclusiones.

9. Recomendaciones.

9.1. Propuesta Jurídica.

10. Bibliografía

11. Anexos.

Índice

1. TITULO:

“REFORMA AL SISTEMA PROCESAL ORAL LABORAL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE EFICACIA, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL, PREVIO A GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”.

2. RESUMEN.

El presente trabajo investigativo de tesis de Licenciatura titulado: **“Reforma al sistema procesal oral laboral para garantizar el cumplimiento de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, previo a garantizar los derechos del trabajador”,** surgió del profundo análisis realizado a las legislación laboral nacional, en lo concerniente a la aplicación de los principios de Eficacia, Celeridad y Economía Procesal al momento de aplicarlos en el juicio oral laboral, que deben ejecutarse desde un inicio del proceso previo, como se efectúa en el juicio ejecutivo, previo a garantizar los derechos del trabajador, para que el trabajador logre de esta manera cobrar sus remuneraciones adeudadas.

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 contratación de las hipótesis planteadas referentes a esta práctica; tanto la Constitución como las demás leyes laborales tipifican los derechos de los trabajadores, pero son los empleadores que no hacen efectivo el derecho a la remuneración que gozan todos los trabajadores.

ABSTRACT

The present titled investigative work of thesis of Degree: it "reforms to the oral labor procedural system to guarantee the execution of the principles of effectiveness, velocity and procedural economy, previous to guarantee the worker's" rights, it arose of the deep analysis carried out to the labor national legislation, in the concerning thing to the application of the principles of Effectiveness, Velocity and Procedural Economy to the moment to apply them in the oral labor trial that you/they should be executed from a beginning of the previous process, like it is made in the executive trial, previous to guarantee the worker's rights, so that the worker achieves this way to charge his owing remunerations.

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 basics, of very grateful bibliography that you/they contributed to the verification of the objectives and the contrastación from the outlined relating hypotheses to this practice; as much the Constitution as the other laws labor tipifican the rights of the workers, but they are the employers that don't make effective the right to the remuneration that you/they have all the workers.

3. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación titulado; **“Reforma al sistema procesal oral laboral para garantizar el cumplimiento de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, previo a garantizar los derechos del trabajador”,** es producto de un análisis a la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 169 donde establece que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagraran los principios de simplificación, uniformidad, **eficacia**, inmediación, **celeridad y economía procesal**, y harán efectivas las garantías del trabajador. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. Más adelante en el Art. 326, numeral 3º dispone; en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras, en el numeral 4º, señala; A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 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 y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

La normativa Constitucional garantiza el pago de las remuneraciones que el empleador está en la obligación en pagar al trabajador, por ser un derecho irrenunciable; esto en armonía con el Art. 79 Código del Trabajo que tipifica

el derecho a la igualdad de remuneración, disponiendo que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índoles; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Sin embargo, al analizar la disposición legal del Art.- 575 del Código en estudio, establece la Sustanciación de la controversia, indicando que las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral. Por lo expuesto, el sistema oral debe ser cumplido y desarrollado con los principios procesales que consagra el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, que como norma suprema debe prevaler sobre las demás normas internas, bajo el fiel cumplimiento, de lo que manda la Constitución y garantiza los derechos del trabajador. Siendo necesario reformar el régimen procesal Oral laboral.

Esta disposición legal esta lesionando los derechos de remuneración del trabajador que le corresponde por ley, porque éste debe esperar que el Juez dicte sentencia para saber si aún puede cobrar su liquidación, y si no son favorables los resultados interponer recurso de apelación, es ahí donde el procedimiento oral laboral falla en la aplicación de los principios Constitucionales de eficacia, celeridad y economía procesal, que garantiza la Constitución con la aplicación del sistema oral.

En lo referente al **Marco Conceptual**, lo investigado y consultado he ceñido la investigación en temas como; el Sistema Procesal Oral, los Principios Procesales, el Principio de Eficacia, Principio de Celeridad y el Principio de Economía Procesal, Derecho Laboral, la remuneración, el procedimiento oral laboral, en lo que tiene que ver con el **Marco Jurídico Doctrinario**, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al trabajo tipificados en la Constitución de la República, Código del Trabajo; y Convenios Internacionales (OIT), así mismo he realizado un estudio comparado entre las legislaciones del régimen laboral de Perú, Colombia y Venezuela para afianzar aún más la investigación he realizado el acopio de doctrina de autores nacionales e internacionales, tales como Alsina Hugo de Ediar, Baytelmana Andrés y Duce J. Mauricio, entre otros.

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 treinta profesionales del derecho, basado en un cuestionario de cinco 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.

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 contratación 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, comunidad universitaria, y del H. Tribunal de Grado, aspirando que el mismo sirva como medio de consulta para los estudiantes de Derecho o particulares interesados de conocer la presente problemática.

4.- REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Sistema Procesal Oral.

"Es el eje de la reforma, está constituido por la instauración del juicio oral ya que solo esta forma de llevar adelante el proceso otorga adecuadas garantías en término de la intervención e imparcialidad judicial, del ejercicio efectivo de la defensa y del control público, tanto de la actuación de todos los intervinientes como del modo de realización de la prueba"[1].

El nuevo modelo que se instauro en el proceso, es el sistema oral que ha llevado a diversas formas de controversias, pero, considerando que tenemos que progresar por el bien común de toda una colectividad que aclama justicia, eficaz, eficiencia, y sobre todo imparcial, vale la pena un verdadero cambio en el proceso en la cual otorga adecuada garantías a las partes.

El Doctor Luis Cueva Carrión nos manifiesta que "el Sistema Procesal Oral dispensa mayor seguridad y rapidez, y forza más la atención del juez porque la argumentación dialéctica es viva, directa y facilita la aclaración de aspectos grises, al revés de los actos escritos que solo pueden dar ideas pálidas, limitadas y oscuras de la realidad. Propicia la vinculación del Juez y las partes con impresión directa y viva de la actividad probatoria"[2].

---

[1] BAYTELMANA, Andrés y DUCE J. Mauricio, "Litigación Penal Juicio y Prueba", Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2008, Pág. 54.

[2] CUEVA CARRIÓN, Luis "El Juicio Oral Laboral", segunda edición Editorial Cueva Carrión Quito-Ecuador, 2009, Pág. 14.

Es como un principio constitucional y no como un principio estrictamente técnico, el juicio verdadero no comienza sino con la calificación provisional y la apertura de los debates del juez que, extraño a la instrucción, va a juzgar imparcialmente y a dar aquél de los contendientes que tenga la razón y la justicia de su parte.

El **procedimiento Oral** se caracteriza porque prevalece la palabra sobre la escritura. Las pretensiones de las partes, la producción de las pruebas y las alegaciones de derecho, tienen lugar en una o más audiencias con la presencia del Juez, cuyo fallo sigue inmediatamente de concluida la instrucción de la causa y de lo cual sólo se levantan actas de constatación.

4.1.2 Los Principios Procesales

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"[3].

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

[3] VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 126.

Significa que la determinación que la corte Constitucional pone en el fallo, evite que la violación de Derechos Constitucionales en un auto, resolución o sentencia definitiva dictada por la Función Judicial, continúe o se produzca por acción u omisión.

En resumen debemos considerar la nueva Constitución señala derechos, garantías y obligaciones, que tienen la virtualidad de reconocer al individuo y a los grupos sociales el poder efectivo de establecer en unos casos un límite a la acción del Estado actuación y por tanto reivindicar con éxito frente a sus invasiones, una esfera de actuación libre de interferencias e intromisiones (libertad negativa).

En otros el de ejercer libremente una determinada actividad implica acortar un campo especifico y propio para el libre desarrollo de la personalidad en sus proyecciones individuales y sociales (libertad negativa).

Finalmente el obtener del Estado la realización de ciertas pretensiones que he correlativamente se torna en deberes sociales del Estado y que en línea de principios corresponde a los derechos económicos, sociales y culturales, además de los colectivos y por supuesto de los civiles y políticos.

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”[4].

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

Celeridad, significa que el procedimiento no puede superar en ningún caso lo 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 familia”, mientras que los jueces que se oponen a la existencia de esta acción señalan que es de “peor familia”

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”[5]. 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

[4] VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 124.
[5] VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 128.

procedimientos legales que puedan alterar un proceso en determinada materia.

4.1.3. Derecho Laboral.

Es la rama del **derecho** que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una **relación de trabajo"**[6]**.**

El derecho laboral entiende al **trabajo** como aquella actividad que un **individuo** desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

Es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que se estima pertinente. En concreto, se establece que entre aquellas destacan la Constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes, la ley o los reglamentos.

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El **empleador** (es decir, quien contrata a un trabajador) cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el **empleado**. Por eso, el derecho laboral tiende a limitar la libertad de

[6] www.com.Derecho del Trabajo. 2 de septiembre del 2013.

cada **compañía** a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura”[7].

El derecho laboral tiene como objetivo principal establecer y organizar todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se puedan dar en tal ámbito a fin de que la actividad en cuestión pueda desarrollarse de manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella: el trabajador y el empleador. Sin embargo, uno de los principales elementos que busca establecer el derecho laboral es la seguridad para el trabajador ya que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador. La justicia laboral se interesa por asegurar al trabajador (aunque no solamente a él) que se cumplan y respeten sus derechos tales como vacaciones pagas, licencias, cantidad de horas a trabajar, el establecimiento de un salario mínimo que puede ir ajustándose en caso de ser necesario, asignaciones familiares, previsión social, condiciones de higiene y de seguridad laboral.

El autor español Eugenio Pérez Botija, señala “el derecho del trabajo como medio de resolver la cuestión social, la relación laboral”[8]. Por otro lado el 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”[9]. De las definiciones de estos dos autores, se puede

[7] www.es.wikipedia.org/wiki/DerechoLabora/septiembre 8 del 2013
[8] PEREZ BOTIJA, Eugenio. Obra el Derecho del Trabajo, Pág., 49.
[9] RAFAEL CALDERA. Derecho del Trabajo, segunda edición, edit. El Ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975. Pág. 269

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.

4.1.4. La Remuneración.

La remuneración -identificada con la denominación de sueldo o salario- es una contraprestación a la cual tiene derecho el trabajador por el solo hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, aun cuando efectivamente no se haya prestado el trabajo. En definitiva, la causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza de trabajo que él puso a disposición del empleador"[10].

La remuneración puede tener lugar por tiempo (en este caso, se remunera por horas, días o meses) o por el resultado (en este caso, la remuneración se percibe por unidad de obra a comisión, premios, etc).

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"[11].

Se considera remuneración a toda suma de dinero que perciba el trabajador, cualquiera que fuera su denominación, siempre que se pague como

[10] www.es.thefreedictionary.com/ Remuneración/ septiembre 2013.
[11] CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. "Derecho Laboral Aplicado", Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002. Pág. 54.

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 parágrafos 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** a 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"[12]

Para los tratadistas Colotti y Feito, en su obra "Régimen Legal de Salarios", define al **"salario"**, expresando que: "Es la contraprestación total que el

[12]CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. "Remuneración", Pág. 387.

trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella, total o parcialmente, en metálico o en especie**"**[13].

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"[14].

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 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"[15]

[13]COLOTTI y FEITO, "Régimen Legal de Salarios", Buenos Aires, 1946, Pág. 7
[14]FERNÁNDEZ PASTORINO, "Lineamientos del Contrato de Trabajo" Editorial Edisa, Pág. 133.
[15] MICROSOFT ® ENCARTA ® 2010. "Salarios", © 1993-2010 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

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…”[16]

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

Entonces es necesario manifestar que el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla, en tanto, que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.

También hay que establecer que los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- El costo de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia

[16] CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones, Año 2013, Quito – Ecuador. Pág. 22

de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

- La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

- La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

- Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

- Calificación profesional del trabajador: En función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociará el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional.

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 soulde, 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"[17]. 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"[18]. 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 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.

4.1.5. El Procedimiento Oral Laboral.

En lo referente a las demandas judiciales planteadas por los trabajadores, el

[17] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley. Cit. Pág. 22.
[18] CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 372.

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"[18]. 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.

El Art. 575 dispone; "**Sustanciación de la controversia**.- Las Controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral"[19]. 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"*[20]*.* 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, el mismo que puede demorar en algunos casos hasta más de un año, tiempo

[18] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 573.
[19] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art 575
[20] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art 594.

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.

Estas medidas pueden ser dictadas por el Juez del Trabajo una vez dictada sentencia condenatoria, es decir, el trabajador debe de esperar que transcurran todo el término legal del proceso para poder 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.

Todo proceso se desarrolla a través de un procedimiento. El procedimiento es un sistema de actos de las partes y de los órganos jurisdiccionales dentro del proceso. Como se puede observar: el proceso denota una universalidad; es el todo, mientras que el procedimiento representa una o varias partes y,

todas contribuyen a la formación del proceso. Por lo tanto, el proceso, comprende al procedimiento. Para que el proceso se enmarque dentro de la constitucionalidad y de la legalidad debe existir una realización dialéctica de interdependencia y de subordinación: el procedimiento debe corresponder al tipo de proceso y supeditarse a este de principio a fin; por lo tanto, no pueden introducirse procedimientos impropios del proceso; es decir, aquellos que no son característicos de este. En el juicio oral laboral se procesan los derechos y las aspiraciones de la clase más débil de la relación jurídica, por eso el Derecho Laboral Oral ha establecido normas tuitivas para el trabajador cuya finalidad es conducir la juez al plano de la primacía de la realidad y a desterrar la formalidad jurídica para otorgar la tutela judicial efectiva al trabajador.

"En el Proceso Laboral Oral priman los hechos reales sobre las simples formas; la esencia sobre el fenómeno; la verdad real de los acontecimientos sobre la apariencia fenoménica. Esto implica que debe prevalecer lo que realmente ha ocurrido en la práctica, no lo que las partes hubieren pactado en forma escrita, expresa o tácita o lo que aparezca en os documentos o instrumentos de control. En la práctica procesal, siempre que el juez de Trabajo investigue la existencia de una relación jurídica laboral. Debe declararla independientemente de la apariencia que las partes le hubieren dado a su relación"[21].

[21] CUEVA CARRIÓN, Luis. "El Juicio Oral laboral" segunda edición, Editorial Cueva Carrión. 2009. Pág. 45.

4.2 MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. La Celeridad Como Virtud Procesal.

En el lenguaje vulgar, la expresión *proceso* es equivalente a progresión, a transcurso del tiempo, a desarrollo o desenvolvimiento. "*En sí mismo* -decía Couture-, *todo proceso es una secuencia*"[22], y, por ende, se trata de una noción consustanciada con elementos cronológicos, por la idea de la temporalidad.

De este modo, un proceso implica siempre la existencia de etapas que deben ir superándose en forma sucesiva y cuyo desarrollo inevitablemente, insume tiempo.

Cuando la noción del *proceso* se traslada desde el lenguaje común al ámbito jurídico, su relación con el elemento *tiempo* se carga de importantes contenidos, los que pueden ser apreciados desde diversas perspectivas.

En el proceso jurisdiccional el *tiempo* se trasunta, por una parte, en ***garantías***, que consisten en tener la oportunidad de comparecer ante un tribunal y ejercer ante el mismo una defensa. Este primer aspecto asume la forma de la garantía que los anglosajones supieron resumir en la expresión *hisday in Court*, que supone asegurar el derecho a gozar de una razonable oportunidad de hacerse escuchar"[23], de contar con la posibilidad de articular debidamente una defensa, evitando que alguien pueda ser

[22] COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3ª edición (póstuma), Depalma, Bs. As., 1988, Pág. 121.
[23] ALSINA, Hugode Ediar. "Las Garantías Constitucionales del Proceso Civil", en Estudios de Derecho Procesal en, Bs. As., 1946, Pág. 184.

condenado sin haber sido previamente oído, garantizando a quien es llamado a juicio, la oportunidad de hacer valer las razones que tuviere[24]

De este modo, desde esta primera perspectiva, en el proceso jurisdiccional, más tiempo es sinónimo de mejores posibilidades o garantías de defensa del interés de cada parte.

El tiempo del proceso jurisdiccional puede estar también asociado a otros valores no menos importantes.

El tiempo que insume el desenvolvimiento de diversas instancias de análisis de las decisiones judiciales, contempla una deseable búsqueda de la revisión, de la segunda opinión, de un nuevo estudio de la situación; elementos que, en definitiva, también están asociados a la idea de concretar una mayor cantidad de garantías para el justiciable.

Sin embargo, el tiempo que necesariamente insume cualquier proceso jurisdiccional (como se vio: íntimamente asociado a la preservación de una serie de garantías fundamentales) también presenta un perfil de signo contrario y negativo, que determina que su adecuada administración se presente "*como uno de los problemas más graves a los que se han enfrentado los juristas de todas las épocas*"[25].

Porque si bien el tiempo en el proceso jurisdiccional está asociado a la consagración de determinadas garantías de gran trascendencia, simultáneamente, la desmesurada duración de su desarrollo, entraña tal

[24] COUTURE, Eduardo., "Las garantías..", Ob. Cit. Pág. 174
[25] VÉSCOVI, Enrique (Director), Código General del Proceso comentado, anotado y concordado, tomo I, Ed. Ábaco, Mdeo. Pág. 80.

grado de inconveniencia que puede llegar a frustrar irreversiblemente la obtención de los más elementales propósitos que han de perseguirse mediante el instrumento del proceso. Desde esta perspectiva, la excesiva prolongación del proceso judicial no solamente puede llegar a configurar una verdadera denegación de justicia, sino que, además, posee la terrible capacidad de influir negativamente en la propia eficacia práctica de la norma sustantiva, porque alienta al deudor a infringir la norma y refugiarse detrás del ritualismo procesal; mientras que, simultáneamente, desalienta a quien es titular de un derecho a acudir a los estrados para requerir el amparo que el mismo merece"[26].

"*La necesidad de servirse del proceso para conseguir la razón* -decía Chiovenda- *no debe convertirse en daño para quien la tiene*"[27] y, por supuesto, una duración superior a la tolerable por quien debe acudir al proceso para que se declare su razón, representa la desnaturalización más flagrante del instrumento procesal.

Y si bien podría decirse que la consagración de la celeridad ha sido desde siempre asumida como un valor a alcanzar en el desarrollo de los procesos jurisdiccionales,

Es claro que nunca lo ha sido tanto como en los tiempos que corren.

Tal como apunta Estêvão Mallet, el Derecho Procesal no se evade de la regla de la "*aceleración de la historia*" y sus consecuencias"[28]. El fenómeno

[26] VÉSCOVI, Enrrique., Ob. cit., Pág. 81.
[27] CHIOVENDA, Giuseppe, Instituzioni di DirittoProcessualeCivile, segunda edición , Pág. 47
[28] MALLET, Estêvão, Procedimiento SumarissimoTrabalhista, São Paulo, 2002, Pág. 8.

de procesos arrastrándose por años e incluso por décadas (algo frecuente y natural en el medioevo) se convierte hoy en algo absolutamente intolerable frente a una realidad en que los eventos históricos se suceden cada vez a intervalos más cortos, acelerando el ritmo de vida y repercutiendo en los más diversos dominios de las relaciones humanas, que pasan a quedar regidas por el signo de la rapidez y de la urgencia, constituidas en verdaderas insignias de la "*modernidad*"[29].

La demora en la solución de la litis pasa a ser vista como sinónimo de fracaso de la actividad judicial como una "*denegación de justicia*"[30]. Sin embargo, también se insiste en que los mecanismos que se consagran para hacer posible una duración razonable de los litigios, deben respetar las *reglas del debido proceso*, para lograr un justo equilibrio entre rapidez y garantías"[31]. Al respecto es interesante reseñar lo expresado por Marcus Orione Gonçalves Correia, en relación a las reformas recientemente introducidas al proceso civil brasileño, cuando señala el riesgo de que por prestigiar tanto la celeridad se terminen olvidando otros valores no menos importantes, inclusive para que se pueda mantener la fe en las instituciones estatales. Justicia hecha a despecho de la democracia –dice el destacado profesor paulista- es acto de poder que cae en el vacío y continúa siendo una forma calificada de injusticia"[32].

---

[29] MALLET, E., Ob. cit.,Pág. 7 y 8
[30] MALLET, E., Ob., cit., Pág. 8.
[31] VÉSCOVI, Enrrique, Ob. cit., Pág. 81
[32]GONÇALVES, Marcus Orione, "Alterações no proceso trabalhista brasileiro", Revista de Derecho Social Latinoamérica, nº 2, Ed. Bo marzo, 2007, Pág. 193.

De este modo, encontrar el punto de equilibrio exacto, otorgar al proceso una cadencia tal que permita asegurar las garantías de la defensa, evitando su excesiva prolongación, se transforma en un arte sutil y exquisito, de difícil concreción en el enunciado de las normas y (sobre todo) en la realidad práctica de la norma procesal"[33].

4.2.2. La Celeridad Como Exigencia en el Proceso Laboral.

El procedimiento carece en sí mismo de una finalidad propia, no posee una naturaleza autárquica o autosuficiente. Por el contrario, su propósito es de carácter instrumental y, por eso, su finalidad debe ser coincidente con la del derecho sustantivo o material al que sirve de herramienta"[34].

Una vez más conviene recordar a Couture, cuando afirmaba que "*La jurisdicción por la jurisdicción no existe. Sólo existe como medio de lograr un fin. El fin de la jurisdicción es asegurar la efectividad del Derecho"*[35].

Esto determina que necesariamente deba existir una indisoluble armonía entre el proceso y el derecho de fondo al que accede, de tal suerte que, según se ha dicho, "*un Código Procesal Civil no puede juzgarse bueno o malo, idóneo o inepto para realizar su finalidad, en sí y por sí considerado, sino en relación al derecho material que, por medio del mismo ha de hacerse efectivo*"[36].

---

[33] MIRANZO DÍEZ, José Javier, "La celeridad como objetivo y como principio rector del proceso laboral español", in Rev. de Derecho Social Latinoamérica, Nº 2, Ed. Bomarzo, 2007, Pág. 230

[34] TOLEDO FILHO, Manoel Carlos, Fundamentos e perspectivas do ProcessoTrabalhista Brasileiro, LTr, São Paulo, 2006, Pág. 32

[35] COUTURE, E.J., Fundamentos, cit., Pág. 43 y 44

[36] BARTOLINI FERRO, Abraham, "El procedimiento Civil y el orden político y jurídico", en Estudios de Derecho Procesal en Honor de Hugo Alsina, Ediar, Bs. As., 1946, Pág. 90.

De este modo, "...*los principios fundamentales en que debe inspirarse un código, imprimiéndole carácter y fisonomía, no entraña un problema procesal, propiamente dicho, en el sentido de que corresponda al derecho de este orden resolverlo, adoptando unos u otros, sino que es un problema de acomodación y de armonización de esos principios con la naturaleza del derecho que sea objeto del proceso*"[37].

A partir de esa esencia teleológica, el proceso que tiene por objeto la dilucidación de cuestiones atinentes al trabajo, necesariamente debe desarrollarse con rapidez.

Si en todo proceso judicial resulta deseable que esté contemplada debidamente una razonable celeridad, en la materia laboral tal circunstancia se convierte en una necesidad imprescindible. El trabajador no se encuentra en condiciones de aguardar las resultancias de un procedimiento judicial lento cuando lo que se discute en el mismo son créditos que comprometen su propia subsistencia.

Así, mientras en otras materias la celeridad del proceso judicial es un valor importante, en la materia laboral representa una exigencia insoslayable.

No es difícil comprender que siendo cierto que en cualquier proceso la lentitud constituye un dato negativo, en la materia laboral la misma resulta todavía más inaceptable. Es evidente que la menor capacidad económica del trabajador es inversamente proporcional a su capacidad de resistencia y espera. A tal punto esto es así que ha llegado a señalarse que en la materia

[37]BARTOLINI FERRO, A., Op. cit. Pág. 91.

laboral o bien la tutela jurisdiccional es rápida o de lo contrario el proceso se resuelve en una sustancial denegación de justicia”[38].

Cuando se niega o se dilata más allá de lo tolerable la tutela procesal de los derechos laborales, inevitablemente se niega, en términos prácticos, el propio derecho de fondo. Cuando la tutela procesal no es adecuada, la proclamación del derecho sustantivo, por más solemne que sea, poco significa, porque en realidad, es mediante los derechos procesales que se pueden hacer realidad todos los demás derechos. En definitiva, lo que verdaderamente importa es la actuación concreta del Derecho y no tanto su formulación abstracta.

Pero si la lentitud del proceso laboral entraña siempre un severo defecto, el problema adquiere dimensiones calamitosas cuando se transforma en una alternativa interesante o atractiva para el deudor proclive a no cumplir con sus obligaciones.

Un sistema procesal que tolere la posibilidad de que a un deudor de créditos laborales se le represente la idea de que puede resultarle más conveniente ser judicialmente demandado y aguardar las resultancias del proceso, que cumplir espontáneamente con sus obligaciones, es un sistema procesal incapaz de alcanzar las más elementales y básicas finalidades que del mismo deberían esperarse.

Si el empleador concluye que habrá de resultarle económicamente más redituable la opción de aguardar que finalice el proceso (sea porque ello le

[38] BARTOLINI FERRO, A., Ob. Cit. Pág. 91.

permite diferir los plazos de los pagos, sea porque el resultado final no va a significarle una carga más gravosa que la que representaba la obligación que debió cumplir originariamente, sea porque el transcurso del tiempo irá debilitando la posición del reclamante, haciéndolo proclive a aceptar transacciones cada vez más “baratas” o sea porque al final del proceso es probable que ya no existan bienes con los que procurar satisfacción al crédito objeto de condena) la consecuencia será nefasta, pues provocará el descaecimiento de la propia norma laboral sustantiva, en la medida que, inevitablemente, la misma tenderá a ser objeto de renuncias por parte de aquel a quien, precisamente, habrá de perjudicar el desarrollo del trámite judicial.

En definitiva, un sistema procesal que tolere la posibilidad de que un deudor se plantee que puede resultarle más conveniente ser judicialmente demandado que cumplir naturalmente con sus obligaciones, es un sistema procesal *contra natura*. Cuando un proceso laboral se transforma en un perjuicio para el actor que tiene razón, la única conclusión posible es que dicho proceso laboral es inadecuado y, lo que es peor, lleva ínsita la indeseable capacidad de herir de muerte al propio derecho sustantivo al que accede.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

El Art. 33 de la Constitución señala “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado 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”[39].

Como lo señala la Constitución de la República del Ecuador, que el trabajo es un derecho, un deber social, un derecho económico y es la fuente de realización personal y la base de la economía, por lo tanto es primordial Intervenir con sentido de responsabilidad, compromiso, eficiencia y celeridad, en la atención de problemas y necesidades tanto individuales como colectivas, con el propósito de incidir en el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, con la mejoría de su sueldo y que exista la garantía de seguridad en sus trabajos.

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. Las normas procesales consagraran los principios de simplificación, uniformidad, **eficacia**, inmediación, **celeridad** y **economía procesal**, y harán efectivas

[39] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2012, Art 33.

las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”[40].

Es decir, en todo proceso judicial se ha implementado las audiencias orales; por lo que 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 juicio laborales, debiendo esperar hasta un 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, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenios 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.

[40] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador, 2012, Art. 169.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuaran el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales."[41]

En este artículo nos hace mención a la remuneración digna y justa del trabajador con todos los beneficios de ley y que por ningún motivo se podrá hacer descuento del sueldo del trabajador sin consentimiento alguno, también nos menciona que el sueldo del trabajador no podrá ser menor al sueldo básico establecido por la ley.

4.3.2. Tratados Internacionales. (OIT)

En Ecuador, el 52,2% de los trabajadores son informales.

Latinoamérica tiene una tasa de desempleo del 6,4 %, pero 127 millones de trabajadores, de un total de 267 millones, son informales. Honduras, Perú y Ecuador son los porcentajes más altos, señaló La directora general y regional adjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La informalidad incluye a todas las actividades económicas desarrolladas por trabajadores que en la ley o en la práctica no tienen acuerdos formales, resaltó Elizabeth Tinoco directora general y regional adjunta, de la organización.

[41] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, Art. 328.

Según la funcionaria de la OIT, los trabajadores informales son "excluidos" del crecimiento económico al no contar con un contrato ni con protección social, no pagar impuestos y al no estar amparados por relaciones laborales formales.

La reducción de la informalidad tiene un impacto directo en la pobreza y en la desigualdad porque a la larga va a permitir la inclusión de los trabajadores que están siendo excluidos del mercado laboral y del crecimiento económico.

Los **salarios** son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. Por estos motivos los Estados, junto con representantes de empleadores y trabajadores, han reconsiderado sus políticas salariales y han realizado

importantes reformas o han evaluado nuevas estrategias, para lo cual se ha pedido apoyo a la OIT.

4.3.3. Código del Trabajo.

"Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren"[42]

Este Código regula todas las relaciones entre el trabajador y el empleador llevando así un equilibrio en el ámbito laboral.

En el **Art. 8.- "Contrato individual.-** Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"[43].

Este artículo nos manifiesta la regulación en 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.

En el **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."[44]

[42] CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012. Art. 1
[43] CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012., Art. 8
[44] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 9

En el **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"[45]

En el **Art.14** hace mención a la "**Estabilidad mínima y excepciones** que establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley

[45] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 10

como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de servicio doméstico; d) Los de aprendizaje; e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios; f) Los contratos a prueba."[46]

Art. 79.- "Establece el derecho a igualdad de remuneración, disponiendo que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índoles; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración"[47]

El **Art. 574** del Código del Trabajo señala la "**forma de la demanda** en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita**.** En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario"[48]

Según el **Art.- 575** del Código del trabajo en estudio la "**Sustanciación de la controversia**.- las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral."[49]

---

[46] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art.14
[47] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art.79
[48] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art.574
[49] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 575

Por lo expuesto, el sistema oral debe ser cumplido y desarrollado con los principios procesales que consagra el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, que como norma suprema debe prevaler sobre las demás normas internas, bajo el fiel cumplimiento, de lo que manda la Constitución y garantiza los derechos del trabajador. Siendo necesario reformar el régimen procesal laboral.

4.4. DERECHO COMPARADO

4.4.1. Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. República del Perú.

Art. 1 Principios del proceso laboral.- "el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Principio de Celeridad.- Para Néstor de Buen, los Tribunales de Trabajo deben buscar en el proceso la mayor celeridad y economía procesal, entendiendo por celeridad un procedimiento acumulado en el cual no se dan grandes plazos para el desarrollo de las diferentes etapas del proceso. La Economía Procesal implica evitar lo innecesario, es decir, debemos provocar que los procesos sean acumulados y en que el menor tiempo posible se ejecuten todas las etapas. También está relacionado este principio con un número determinado de recursos que debe soportar razonablemente un proceso.

La celeridad busca que por pocos actos intervengan en un proceso: demanda, contestación, conciliación y sentencia, de modo que el proceso no

termine siendo una letanía, más aun cuando en él una parte débil reclama a un poderoso la restitución de un derecho social lesionado. Así visto este principio, favorece que los procesos no se vuelvan apologías o embrollos procesales, puesto que ello iría en desventaja del trabajador y en contracorriente del debido proceso por ello es aconsejable que los procesos tengan un tratamiento diáfano y sin mayores disquisiciones. Es aconsejable, también, que el proceso sea rápido concluido, cuando pues de que vale que un proceso sea inmediato, se pregunta Pla Rodríguez, cuando no es célere. Vemos en cierta medida, que el impulso oral del proceso se dirige a alcanzar este principio, a diferencia de la extremada escrituración de la acción que, sobre todo, en los procesos sencillos, la hace sinuosa y farragosa. Es probable que, con la adecuada conducción del proceso y armonización con la decisión jurisdiccional, el abogado tendrá, en poco tiempo, un conflicto arreglado; es decir, que cliente y patrocinante en ese breve lapso hallarán resuelta la situación jurídica del diferendo y depondrán cualquier actitud dilatoria para encontrar tan noble fin, que no es otra cosa que reponer las cosas al estado anterior que se inició la controversia.

Víctor Ferro nos señala que la prolongación de los procedimientos nos da la sanción de indefensión y desaliento. Así pues, una inadecuada administración de justicia inhibe el reclamo, favorece la impunidad y lesiona el estado de derecho.

Para Néstor de Buen, la celeridad está asociada a la sencillez, que es una pretensión conducente a que se resuelva los procesos sin mayores

solemnidades ni formalidades finalmente para Pérez Botija, es celeridad un trámite con brevedad de plazos. A nuestro juicio, la celeridad se acomoda más como el fin y no como el medio para arribar al termino del proceso; ya que el trabajador, antes de entablar su acción judicial, espera la de él simplemente que en tiempo real le sean reconocidos sus derechos sociales puestos a cobro.

Principio de Economía Procesal.- si el proceso es oral, tiene por apoyo la concentración y celeridad procesal, entonces la economía del procedimiento cae por su propio peso, ya que con este principio se busca que los pasos procedimentales sean los justos, razonables, adecuados y exigimos ni más ni menos, de modo que la prontitud del proceso, sabrá agilitar en que momento podrá emplear la "tijera" de la abreviación para evitar absurdas y farragosas tramitaciones. Si el juez con los medios probatorios tenidos a la mano ha logrado almacenar la convicción de su enjuiciamiento, sería contrario a su compromiso jurisdiccional persistir en la actuación de nuevos probatorios para hallar aquello que ya tiene entre manos. Para ello, consideramos que el principio de razonabilidad que indica el artículo III del TP de la Ley será de urgente utilidad para sustanciar y dirigir el principio que se comenta. Esta de la misma manera de rechazo limitar que tendrá que hacer cuando un medio probatorio presentado no guarda relación con los hechos a probar y que está siendo introducido para burlar los principios antes referidos. Y es que el nuevo proceso da fuerza central a la motivación de los medios probatorios que se están. Acompañando. Diríamos que la parte central del presente proceso se encuentra en el modo de proponer y

sustentar los medios probatorios; para consiguiente, el juez habrá de tener el suficiente cuidado para evaluarlos a priori, de manera que no pueda hacerse sorprender con medios probatorios que buscan entorpecer la búsqueda diáfana de la verdad." [50]

En este artículo se han abanicado casi todos los principios rectores modernos del proceso laboral en general, que progresivamente han sido asimilándose al derecho procesal de trabajo de nuestro país; los que vez adoptados se han antepuesto a los novísimos principios que actualmente rigen el vigente C.P.C.; circunstancias que han permitido llamar a esta simbiosis como una "Laboralización" del proceso civil, como ya se indicó. Es el caso de la aplicación de los principios de la inmediación, la concentración, celeridad procesal, la oralidad, el impulso procesal de oficio, entre otros.

Art. 17 Admisión de la Demanda.- "El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de algunos de los requisitos concede al demandante cinco días hábiles que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en cinco días hábiles.

Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notariada, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco días hábiles siguientes.

I. La calificación positiva de la demanda y su administración

[50] GÓMEZ, Valdez Francisco, " Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497", editorial san marcos, Lima, Pág. 39.

Como se ha expresado, corresponde al poder judicial administrar los procesos judiciales requeridos de solución lega, siendo su primera labor el estudio escrúpulos de la demanda con el afán de verificar si sus fundamentos son consonantes con las exigencias señaladas por la ley, instante en el que sí han sido satisfechos plenamente se dispondrá de la admisibilidad de la demanda que ahora es pronunciada en una resolución que dista mucho de los protocolos que anteriormente tuvo el mismo paso procesal. Como fuera si los presupuestos de la forma y fondo fueron acatados por el demandante, corresponderá iniciar formalmente el proceso laboral expuesto.

Con la calificación positiva se tendrá por admitida la demanda y el inicio del proceso. Este auto no requiere de mayor motivación; cosa que si tendrán que presentar las otras dos figuras procesales, de la inadmisibilidad o improcedencia de la demanda.

II. La Inadmisibilidad de la demanda.

Solo se puede dictar un auto de inadmisibilidad en caso de que el juez vea, clarísimamente, que la demanda que se le presenta no reúne los requisitos formales para su presentación. Es entonces que dispondrá en su mismo auto de las subsanaciones de la demanda a formalizar y la terminación para hacerlas, bajo apremio de rechazar archivar definitivamente el proceso

Por cierto que esta determinación ha sido criticada por la brevedad del tiempo para su calificación, ya que existen muchos jueces inexpertos en la materia que cometen considerables errores al realizar esta tarea, y tenemos

que algunos procesos lícitamente presentados, por alguna razón, muchas veces sin mayor trascendencia han aprobado las inadmisibilidad o improcedencia- especialmente los dictados por los juzgados de paz letrados y mixtos; y no existe más camino que el de formular los correctivos del caso o apelar la resolución para que el superior o colegiado revise lo resuelto o tener que interponer una nueva demanda, con el inconveniente y pérdida de tiempo que merece siempre toda apelación u otro acto procesal alternativo.

III. la improcedencia de la demanda.

Si la inadmisibilidad es una suspensión temporal de la acción para que el accionante subsane las omisiones o yeros formales que la propia demanda es un juicio de valor mucho más depurado y radical, ya sea que se trate de una actividad jurisdiccional excepcional, pues aquí no habrá suspensión si no terminación definitiva de la controversia, en atención de que la demanda no tiene nada que subsanar, sino que, por el contrario, menester rechazarla por infringir normas de orden fundamental que debía satisfacer. De una manera, la calificación de la demanda hecha, a priori, ataca su fondo, sus fundamentos, de manera que existe convicción jurisdiccional de no apararla de apertura." [51]

Es necesario hacer una breve precisión: se ha presentado la demanda dentro del convencimiento de quién la ha estructurado cree haber cumplido con cada uno de los elementos formales hasta aquí analizados sin embargo, la sola presentación de la demanda no nos indica que el asunto

[51] GÓMEZ, Valdez Francisco, Ley cit, Pág,356

controvertido se haya resuelto por generación espontánea o positivamente, pues ingresaremos a una pendiente donde el demandante antes de litigar con su oponente, tendrá que hacerlo, y seguramente con bastante vehemencia, con lo propia justicia, como ya se señaló, pues al depositarse la demanda al juez, este la examinará, sacará sus propias conclusiones y, luego de un convencimiento jurisdiccional, dictará una providencia llamada auto admisorio que dispone su admisibilidad o improcedencia.

Art. 22 Prueba de Oficio.- "Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia."[52]

Es norma general y deseable que las partes aporten a los hechos alegados pruebas necesarias consideradas útiles a su defensa. Empero, ello no es obstáculo para que el juez, que es el director del proceso, señale, según especifica la norma, los medios probatorios en el tiempo oportuno por las partes o terceros, y que por tanto deberán de actuarse, del mismo modo que habrá de impedir la actuación de las que tengan un carácter dilatorio o innecesario por entorpecer la presunción del proceso estatuido.

[52] GÓMEZ, Valdez Francisco, Ley cit, Pág,413

Art. 32 Apelación de la Sentencia en los Procesos Ordinario, Abreviado y de Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos.- "el plazo de la apelación de la sentencia es de cinco días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes por la notificación".[53]

En la legislación Peruana la demanda y su contestación han de entenderse como medios de defensa que cada litigante postula para que el juzgador esté al tanto de los que es motivo del litigio. Sin embargo, el proceso no se limita a la demanda y a su contestación que resultan ser actor procesales iniciales e indelegables de los litigantes, sino que ya con estas, el proceso se tonara áspero, conflictual y contradictorio por antonomasia; entonces, van a promoverse una serie de cuestiones procesales que para que continúe la acción dentro de un ambiente de control y de normalidad requerida de la oportuna resolución o resoluciones previstas a la sentencia, de manera que entremos de llena los actos procesales propios e indelegables del juez.

4.4.2. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Decreto-Ley 2158.- de la República de Colombia.

DEMANDA

Art 25. Forma Y Requisitos de la Demanda.- "La demanda deberá contener:

1. La designación del juez a quien se dirige.

[53] GÓMEZ, Valdez Francisco, Ley cit, Pág. 505.

2. El nombre de las partes y el de su representante, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas.

3. El domicilio y la dirección de las partes, y si se ignora la del demandado o la de su representante si fuere el caso, se indicará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.

4. El nombre, domicilio y dirección del apoderado judicial del demandante, si fuere el caso.

5. La indicación de la clase de proceso.

6. Lo que se pretenda, expresado con precisión y claridad. Las varias pretensiones se formularán por separado.

7. Los hechos y omisiones que sirvan de fundamento a las pretensiones, clasificados y enumerados.

8. Los fundamentos y razones de derecho.

9. La petición en forma individualizada y concreta de los medios de prueba, y

10. La cuantía, cuando su estimación sea necesaria para fijar la competencia”[54]

Los requisitos de la demanda son precisos y puntuales en la legislación Colombiana

[54]Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Decreto-Ley 2158.- de la República de Colombia.

AUDIENCIAS

Art. 42. Principios de oralidad y publicidad.- "Las actuaciones judiciales y la práctica de pruebas en las instancias, se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo las que expresamente señalen la ley, y los siguientes autos:

1. Los de sustanciación por fuera de audiencia.

2. Los interlocutorios no susceptibles de apelación.

3. Los interlocutorios que se dicten antes de la audiencia de conciliación, saneamiento, decisión de excepciones y fijación del litigio y con posterioridad a las sentencias de instancias"[55]

En las prácticas de las audiencias se llevara a cobo siempre el principio de oralidad salvo el caso que designe la ley.

Art. 52. Principio de Inmediación.- Presencia del juez en la práctica de las pruebas. El juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo por razón del lugar, comisionará a otro juez para que las practique."[56]

En la legislación Colombiana por lo antes anotado y estudiado, me permito aseverar en lo referente a los principios de oralidad, celeridad y economía procesal en materia laboral se encuentra en igual condición que nuestro

[55] Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Decreto-Ley 2158.- de la República de Colombia
[56] Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Decreto-Ley 2158.- de la República de Colombia

país, se establece estos principios en el procedimiento pero al contario de esta legislación nuestro país incumple muchos de estos principios

4.4.3. Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.

En los artículos expuestos a continuación se demuestra la garantía de esta ley hacia el trabajador.

Art 1. "La presente Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos pues los primeros artículos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada**.**

Art 2.- El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Art 3. El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella."[57]

En esta legislación en sus tres primeros artículos garantiza los derechos del trabajador con la aplicación de los principios, entre ellos tenemos la oralidad

[57] **LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO, Venezuela.**

y la celeridad, que son fundamentales para la no vulneración de sus derechos.

Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, e incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y obtener con prontitud la decisión correspondiente. El Estado Venezolano garantiza una justicia gratuita, accesible, transparente y autónoma. Independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones, sin formalismos o reposiciones inútiles.

PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Art 123. "Toda demanda que se intente ante un Tribunal del Trabajo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución se presentará por escrito y deberá contener los siguientes datos:

1. Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quien ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y a sus estatutos.
2. Si se demandara a una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes legales, estatutarios o judiciales.
3. El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama.
4. Una narrativa de los hechos en que se apoye la demanda.

5. La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta Ley.

Cuando se trate de demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de lo indicado anteriormente, deberá contener los siguientes datos:

1. Naturaleza del accidente o enfermedad.
2. El tratamiento médico o clínico que recibe.
3. El centro asistencial donde recibe o recibió el tratamiento médico.
4. Naturaleza y consecuencias probables de la lesión.
5. Descripción breve de las circunstancias del accidente.

Parágrafo Único: También podrá presentarse la demanda en forma oral ante el Juez del Trabajo, quien personalmente la reducirá a escrito en forma de acta, que pondrá como cabeza del proceso.

Art 124. Si el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, comprueba que el escrito libelar cumple con los requisitos exigidos en el artículo anterior, procederá a la admisión de la demanda, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su recibo. En caso contrario, ordenará al solicitante, con apercibimiento de perención, que corrija el libelo de la demanda, dentro del lapso de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación que a tal fin se le practique. En todo caso, la demanda deberá ser admitida o declarada inadmisible dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del libelo por el Tribunal que conocerá de la

misma. La decisión sobre la inadmisibilidad de la demanda deberá ser publicada el mismo día en que se verifique.

De la negativa de la admisión de la demanda se concederá apelación siempre que lo haga el actor (a), en ambos efectos, para ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y para ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, si se intenta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso establecido para la publicación de la sentencia interlocutoria que decidió la inadmisibilidad de la demanda. Al siguiente día de recibida la apelación, el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo remitirá el expediente al Tribunal Superior del Trabajo competente.

Art 125. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, el Tribunal Superior del Trabajo competente, previa audiencia de parte, decidirá la apelación, en forma oral. Contra esta decisión será admisible recurso de casación, siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en esta Ley. En todo caso, si no compareciere el demandante a la audiencia fijada por el Tribunal, se entenderá que desistió de la apelación intentada.

Art 126. Admitida la demanda se ordenará la notificación del demandado, mediante un cartel que indicará el día y la hora acordada para la celebración de la audiencia preliminar, el cual será fijado por el Alguacil, a la puerta de la sede de la empresa, entregándole una copia del mismo al empleador o consignándolo en su secretaría o en su oficina receptora de

correspondencia, si la hubiere. El Alguacil dejará constancia en el expediente de haber cumplido con lo prescrito en este artículo y de los datos relativos a la identificación de la persona que recibió la copia del cartel. El día siguiente al de la constancia que ponga el Secretario, en autos, de haber cumplido dicha actuación, comenzará a contarse el lapso de comparecencia del demandado.

También podrá darse por notificado quien tuviere mandato expreso para ello, directamente por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo respectivo.

El Tribunal, a solicitud de parte o de oficio, podrá practicar la notificación del demandado por los medios electrónicos de los cuales disponga, siempre y cuando éstos le pertenezcan. A efectos de la certificación de la notificación, se procederá de conformidad con lo establecido en la Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas en todo cuanto le sea aplicable, atendiendo siempre a los principios de inmediatez, brevedad y celeridad de la presente Ley. A todo evento, el Juez dejará constancia en el expediente, que efectivamente se materializó la notificación del demandado. Al día siguiente a la certificación anteriormente referida, comenzará a correr el lapso para la comparecencia de las partes a la audiencia preliminar.

Parágrafo Único: La notificación podrá gestionarse por el propio demandante o por su apoderado, mediante cualquier notario público de la jurisdicción del Tribunal.

Art 127. También podrá el demandante solicitar la notificación por correo certificado con aviso de recibo.

La notificación por correo del demandado se practicará en su oficina o en el lugar donde ejerza su comercio o industria, en la dirección que previamente indique el solicitante. El Alguacil depositará el sobre abierto conteniendo el cartel a que hace referencia el artículo 126 de esta Ley, en la respectiva oficina de correo.

El funcionario de correo dará un recibo con expresión de los documentos incluidos en el sobre del remitente, del destinatario, la dirección de éste y la fecha de recibo del sobre y lo cerrará en presencia del Alguacil. A vuelta de correo, el administrador o director enviará al Tribunal remitente el aviso de recibo firmado por el receptor del sobre indicándose, en todo caso, el nombre apellido y cédula de identidad de la persona que lo firma.

El mencionado aviso de recibo será agregado al expediente por el Secretario del Tribunal, dejando constancia de la fecha de esta diligencia y al día siguiente comenzará a computarse el lapso de comparecencia del demandado.

Art 128. El demandado deberá comparecer a la hora que fije el Tribunal, personalmente o por medio del apoderado, a fin de que tenga lugar la audiencia preliminar al décimo día hábil siguiente, posterior a la constancia

en autos de su notificación o a la última de ellas, en caso de que fueren varios los demandados[58].

La demanda es la presentación de esos tres aspectos -acción, pretensión y petición-ante órgano jurisdiccional.

Nadie está obligado a demandar, excepto, luego de una medida precautoria, el actor tiene la obligación en 5 días de formalizar demanda en proceso principal bajo sanción de pago de daños y perjuicios al sujeto pasivo del proceso,

De la Audiencia Preliminar

Art 129. "La audiencia preliminar será en forma oral, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.

Parágrafo Único: Cuando el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución esté en presencia de un litisconsorcio activo o pasivo, nombrará una representación no mayor de tres (3) personas por cada parte, a los fines de mediar y conciliar las posiciones de las mismas.

Art 130. Si el demandante no compareciere a la audiencia preliminar se considerará desistido el procedimiento, terminando el proceso mediante sentencia oral que se reducirá en un acta, la cual deberá publicarse en la misma fecha. Contra esta decisión, el demandante podrá apelar a dos (2)

[58] LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO, Venezuela.

efectos por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

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

Parágrafo Segundo: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, el Tribunal Superior del Trabajo decidirá oral e inmediatamente la apelación, previa audiencia de parte, pudiendo ordenar la realización de una nueva audiencia preliminar, cuando a su juicio existieren fundados y justificados motivos o razones de la incomparecencia del demandante por caso fortuito o fuerza mayor plenamente comprobables, a criterio del Tribunal. La decisión se reducirá a forma escrita y contra la misma será admisible el recurso de casación, si alcanzare la cuantía a que se refiere el artículo 167 de esta Ley y se intentare dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicha decisión.

Parágrafo Tercero: Si el recurrente no compareciere a la audiencia fijada para resolver la apelación, se considerará desistido el recurso de casación y se condenará al apelante en las costas del recurso.

Art 131. Si el demandado no compareciere a la audiencia preliminar, se presumirá la admisión de los hechos alegados por el demandante y el tribunal sentenciará en forma oral conforme a dicha confesión, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, reduciendo la sentencia a un acta que elaborará el mismo día, contra la cual, el demandado podrá

apelar a dos efectos dentro de un lapso de cinco (5) días hábiles a partir de la publicación del fallo.

El Tribunal Superior del Trabajo competente decidirá oral e inmediatamente y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir del día de recibo del expediente, pudiendo confirmar la sentencia de Primera Instancia o revocarla, cuando considerare que existieren justificados y fundados motivos para la incomparecencia del demandado por caso fortuito o fuerza mayor plenamente comprobables, a criterio del tribunal.

La decisión se reducirá a forma escrita y contra la misma será admisible el recurso de casación, si alcanzare la cuantía a la que se refiere el artículo 167 de esta Ley, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicha decisión.

En todo caso, si el apelante no compareciere a la audiencia fijada para decidir la apelación, se considerará desistido el recurso intentado.

Art 132. La audiencia preliminar podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, previa aprobación del Juez. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo.

Artículo 133. En la audiencia preliminar el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las

partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso, mediante sentencia en forma oral, que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.

Art 134. Si no fuera posible la conciliación, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá, a través del despacho saneador, resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiere detectar, sea de oficio o a petición de parte, todo lo cual reducirá en un acta.

Art 135: Concluida la audiencia preliminar sin que haya sido posible la conciliación ni el arbitraje, el demandado deberá, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, consignar por escrito la contestación de la demanda, determinando con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza, y expresar asimismo, los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar. Se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en la demanda respectiva, de los cuales, al contestar la demanda, no se hubiere hecho la requerida determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.

Si el demandado no diera la contestación de la demanda dentro del lapso indicado en este artículo, se le tendrá por confeso, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante. En este caso, el tribunal

remitirá de inmediato el expediente al Tribunal de Juicio, quien procederá a sentenciar la causa, sin más dilación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, al recibo del expediente, ateniéndose a la confesión del demandado.

Art 136: El Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución al día siguiente de transcurrido el lapso para contestar la demanda remitirá el expediente al Tribunal de Juicio, a los fines de la decisión de la causa. La audiencia preliminar en ningún caso podrá exceder de cuatro (4) meses.

Art 137. A petición de parte, podrá el juez de sustanciación, mediación y ejecución acordar las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama. Contra dicha decisión se admitirá recurso de apelación a un solo efecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir del acto que se impugna, la misma será decidida en forma oral e inmediata y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes por el Tribunal Superior del Trabajo, sin admitirse recurso de casación contra dicho fallo.

La incomparecencia del recurrente a la audiencia se entenderá como el desistimiento que el recurrente hace de la apelación."[59]

La Legislación Venezolana en el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y

[59] LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO, Venezuela.

adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.

La nueva Ley procesal Venezolana respondió a la necesidad de separar la especialidad de la materia laboral de la jurisdicción ordinaria, estableciendo un proceso propio, orientado hacia la celeridad procesal y el mejoramiento la administración de justicia, y con un marcado carácter social propio de esta área del derecho; De otro lado esta Ley también señala los principios que orientan como lo son: la gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, el principio de la primacía de la realidad y la rectoría del juez en el proceso, con lo que se quiere eliminar del todo las características del proceso derogado que terminó siendo un proceso costos, excesivamente lento, escrito, de carácter dispositivo y donde el juez sólo era un “convidado de piedra” que se sentaba a ver el desfile de las partes en el proceso.

5.- MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales.

Conforme se estableció desde la fase de proyección, el presente trabajo en lo principal se orienta por la metodología científica de la investigación, y por ello parte del planteamiento de una hipótesis general, así como de un objetivo general y tres específicos en torno a los cuales se ha construido todo un amplio acopio teórico y empírico que permita su contrastación y verificación como requisito indispensable para la validación del presente trabajo.

El presente proceso investigativo se dirige a la observación pormenorizada de la problemática jurídica laboral relacionada con las insuficiencias normativas del Código del Trabajo en lo relacionado en el cumplimiento de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el sistema procesal oral laborales.

Luego de desarrollado el proceso investigativo, se ha procedido a la redacción del informe final, contemplando los lineamientos metodológicos idóneos para el efecto, así como la normativa vigente en la Universidad Nacional de Loja, y las instrucciones impartidas para el efecto por el correspondiente instructivo del Área Jurídica, Social y Administrativa.

5.2. Métodos

La práctica de la investigación científica presupone el concurso de una serie de métodos y técnicas que han permitido el abordaje adecuado de la

problemática de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permite la comprobación de la hipótesis propuesta así como la verificación de los objetivos planteados.

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.

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.

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 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 traficación estadística.

5.3. Procedimientos y 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 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 la presente tesis, fue aplicado a una población de treinta personas trabajadoras, que incluyó a juristas, Jueces del Trabajo y abogados con versación preferente 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 la metodología de la investigación científica, así como también en el marco de lo que dispone el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y a

las instrucciones específicas que en este campo determina el Área Jurídica, Social y Administrativa, y concretamente Carrera de Derecho.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de las Encuestas.

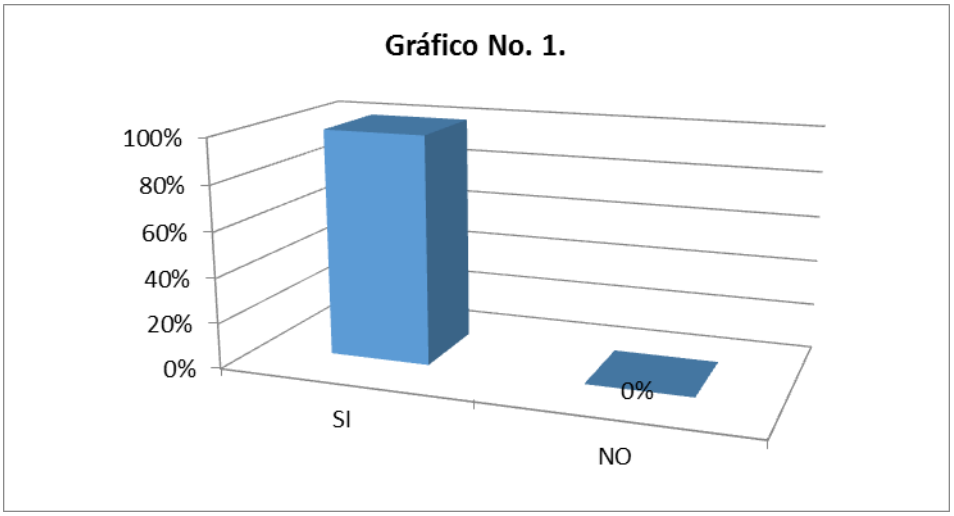
La presente técnica de la encuesta fue aplicada a una muestra de treinta profesionales del Derecho de la ciudad de Loja conocedores de la problemática en estudio. Los resultados obtenidos al aplicar la técnica de la encuesta son los siguientes:

Primera Pregunta: ¿Considera importante la aplicación de los principios de eficacia celeridad y economía procesal en el procedimiento oral?

Cuadro No. 1

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	00	00%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Alicia Nathaly Jaramillo Gaona.



Análisis: Todos los encuestados sostienen que la falta de aplicación de estos principios se ve reflejado tangiblemente en los procesos que se llevan en los Juzgados Laborales, que se encuentran en el letargo y la vulneración de poder impartir una verdadera justicia con procesos más ágiles existiendo una verdadera transición del proceso y solución del conflicto.

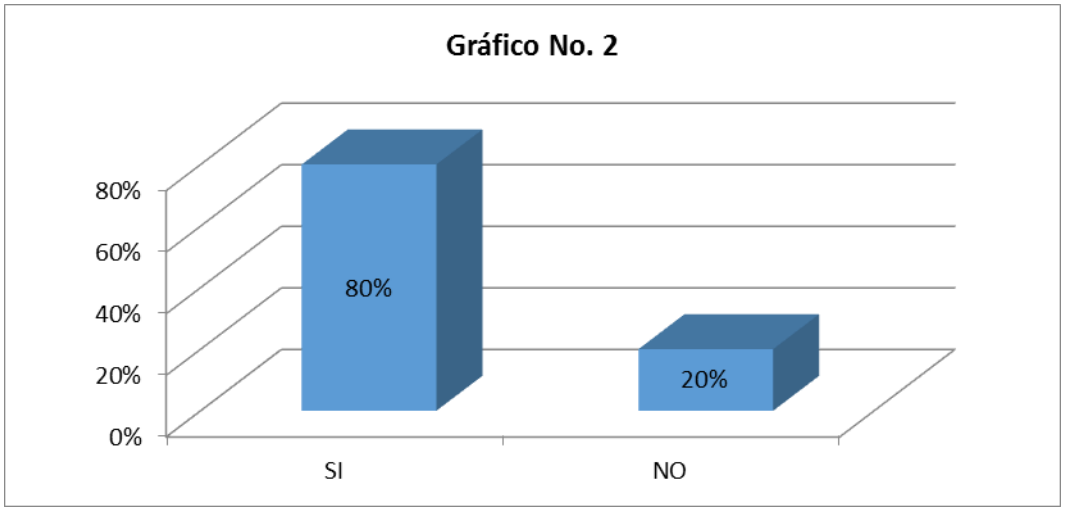
Interpretación: En esta pregunta 30 encuestados que corresponden al 100% manifiestan que si es necesaria aplicarlos para garantizar una debida aplicación de los Principios de Eficacia, Celeridad y Economía Procesal en el procedimiento Oral Laboral esto se ve reflejado en los juzgados laborales.

Segunda Pregunta: ¿Cree Que sea necesario obligar al Juez a cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el proceso oral laboral?

Cuadro No. 2

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	80%
No	06	20%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Alicia Nathaly Jaramillo Gaona.



Análisis: los interrogados consideran que es necesario buscar una vía que se pueda obligar al Juez a cumplir con los principios ya que esto nos garantizaría una agilidad procesal dentro de los Juicios Orales laborales ya que esto daría a interpretar un mejor desempeño por parte de la función judicial en lo referente al derecho de los trabajadores. Pero también debemos considerar con lo que se manifestó el porcentaje minoritario al momento que no podríamos obligar al cumplimiento si no que se debería utilizar este término sino más bien ser vigilantes de su fiel cumplimiento y aplicación.

Interpretación: Los treinta encuestados que representan el Sí, son el 80% nos señalan la necesidad de obligar al Juez a cumplir con los Principios de Eficacia, Celeridad y Economía Procesal en el proceso laboral ya que es su deber el fundamentar con las normas o Principio jurídicos según lo tipifica en

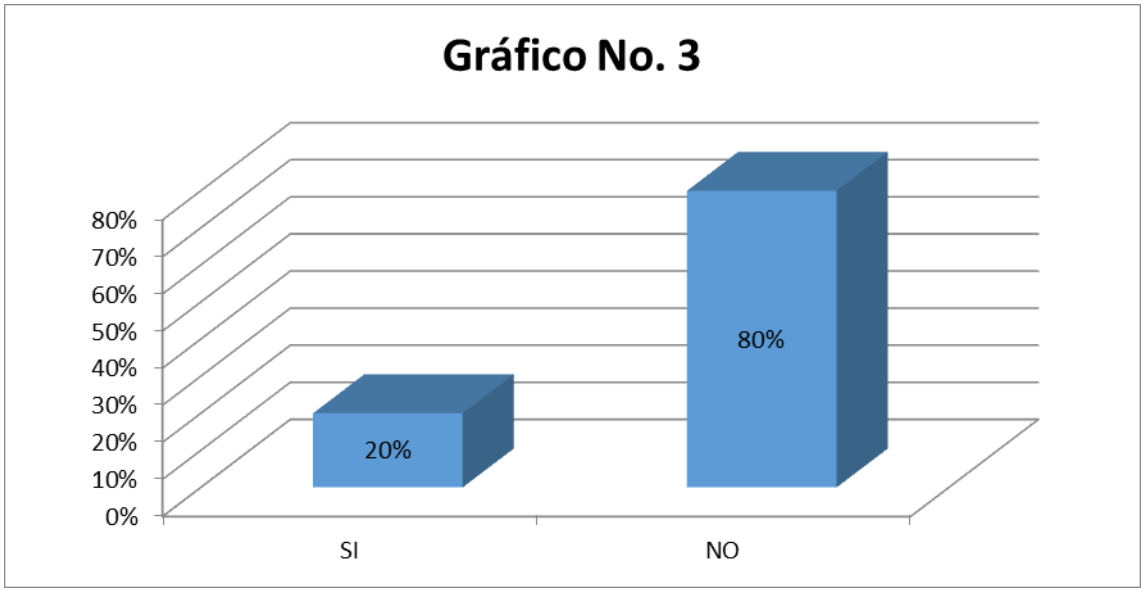
la Constitución ya que con ello al cumplirlo se garantiza una resolución clara y precisa que sea satisfactoriamente para los contendientes, mientras los encuestados que representan el No, son el 20% nos señalan que no hay necesidad de obligar al juez ya que este es su trabajo y que los procesos necesariamente tienen que ser analizados más detenidamente y que por utilizar el Principio de Celeridad se puede caer en errores al momento de emitir un fallo por parte del Juez.

Tercera Pregunta: ¿La falta de aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en los juicios laborales garantiza los derechos del trabajador?

Cuadro No. 3

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	06	20%
No	24	80%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Alicia Nathaly Jaramillo Gaona.



Análisis: Puedo indicar que las personas manifiestan que por la falta de aplicación de los principios de Celeridad, Eficacia y Economía Procesal por parte de los jueces se demuestra la violación de los derechos del trabajador ya que al exponer estos principios y con un adecuado proceso se podría implementar un formato procesal más efectivo para nuestra sociedad que en este caso son los trabajadores que para ellos es la oportunidad de demostrar lo expuesto en su demanda de una manera directa ante el juez, se desarrolle sin complicaciones y pueda a su vez emitir un verdadero fallo motivado a la realidad del caso que se estuviere tratando.

Interpretación: De los encuestados en el No que es el 80% nos responden que por la falta de aplicación de los principios de Eficacia, Celeridad y Economía Procesal dentro de los juicios laborales, prácticamente al no tomar en cuenta la existencia de estos derechos y principios por parte de los jueces se vulneran y violentan los derechos del trabajador en todos los aspectos mientras que un 20% de los encuestados que respondieron Si

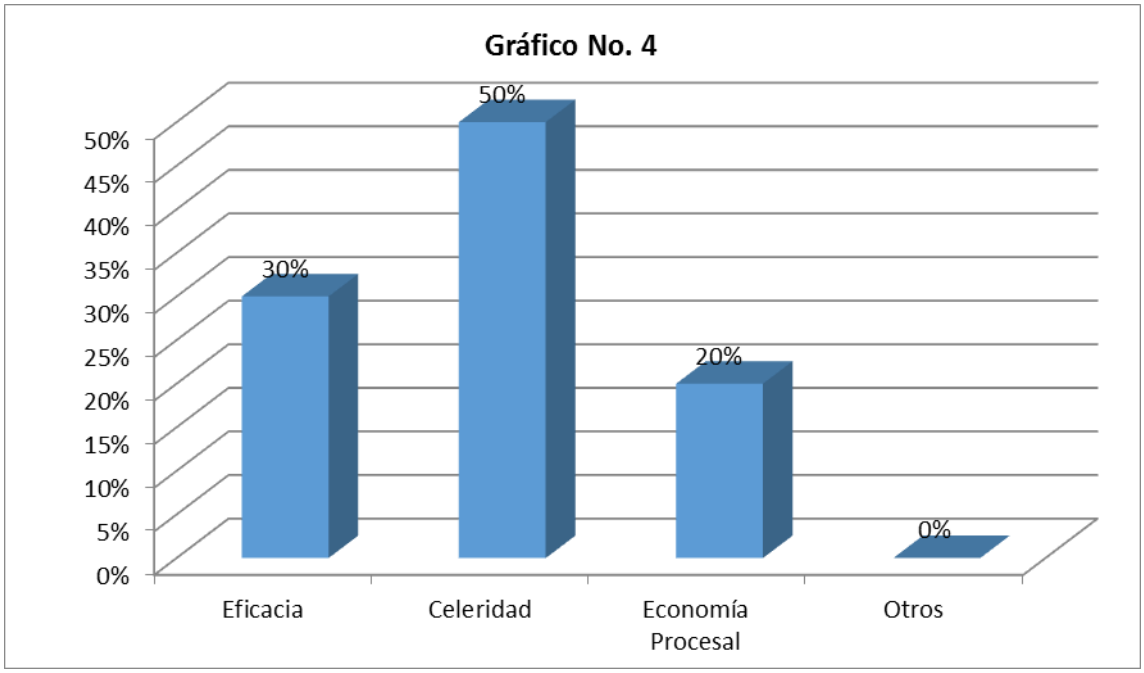
nos enuncia que si un juez aplicaría eficiencia y eficacia en el juicio laboral el trabajador cobraría su dinero más rápido que demorarse demasiado tiempo dentro de un proceso que en la actualidad sufre en la demora para una audiencia peor para la emisión de un fallo que muchas de las veces no se motiva por medio de los principios que se encuentran contemplados en la Constitución mayor aun en la norma establecida por el Código del Trabajo .

Cuarta Pregunta: ¿Para el cumplimiento del sistema oral, cuáles de los principios que a continuación constan, cree Ud., que deben ser aplicados?

Cuadro No. 4

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Eficacia	9	30%
Celeridad	15	50%
Economía Procesal	6	20%
Otros	00	00%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Alicia Nathaly Jaramillo Gaona.



Análisis: Con lo expresado por la totalidad de los encuestados, en cuanto que se infringe los principios de Eficacia, Celeridad y Economía Procesal al no ser efectiva la protección de los derechos de los trabajadores se los consideraría vulnerables; el sistema laboral debe brindar toda la debida preparación a los jueces para efectivizar la protección de estos principios, enfocándose principalmente en la rapidez que va a dar a los procesos laborales y garantizar su integridad, por lo que el Estado haría efectivo los mandatos constitucionales establecidos en defensa de los trabajadores.

Interpretación: En esta pregunta los treinta encuestados que corresponden al 100% consideran que para el cumplimiento del sistema oral el Principio de Eficacia, con un 30% Celeridad con el 50% y Economía Procesal 20% deben

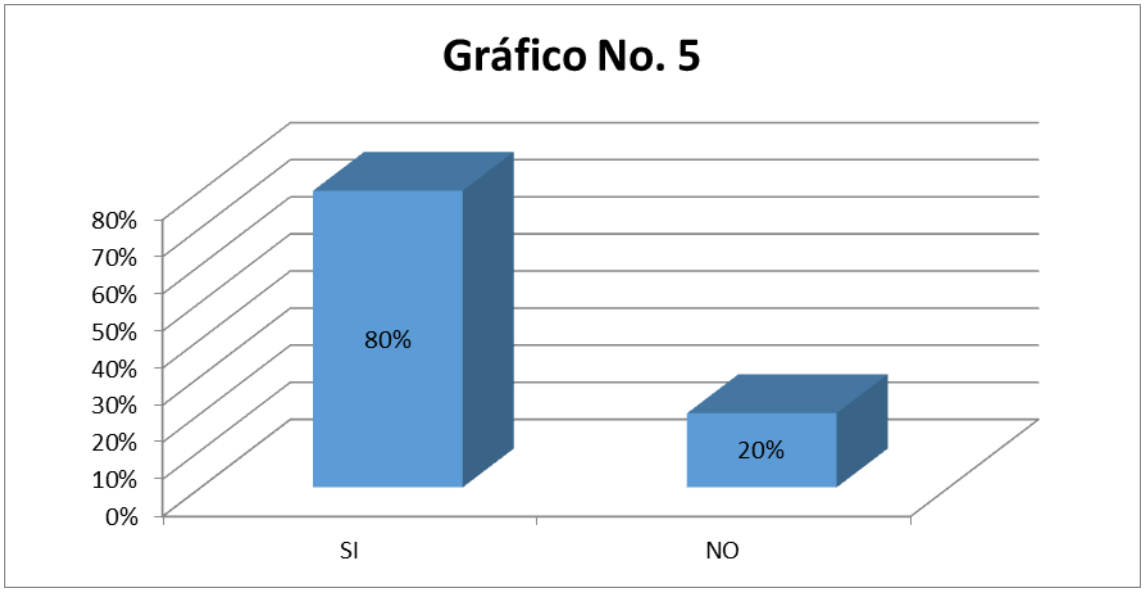
ser aplicados en su totalidad ya que están siendo vulnerados por los Jueces al no efectivizar al debido proceso y a la integridad personal de los trabajadores, protección contemplada y garantizada en la Constitución de la República.

Quinta Pregunta: ¿Apoyaría Ud. A una propuesta de reforma al Código del Trabajo, que obligue al Juez a cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral, laboral?

Cuadro No. 5

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	80%
No	06	20%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autora: Alicia Nathaly Jaramillo Gaona.



Análisis: Al respecto comparto la opinión de todos los encuestados en la elaboración y aprobación de una reforma en el Código del Trabajo del Ecuador, para que se cumpla los principios que permitan y obliguen a las autoridades judiciales o administrativas acoger los casos con mayor factibilidad y sin demora de los procesos, esto a su vez se convierta una solución por la aglomeración de juicios que tienen los Juzgados que tienen en la actualidad.

Interpretación: De los treinta encuestados que significan el 100%, opinan el 80% que si es necesario la elaboración y aprobación de una reforma que permita al Código del Trabajo del Ecuador garantizar los derechos de los trabajadores, mediante la aplicación de los principios que ya tenemos contemplados en nuestra Constitución que deben ser acogidos por los jueces pero en especial tener como referencia al principio de eficacia, celeridad y economía procesal que nos permitiría el desarrollo de un

Proceso Laboral eficaz, mientras que el 20% de encestados nos dijeron que no.

6.2. Resultados de las Entrevistas.

La técnica de entrevistas fue aplicada a una muestra de diez profesionales del derecho penal; entre ellos: Secretarios de Juzgados y Tribunales Penales, Jueces de Juzgados y Tribunales de Garantías Penales; Jueces de Garantías Penitenciarias, Defensores Públicos y Representantes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. De estas preguntas obtuve los siguientes resultados:

Primera Pregunta:

¿En qué tiempo estima conveniente usted, que un trabajador que ha demandado y probado en juicio a su empleador de la falta de pago de remuneración, deba de cobrar?

Respuestas:

1. Dentro del primer mes desde que ha sido pronunciada la sentencia y que esta esté en firme y su cobro sea mediante los juzgados.
2. El pago debe ser inmediatamente pronunciado la emisión del fallo sea favorable para el trabajador.
3. Pienso que el tiempo se lo estime en los primeros veinte días laborables a partir de la emisión de la sentencia favorable para el trabajador.

4. La política de estado que regula el tratamiento de los procesos Laborales debe contemplar el tiempo necesario para el efectivo cobro de una remuneración una vez que la sentencia haya sido pronunciada.
5. Considero que el tiempo conveniente después de haber sido probado la falta de pago por parte del empleador se debiera ser de inmediato y que el tiempo de cobro sea en un periodo de ocho días laborables a partir de la emisión de la sentencia.
6. Aporto diciendo que el tiempo conveniente para el pago efectivo debería ser en el momento de la sentencia emitida a favor del trabajador y se lo cancele en el juzgado de forma inmediata.
7. El pago debe ser inmediato para que exista una reconstitución de los derechos del trabajador y de una manera oportuna pienso que se debe hacer el pago en efectivo de lo adeudado en un término de tres días laborables.
8. Pienso que debería una vez emitida la sentencia se debería cobrar en un plazo de veinte y cuatro horas en efectivo lo adeudado para el trabajador.
9. Que se debería hacer el pago inmediatamente.
10. Dentro de los primeros quince días se debería hacer el pago para su reconstitución de sus derechos como trabajador.

Comentario. En cuanto a la política laboral de una debida atención especializada que se debe brindar a los trabajadores en lo concerniente cuando en un juicio su demanda fuera probada se lo debería realizar lo más

inmediatamente posible con ello sobrelleva la restitución de sus derechos violentados por parte del Empleador y se establecería una forma oportuna para poder administrar justicia eficiente.

Segunda Pregunta:

¿Cuál sería la finalidad de la aplicación de los principios de Eficacia Celeridad y Economía Procesal en el Juicio Oral Laboral?

Respuestas:

1. Hacer cumplir los términos establecidos en el Código de Trabajo.
2. En la administración de justicia y la solución de conflictos sea inmediatos logrando tutelar efectivamente el derecho vulnerado.
3. La finalidad de precautelar la aplicación de los principios en el juicio Oral Laboral establecido en el Código de Trabajo.
4. Darles cumplimiento a los principios según los procesos de administrar justica según nos permita mediante un juicio Oral Laboral
5. Las autoridades que deben hacer cumplir son los Jueces como entes de administrar justicia, y dar a las personas que sufren soluciones cuando ha sido violentados sus derechos.
6. Considero que sí, los principios son responsabilidad de las autoridades y funcionarios de cumplir con sus funciones y obligaciones expresadas en la ley.
7. La finalidad de los principios son de velar un correcto proceso que con ello determine un eficaz fallo oportuno y motivado.

8. Si en verdad se aplicaran los principios nos evitaríamos de una aglomeración de procesos que muchas de las veces en lo que es referente en materia Laboral se han quedado en el olvido.
9. Debería existir alguna forma veraz y eficaz para poder sancionar de los jueces que no cumplieren con la utilización de estos principios esta fuera una forma para poder administrar justicia.
10. Para mí la finalidad de los principios sería de facilitar a la administración de justicia sea de una forma más ligera que con esto puedan tener el conocimiento de mas caso que necesitan la pronta atención como lo demanda la Ley cuando han sido vulnerado nuestros derechos en este caso son los derechos del trabajador u empleador.

Comentario:

La opinión de los entrevistados es compartida porque existe un panorama claro de que el fin de utilizar los principios de Eficacia, Celeridad y Economía Procesal se pudiera por medio de ellos hacer cumplir los términos establecidos en la norma con el fin de dar solución de una deficiente administración de justicia.

Tercera Pregunta:

¿Cree Ud. Que se cumple a cabalidad con lo establecido en el Art.169 de la Constitución de la República del Ecuador, en el cual establece los principios de Eficacia, Celeridad y Economía Procesal en el Juicio Laboral?

Respuestas:

1. No porque en el procedimiento en la aplicación son ineficaces ya que las audiencias son entre lapsos de tiempo que superan los tres meses. Es decir no hay debida diligencia por parte del juzgador.
2. En la práctica profesional no se cumple con el mencionado artículo.
3. No se cumple a cabalidad porque el tiempo que tiene un proceso son de lapsos muy prolongados.
4. Por mi parte no se cumple con lo establecido ya que en la actualidad como podemos observar en los juzgados laborales de Loja es casi imposible terminar un juicio en menos de un año ya por la acumulación de casos.
5. Por la falta de Juzgados laborales he observado que este artículo no se cumple por la aglomeración de casos que se demuestra un retardo en cada proceso que mantienen.
6. No se cumple este artículo pues profesionalmente me veo afectado en que el tiempo de una audiencia a otra son de tiempos muy distantes y esto produce una tardanza dentro de un proceso que debería por completo ser más rápido.
7. No en la actualidad no existen normas legales que obligan el cumplimiento de este artículo respecto a la aplicación de los principios por eso le atribuyo a la deficiencia en los procesos laborales.

8. No se cumple con lo establecido pues para mí los principios son insuficientes por lo que deben hacer algunas reformas y también cumplirlas a cabalidad.
9. La norma existente debe implementar un ente de vigilancia para que los procesos sean más vertiginosos al momento de aplicar los principios que tenemos contemplados en la Constitución.
10. La normativa del régimen Laboral es insuficiente deben incorporarse reformas de acuerdo a la aplicación de los principios para que a su vez tengan un mejor desempeño y un debido proceso dentro de un juicio oral laboral.

Comentario:

Comparto con las opiniones de los consultados que no se cumple en su totalidad la utilización de lo establecido en el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador en el cual se establecen los principios que si en el mundo profesional se los utilizaría fuera otro tipo de administración de justicia más eficiente y a la vez se descongestionaría de casos.

Cuarta Pregunta:

Según el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza a los trabajadores el cobro de una remuneración justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades de la persona trabajadora, ¿Cree usted que se cumple con esta disposición Constitucional?

Respuestas:

1. No se cumple con esta disposición, puesto que en nuestro país, muchos trabajadores reciben una remuneración por debajo del Salario Básico.
2. Por cuanto observo que no se cumple por que la política estatal el pago por parte de los empleadores a los empleadores mínimo, pero esté no está acorde el gasto de la familia o canasta alimenticia básica.
3. No se cumple con lo señalado en la Constitución de la República del Ecuador puesto que el cobro de remuneración no es un salario digno que pueda cubrir las necesidades básicas de una persona.
4. Aún en el Ecuador el Salario de una persona no está en equivalencia con la canasta básica por ende este artículo contemplado en la Constitución no se cumple.
5. .Falta de políticas estatales en que trate de equiparar la remuneración justa de una persona que pueda con ello cubrir sus necesidades básicas.
6. No existe un verdadero control por parte del Estado para que este artículo se cumpla a cabalidad en el diario vivir de un trabajador y ello pueda solventar sus necesidades más básicas.
7. La falta de recursos que necesite el Estado para que pueda solventar por medio de políticas laborales se de una estabilidad tanto en la remuneración como en las necesidades de un trabajador y ello pueda en verdad cumplirse con lo estipulado en este artículo de la Constitución de la República del Ecuador.

8. No se cumple tanto que en la realidad el empleado recibe una remuneración menor por parte del empleador que no llega a cubrir las necesidades de una persona por eso esta disposición no se cumple.
9. En le realidad esta disposición no se cumple por cuanto el salario básico es menor al costo de la canasta básica para poder subsistir por eso esta disposición constitucional no se cumple.
10. No se cumple esta disposición por que la remuneración es baja en comparación con el costo de la canasta básica para los trabajadores.

Comentario:

De todos los entrevistados se cuestionó algo muy referente que se lo debe analizar muy detenidamente sobre la remuneración básica para un trabajador, no sostiene las necesidades ni siquiera las más elementales por eso veo que existe un atropello a este Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador que sostiene la garantía a los trabajadores de un cobro y remuneración justa con un salario digno que cubra por lo menos las necesidades básicas para hacer frente a este tipo de asuntos se necesita de políticas estatales que nos ayuden a buscar el buen vivir que ahora tan común hablamos.

Quinta Pregunta:

¿Qué sugerencia daría Ud., para que obligue al Juez a cumplir con los principios de Eficacia, Celeridad y Economía Procesal en el procedimiento oral laboral?

Respuestas:

1. Con que se pronuncie lograr una solución dentro de la Primera Audiencia Preliminar.
2. La sugerencia seria se incremente más juzgados laborales para cumplir estos principios.
3. Que por medio del Concejo Nacional de la Judicatura se vigile los procesos laborales mediante funcionarios se conviertan en un ente de fiscalización.
4. Mi sugerencia es la creación de juzgados para que ellos puedan solventar la demanda que existe por juicios laborales.
5. Que se pueda buscar una respuesta favorable por las partes en litigación ya sea por mediación o por la Audiencia Preliminar.
6. Una sugerencia seria la creación de juzgados laborales en toda la provincia de Loja para la desconcentración de casos en la provincia de Loja y se pueda cumplir con los principios.
7. Que por medio de los juzgados existieran oficinas de mediación para poder agilitar los problemas laborales que existieran.
8. Por medio de una sanción pecuniaria obligar al juez a laborar con más rapidez al momento de que tenga conocimiento de un proceso esto se lo podría realizar si existieran más juzgados de lo laboral.
9. Dentro de la primera audiencia tratar de buscar soluciones para que esto repercute en la terminación del proceso laboral.
10. Crear más juzgados para poder descongestionar los juzgados que en la actualidad se encuentran con acumulación de juicios.

Comentario:

De los entrevistados se comparte una idea en común en la creación de juzgados con el fin de desconcentrar los procesos para darles mayor celeridad y que en la Audiencia Preliminar se pudiera llegar aún sistema, de mediación con el fin de terminar los procesos más ágilmente con eso se fijaría si un Juez que no diera celeridad a sus procesos pudiera ser sancionado pecuniariamente por prorrogarlos.

6.3. Estudio de Casos.

Caso No. 1.

1. Datos Referenciales:

JUEZ PONENTE: DRA. ESTHELA JARAMILLO CARRILLO

CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA.

SALA LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Fecha: Loja, viernes 17 de agosto del 2012, las 15h06.

2. Antecedentes:

El señor MARIO ALBERTO JARAMILLO CRIOLLO, comparece a esta judicatura laboral manifestando entre otras cosas: Que desde el 1 de marzo del dos mil cinco en calidad de albañil viene laborando para el H. Consejo Provincial de Loja, menciona el salario que percibe. Que durante su relación laboral no se le ha cancelado los beneficios de la contratación colectiva, ni horas extraordinarias, viáticos, movilización, décimos de ley. Que con esos antecedentes, demanda a su empleador el H. Consejo Provincial de Loja,

representado legalmente por el Prefecto Ing. Rubén Bustamante Monteros y por el Procurador Síndico Dr. Antonio Mora Serrano, al pago de las prestaciones laborales que las detalla en su demanda en quince literales. Fija la cuantía en la cantidad de diez mil dólares. Solicita el trámite oral. Pide se cuente en el proceso con el Delegado de la Procuraduría General del Estado en Loja. Citada legalmente la entidad accionada en la persona de sus representantes legales según actas de fs. 9 vta. a 10; y notificado el Delegado del Procurador del Estado a fs. 10 vta., comparece el Procurador Síndico como apoderado del Prefecto y por sus derechos a fs. 18 y el Delegado de Procuraduría General del Estado a fs. 12 designado defensor y señalando casillero judicial para notificaciones. Convocada la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, en aplicación a la norma contenida en el artículo 576 del Código de Trabajo, tiene lugar el día tres de diciembre de dos mil diez, fs. 21 a 22 vta. Al no haber llegado a ningún acuerdo transaccional que termine el litigio, la parte demandada por intermedio de su defensor presenta sus excepciones de la siguiente manera: 1.- Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho. 2.- Prescripción de la acción. 3.- Falta de legitimo contradictor. 4.- Que al actor no se le adeuda valor alguno, pide el rechazo de la demanda: Coincide la contestación a la demanda por parte de Procuraduría General del Estado. Además las partes realizan la petición de prueba correspondiente. Convocada la Audiencia Definitiva, se practicaron las probanzas solicitadas oportunamente por las partes.- Por agotado el trámite el Juez Temporal del Juzgado Primero Provincial del Trabajo de Loja,

con fecha 14 de septiembre del 2011, dicta sentencia aceptando parcialmente la demanda y dispone que la Institución accionada pague al actor la suma de $ 1.810,64, a que asciende la liquidación practicada; además, eleva en consulta dicho fallo del que interpone recurso de apelación la parte accionada.- Elevados los autos a esta Sala Especializada de lo Laboral, Niñez y Adolescencia, competente para conocer del asunto, para resolver, considera: PRIMERO.- En la tramitación de este proceso se han observado todos los presupuestos propios del trámite oral, sin que se observe vicio de nulidad, ni omisión de solemnidad sustancial alguna que pudiera influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez procesal ; SEGUNDO.- Es indispensable en esta clase de procesos, establecer primeramente la relación laboral habida entre las partes, ya que de ella se derivan los deberes, derechos, obligaciones y prohibiciones que la ley laboral impone a patronos y trabajadores. En la especie, este nexo jurídico, se halla por demás justificado con la abundante prueba documental agregada al proceso, tonándose por tanto, innecesario análisis alguno al respecto; TERCERO.- Entre las excepciones opuestas a la demanda, merecen destacarse la de falta de legítimo contradictor y la de prescripción de la acción.- Al respecto, el juez a-quo, ha despejado correcta y legalmente estas excepciones, eximiendo así de un nuevo análisis de las mismas; CUARTO.- El accionante, manifiesta que en la actualidad se halla laborando, en calidad de Maestro de Área Dos, Albañil en la Entidad Provincial, por más de un año; centrando su pretensión en que su patrono, no le ha pagado los estipendios que le corresponden conforme a lo estipulado en el XVI Contrato

Colectivo de Trabajo, celebrado entre el H. Consejo Provincial de Loja y el Comité Central Único de Obreros del H. Consejo Provincial de Loja; QUINTO.- Consta del proceso, copia del XVI Contrato Colectivo suscrito entre las partes antes mencionadas, habiendo sido dicho instrumento, revisado mediante Acta suscrita el 16 de abril de 2.009, en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, en la ciudad de Quito, en cumplimiento al Mandato Constituyente No. 8, instrumento conocido por el Tribunal y ha sido aplicado en casos similares. También cabe resaltar que el mandato Constitucional No. 2, terminó las regulaciones tendientes a impedir la existencia de privilegios remunerativos y salariales, señalando, sin embargo, que los complementos remunerativos, bonificaciones y beneficios económicos, más la remuneración mensual unificada, no podían sobrepasar el total superior del total del límite fijado en el Art. Primero. El accionante, no está dentro de tales limitaciones, establecidas en el referido Mandato Constituyente; SEXTO.- El documento que obra a fjs. 64 de los autos, suscrito por el doctor Gustavo Ortiz Hidalgo, Coordinador de la Unidad Administrativa de Recursos Humanos del H. Consejo Provincial de Loja, fechado el 28 de diciembre de 2.010 , nos revela que el accionante, viene prestando sus servicios en la Entidad Provincial accionada, desde el 14 de marzo de 2.005; advirtiéndose por tanto, que se trata de un trabajador estable y permanente y como tal, tiene derecho a percibir los beneficios económicos previstos en el tantas veces indicado XVI Contrato Colectivo de Trabajo; debiéndose aclarar que este beneficio lo tiene, aun cuando no esté afiliado a ninguna Asociación, Sindicato, etc. de Trabajadores de la Entidad Provincial que lo

suscribió; pues, la Corte Suprema de Justicia, así lo ha resuelto en innumerables fallos v.g. , el publicado en el R. O. No. 412 del 6 de abril de 1.990; SEPTIMO.- Con respecto al pago de horas extraordinarias y suplementarias, que también motivan esta controversia, no tiene asidero legal, pues ello sería contrario al Acta Transaccional que suscribió la Entidad Provinciala con el Comité Único de Trabajadores de la misma Institución, en relación con el Art. 7 del XVI Contrato Colectivo ya indicado y Art. 47 del Código Laboral. Tratar el accionante de justificar con prueba testimonial aquel hecho, resulta contrario a las normas antes indicadas; OCTAVO.- Con respecto a las bonificaciones por frontera, subsidio familiar, subsidio por alimentación, subsidio por antigüedad y subsidio por educación, que se señala en el XVI Contrato Colectivo, debe acotarse que con la suscripción del Acta de Revisión del Contrato Colectivo de fecha 16 de abril de 2.009 ya mencionada, estos beneficios tenían vigencia hasta diciembre de 2.009, debían unificarse a partir de enero de 2.010 progresivamente hasta finalizar el ejercicio económico, luego de lo cual, se consolidó como “remuneración mensual unificada”, quedando luego extinguida. Ello lo corrobora el propio actor a prestar su confesión judicial dentro del proceso

3. Resolución:

NOVENO.- Justificada la relación laboral entre la parte actora y accionada, correspondía a la segunda, por el principio de inversión de la carga de la prueba en esta clase de juicios, demostrar que le ha cubierto todos los emolumentos a que tiene derecho, y como no lo ha hecho, es procedente el pago de los señalados por el a-quo en el Considerando Quinto de su

resolución, excepto los indicados en el Considerando Sexto del mismo, por las razones allí invocadas y que este Tribunal las acoge.- Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, se confirma la sentencia venida en grado, desechándose así el recurso interpuesto y absuelta la consulta.

4. Comentario:

En este caso evidentemente se nota la falta de aplicación del principio de celeridad ya como se relata el proceso fue planteada la demanda en el año 2010 y la resolución se llevó luego de un año para que hagan cumplir sus derechos., mientras tanto, tuvo que gastar tiempo y dinero para cobrar sus derechos que le corresponde por su fuerza de trabajo, por lo que considero, que debe existir la celeridad, una vez presentada la demanda.

Caso No. 2.

1. Datos Referenciales:

JUEZ PONENTE: DR. LEONARDO VELEZ SANCHEZ

CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA.

SALA LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Fecha: Loja, jueves 19 de julio del 2012, las 11h21.

2. Antecedentes:

Ángel Benigno Alvarado Obelencio, comparece ante el Juez Provincial del Trabajo de Loja, para demandar en trámite oral a la señora María Esther

Ojeda Jaramillo, Gerente-Propietaria del Hotel “Vilcabamba” en la ciudad de Loja, el pago de las prestaciones laborales que las detalla en los once numerales de su libelo inicial; además, las costas procesales, cuya cuantía la fija en $ 70.000.00; pues, en lo principal, dice: Que desde el mes de Enero de 1.989, hasta el 16 de junio del 2.011 en que fue despedido intempestivamente, en los términos que allí relata; que sus labores fueron de Jefe y Encargado de mantenimiento del referido hotel; menciona además que en su trabajo debía realizar diversas tareas, entre ellas reparaciones eléctricas, trabajos de plomería, carpintería y otros que indica. Señala el horario de trabajo y la remuneración que percibía.- Aceptada a trámite la demanda y luego de citarse en la forma legal a la accionada, se llevó a efecto la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, en la que, por no haber acuerdo alguno entre los contrincantes, la parte accionada contesta la demanda en los términos constantes de su escrito de fjs. 12.- Trabada así la litis, las partes han procedido a la formulación de sus pruebas indistintamente, las que han sido evacuadas dentro de la audiencia pública definitiva.- Por agotado el trámite, el juez a-quo, con fecha 13 de junio de 2.012, dicta sentencia y aceptando parcialmente la demanda, resuelve que la parte accionada pague al actor la suma de $ 755.17 a que asciende la liquidación practicada. De dicho fallo interponen recurso de apelación los litigantes.- Subidos los autos a esta Sala Especializada de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia, competente para conocer de la materia, en forma previa a resolver, considera: PRIMERO.- En la tramitación del expediente, no se ha omitido solemnidad

sustancial alguna que pueda viciarlo de nulidad, por lo que, se declara la validez de todo lo actuado; SEGUNDO.- En esta clase de juicios, es importante establecer previamente la relación laboral habida entre los justiciables, ya que de ella se derivan los deberes, derechos, obligaciones y prohibiciones que la ley laboral impone a patronos y trabajadores. En la especie, este nexo jurídico se halla justificado con la serie de documentos que obran del expediente y la propia confesión de la accionada, por lo que no es necesario análisis alguno al respecto; TERCERO.- Con el objeto de justificar el despido intempestivo del que dice ha sido objeto el accionante, es necesario acotar: 3.1.- Sus testigos María Salomé Ambuludí Puglla (fjs. 238 vta.), Nelly Jesús Calva Quizhpe (fjs. 239 vta. y 240) y Ángel Alberto Lima (fjs. 240 vta.) no aportan para justificar tal hecho, pues manifiestan que saben de tal despido intempestivo por referencias o por cometario del propio actor, lo cual no constituye prueba que merezca ser aceptada; 3.2.- De autos existen dos renuncias del actor a su trabajo, y fundamentalmente, el Acta de Finiquito que obra del proceso, con valor legal al no haber sido impugnada y además, dicho documento, ha sido celebrado ante la Inspectoría Provincial del Trabajo de Loja; y por lo mismo, no es aceptable la contestación dada por el actor a la pregunta 6 del pliego de posiciones, por ser contradictoria con dicho documento legal.- El despido intempestivo, esto es, la voluntad unilateral del empleador de dar por terminadas las relaciones laborales con el trabajador, es un hecho que debe justificarse con prueba plena, determinándolo en tiempo, lugar y circunstancia como se produjo el mismo, lo cual, en la especie, como podemos apreciar, no ha ocurrido. Por tanto no

ha lugar a la indemnización prevista en el Art. 188 del Código Laboral; CUARTO.- El Acta de Finiquito que obra de fs. 28 a 31, nos revela que el actor ha recibido la suma de $. 5.571.83, por los rubros laborales allí indicados y como lo reconoce al prestar su confesión; mas, por el principio de inversión de la carga de la prueba, correspondía a la parte demandada justificar que le ha cubierto al actor todos los emolumentos que le correspondían por el tiempo de servicio, como lo dispone el Art. 42 del Código Laboral y como no lo ha hecho, es procedente el pago de los señalados por el a-quo en el Considerando Sexto de su fallo, con excepción de los señalados en el Considerando Séptimo del mismo, por las razones allí expuestas y que este Tribunal las acepta;

3. Resolución:

QUINTO.- Para efectos de la liquidación, y sin nada más que acotar se ordena la correcta remuneración señalada por el juez de la causa; y el tiempo de servicio, desde el mes de mayo de 1.993 al 16 de junio de 2.011.- Por las consideraciones que anteceden y las del juez a-quo, ADMINISTRANDON JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LEYES DE LA REPUBLICA, se confirma la sentencia venida en grado; desechándose de esta manera los recursos de apelación interpuestos.

4. Comentario:

De lo analizado considero que en este caso no se ha cumplido a cabalidad por el Juez la aplicación del principio constitucional la celeridad, que causa al

momento de dictar sentencia el retraso, pues el hecho de esperar la sentencia, ponen en gran riesgo las aspiraciones y pretensiones del trabajador por más justas que estas sean.

En este espacio de tiempo, es decir, desde la aceptación de la demanda hasta la sentencia, pueden suscitarse muchas situaciones, por falta de garantías en la aplicación de los principios Constitucionales, es por ello que la aplicación del principio de celeridad es fundamental para que no exista la vulneración de los derechos al trabajador.

Caso No. 3-

1. Datos Referenciales:

JUEZ PONENTE: DR. LEONARDO VELEZ SANCHEZ

CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA.

SALA LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

Fecha: Loja, jueves 25 de julio del 2012, las 09h21.

2. Antecedentes:

María Isabel Santos Ordoñez, comparece ante el juez Provincial del Trabajo de Loja, para demandar, en trámite oral, a los señores Marcelo Jaramillo Gil, como propietario del Parque Recreacional “Agua Manía” y Reydy Jaramillo, como Administrador del mismo parque, ubicado en la ciudad de Catamayo, el pago de los rubros laborales que los detalla en los dieciséis numerales de su libelo inicial. Fija la cuantía de su reclamo en $ 12.740.70. En lo principal de su pretensión, dice: Que mediante contrato verbal de trabajo, comenzó a prestar sus servicios lícitos y personales, en el parque Recreacional “Agua

Manía", ubicado en la ciudad de Catamayo, administrado por el señor Redy Jaramillo; que su trabajo consistía en barrer el bar, limpiar los mesones, llenar los congeladores, lavar la cocina industrial, barría, atendía a la gente, cobraba en la caja, freía papas, hacía las hamburguesas, ayudaba a cocinar y un sinnúmero más de labores que detalla; que el día miércoles 7 de abril de 2.010, a las 15H00, fue despedida intempestivamente de su trabajo, en los términos que relata, sin que mediara motivo alguno, ni aviso previo.- Aceptada a trámite la demanda, por parte del Juez Primero de Trabajo de Loja, en cuyo Despacho se radicó la competencia; y, luego de citarse en la forma legal a los accionados, se llevó a efecto la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, en la que, la parte accionada, a través de su abogado defensor, a quien lo autoriza para que a su nombre conteste la acción, lo hace en los términos constantes de su escrito de fjs. 18-19, resaltando la falta de legitimación pasiva; y, acto seguido, las partes proceden a formular sus correspondientes probanzas, las que han sido evacuadas dentro de la audiencia pública definitiva.- Por agotado el trámite, el juez de la causa, con fecha 14 de septiembre de 2011, dicta sentencia desechando la demanda, sin costas. De dicho fallo interpone recurso de apelación la accionante.- Elevados los autos a esta Sala Especializada de lo Laboral, la Niñez y Adolescencia, competente para conocer de la materia, y por ser del caso resolver, para hacerlo, se considera:- PRIMERO.- En la tramitación del proceso, no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que pueda viciarlo de nulidad, por lo que se declara la validez de todo lo actuado; SEGUNDO.- En esta clase de juicios,

es prioritario establecer la relación laboral habida entre los litigantes, ya que de ella derivan los deberes, derechos, obligaciones y prohibiciones que la ley laboral impone a patronos y trabajadores. Para este efecto, alegada la falta de legitimación pasiva, corresponde, primeramente, despejar la excepción en base a las probanzas aportadas en la causa, con lo que se estaría en condiciones de establecer este nexo jurídico entre las partes litigantes, particular se lo analizará en los siguientes Considerandos.- TERCERO.- 3.1.- Las partes litigantes, con fecha 30 de junio de 2.005, han suscrito el documento de finiquito (fjs. 23), el que cumple con las formalidades que prescribe la ley, en el que la accionante declara que ha prestado sus servicios al accionado desde el 1 de julio de 2.004 al 30 de junio de 2.005 y se da por satisfecha en todas las obligaciones patronales, por lo que, nada corresponde analizar hasta esta última fecha; 3.2.- La accionante, al prestar el juramento deferido, manifiesta que trabajó a órdenes del accionado desde el 10 de junio de 2.004 hasta el 7 de abril de 2.010; mas, en el Acta de Finiquito declara que el inicio de sus labores fue desde el 1 de julio de 2.004. 3.3.- Con fecha 1 de septiembre de 2.005, el accionado Jaramillo Hill y el señor Ramiro Montero Loaiza suscriben un contrato de comodato de un local (fjs. 52-53), esto es del área de bar y restaurantes del parque recreacional “Aguamanía”, cuya duración es de tres años (hasta el 1 de septiembre de 2.008), habiendo el comodatario obtenido su RUC el 1 de marzo de 1.996, al que actualiza el 5 de julio de 2.010 (fjs. 55-56), constando como actividades económicas “venta de comidas y bebidas en restaurante, venta de comidas y bebidas en puestos de refrigerio”, y la Dirección del Establecimiento es

Conjunto: Hostería “Aguamanía”, constando como fecha de inicio de la actividad el 30 de agosto de 2.005, (antes de suscribirse el contrato de comodato) y fecha de cierre el 14 de diciembre de 2.007 (fjs. 55); y por último, al rendir su declaración (fjs. 81 y vta.) al contestar la pregunta dos que le formula el accionado, dice que tuvo el local en comodato hasta el año 2.008. Surge entonces esta interrogante: ¿Como pudo mantener en comodato el local hasta aquel año, si con fecha 1 de diciembre de 2.007, el propio accionado suscribió con la señora Elisa Cevallos Solórzano, un contrato de arrendamiento del mismo local (fjs. 57 a 59), cuya duración es de un año a partir del 1 de diciembre de 2.007 ?. Como puede observarse, este contrato se lo suscribe estando aún vigente el contrato anterior de comodato; pues, no existe probanza alguna que justifique los motivos que existieron para que estando vigente el contrato de comodato se suscriba el de arrendamiento, lo cual resulta una verdadera contradicción; CUARTO.- Los testigos presentados por la parte demandada, señores Boris Ramiro Montero Loaiza, fs. 98-98 vta., Cristian Aldeán Peña, fs. 99; la propia señora Eliza Cevallos Solórzano, fs. 99 vta.- 100, reconocen que la accionante, María Isabel Santos, ha trabajado en el bar y restaurante existente en el parque recreacional Aguamanía. Es más, el demandado, señor Marcelo Jaramillo Hill, al tiempo de rendir su confesión, acepta que desde el 5 de agosto del 2008, es dueño del cien por ciento del capital social de la empresa propietaria de ese parque; que, por ese motivo tomo para sí la responsabilidad de todos los pasivos con acreedores, bancos, proveedores y trabajadores, asumiendo, como expresamente lo dice, las responsabilidades

patronales, para la seguridad de todos los trabajadores, fs. 101. Adquirió la propiedad y el compromiso con posterioridad a la suscripción del acta de finiquito. Esto, unido al hecho cierto de que, la actora, ha laborado hasta la fecha que ella indica en el bar y restaurante del parque "Aguamanía"- particular que respaldan los testimonios de Boris Montero Loaiza y Eliza Cevallos Solórzano- hace que, por las obligaciones laborales, el señor Jaramillo Hill deba responder. Es más, cuando el señor Reydi Efrén Jaramillo Rojas, entrega su confesión, fs. 102 102 vta., acepta haber entrado a trabajar en el parque recreacional, "desde el tres de septiembre del dos mil siete hasta el mes de abril del dos mil diez, SIENDO MI PATRÓN EL SEÑOR MARCELO JARAMILLO" (Las mayúsculas y negrillas son nuestras). No cabe duda, entonces, que la accionante, luego de la suscripción del acta de finiquito, continuó prestando sus servicios en el mismo bar y restaurante, del parque "Aguamanía", propiedad del accionado, señor Jaramillo Hill; y en aplicación a las reglas de la sana crítica, los referidos contratos de comodato y arrendamiento - contradictorios entre sí- representan una forma simulada, de evadir las responsabilidades patronales, que, de aceptárselos como descargo de la parte demandada, permitirían la vulneración de los derechos del trabajador, mismos que, según nuestra Constitución y el Derecho Laboral, son irrenunciables e intangibles.- En esta parte, debe señalarse que la Primera Sala de lo Laboral y Social de Corte Suprema de Justicia, al referirse a la falta de personería pasiva, en extracto, dice: "...Así, si bien es verdad que la representación legal del Banco Central del Ecuador la ejerce por mandato de la ley que invocan los recurrentes, el

Gerente General de dicha Institución, no es menos cierto que por sobre dicha disposición legal prepondera el Art. 49 literal k) que corresponde al anterior artículo 31 literal i) de la Carta Política del Estado que establece de manera palmaria y contundente la solidaridad de la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio...En suma, existe solidaridad pasiva por parte de las instituciones demandadas en la satisfacción de sus deberes laborales, lo cual aún lo consigna en armonía con el precepto constitucional antes enunciado el Art. 40 del código del Trabajo. Pero hay más, en fallos de triple reiteración pronunciados por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia, se ha determinado con claridad y justicia que resulta irrazonado exigir que un trabajador conozca con plenitud y prolijidad jurídica quien es el representante de una empresa o Institución y que el eventual desconocimiento de este asunto genere ilegitimidad de personería pasiva y la subsecuente nulidad procesal. Tal cosa lesionaría gravemente las normas que imponen a los jueces el deber de tutelar y proteger los derechos del trabajador y harían de la dictación de la justicia una labor lenta y estéril. Por ello es que existen la solidaridad de los codemandados patentizada conforme a derecho en el caso presente y que tiene como propósito una administración de justicia de contenido social certera, ágil y oportuna..." (R.O. No. 58 Spto. 31 de octubre 1.996, pág. 8). Pero, sobre el punto, hay algo más; y es el pronunciamiento de triple reiteración de la ex Corte Suprema de Justicia, Primera Sala de lo Laboral, G. J. No 12, Serie XVI, pág. 11, que dice: "…no puede exigírsele al trabajador el conocimiento cabal

de cómo se llama exactamente su empleador o quién es su representante legal y que solamente es necesario que justifique que prestó sus servicios personales en una determinada unidad de trabajo, bastando que logre establecer bajo órdenes de quien trabajaba". En base a tales acotaciones, en el asunto in-examine, se halla justificada la relación laboral entre los litigantes y por lo mismo carece de fundamento legal, la falta de legitimación pasiva alegada por el accionado; QUINTO.- El despido intempestivo, esto es la voluntad unilateral del patrono de dar por terminadas las relaciones laborales con el trabajador, debe justificarse con prueba fehaciente determinándolo en tiempo, lugar y circunstancia como se produjo el mismo. En la especie, la accionante con el ánimo de justificar este hecho, ha recurrido a los testimonios de Gladys Noemí Uchuari Medina y Sandra Paquita Rueda Arias (fjs. 79 a 81), quienes, según el contexto de sus declaraciones, no aportan para justificar este hecho. Por tanto, no procede la indemnización prevista en el Art. 188 del Código Laboral; SEXTO.- Los testimonios de los señores, Cristian Adrian Calle y Edgar Mauricio Cuesta Castillo, fs. 99-99 vta., no se los toma en consideración, ya que manifiestan ser trabajadores de Aguamanía, por una parte; y, por otra, la confesión de la actora, en nada favorece al accionado.-SEPTIMO.- Justificada la relación laboral y la remuneración percibida por la actora, por el principio de inversión de la carga de la prueba, correspondía a la parte accionada justificar el haberle cubierto todos los emolumentos a que por ley estaba obligado a hacerlo, conforme al Art. 42 del Código de Trabajo; debiendo tomarse, como tiempo de servicio de la accionante, desde el 1 de julio de 2.004 al 7 de abril

de 2.010; y para el pago de los estipendios que le corresponden, solamente desde el 1 de julio de 2.005 al 7 de abril de 2.010, en razón del acta de finiquito a que se ha hecho referencia anteriormente, en la que la accionante declara estar satisfecha de todos sus emolumentos hasta el 30 de junio de 2.005; teniendo derecho en consecuencia al pago de los siguientes rubros: Diferencia de salarios de julio de 2.005 al 7 de abril de 2.010...$ 1.511,00;Décimo cuarto sueldo, por todo el tiempo de servicio...$ 883.00; Décimo tercer sueldo por todo el tiempo de servicio...$ 559,16; Vacaciones no gozadas...$ 279,58; Interés legal...$ 263,53...SUBTOTAL... $ 3.496,27...Honorarios del Abogado defensor de la actora...$ 349,62...TOTAL: $ 3.845,89 .-OCTAVO.- No procede el pago de los rubros constantes del escrito de demanda, detallados en los numerales 1 y 8, por imprecisos; los 4 y 13, por corresponder al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social su recaudación, ya que está justificado en autos que la actora ha sido afiliada a dicha Entidad de la Seguridad Social; el 5 por las razones ya expuestas en el Considerando Quinto de este fallo; los 7, 14 y 16, por no haberse justificado; y 10, por improcedente.

3. Resolución:

Por lo expuesto, y sin nada más que acotar, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, se revoca la sentencia venida en grado y, en su lugar, se acepta, parcialmente, la demanda, disponiéndose que el accionado, Marcelo

Jaramillo Hill, pague a la actora, la suma de TRES MILOCHOCIENTOS CUARENTA Y CINCO DÓLARES CON OCHENTA Y NUEVE CENTAVOS, a que asciende la liquidación, en los términos del Considerando Séptimo de la presente resolución, aceptándose así el recurso interpuesto. No procede la demanda en contra del señor Reydy Jaramillo, pues, según lo aceptado por él, sólo es un empleado del señor Jaramillo Hill, fs. 102, particular no desvirtuado de manera alguna.- Notifíquese.-

4. Comentario:

En este caso se logra una justa liquidación, a pesar de que el tiempo para llevar acabo la sentencia fue tardía Cabe indicar que corresponde a los propios órganos jurisdiccionales cumplir con sus resoluciones judiciales quienes por tanto se encuentran en la obligación de hacer ejecutar lo juzgado. Ahora bien, no sólo de ellos depende el adecuado funcionamiento de la justicia, sino que es esencial la cooperación por parte de todos los implicados en un proceso concreto, y de toda la sociedad en definitiva, en orden a la satisfacción de pretensiones.

7. DISCUSIÓN.

7.1 Verificación de Objetivos

Una vez que se ha concluido el presente trabajo de investigación, tanto bibliográfico, como marco teórico, y de campo, con la aplicación de las encuestas y entrevistas, aplicadas a distinguidos Abogados y Funcionarios de La Corte Provincial de Justica en el ámbito Laboral; puedo llegar a establecer y determinar la verificación y el cumplimiento de los siguientes objetivos tanto generales como específicos, planteados y propuestos en el proyecto investigativo, así como de la contratación de la hipótesis, y la fundamentación jurídica a la propuesta de reforma legal

Objetivo General.

"*Realizar un estudio jurídico y doctrinario del sistema oral y el principio de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral laboral*"

Este objetivo lo verifiqué con el desarrollo de la revisión literaria con los temas sobre: el Sistema Procesal Oral, los Principios Procesales, El Principio de Eficacia, El Principio de Celeridad y el Principio de Economía Procesal , Derecho Laboral, la remuneración, el Procedimiento Oral Laboral, en el marco doctrinario con temas sobre La Celeridad como Virtud Procesal, La Celeridad como Exigencia en el Proceso Laboral, en el marco jurídico analizo normas relacionadas a mi tema de tesis de la Constitución de la República, Código del Trabajo, Tratados Internacionales (OIT), y legislación comparada de Perú, Colombia y Venezuela.

Objetivos Específicos.

"*Determinar la importancia de la aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral laboral*".

Se verifica este objetivo con la aplicación de la primera pregunta de la encuesta, donde todos los encuestados respondieron que es importante la aplicación de estos principios en el procedimiento del juicio oral laboral; además con el estudio de casos en donde en uno de ellos se verifica que la ausencia y falta de aplicación de estos principios para dictar la resolución demora más de un año poniéndolo al trabajador expuesto y vulnerando sus derechos.

"*Establecer la necesidad de obligar al Juez cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el proceso oral laboral*".

Se verifica este objetivo con la aplicación de la segunda pregunta de la encuesta y quinta pregunta de la entrevista donde la mayoría de los encuestados y entrevistados respondieron que es importante obligar al Juez a cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el proceso oral laboral, ya que con la aplicación del mismo existiría el descongestionamiento de procesos y se llevaría a cabo una solución inmediata al trabajador.

"*Elaborar una propuesta de reforma al Código del Trabajo, que obligue al Juez a cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral laboral*".

La comprobación de este objetivo la demuestro con la presentación del proyecto que consta en la parte de la síntesis del informe final del desarrollo de esta tesis, propuesta que está encaminada a incorporar una reforma en el Código del Trabajo que permita garantizar el cumplimiento de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, previo a garantizar los derechos del trabajador.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Previo a pronunciarme sobre la hipótesis y su contrastación, creo necesario recordar que el enunciado temático es el siguiente:

"*La falta de aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en los juicios laborales, está permitiendo que se vulnere el derecho a la remuneración del trabajador, al no obligar al Juez a cumplir con los plazos establecidos en el Código del Trabajo para las controversias laborales*."

La contratación de esta hipótesis la he logrado comprobar en el desarrollo de toda mi tesis, es decir con el estudio del marco conceptual donde establezco definiciones y la importancia de la aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal; con el marco jurídico analizo la normativa constitucional que garantiza el derecho del trabajo y el estudio del Código del Trabajo referente a la estabilidad laboral del trabajador y a la remuneración justa. Compruebo también esta hipótesis con la aplicación y los resultados de las entrevistas y encuestas donde la mayoría de los

consultados apoyan mi propuesta de reforma de garantizar los derechos laborales de los trabajadores y asegurar el pago de sus remuneraciones con la celeridad posible en la sentencia.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.

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. Las normas procesales consagraran los principios de simplificación, uniformidad, **eficacia**, inmediación, **celeridad y economía procesal**, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. Por uniformidad el tratadista Guillermo Cabanellas la define como la igualdad de los procesos en todas las materias. Más adelante en el Art. 326, numeral 3º dispone; en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicaran en el **sentido más favorable a las personas trabajadoras,** en el numeral 4º, señala; A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 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 y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

La normativa constitucional garantiza el pago de las remuneraciones que el empleador está en la obligación en pagar al trabajador, por ser un derecho

irrenunciable; esto en armonía con el Art. 79 Código del Trabajo que tipifica el derecho a igualdad de remuneración, disponiendo que *a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índoles; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración*.

Sin embargo, al analizar la disposición legal del Art.- 575 del Código en estudio la Sustanciación de la controversia.- las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral. Por lo expuesto, el sistema oral debe ser cumplido y desarrollado con los principios procesales que consagra el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, que como norma suprema debe prevaler sobre las demás normas internas, bajo el fiel cumplimiento, de lo que manda la Constitución y garantiza los derechos del trabajador. Siendo necesario reformar el régimen procesal laboral.

De estudio comparativo realizado a las legislaciones de Perú, Colombia y Venezuela, contribuyen como ejemplo que permite al trabajador desde el momento entablar la acción judicial o presentar la demanda, garantizando 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 encaminada a garantizar que desde el inicio del Proceso laboral Oral se con los principios establecidos en la Constitución los principios de simplificación, uniformidad, **eficacia**, inmediación, **celeridad y economía procesal** Por lo expuesto considero en éste sentido, necesario reformar el Código del Trabajo en la parte pertinente.

8. CONCLUSIONES:

1. 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 efectivos los derechos del trabajador en el cobro de su liquidación

2. El Los principios de eficacia, celeridad y economía procesal representan una mayor garantía de justicia para el justiciable, de forma que el trabajador no espere tanto para lo que por ley le corresponde.

3. 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.

4. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que 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.

5. En la actualidad las controversias individuales laborales están sometidas al procedimiento oral laboral, por lo tanto, las partes procesales se ven obligadas a participar en las audiencias ya sea preliminar o definitiva, a través del sistema oral.

6. En los juicios laborales la aplicación de los principios el juez las dicta a petición del demandado, siempre y cuando exista sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada, de conformidad a lo preceptuado en el Art. 594 del Código del Trabajo.

7. En el trámite de las controversias laborales el trabajador debe de esperar todo el tiempo que dure el juicio laboral para poder recién cobrar lo que por ley le corresponde una justa liquidación , quedando vulnerado el derecho a la remuneración del trabajador.

8. Los resultados de las entrevistas y encuestas demuestro que la mayoría de los consultados apoyan mi propuesta de reforma al Código del Trabajo dirigida reformar el régimen procesal laboral Oral.

9.- RECOMENDACIONES:

1. Sugiero al Ministerio de Relaciones Laborales, procedan a proponer proyectos de reforma al régimen laboral oral, encaminadas al cumplimiento de los principios establecidos en la Constitución desde el inicio del juicio laboral, previo a garantizar los derechos del trabajador.

2. Se sugiere al Estado que cumpla los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, y del Código del Trabajo con respecto al a justa remuneración.

3. A las carreras de derecho de las universidades del Ecuador, organicen seminarios talleres sobre temas de la importancia del cumplimiento de los principios constitucionales en un Juicio Laboral Oral, y del derecho a la remuneración que tiene el trabajador.

4. Se sugiere que las autoridades de la Carrera de Derecho, promuevan cada una de las investigaciones de Tesis, para que se estudien en el correspondiente módulo, con la finalidad que los estudiantes conozcan la importancia del cumplimiento de los principios constitucionales en un proceso laboral Oral.

5. Que los Colegios 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.

6. Recomiendo a los señores Asambleístas presenten proyectos de reformas al Código del Trabajo, para se dé el fiel cumplimiento oportuno del pago de las remuneraciones de los trabajadores.

9.1.- PROPUESTA JURÍDICA.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO.

Que: El más alto deber del Estado consiste en garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales.

Que: El Art. 169 de la Constitución garantiza la aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal.

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 Art.- 575 del Código en estudio la Sustanciación de la controversia.- las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral, por lo expuesto, el sistema oral debe ser cumplido y desarrollado con los principios procesales que consagra el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador.

Que: Es necesario que el cumplimiento de los principios constitucionales se cumplan desde el inicio del proceso laboral.

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.- En el Art. 573, incorpórese dos incisos que dirán:

"Durante la controversia laboral deberán cumplirse los principios procesales de celeridad, eficacia y economía procesal y demás principios que prevé la Constitución de la República".

Para el fiel cumplimiento del principio de celeridad el Juez deberá velar por el cumplimiento de los términos concedidos en el Código del Trabajo.

Art. 2.- En el Art. 575, incorpórese un inciso que dirá:

"En toda audiencia oral el Juez o Jueza del Trabajo verificará, el cumplimiento de los principios procesales de celeridad, eficacia y economía procesal y demás que prevé la Constitución de la República".

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 trece.

……	……
f. Presidente	f. Secretario

10. BIBLIOGRAFÍA.

- ALSINA, Hugode Ediar. “Las Garantías Constitucionales del Proceso Civil”, en Estudios de Derecho Procesal en, Bs. As.
- BARTOLINI FERRO, Abraham, “El procedimiento Civil y el orden político y jurídico”, en Estudios de Derecho Procesal en Honor de Hugo Alsina, Ediar, Bs. As., 1946.
- BAYTELMANA, Andrés y DUCE J. Mauricio, “Litigación Penal Juicio y Prueba”, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2008
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, Décimo Octava Edición 2005.
- CASTRO PATIÑO, Ivan, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008.
- CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002
- CHIOVENDA, Giuseppe, Instituzioni di DirittoProcessualeCivile, segunda edición.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Pág. 3
- COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008. Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador.
- COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3ª edición (póstuma), Depalma, Bs. As., 1988
- CUEVA CARRIÓN, Luis “El Juicio Oral Laboral”, segunda edición Editorial Cueva Carrión Quito-Ecuador, 2009.
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Edición 1992, Colombia.

- ✓ FERNÁNDEZ PASTORINO, A. “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975.
- ✓ FLORES, Fernando, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008.
- ✓ GÓMEZ, Valdez Francisco, “ Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497”, editorial san marcos, Lima- Perú
- ✓ GONÇALVES, Marcus Orione, “Alterações no processotrabalhista brasileiro”, Revista de Derecho Social Latinoamérica, nº 2, Ed. Bomarzo, 2007.
- ✓ http:// WWW. google.com Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Decreto-Ley 2158 Bogota- Colombia
- ✓ http:// WWW. google.com LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO, Caracas- Venezuela.
- ✓ MALLET, Estêvão, Procedimiento SumarissimoTrabalhista, São Paulo, 2002.
- ✓ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. “Remuneración”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.
- ✓ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2010. “Salarios”, © 1993-2010 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.
- ✓ MIRANZO DÍEZ, José Javier, “La celeridad como objetivo y como principio rector del proceso laboral español”, in Rev. de Derecho Social Latinoamérica, Nº 2, Ed. Bomarzo, 2007.
- ✓ PAÉZ B. Andrés. Nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2003.
- ✓ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Obra el Derecho del Trabajo
- ✓ RAFAEL CALDERA. Derecho del Trabajo, segunda edición, edit. El Ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975.
- ✓ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos, Fundamentos e perspectivas do ProcessoTrabalhista Brasileiro, LTr, São Paulo, 2001.

- ✓ VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador.
- ✓ VÉSCOVI, Enrique (Director), Código General del Proceso comentado, anotado y concordado, tomo I, Ed. Ábaco, Mdeo.
- ✓ www.com.Derecho del Trabajo. 2 de septiembre del 2013.
- ✓ www.es.thefreedictionary.com/ Remuneración/ septiembre 2013.
- ✓ www.es.wikipedia.org/wiki/DerechoLabora/septiembre 8 del 2013

11. ANEXOS:

Entrevistas y Encuestas

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

Señor Profesional, dígnese contestar las preguntas de la entrevista, relacionadas al título: **"REFORMA AL SISTEMA PROCESAL ORAL LABORAL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE EFICACIA, CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL, PREVIO A GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR"**, cuyos resultados me servirán para continuar con el desarrollo de mi tesis de Licenciada en Jurisprudencia, desde ya le antelo mis sinceros agradecimientos por su colaboración.

1. **En que tiempo estima conveniente usted, que un trabajador que ha demandado y probado en juicio a su empleador de la falta de pago de remuneración, deba de cobrar?**

---

2. **¿Cuál sería la finalidad de la aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el juicio oral laboral?**

---

3. **¿Cree Ud. Que se cumple a cabalidad con lo establecido en el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, en el cual establece los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el juicio Laboral?**

---

4. **Según el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza a los trabajadores el cobro de una remuneración justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades de la persona trabajadora, ¿cree usted que se cumple con esta disposición constitucional?**

---

5. **¿Qué sugerencia daría Ud., para que obligue al Juez a cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral laboral?**

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

Señor Profesional, dígnese contestar las preguntas de la encuesta, relacionadas al título: **"REFORMA AL SISTEMA PROCESAL ORAL LABORAL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE EFICACIA, CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL, PREVIO A GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR"**, cuyos resultados me servirán para continuar con el desarrollo de mi tesis de Licenciada en Jurisprudencia, desde ya le antelo mis sinceros agradecimientos por su colaboración.

1. ¿Considera importante la aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral laboral?

   SI ( ) NO ( )

   PORQUE----------
   ---

2. ¿Cree Ud. Que sea necesario obligar al Juez a cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el proceso oral Laboral?
   SI ( ) NO ( )
   .
   PORQUE----------
   ---

3. ¿La falta de aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en los juicios laborales garantiza los derechos del trabajador?
   SI ( ) NO ( )
   PORQUE----------

   ---

4. ¿Para el cumplimiento del sistema oral, cuáles de los principios que a continuación constan, cree Ud., que deben ser aplicados?
   a) Eficacia ( )
   b) Celeridad ( )
   c) Economía Procesal ( )
   d) Otros ( )

5. ¿Apoyaría Ud. A una propuesta de reforma al Código del Trabajo, que obligue al Juez a cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral, laboral?
   SI ( ) NO ( )
   PORQUE----------

Gracias por su colaboración.

ANEXO

PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO.

“REFORMA AL SISTEMA PROCESAL ORAL LABORAL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE EFICACIA, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL, PREVIO A GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”.

2. PROBLEMATICA.

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. Las normas procesales consagraran los principios de simplificación, uniformidad, **eficacia**, inmediación, **celeridad** y **economía procesal**, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. Es decir, en todo proceso judicial se ha implementado las audiencias orales; por lo que 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 juicio laborales, debiendo esperar hasta un o más años para poder cobrar sus remuneraciones que por ley le corresponde.

El Art. 33 de la Constitución señala el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado 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.

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, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenios 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.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuaran el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

El Art. 574 del Código del Trabajo señala la forma de la demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.

Según el Art.- 575 del Código en estudio la Sustanciación de la controversia.- las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral. Por lo expuesto, el sistema oral debe ser cumplido y desarrollado con los principios procesales que consagra el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, que como norma suprema debe prevaler sobre las demás normas internas, bajo el fiel cumplimiento, de lo que manda la Constitución y garantiza los derechos del trabajador. Siendo necesario reformar el régimen procesal laboral.

3. JUSTIFICACION.

La investigación propuesta se justifica dada la importancia jurídica del problema seleccionado, por cuanto, en la actualidad se vienen dando la vulneración del derecho a la remuneración del trabajador que a través del procedimiento laboral oral vigente debe de esperar que el juez dicte sentencia condenatoria y poder cobrar sus remuneraciones, pero su duración en algunos casos excede de un año; esto constituye la vulneración de derechos laborales del trabajador y la falta de aplicación de los principios del sistema procesal, garantizados por la Constitución de la República y Tratados Internacionales, como la celeridad en los procesos. Previo a esto realizaré un estudio doctrinario crítico del sistema procesal laboral; y, con los resultados de este análisis estaré en condiciones de proponer posibles soluciones que permitan al trabajador cobrar su remuneración en el menor tiempo posible.

Este tema es pertinente en razón que tiene contenido jurídico legal, aborda una temática de trascendental importancia dentro del campo laboral en lo concerniente al incumplimiento del Art. 169 de la Constitución de la República en relación al sistema procesal oral laboral contemplado en el Código del Trabajo.

Se justifica esta investigación y el desarrollo del tema porque se convertirá en un valioso estudio para la solución de un problema de carácter jurídico - social, presentando una alternativa de solución que permita aplicar el

principio de celeridad procesal y garantizar el derecho a la de remuneración del trabajador.

La factibilidad de realizar la investigación jurídica propuesta se establece porque cuento con la información bibliográfica que me ofrecen las bibliotecas de la Universidad y de la localidad; además tendré acceso al servicio de Internet.

4. OBJETIVOS.

4.1. OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio jurídico y doctrinario del sistema oral y el principio de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral laboral.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

4.2.1. Determinar la importancia de la aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral laboral.

4.2.2. Establecer la necesidad de obligar al Juez cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el proceso oral laboral.

4.2.3. Elaborar una propuesta de reforma al Código del Trabajo, que obligue al Juez a cumplir con los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en el procedimiento oral laboral.

5. HIPÓTESIS.

La falta de aplicación de los principios de eficacia, celeridad y economía procesal en los juicios laborales, está permitiendo que se vulnere el derecho a la remuneración del trabajador, al no obligar al Juez cumplir con los plazos establecidos en el Código del Trabajo para las controversias laborales.

6. MARCO TEÓRICO.

El Estado Constitucional.

El jurista doctor Iván Castro Patiño, citado por José García Falconí, señala "En la actualidad hablar del Estado de Derecho es hablar del Estado Constitucional" agrega "la constitución está conformada por un conjunto de normas que no solo deben servir para ser declaradas o invocadas líricamente, sino fundamentalmente para prevalecer sobre cualquier otra norma legal"[60]

Hoy como dice el Dr. Fernando Flores, "hablar del Estado de Derecho es hablar del Estado Constitucional, porque lo que gravita en el ordenamiento jurídico es la norma fundamental, que hoy proviene de la Asamblea Constituyente de Montecristi."[61]

Hay que considerar que el Estado se funda con la nueva Constitución en nuevos valores- derechos que se consagran en esta Carta Fundamental y se manifiesta institucionalmente a través de la creación de mecanismos de democracia participativa, del control político y jurídico en el ejercicio de un catálogo de principios y del poder y sobre todo a través de la consagración constitucionales que inspiran toda la interpretación y el funcionamiento de la organización política de nuestro querido país llamado Ecuador, pues recordemos una vez más que la consideración de la persona humana y su

[60] CASTRO PATIÑO, Ivan, citado por, García Falconí, José. "La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección". Quito-Ecuador. 2008. Pág. 67
[61] FLORES, Fernando, citado por, García Falconí, José. "La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección". Quito-Ecuador. 2008. Pág. 67

dignidad es el presupuesto y el elemento central del nuevo estado Constitucional, social y democrático de derechos y de justicia que señala la nueva Constitución , esto implica que hay que tener en cuenta que esta nueva carta Fundamental, contempla a la persona humana en su manifestación individual y colectiva, como ente supremo y ultimo de toda autoridad y titular de derechos inalienables, para cuya protección se crea el estado y se otorgan competencias a sus agentes, esto es el fundamento de la Corte Constitucional y de sus atribuciones exclusivas que hoy las tiene.

Hay que tener muy en cuenta que la soberanía reside exclusivamente el pueblo, así el pueblo lo constituyen las personas en ejercicio de sus derechos políticos y en el reside la soberanía.

Sistema Procesal Oral.- "Es el eje de la reforma está constituido por la instauración del juicio oral ya que solo esta forma de llevar adelante el proceso otorga adecuadas garantías en término de la intervención e imparcialidad judicial, del ejercicio efectivo de la defensa y del control público, tanto de la actuación de todos los intervinientes como del modo de realización de la prueba"[62].

El nuevo modelo que se instauro en proceso, es el sistema oral que ha llevado a diversas formas de controversias, pero, considerando que tenemos que progresar por el bien común de toda una colectividad que aclama

[62] BAYTELMANA, Andrés y DUCE J. Mauricio, "Litigación Penal Juicio y Prueba", Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2008, Pág. 54.

justicia, eficaz, eficiencia, y sobre todo imparcial, vale la pena un verdadero cambio en el proceso en la cual otorga adecuada garantías a las partes.

Es como un principio constitucional y no como un principio estrictamente técnico, el juicio verdadero no comienza sino con la calificación provisional y la apertura de los debates del juez que, extraño a la instrucción, va a juzgar imparcialmente y a dar aquél de los contendientes que tenga la razón y la justicia de su parte.

Imparcialidad.- Este principio radica en la igualdad de todas las personas ante la ley, garantía que deben gozar todos los ciudadanos frente a quienes administran justicia tanto ordinaria como constitucional.

La índole moral y ética, la honestidad, la honorabilidad del juez, he recalcado muchas veces en varias charlas que he tenido la oportunidad de dar a nivel de país, son presupuestos necesarios para una correcta administración de justicia entre otras características, así no basta el simple conocimiento de la ley y del procedimiento, sino que es indispensable el demostrar en todas sus actuaciones judiciales los valores de la rectitud, la honestidad y moralidad.

Independencia.- En la nueva Constitución de la república del Ecuador se garantiza la independencia de los jueces de la calidad que sean, al señalar el artículo 168. En el numeral primero lo siguiente “la administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en ejercicio de sus atribuciones, aplicaran los siguientes principios: 1. Los órganos de la Función Judicial gozaran de independencia interna y externa. Toda violación

a este principio conllevara responsabilidad administrativa, civil y penal de acuerdo con la ley". De tal manera que se ratifican en esta nueva constitución que los jueces no pueden ser sometidos a ninguna clase de presiones, pues se garantiza la autonomía del juez de manera absoluta, obviamente que están sometidos al imperio de la constitución, Tratados Internacionales de derechos Humanos y a la ley. Estos principios y a los he tratado en varios trabajos que he publicado.

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"[63].

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

Significa que la determinación que la corte Constitucional pone en el fallo, evite que la violación de Derechos Constitucionales en un auto, resolución o sentencia definitiva dictada por la Función Judicial, continúe o se produzca por acción u omisión.

[63] VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 126.

En resumen debemos considerar la nueva Constitución señala derechos, garantías y obligaciones, que tienen la virtualidad de reconocer al individuo y a los grupos sociales el poder efectivo de establecer en unos casos un límite a la acción del Estado actuación y por tanto reivindicar con éxito frente a sus invasiones, una esfera de actuación libre de interferencias e intromisiones (libertad negativa).

En otros el de ejercer libremente una determinada actividad implica acortar un campo especifico y propio para el libre desarrollo de la personalidad en sus proyecciones individuales y sociales (libertad negativa).

Finalmente el obtener del Estado la realización de ciertas pretensiones que correlativamente se tornan en deberes sociales del Estado y que en línea de principios corresponde a los derechos económicos, sociales y culturales, además de los colectivos y por supuesto de los civiles y políticos.

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"[64].

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

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

Celeridad, significa que el procedimiento no puede superar en ningún caso lo 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 familia", mientras que los jueces que se oponen a la existencia de esta acción señalan que es de "peor familia"

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"[65]. 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.

El **Trabajo** "es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de

[65] VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 128.

conveniencia social o individual, dentro de la licitud”[66]. Al trabajo también se lo define como la “Acción y efecto de trabajar, cosa producida por un agente, producida por el entendimiento, operatividad de una máquina, pieza herramienta o utensilio que se emplea para algún fin. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza extrayéndola, obteniéndola o transformándola, se usa en contraposición al capital”[67]. Mientras que por **Trabajador** se considera “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obrase denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”[68]. Pueden existir labores o actividades que no son precisamente trabajo en el sentido económico, como el deporte, el servicio militar, labores dentro de comunidades para bien de los asociados, labores de beneficencia.

El Art. 10 del Código del Trabajo señala **“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”.[69]

Todas las personas naturales o jurídicas y las entidades del Estado que contraten un servicio personal o en grupo de forma lícita y que a cambio de ese servicio o trabajo retribuyan una cantidad económica, de forma legal, por convenio o costumbre se convierten en empleadores o patronos.

“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

[66] CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, Décimo Octava Edición 2005. Pág.387.
[67] DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Edición 1992, Colombia.
[68] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Pág. 3
[69] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley Cit. Art. 10.

personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"[70], según lo estipula el Art. 8 del Código del Trabajo.

El Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador en referencia manifiesta "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"[71]

El derecho social del trabajo se impone por encima de las voluntades individuales, con el objetivo de asegurar el bien común garantizando todos los derechos, reconociendo todas las formas y modalidades de trabajo, otorgando al trabajador mejores posibilidades laborales, como dependiente o en calidad de autónomo e incluyendo las labores de auto sustento consagradas en la Constitución de la República del Ecuador.

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. 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."[72]

---

[70] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley Cit. Art. 8.
[71] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008. Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador. Art. 325.
[72] 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 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 parágrafos 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*** a 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 que 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”[73]

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**”**[74].

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.”[75]

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

[73] CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2003, Pág. 387.
[74] COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946, Pág. 7.
[75] FERNÁNDEZ PASTORINO, A. “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975., Pág. 133.

condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc. También puedo decir 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.

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 *soulde*, 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.

Guillermo Cabanellas de las Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, en una forma genérica manifiesta que: "Sueldo es la remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional"[76].

El Diccionario Microsoft Encarta define al sueldo como la: "Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional"[77]

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 mismo el sueldo es aquel estipendio que se paga mensualmente a los trabajadores

[76] CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 372.
[77] MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. "Remuneración", © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

o empleados que prestan un servicio en base a su profesión u oficio, incluso sin suprimir los días no laborables.

La Constitución de la República del Ecuador vigente, en el Art. 328 textualmente dispone 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; 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…”[78]

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.

Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 23, numeral 3 manifiesta: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una

[78] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008. Ley. Cit. Art. 328.

existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social."[79]

Considero que para concretar estas aspiraciones que constan en la Constitución y en fundamentales normas internacionales ratificadas por el Ecuador, es vital 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.

El Código de Trabajo, en el Art. 91 expresa: "La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias"[80]. 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

[79] DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Art. 23.
[80] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley. Cit. Art. 91.

que se considere representativa de la moneda de curso legal, y que excedan a períodos de un mes..."[81].

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, 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.

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"[20].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

[81] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 87.
[20] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 573.

los lugares donde no se cuente con estos cumplirán esta función los jueces de lo Civil.

El Art. 575 dispone; “Sustanciación de la controversia.- Las Controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral”[21].El sistema oral persigue el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia, invocados en el Art. 192 de la Constitución Política, 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.

Según el autor Andrés Paéz Benalcázar: “La introducción de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia, tiene como propósito el dotar a estos de mayor transparencia, celeridad y por sobre todo, garantizarle al ciudadano un mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia, evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia”[22]. Este sistema tiende a corregir la lentitud procesal de rasgos inquisitoriales y convertirlo en un instrumento de justicia garantizarle al individuo que reclame un derecho al que se crea afectado, aspirando a tener una sentencia fruto de un procedimiento científico y jurídico de la verdad.

El trámite en los juicios del trabajo tenemos; la presentación de la demanda, la citación del demandado, la audiencia preliminar de conciliación, la

[21] CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 575.
[22] PAÉZ B. Andrés. Nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2003. Pág. 28.

contestación a la demanda, la reconvención, el pago provisional de remuneraciones, la etapa probatoria, la audiencia definitiva, la sentencia, las medidas precautelatorias, la interposición de recursos y la ejecución de la sentencia.

7. METODOLOGÍA.

7.1. Métodos.

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. Es válida la concreción del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico, aplicado a las ciencias jurídicas, implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que quiero realizar; en el presente caso me propongo ejecutar una investigación socio-jurídica, que se concreta en una investigación del Derecho tanto con sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico; esto es, relativo al efecto

social que cumple la norma o a la carencia de ésta en determinadas relaciones sociales o interindividuales. De modo concreto procuraré garantizar la aplicación del principio de uniformidad en el procedimiento oral laboral, permitiendo al Juez dicte las medidas precautelatorias desde el inicio del juicio laboral.

La presente investigación será de tipo generativa, para la recopilación de información recurriré a las técnicas de investigación bibliográfica, documental, descriptiva, participativa y de campo que será desarrollada en el transcurso de seis meses.

7. 2. Procedimientos y Técnicas.

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico y documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista. El estudio de tres casos relacionados a la problemática, tramitados en los Juzgados del Trabajo de Loja, cuyos resultados reforzará la búsqueda de la verdad objetiva sobre la problemática.

La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos veinte personas para las encuestas entre abogados, funcionarios de la ciudad de Loja y cinco personas para las entrevistas entre Jueces del Trabajo y Abogados especialista en materia laboral; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis.

Los resultados de la investigación se presentaran en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la construcción del marco teórico y la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

7. 3. Esquema Provisional del Informe.

El informe final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 151 del Reglamento de Régimen Académico, que establece: Título, Resumen en Castellano y Traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión, Conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicio de dicho esquema, es necesario que este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica:

<u>Acopio Teórico</u>;

a) Marco Conceptual; El Sistema Procesal, Los Principios Procesales, El Principio de Eficacia, Celeridad, economía procesal, derecho Laboral, la remuneración, el procedimiento oral laboral.
b) Marco Jurídico-Constitucional, Tratados Internacionales, Código del Trabajo.
c) Criterios Doctrinarios; Consulta de autores nacionales y extranjeros.

Acopio Empírico;

a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas,

b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas; y,

c) Presentación y análisis de los estudio de caso.

Síntesis de la Investigación Jurídica;

a) Indicadores de verificación de los objetivos,

b) Contrastación de las hipótesis,

c) Concreción de fundamentos jurídicos para la propuesta de reforma,

d) Deducción de conclusiones,

e) Planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis.

8. CRONOGRAMA.

Actividades / Tiempo	Año 2012			Año 2013		
	Octubre	**Noviembre**	**Diciembre**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio						
Elaboración del Proyecto de Investigación y Aplicación						
Investigación Bibliográfica						
Investigación de Campo						
Confrontación de los Resultados de la Investigación con los Objetivos e Hipótesis						
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta Jurídica						
Redacción del Informe Final, revisión						
Presentación y Socialización de los Informes Finales(tesis)						

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1.- Recursos Humanos:

- **Director de Tesis:** Por designarse
- **Entrevistados:** 10 personas conocedores de la problemática.
- **Encuestados:** 30 personas seleccionadas por muestreo
- **Proponente del Proyecto:** Alicia Nathaly Jaramillo Gaona

9.2.- Recursos Materiales	**Valor USD.**
• Trámites Administrativos……..……	$ 200
• Material de oficina…..…….….	$ 100
• Bibliografía especializada(Libros)…….….	$ 200
• Elaboración del Proyecto……..……	$ 200
• Reproducción de los ejemplares del borrador...	$ 100
• Elaboración y reproducción de la tesis de grado	$ 100
• Transporte ……...	$ 300
• Imprevistos…….	$ 100
	…….
Total	**$ 1.300.oo**

9.3.-Financiamiento:

El presupuesto de los gastos que ocasionará la presente investigación, asciende a MIL TRESCIENTOS DOLARES AMERICANOS, los que serán cancelados con recursos propios de la postulante.

10. BIBLIOGRAFÍA.

1. BAYTELMANA, Andrés y DUCE J. Mauricio, “Litigación Penal Juicio y Prueba”, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2008.
2. CASTRO PATIÑO, Ivan, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008.
3. FLORES, Fernando, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008.
4. CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, Décimo Octava Edición 2005.
5. CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL ECUATORIANO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2011.
6. CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador. 2011.
7. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
8. COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946,
9. CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002.
10. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

11. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Edición 1992, Colombia.

12. FERNÁNDEZ PASTORINO, A. “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975

13. MALO GARIZABEL, Mario. Derechos Fundados. Bogotá – Colombia.- 1997.

14. PAÉZ B. Andrés. Nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2003.

15. ROMBOLA, Néstor Darío y REBOIRAS, Lucio Martin. “Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales”. Editora Ruy Díaz.

16. SIGUENZA. BRAVO. Marco. Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal, Ediciones Carpol, Primera Edición, 2008.

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

INDICE

Portada……..I

Autorización…….. ……. II.

Autoría…… III.

Carta de Autorización de Tesis…….IV

Agradecimiento……. V.

Dedicatoria……VI.

Tabla de Contenidos……...VII.

Título……..1

Resumen……..….2

Abstract…….…….3

Introducción…….....4

Revisión de Literatura.

Marco Conceptual…….……...8

. El Sistema Procesal Oral…….8

Los Principios Procesales……9

Derecho Laboral……..12

La Remuneración……14

El procedimiento oral laboral…….20

Marco Doctrinario…….……. 24

Celeridad como virtud procesal……..24

La celeridad como exigencia en el proceso laboral……28

Marco Jurídico

Constitución de la República del Ecuador…….32

Tratados internacionales. (OIT)…….. 34

Código del Trabajo……... 36

Derecho comparado……..39

Materiales y Métodos.

Materiales Utilizados…….……61

Métodos……..…….61

Procedimientos y Técnicas…….....63

Resultados.

Resultado de las Encuestas……..……..66

Resultado de las Entrevistas……..……..... 75

Estudio de casos……84

Discusión.

Verificación de Objetivos…….102

Contrastación de Hipótesis……...….104

Fundamentación Jurídica…….…...105

Conclusiones……..…108

Recomendaciones……..... 110.

Propuesta Jurídica……..……..112

Bibliografía……..… ...115

Anexos……..……...118

Índice……..……..….151