



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“REFORMA DEL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO”

Tesis previa a la obtención del título de Abogado

AUTOR:

WILSON MARCELO TOCTO SARANGO

1859
DIRECTORA DE TESIS:

DRA. MARIA ANTONIETA LEON OJEDA

Loja-Ecuador

2015

CERTIFICACIÓN

Dra. María Antonieta León Ojeda

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Y DIRECTORA DE LA TESIS:

CERTIFICA:

Haber dirigido y revisado el presente trabajo de investigación elaborado por el postulante señor **WILSON MARCELO TOCTO SARANGO**, con el título **"REFORMA DEL ART. 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO"**, la misma que cumple con las disposiciones del Reglamento vigente, por lo que autorizo su presentación y publicación.

Loja, julio del 2015



Dra. María Antonieta León Ojeda

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Wilson Marcelo Tocto Sarango, declaro ser autor(a) 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.

AUTOR: Wilson Marcelo Tocto Sarango

FIRMA: 

CEDULA: 1900413012

FECHA: Loja, julio de 2015

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.

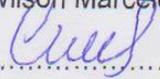
Yo, Wilson Marcelo Tocto Sarango, declaro ser el autor de la Tesis titulada: **“REFORMA DEL ART. 576 DEL CODIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LA OBLIGACION DE CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO”**. Como requisito para optar al Grado de **ABOGADO**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo 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 23 días del mes de julio de 2015 firma el autor:

AUTOR: Wilson Marcelo Tocto Sarango

FIRMA: 

CEDULA: 1900413012

DIRECCION: Yantzaza, Calle 10 De Agosto Y Pasaje Sucre

CORREO ELECTRONICO: wilson_tocto@yahoo.es

TELEFONO: 0985440186-3038323

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTORA DE TESIS: Dra. María Antonieta León Ojeda Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc. PRESIDENTE

Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc. VOCAL

Dr. Felipe Neptali Solano Gutiérrez Mg. Sc. VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico primeramente al todopoderoso por darme la vida y salud, la fortaleza para prepararme profesionalmente, a mi esposa, a mis hijos y familia, que han sido un pilar fundamental para que todos los años de estudio universitario al fin se vean materializados en la presente tesis.

Wilson Marcelo Tocto Sarango

AGRADECIMIENTO

Como persona de bien por la cual me he caracterizado siempre, y escogí el camino por la rienda de la intelectualidad me siento satisfecho puesto que todos mis esfuerzos hoy se ven reflejados a través de la culminación del presente trabajo de investigación jurídica, en donde se materializa todo lo que un estudiante universitario desea alcanzar, el formarme profesionalmente para luchar por la justicia, la libertad y el honor, ya que estos valores son importantes para quienes estamos inmersos en el estudio del Derecho, y que siempre los vamos a encontrar en el transcurso de nuestra vida profesional.

Por ello mi agradecimiento va dirigido a la Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia y especialmente a la carrera de Derecho, por haberme permitido realizar mis estudios superiores, a todos los catedráticos, personal administrativo y de manera muy especial a la Dra. María Antonieta León, Directora de Tesis, quién me asesoró con sus conocimientos durante todo el desarrollo del presente trabajo de investigación jurídica hasta su culminación.

EL AUTOR

TABLA DE CONTENIDOS

Portada

Certificación

Declaración de Autoría

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de Contenidos

1. TITULO

2. RESUMEN
ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 Juicio

4.1.2 Demanda

4.1.3 Contestación a la demanda

4.1.4 Actor-Demandante

4.1.5 Demandado

4.1.6 Oralidad

4.1.7 Trabajo

4.1.8 Trabajador

4.1.9 Empleador

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 La Oralidad.- Antecedentes Históricos

4.2.2 Naturaleza Especial del Derecho Procesal Laboral

4.2.3 Principios rectores del procedimiento oral laboral

4.2.4 La Oralidad en el juicio laboral en el Ecuador

4.3. MARCO JURIDICO

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

4.3.2 Código del Trabajo Ecuatoriano

4.3.3 Los Convenios y tratados Internacionales en relación a la

Oralidad

4.4. LEGISLACION COMPARADA

4.4.1 Legislación Chilena

4.4.2 Legislación Peruana

4.4.2 Legislación venezolana

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Materiales

5.2 Métodos utilizados

6. RESULTADOS

6.1 Presentación, interpretación y análisis de los resultados de la
Investigación de campo

6.1.1 Resultados de la Encuesta

6.1.2 Resultados de la Entrevista

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

7.2 Contrastación de la Hipótesis

7.3 Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Jurídica

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1 Propuesta Jurídica

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

INDICE

1. TÍTULO:

“REFORMA DEL ART. 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LA
OBLIGACIÓN DE CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO”

2. RESUMEN

Dentro del ejercicio profesional, los abogados patrocinadores de las causas laborales instauradas en las Unidades Judiciales de lo Laboral, pueden realizar según el Art. 576 del Código del Trabajo su intervención en la Audiencia Preliminar de Conciliación Contestación a la Demanda y Anunciación de Pruebas, al momento de contestar la demanda por escrito pues así lo dispone imperativamente el mencionado Artículo.

Es preciso indicar que desde una visión institucionalista el trámite que se le debe dar a los procesos laborales según la legislación ordinaria ecuatoriana es el procedimiento oral, de acuerdo con la Ley 13-2003, reformatorio al Código de Trabajo publicada en el Registro Oficial Nro. 146 del 13 de Agosto del 2003 y sus reformas más, el artículo 576 del Código del Trabajo vigente trata sobre la audiencia Preliminar de Conciliación, contestación de la demanda y formulación de pruebas, en la que determina que la misma debe ser en forma oral, en donde el Juez procurará la conciliación entre las partes y de no haberla se dará paso al demandado para que conteste la demanda la misma que sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

En este contexto surge una conducta anómala que contraviene el principio de oralidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador y que determina que todos los juicios se regirán bajo este principio.

Lo establecido en el Art. 576 del Código del Trabajo materia del presente desarrollo de investigación es carece de fundamento y trasgrede lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador y las demás leyes o cuerpos normativos del ordenamiento jurídico.

Este problema se agudiza con la falta de normas y reformas que tipifiquen un verdadero procedimiento oral dentro de los procesos laborales que permitan a los Abogados y Abogadas en libre ejercicio de la profesión que patrocinen las causas dentro del ámbito laboral puedan realizar su exposición dentro de la Audiencia Preliminar de Conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas de manera oral cumpliendo de esta manera con los preceptos jurídicos establecidos en la Constitución de la República norma jerárquicamente superior en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

ABSTRACT

Within the practice, lawyers sponsors introduced in labor cases Judicial Units of Labor are made according to Article 576 of the Labor Code Speaking at the Preliminary Settlement Hearing and Statement of Defense Test Annunciation, the time to answer the complaint in writing as imperatively as provided in said Article.

It is noted that from an institutional vision that the process should be given to labor processes under Ecuadorian ordinary legislation is the oral procedure , in accordance with the Act 13-2003 , amending the Labor Code published in Official Gazette No. 146 of August 13, 2003 and its amendments , Article 576 of the current Labor Code deals with Preliminary hearing Conciliation answer to the application and formulation of evidence, determines that it must be oral, where the judge will seek conciliation between the parties and not having step will be the defendant to answer the same demand without prejudice oral presentation, the respondent shall file its reply in writing. In this context an anomalous behavior that violates the principle of orality established in the Constitution of the Republic of Ecuador and determines that all judgments be governed by this principle arises.

The provisions of Article 576 of the subject of the present Labor Code development research is unfounded and transgresses the provisions of the Constitution of the Republic of Ecuador and other laws or regulatory bodies of law.

This problem is compounded by the lack of rules and reforms to criminalize a true oral procedure within work processes that enable Lawyers for free exercise of the profession to sponsor within the scope causes labor to make their presentations within the Preliminary Hearing Conciliation answering the application and formulation of evidence orally thereby complying with the legal principles established in the Constitution of the hierarchically superior to the standard Republic Ecuador's legal system.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo intitulado **“REFORMA DEL ART. 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO”**, lo he seleccionado partiendo de la problemática social y jurídica que produce la contestación de la demanda por escrito, pues así lo dispone de manera imperativa el Art. 576 del Código del Trabajo, lo que ha permitido que los Abogados y Abogadas en el libre ejercicio de la profesión dentro de la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas realizar la contestación a la pretensión de la parte accionante por escrito.

Principalmente, porque la deficiente normativa laboral y la falta de un procedimiento que permita a los profesionales del derecho realizar la contestación de la demanda de manera oral, categorizando de esta manera el trámite oral, dispuesto en la Constitución de la República y en la Ley 13-2003, reformativa al Código de Trabajo publicada en el Registro Oficial Nro. 146 del 13 de Agosto del 2003 y sus reformas.

En la actualidad en la mayoría de procesos laborales se ha entorpecido el trámite oral, especialmente en la contestación de la demanda, lo que por ningún motivo puede quedar desatendido, por lo que es una problemática que ha ameritado ser investigada, con la finalidad de proponer una solución mediante una reforma legal.

La investigación ha sido estructurada de conformidad con lo que establece el Estatuto de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, dentro del marco conceptual se analizan las definiciones de: Juicio, Demanda, Contestación a la demanda, Actor-Demandante Demandado, Oralidad, Trabajo, Trabajador, Empleador; dentro del marco doctrinario se analiza: La Oralidad.- Antecedentes Históricos, Naturaleza Especial del Derecho Procesal Laboral, Principios rectores del procedimiento oral laboral, La Oralidad en el Ecuador; así también se analiza jurídicamente la oralidad en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo; y, desde el derecho comparado con legislaciones de Chile, Perú y Venezuela, con el objetivo principal de armonizar la normativa en relación a la oralidad.

En Materiales y Métodos, se detallan todas las herramientas y fuentes de información que sirvieron para la redacción del informe final, así como las técnicas empleadas para la investigación de campo, las cuales son la encuesta y la entrevista aplicadas a una población determinada de Abogados en libre ejercicio de la profesión.

En los Resultados se muestra estadísticamente los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas antes indicadas, mostrándose la información con su respectivo gráfico, interpretación y comentario del autor.

En la Discusión se verifican los objetivos planteados en el proyecto de tesis, y se fundamentó jurídicamente la propuesta de reforma al Código Laboral.

En la parte final del informe se presentan las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Pongo en conocimiento del H. Tribunal de Grado el presente trabajo de investigación jurídica del nivel de pre-grado esperando que el modesto trabajo sea de apoyo para la comunidad Universitaria, y a la sociedad en general.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

Dentro del Marco conceptual, se analizarán conceptos básicos para comprender la problemática jurídica en cuestión, partiendo de nociones generales del Derecho Procesal, un análisis conceptual del Juicio, las partes procesales, los principios de oralidad, principios relativos a la oralidad, que nos permitan tener un mayor entendimiento de lo que es el trámite oral dentro del procedimiento laboral que son la base del presente tema de tesis que tiene por objeto reformar el Art. 576 del Código del Trabajo en cuanto a la contestación de la demanda que en forma imperativa dispone a los Abogadas y Abogados en libre ejercicio de la profesión la contesten en forma escrita lo que afecta el principio de oralidad dispuesto en la Constitución de la República norma jerárquicamente superior en nuestro ordenamiento jurídico.

4.1.1 Juicio

En el ámbito del derecho, sin dudas, la referencia más popular, es la que nos da el Diccionario Jurídico de Ruy Díaz que define al juicio como:

“una discusión jurídica entre las partes intervinientes y cuya difusión y resolución se somete al conocimiento de un juez o tribunal, capacitado especialmente para resolver sobre la cuestión. O sea, en un juicio, básicamente, se resuelve un conflicto entre partes que presentan intereses contrapuestos. Cada parte será representada por

un letrado que tendrá la misión de conseguir que la posición de su defendido sea reconocida por sobre la de la otra parte¹".

En consecuencia puedo decir que se denomina juicio al proceso, voluntario o contencioso, que se lleva a cabo ante los órganos del Poder Judicial para lograr una decisión, homologar un convenio o dirimir litigios. Comienza con la demanda. En caso de juicios voluntarios puede ser por presentación conjunta de todos los actores, como sucede por ejemplo, en un proceso sucesorio, donde se presentan todos los herederos pidiendo que se los declare como tales. En procesos o juicios contradictorios civiles, la demanda la presenta el actor, que pretende que se declare un derecho a su favor, ofreciendo las pruebas pertinentes u ofreciendo darlas en el momento procesal correspondiente de apertura a prueba, y se le da traslado al demandado que tiene la oportunidad de contestar la demanda, ofreciendo a su vez las pruebas de las que dispusiera para contrarrestar la demanda o aun realizando una contra demanda, reclamando a su vez pretensiones contra el actor.

4.1.2 Demanda

En relación a la demanda Hernando Devis Echandia en su obra Compendio de Derecho Procesal, nos da la siguiente definición:

¹ DÍAZ, Ruy, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Ruy Díaz, Argentina, 2007.

“es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho. Dentro de la variada gama de los actos procesales, en cuya doctrina general encuentra su emplazamiento, ocupa la demanda el lugar de señalada preferencia que le proporcionan entre otras circunstancias el ser base y cimiento del proceso, el vincularse y referirse a ella muchas situaciones posteriores, y el de dar lugar a variados y fundamentales efectos y consecuencias²”.

En conclusión a la demanda podemos conceptuarla como primer acto que abre o inicia un proceso.

La demanda es el primer momento en el que se ejerce la acción y debe entenderse como la actividad concreta del particular frente a los órganos de administración frente a los tribunales o jueces.

Existen dos formas de entablar una demanda y estas pueden ser la oral y escrita, sin embargo es importante que la demanda este fundada en la ley para que tenga éxito, es importante que la demanda este bien redactada si es escrita o que se diga o pronuncie bien si es en forma oral, ya que toda demanda debe ser clara, precisa, congruente y sistemática, en una palabra bien expresada.

² DEVIS ECHANDIA, Hernando, Compendio de Derecho Procesal. Tomo I. Teoría General del Proceso, Duodécima Edición, 1999.

4.1.3 Contestación a la demanda

El Diccionario Jurídico de Anbar en relación a la contestación a la demanda, dice:

“La contestación a la demanda, es el escrito en el que el demandado da la respuesta al libelo propuesto en su contra por el actor, esto es, el escrito en que el demandado opone las excepciones o defensas que hace valer en contra del demandante, destinada a enervar o destruir las acciones que éste ha deducido; de tal manera que la contestación a la demanda tiene importancia fundamental dentro del proceso, porque mediante ella, viene a quedar delimitada la cuestión controvertida, o sea que es con la contestación a la demanda, que la relación procesal viene a quedar completamente integrada; es así como la acción se contrapone a la excepción, y a la demanda se contrapone la contestación, y así se fija definitivamente la materia de la controversia, recordando que de acuerdo al proyecto de Código General del Proceso, el demandado en el escrito de contestación, debe anunciar las pruebas para justificar sus excepciones y de ser del caso la reconvencción³”.

Por lo tanto puedo decir que la Contestación de la Demanda es un acto procesal de la parte demandada, consistente en una respuesta que da a la pretensión contenida en la demanda del actor, oponiendo si las tuviera las

³ ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, 1era. Edición, Tomo No. 3, Cuenca Ecuador, 2001.

excepciones que hubiere lugar, o negando o aceptando la causa de la acción o en último caso, contrademandando.

4.1.4 Actor-Demandante

En relación al actor, Elvito Rodríguez Domínguez en su obra Manual de Derecho Procesal Civil, hace la siguiente reflexión:

“Persona que actúa como demandante o acusadora en un juicio, es quien formula la demanda de manera personal o por conducto de un apoderado o representante.

Alude precisamente a aquella persona a quien perjudica el acto que se reclama al través del juicio⁴”.

Del concepto se advierte de inmediato que es posible establecer una neta separación entre el que pide y aquel por quien se pide la actuación de la ley. Como consecuencia de ello, la doctrina admite la distinción entre parte en sentido material directamente vinculada en la relación de derecho sustantivo y parte en sentido formal, en cuanto actúa en el proceso y realiza actos procesales, con prescindencia del contenido u objeto de aquella relación. Es explícito el pensamiento de Carnelutti, al afirmar sobre este problema: "A veces actúa en el proceso la misma parte en sentido material, a veces, por lo contrario, una persona distinta de ella pero que tiene con la misma una relación determinada. Se comprende que esta relación deba ser tal que la

⁴RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ, Elvito, Manual de Derecho Procesal Civil, Grijley, Lima-Perú, 1999.

haga igualmente apta para tal actividad⁵". En estos casos es conveniente hablar de parte indirecta frente a la parte directa; la noción de la parte indirecta representada, por tanto, una división entre parte en sentido material y parte en sentido procesal.

4.1.5 Demandado

En la página Web <http://www.investorguide.com/definicion/demandado.html> encontramos la siguiente definición de demandado:

“Es la persona en contra de quien se dirige las pretensiones de la demanda o frente a quien se formule. Son simplemente términos jurídicos reconocidos por la Ley, se utilizan en lugar de los nombres de las partes para simplificar los asuntos sometidos a una cotroversia. Si todos los documentos legales sólo contuviesen los nombres de las partes, el personal del tribunal podría llegar a confundirse sobre la situación y las posiciones jurídicas de las partes⁶”.

Por lo tanto el demandado es la persona que es demandada, aquél contra quien se entabla un proceso. En materia de familia, en los procesos de mutuo acuerdo ambas partes comparten postulación (abogado y procurador), y parte procesal (actores, o lo que es lo mismo, demandantes) no existiendo parte demandada. En procesos contenciosos el demandado es

⁵ Ob. Cit., CARNELUTTI, Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil.

⁶ <http://www.investorguide.com/definicion/demandado.html>

la persona contra la que se plantea la demanda, debiendo presentar ante el Juzgado la oportuna contestación a la demanda en el término que establece la Ley, con abogado y los documentos y pruebas de los que pretenda valerse.

4.1.6 Oralidad

Humberto Samayoa, en su obra el “El Bufete Popular de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala y los Procesos Orales” al referirse a la oralidad dice:

“Regla aplicable al juicio de fondo, según el cual todos los intervinientes tienen el deber y el derecho a expresar a viva voz sus pretensiones y sus fundamentos de hecho y derecho.”⁷

En conclusión puedo manifestar que la oral es el procedimiento en el que interactúan los principios dispositivos, de concentración, de inmediación, celeridad y publicidad, los cuales se reflejan en los diferentes actos procesales, y se encaminan a ser medios que agilizarán la resolución de conflictos, que en último término tutelarán las normas del derecho positivo. Por lo tanto el sistema oral constituye el medio para que la justicia sea percibida por el pueblo, se humanice y sensibilice la labor del juez. Permitiendo que los sujetos procesales se involucren en el proceso, y brille

⁷ SAMAYOA, Humberto. “El Bufete Popular de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala y los Procesos Orales”

la verdad procesal durante las audiencias, y ésta sea plasmada en la sentencia.

4.1.7 Trabajo

El diccionario Jurídico de Anbar, en relación al trabajo manifiesta:

“El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital⁸”.

Al tenor del análisis de la definición abordada puedo decir que trabajo se considera a la actividad realizada a cambio de una contraprestación económica. Por eso existe una frase que afirma que trabajo es aquello que no harías si no te pagaran por ello.

Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral. La relación de trabajo entre el empleador y el empleado está sujeta a diversas leyes y convenios, aunque también existe lo que se denomina como trabajo en negro que son aquellas contrataciones realizadas en forma ilegal y que permiten la explotación del trabajador.

⁸ ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Cuenca Ecuador 2001.

4.1.8 Trabajador

El Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas al definir al trabajador, manifiesta:

“Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no⁹”.

De la definición anotada puedo decir que trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regularla figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.

4.1.9 Empleador

Según el diccionario jurídico de Ruy Díaz:

“Empleador aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo¹⁰”.

Del concepto puedo determinar que empleador es la persona que da empleo, que puede ser una o más personas naturales o jurídicas.

El concepto tiene íntima relación con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

El empleador está obligado a brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, entre otros.

¹⁰ DÍAZ, Ruy, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Ruy Díaz, Argentina, 2007.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 La Oralidad.- Antecedentes Históricos

El sistema de la escritura es el que marcó la pauta desde la época Medieval en los procesos judiciales. El Papa Inocencio III, en el año 1216, sancionó el triunfo del principio de la escritura, según el cual todo acto procesal debe constar por escrito y el juez no puede juzgar sino sobre esa base, como un modo de proteger a las partes contra la deshonestidad judicial.

“Se forma un proceso legal llamado Derecho Común, Canónico Romano o bien Itálico Canónico, el cual fue escrito, secreto, oficioso, respecto a las pruebas regía el sistema de tarifa legal, el demandado debía probar su inocencia y la confesión se lograba a base de tortura. En materia procesal civil el demandado podía oponer las excepciones previas y, una vez resueltas, se conocía el fondo del litigio, contra lo resuelto cabía recursos de apelación, nulidad y restitución¹¹”.

Son las Institutas de Gayo las que consagraron un nuevo proceso de base oralista, por el cual, el creciente nacionalismo de los países europeos llevó a romper la unidad representada por el proceso vigente hasta entonces, surgiendo así el Código de Procedimiento Civil de Hannover de 1850, el Zivilprozessordnung Alemán de 1877, y el Código Austríaco

¹¹ LÓPEZ GONZÁLEZ, Jorge Alberto, La Oralidad y sus Implicaciones en el Proceso Civil Declarativo en España y Costa Rica, Madrid-España, 2000.

vigente desde 1898, los cuales tomaron como fundamento el principio de la oralidad. Posteriormente siguieron este sistema, el Código Húngaro de 1911, el Danés de 1919, el Noruego de 1927, el Polaco de 1933, el Yugoslavo de 1929, el Suizo de 1947 y el Sueco de 1948.

La oralidad incorporada a las legislaciones europeas dio paso a la publicidad del derecho y del proceso, configurándose como elemento esencial y preponderante la figura del juez, donde ya no sería un sujeto ajeno a la Litis que sólo intervenía al final para resolver ésta, sino que por el contrario, comenzaría a asumir cada vez más poderes de control y dirección del proceso.

“La historia del derecho procesal en Latinoamérica se desarrolla bajo los parámetros del derecho romano canónico, muestra de ello, en la región predomina los procesos escritos, sustentados en el Principio Dispositivo, jueces restringidos por la misma legislación con un sistema de impugnación (recursos e incidente) ilimitado, entre otros que hace del proceso un sistema lento e inconstitucional¹²”.

No es sino hasta la mitad del siglo XX que en Latinoamérica se da paso a la oralidad, cuyo origen tiene como base el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, el cual impulsó la creación del Código Procesal Civil

¹² ARGUEDAS SALAZAR, José María, HIDALGO BARRANTES Carmen María, Oralidad en el Proceso Laboral, Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. Tesis para optar al título de Licenciatura en Derecho, 1999.

modelo para la región iberoamericana, cuyo propósito era crear un proceso asentado en la oralidad por audiencias. Por lo que en 1988 en Brasil, se aprobó el Anteproyecto de Código Procesal Civil Modelo, en el que se tomó en cuenta la realidad de los países latinoamericanos, en donde la escrituralidad imperante limitaba el desarrollo de una justicia ágil que esté de acuerdo con el cambio que se operaba en el mundo.

Como lo hemos visto, “las civilizaciones antiguas y posteriormente las modernas; especialmente del Continente Europeo, adoptaron el sistema oral por considerar el medio que mejor resultados brinda a la aplicación del derecho¹³”. La mayoría de los ordenamientos se establecieron durante la segunda mitad del siglo XX y los más recientes son los de Chile, Bolivia y Ecuador; y se advierte una tendencia a incorporar la oralidad en más procedimientos.

En este sentido, la oralidad implica ante todo un mejoramiento de la administración de justicia, razón por la cual, siendo un principio constitucional se hace exigible desde ya su aplicación e instauración en los procesos judiciales, por ende, se debe tomar en cuenta que el proceso es el instrumento de realización de la justicia y por tanto deben incorporarse a ella principios que la hagan útil a la sociedad con la

¹³ MONCAYO, Rodrigo G. “Necesidad de establecer en el Ecuador el Juicio Oral para los asuntos civiles”, Quito-Ecuador, 2004.

finalidad de obtener celeridad, inmediatez, brevedad para lograr así una tutela efectiva.

4.2.2 Naturaleza Especial del Derecho Procesal Laboral

La administración de justicia es un elemento imprescindible en el desarrollo de toda sociedad, la cual utiliza como una herramienta para cumplir su propósito al procedimiento que establece la ley. Así, el instrumento para realizar la función de juzgar es el proceso. En el proceso es donde se juzga y se ejecuta lo juzgado. El proceso no sólo es un instrumento para aplicar la ley, es un sistema de garantías establecidas en la Constitución de la República.

“El Derecho Laboral tiene por objeto lograr la solución de problemas de contenido social, pues en las relaciones laborales entre empleador y trabajador se producen una serie de circunstancias y eventualidades que desestabilizan la relación y que, en no pocas ocasiones, es difícil solucionar entre las partes, ni aún con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, por lo que es necesario acudir ante el Poder Judicial para encontrar una solución o el reconocimiento de derechos que el empleador se niega a cumplir. El Derecho Procesal Laboral señala el procedimiento y formalidades que deben seguirse para

alcanzar una decisión jurisdiccional, por lo que entre ambos existe una relación indisoluble.¹⁴

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

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

Por consiguiente al ser el derecho laboral en general y los conflictos laborales en especial, un área bastante original, compleja y autónoma dentro del derecho y la jurisdicción ordinaria es necesario sustraer los litigios fuera de los jueces de derecho común así los jueces del trabajo tienen jurisdicción privativa en materia laboral individual.

“Con la instauración del procedimiento oral laboral se busca que los jueces conozcan en forma más directa las causas, que escuchen a las partes sus argumentos, que participen en las pruebas, que califiquen

¹⁴ TELLO PONCE, Marlo, Los Principios que fundamentan el Proceso Laboral, Editorial Grijley, Lima-Perú, 2009.

y verifiquen la validez de los testimonios, obligando al juez y a los litigantes a tener un papel más activo y más genuino en el proceso; acciones con las que va a evitar la dispersión de las pruebas, las mismas que deben ser pertinentes, concretas, relacionadas y presentadas en un mismo momento, luego de haberlas preparado previamente y procurando que éstas sean atinentes a la causa¹⁵.

Las leyes del trabajo son de orden público y autónomo porque tienen principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

En conclusión el Derecho Procesal Laboral es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y distinción legislativa, independiente del Derecho común, establece al trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía. El derecho laboral busca terminar la lucha de clases.

4.2.3 Principios rectores del procedimiento oral laboral

La implementación del sistema oral indudablemente ha sido un gran avance en normas procesales y los señores jueces deben comprender que las nuevas tendencias en distintos países del hemisferio, es atender y

¹⁵ VÁZQUEZ LÓPEZ, Jorge, "Derecho Laboral Ecuatoriano-Derecho Individual", Editora Jurídica Cevallos, Primera Edición, Quito-Ecuador, 2004.

solucionar los conflictos con un sistema más ágil, siendo la oralidad el proceso más adecuado. El juicio laboral oral está basado en principios fundamentales, que constan en la Constitución de la República del Ecuador, estos son:

4.2.3.1 Principio de oralidad

La oralidad la entendemos como un instituto procesal fundamental, en virtud del cual el proceso judicial del trabajo sea un instrumento que permita la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social de la misma.

La oralidad a diferencia de la escritura garantiza una justicia rápida; así lo refiere el tratadista Giuseppe Chiovenda:

“La oralidad, atenuada por los escritos que preparan el debate, garantiza, por el contrario, una justicia intrínsecamente mejor; la misma hace al juez partícipe de la causa y le permite dominarla mejor, evitando los equívocos tan frecuentes en el proceso escrito, en que el juez conoce por lo general la existencia de un proceso en el momento en que es llamado a decidirlo; la misma excita el espíritu del magistrado y del abogado y lo hace más sagaz, más rápido, más penetrante.”¹⁶

¹⁶ CHIOVENDA, Giuseppe, Ensayos de Derecho Procesal Civil. Vol. II. Ediciones Jurídicas Europa -América, Bosch y Cía. Editores, Buenos Aires-Argentina, 1949.

Por consiguiente mediante la oralidad, se pretende simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones.

La tendencia casi universal es la de sustituir el proceso escrito por el procedimiento oral, breve, inmediato, concentrado y público que permita efectivamente la aplicación de la justicia laboral en el área de los derechos sociales.

4.2.3.2 Principio de gratuidad

Este principio garantiza el derecho que toda persona tiene de acceder a los órganos de administración de justicia laboral, destacándose en la ley la garantía de la gratuidad de la justicia del trabajo.

A través de este principio el Estado garantizará una justicia gratuita, el Poder Judicial no está facultado para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios.

Este principio es aplicado tanto del lado del trabajador como del patrono, en la práctica se ha querido favorecer al primero por ser supuestamente el débil jurídico y económico de la relación de trabajo, sin embargo, la Ley adjetiva laboral no hace distinción alguna y por lo tanto el patrono como el trabajador

deben ser tratados por igual y en las mismas condiciones reafirmando de esta manera el principio de igualdad ante la Ley.

4.2.3.3 Principio de Inmediación

Este principio garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso, a fin de asegurar que el juez cuente con mayores y mejores elementos de convicción para expedir una decisión justa y arreglada a lo que realmente ocurrió en los hechos.

De esta manera, “la activa y directa participación del Juez, le permitirá a éste resolver los juicios con prontitud y eficiencia, apreciando con criterio crítico y de conciencia los casos concretos¹⁷”.

Por lo tanto siendo el proceso laboral esencialmente oral, la inmediación adquiere mayor importancia pues será a través de la oralidad en que el juez entrará en contacto directo con las partes. Entonces, la oralidad es un recurso técnico por el cual se manifiesta la inmediación.

“La inmediación obliga al juez a estar en permanente e íntima vinculación personal y directa con los sujetos y elementos que intervienen en el proceso, recibiendo para tal fin los alegatos de las

¹⁷ PLA RODRIGUEZ, Américo, Los Principios de Derecho del Trabajo. 2da. Edición Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1990.

partes y las aportaciones probatorias, de tal manera que tenga un pleno conocimiento del proceso¹⁸.

Como consecuencia de este principio el único facultado para decidir una Litis es el mismo juez que ha conocido de ella desde su inicio.

4.2.3.4 Principio de Concentración

El principio de concentración establece que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interruptivos, es decir, los actos procesales se sucederán los unos a los otros en el seno de una audiencia continua sin plazos ni términos de tiempo que los separaren so pena de nulidad.

“De acuerdo a este principio, el Juez debe reunir en su torno y bajo su presencia, a los sujetos procesales, de manera que efectivamente intervenga en el decurso del proceso¹⁹”.

Por lo tanto lo que se pretende a través del principio de concentración es la agrupación de los varios y diferentes actos procesales en una sola audiencia oral continua. Logrando a través del mismo simplificar al máximo

¹⁸ BAYLOS A. & otros, Instituciones del Derecho Procesal laboral, Trotta, Madrid-España, 1991.

¹⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo 3^a edic., Ed. Trillas, México, 2000

las actuaciones procesales, y, paralelamente, garantizar el principio de celeridad, que va íntimamente ligado al mismo.

4.2.3.5 Principio de publicidad

Este principio implica que todo proceso debe ser público salvo en los casos que la ley establezca lo contrario. La publicidad puede ser interna, en el caso de que el conocimiento de los actos procesales sólo es permitido a las partes intervinientes; o puede ser externa, cuando el conocimiento es de todas las personas.

Mirabeau decía:

“Dadme el juez que queráis, parcial, corrompido, mi enemigo mismo si queréis, poco me importa, con tal de que nada pueda hacer sino en presencia del público²⁰”.

La publicidad de los juicios confiere mayor seguridad a los justiciables puesto que es más difícil que se dé una solución injusta a un problema judicial en público que en privado

4.2.3.6 Principio de Celeridad

El principio de celeridad en materia laboral debido a la especial naturaleza que revisten los derechos sociales, este principio impone que el proceso

²⁰ CUEVA CARRIÓN, Luis, “EL JUICIO ORAL LABORAL” Teoría, Práctica y Jurisprudencia. 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2006.

laboral cuente con plazos cortos y perentorios a fin de que el proceso sea resuelto a la mayor brevedad posible, sin que eso implique limitar o desconocer el derecho de defensa y debido proceso que corresponde a la parte demandada.

En relación al principio de celeridad Jordi Delgado argumenta:

“Que la especial naturaleza de las relaciones tuteladas hace necesaria una rápida respuesta de la justicia. No puede estarse a trámites lentos y excesivamente formalistas que, finalmente, conculquen los derechos del justiciable. Que el debido proceso motiva a que la respuesta que los órganos jurisdiccionales entreguen sea rápida para cumplir con una nota de efectividad. En consecuencia, todas las actuaciones judiciales deberían ser rápidas para que pudiésemos hablar de tutela judicial efectiva²¹”.

Por lo tanto el principio de celeridad supone que el proceso debe ser sustanciado y resuelto sin dilación, procurando eludir las causas que le demoran; simplificando los trámites y suprimiendo aquellos que no son sustanciales; estableciendo límites para la realización de los actos procesales por parte de los litigantes, del juez y de los auxiliares de la justicia y penalidades para el caso de omisión, pero sobre todo en el

²¹ DELGADO CASTRO, J., Principios del nuevo procedimiento laboral chileno, Chile, 2011.

momento en el cual la decisión judicial ha sido expedida esta sea inmediatamente cumplida por el obligado.

4.2.3.7 Principio de la norma más favorable

Este principio establece que ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atender a los principios de jerarquía ni de especialidad.

Para Bejarano:

“es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas²²”.

El principio de jerarquía se concreta en el Derecho del trabajo a través del principio de norma mínima y el principio de norma más favorable, es decir, el

²² BEJARANO, Silvia, Principios del Derecho Laboral, 2012.

principio de jerarquía no se vulnera si se aplica una norma de rango inferior siempre que establezca condiciones más favorables para el trabajador que la norma de rango superior.

4.2.3.8 Principio de rectoría del juez o jueza en el proceso

De acuerdo a este principio es el juez o jueza quien gobierna o rige el proceso. El juez o jueza participa directa y personalmente, y no a través de intermediarios en la sustanciación del proceso y en el debate procesal correspondiente todo bajo su absoluta y personal dirección, resolviendo las incidencias que pudieran presentarse de acuerdo con la normativa establecida en la Ley o en su defecto de acuerdo a los criterios que éste establezca a fin de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso.

“La ley dota a los jueces de las facultades necesarias para inquirir la verdad por todos los medios y al mismo tiempo los exhorta a no perder de vista el carácter tutelar de las normas de trabajo y el carácter irrenunciable de los derechos que corresponden a los trabajadores, de allí que deben intervenir en forma activa en el proceso y darle “el impulso y la dirección adecuados” (art. 5). Sin embargo, como bien advierte Henríquez La Roche: la averiguación de la verdad no puede ir en detrimento de la imparcialidad del juzgamiento²³”.

²³ HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo, El Nuevo Proceso Laboral, Ediciones Liber, Caracas-Venezuela, 2003.

El incremento de los poderes del Juez, como rector del proceso y la celeridad con la que debe pronunciar las sentencias, supone en él un profundo conocimiento del Derecho sustantivo.

4.2.3.9 Principio de primacía de la realidad

Este principio establece que no importan las formalidades, lo que importa es lo que realmente suceda en una relación contractual entre las partes, de modo que de poco sirve recurrir a maniobras, figuras y artificios para ocultar o disfrazar una relación laboral, pues la realidad será la que se impondrá, y en lo que tiene que ver con una relación de trabajo que por su misma naturaleza debe ser laboral, indiscutiblemente será laboral por expreso mandato legal.

El autor Juan Raso Delgue lo expone así:

“la proliferación de contratos de arrendamiento de servicios obedece en parte a la existencia de nuevas modalidades de trabajo en el sector de los servicios que pueden legitimar este tipo de contrato y en parte a acuerdos simulados tras los cuales se esconden verdaderos contratos de trabajo. Intuitivamente creemos que esta última cuota es la más importante en términos porcentuales, pero la ausencia de datos estadísticos nos impide confirmar la convicción. [...] De todos modos debemos ser categóricos al afirmar que en esta materia como en otras del campo laboral, se impone el principio de la realidad. [...]

La verdad prima sobre las formas, por lo que en definitiva todo pronunciamiento sobre la legitimidad de un contrato de arrendamiento de servicios se difiere a la comprobación de la presencia o ausencia del elemento 'subordinación' en la prestación laboral²⁴.

En materia laboral priva la realidad de la prestación del servicio, es decir, los elementos reales por medio de los cuales el servicio se ejecuta, a esto se le conoce como "Principio de Primacía de la Realidad".

4.2.3.10 Principio de la sana crítica al valorar la prueba por el juzgador

La sana crítica constituye un sistema de libre valoración motivada. Pero no debemos confundir la libre valoración de la prueba con discrecionalidad judicial, puesto que el principio de la libre convicción ha liberado al juez de las reglas de la prueba legal, pero no lo ha desvinculado de las reglas de la razón. Una valoración libre debe ser una valoración razonada, y el juez debe explicar el cómo y porqué otorga credibilidad al testimonio, al perito o la parte, en observancia del deber de motivación de las resoluciones judiciales.

En palabras de TARUFFO, la libre valoración:

“presupone la ausencia de aquellas reglas [las que predeterminan el valor de la prueba] e implica que la eficacia de cada prueba para la

²⁴ RASO DELGUE K TRANZA, Juan, La contratación atípica del trabajo, Editorial Amalio M. Fernández S.R.L., Montevideo-Uruguay, 2000.

determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo criterios no predeterminados, discrecionales y flexibles, basados esencialmente en presupuestos de la razón²⁵.

Por consiguiente la sana crítica supone un enfoque de la valoración de la prueba desde la perspectiva de los medios y no del fin. Con acierto se ha dicho que:

“la sana crítica es un medio; la libre convicción es un fin o un resultado²⁶”.

4.2.3.11 Principio de uniformidad procesal

Este principio está referido a que la Ley procesal tiene una sola materia la laboral, la cual concibe un solo procedimiento, una única forma de reclamar los derechos que surgen de la prestación de servicios; no hay un procedimiento oral y otro u otros especiales, sino un solo procedimiento oral.

Al respecto Mervy González, manifiesta:

“el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación,

²⁵ TARUFFO, M., La prueba de los hechos (traducción Jordi Ferrer Beltrán), ed. Trotta, Madrid-España, 2002.

²⁶ FONT SERRA, E., El dictamen de peritos y el reconocimiento judicial en el proceso civil, ed. La Ley, Madrid-España, 2000.

uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. Así se tiene que a través de este único y uniforme proceso laboral, se resolverán todos aquellos asuntos contenciosos del trabajo que no tengan atribuida su resolución a la conciliación y al arbitraje. También se contemplan la sustanciación y decisión por un mismo procedimiento de las demandas relativas a la estabilidad laboral prevista en la Ley Orgánica del Trabajo y las acciones laborales relativas a calificación de despido o reenganche por inamovilidad consagrada también en la Ley Orgánica del Trabajo²⁷.

Por lo tanto cuando hablamos de unidad procesal, hablamos de un único proceso, que mantiene la unidad procesal desde el principio a fin del litigio.

En conclusión puedo decir que el Derecho Procesal Laboral es producto de la investidura social que caracteriza esta materia, por lo que demanda del legislador reforzar sus concepciones respecto a la mejor manera de conducir el procedimiento en función de los principios que la rigen, con el propósito de siempre proveer con las garantías necesarias a quienes se vean precisados a formular sus pretensiones ante los tribunales de justicia.

4.2.4 La Oralidad en el juicio laboral en el Ecuador

El 13 de Agosto del año 2013 se promulgo en el Registro Oficial numero la

²⁷ GONZÁLEZ FUENMAYOR, Mervy Enrique, "La irrenunciabilidad, la transacción y otros temas laborales", Vadell Hnos. Editores, Caracas-Venezuela, 2003.

146 las reformas al Código del Trabajo, a través de la cual se introduce el Procedimiento Oral como medio para la solución de las controversias laborales, de ahí surge la controversia si se dan los requisitos de existencia de la pretensión de tutela jurídica, una vez entendido el procedimiento, a fin de determinarse las ventajas y desventajas del procedimiento oral.

Al respecto debo indicar que el procedimiento oral laboral del Ecuador, es un sistema mixto, esto quiere decir que no es completamente oral, ni tampoco lo es escrito, por el contrario en él se interrelacionan estos dos sistemas de una manera muy peculiar, así en la primera instancia en su mayoría es oral; considerando que ciertas etapas como la demanda, la contestación a la misma, las actas sumarias de las audiencias y la sentencia son escritas. En la segunda instancia y casación son eminentemente escritas, por lo que se configura como un procedimiento mixto.

El Dr. Jorge Egas Peña, expresa que:

“El anuncio de la implantación en nuestro país del juicio oral en materia laboral ha dado lugar a algunos equívocos entre las personas no entendidas en Derecho Procesal. En efecto, la expresión de juicio oral parecería sugerir la idea de un juicio en que todas sus diligencias son verbales o habladas, en contraposición al juicio escrito que ha predominado en nuestro sistema procesal tradicional; y, tal concepción es equivocada; pues, en la actualidad los asuntos laborales se tramitan en la vía o por el procedimiento verbal sumario;

y, sin embargo, ello no constituye un juicio oral; pues, a pesar de que la demanda se puede presentar de palabra y debe ser contestada verbalmente en la audiencia de conciliación, tales actos deben ser reducidos a escrito, para que consten como tales en el proceso.²⁸

La oralidad tiene varias características y beneficios así lo han determinado varios autores. Pienso que para que funcione tiene que ser totalmente oral, que la palabra sea la principal herramienta para el desarrollo del juicio, de esta forma se obtiene mayor transparencia, claridad y organización probatoria asegurando la aplicación del principio de inmediación, es decir, el contacto con todas las partes procesales funcione. Esto acompañado de los principios procesales propios de la oralidad.

Barzallo manifiesta al respecto:

“Muchos autores han sostenido que los procesos orales y los escritos son opuestos, viéndole al segundo como obsoleto por ser antiguo, y al primero moderno y mucho más práctico por los tiempos y las ventajas que han sido ya analizadas, puedo decir que por la investigación desarrollada y por la experiencia en el ejercicio profesional que estos dos sistemas o procesos no se contraponen, al contrario se complementan, el hecho de que las audiencias se

²⁸ EGAS PEÑA, Jorge, Revista Jurídica Online, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Católica de Guayaquil-Ecuador, 2012.

presenten en forma hablada, no quiere decir que el proceso sea estrictamente oral, y que al presentar documentos por escrito, tampoco quiere decir que este proceso sea exclusivamente escrito, al cual hoy en día lo denominan antiguo proceso, en este sistema, recordemos, se hace uso de la palabra en las dos audiencias, pero se debe presentar la contestación independientemente de la alocución por escrito, y las pruebas pueden estar por escrito también, además de que la demanda ha sido presentada por escrito, y todo lo que en él se diga se transcribe y se deja para una versión incluso posterior a lo sucedido, a pesar de que la presentaciones quedan grabadas en sistemas magnetofónicos²⁹.

Esa es la realidad de nuestro sistema procesal en material laboral conforme lo sostiene María Barzallo, ya que absolutamente todo se reduce a escrito desde la demanda hasta los alegatos presentados por las partes, lo cual a mi consideración viola principios constitucionales que hacen necesario una reforma al Código de Trabajo, a efecto de que la oralidad en el juicio del trabajo se aplique en toda la extensión de la palabra.

²⁹ BARZALLO SEADE, María, "Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano", Ediciones Jurídicas Carpol, 2012.

4.3 MARCO JURIDICO

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador en relación a la oralidad establece:

“Art. 168.- La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios:

6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo³⁰”.

La oralidad se consagra como un principio constitucional, puesto que a través de ella se procura alcanzar el máximo valor del derecho, la justicia, que debe ser impartida de manera oportuna y plena, garantizada a través de las audiencias orales contradictorias en las que las partes ejercen a plenitud el derecho de acción y contradicción y el juzgador se forma criterio a través de la inmediación y resuelve con celeridad, es decir es un principio dado su valor jurídico y no una mera regla que regula un trámite.

La realidad es que la administración de justicia aún no acoge la oralidad en todas las ramas del derecho. Aún se limita la dinamización del proceso en

³⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.

materia laboral desde el año 2003. La implementación incompleta de la oralidad constituye uno de los déficits del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En el Art. 424, inciso 2, se establece que los tratados y convenios internacionales sobre Derechos Humanos prevalecen sobre la legislación interna, inclusive las leyes orgánicas, estando por encima de la propia Constitución cuando reconozcan derechos más favorables que los establecidos en ella.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

El objetivo de la constitucionalización de las garantías procesales no es otra que lograr la pretendida justicia, como valor superior del ordenamiento jurídico. Los cambios en materia procesal respecto a la oralidad, no solo constituyen un avance en la técnica procesal, sino que también están dirigidas a posibilitar una mejor Administración de Justicia.

4.3.2 Código del Trabajo Ecuatoriano

El Art. 576 del Código del Trabajo Ecuatoriano textualmente dispone lo siguiente:

“Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita”³¹

La expresión de juicio oral parecería sugerir la idea de un juicio en que todas sus diligencias son verbales o habladas, en contraposición al juicio escrito que ha predominado en nuestro sistema procesal tradicional; y, tal concepción es equivocada; pues, en la actualidad los asuntos laborales se tramitan en la vía o por el procedimiento verbal sumario; y, sin embargo, ello no constituye un juicio oral; pues, a pesar de que la demanda se puede presentar de palabra y debe ser contestada verbalmente en la audiencia de

³¹ CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.

conciliación, tales actos deben ser reducidos a escrito, para que consten como tales en el proceso.

La norma constitucional exige su concretización por parte del legislador, y ante su incumplimiento, le toca plasmarla al poder ejecutivo. La inobservancia de los dos poderes del estado es evidente, y su omisión frustra las expectativas de poder ver plasmado en todas las materias del derecho, un sistema que permite conforme lo va demostrando la práctica y lo reconoce la doctrina, que los principios que deben gobernar todo procedimiento y que constan en la Constitución tengan una efectiva vigencia, lo que trae como consecuencia que subsistan dos sistemas: el antiguo cuyo predominio es la escritura y el actual llamado oral, que no es un sistema puro pero indudablemente existe un predominio o lo gobierna la oralidad.

La oralidad por sí sola no constituye un fin, es un medio que quizá se ha visto como el mejor confrontándolo con el sistema en el que predomina el escrito, para que el proceso cumpla su finalidad, pero es el que de mejor manera posibilita la vigencia de los otros principios constitucionales. Y si el derecho es un instrumento para la seguridad, y el proceso está llamado a proteger los derechos y darle eficacia al ordenamiento jurídico, se lo tiene que continuar trabajando, para que cumpla su cometido de darle vida al derecho material, tal como nos enseña Calamandrei:

“El derecho procesal tiene, pues, frente al derecho sustancial, carácter instrumental, encontrándose con él en relación de medio a fin: pero se

trata de una instrumentalización necesaria, en cuanto para obtener providencia jurisdiccional sobre el mérito, no hay otro camino que el de la rigurosa observancia del derecho procesal³².

De manera que, el claro mandato constitucional aun por encima del desacato de ciertos jueces no puede, o mejor dicho no debe ser incumplido por juez alguno, so pena de violar la Constitución y derechos fundamentales como el defensa y las reglas del debido proceso, determinados en la misma. Por lo que viene a colación, como diría Herrendorf- el juez que no tiene tiempo para oír a los defensores, no tiene tiempo para ser juez, y lo mismo que no oír a los defensores es limitar el tiempo de la audiencia oral a pocos minutos, pues en el parangón con el trámite escrito, semejante absurdo equivale a que en el juicio escrito no se acepten alegatos o memoriales de más de tres o cuatro renglones.

4.3.3 Los Convenios y tratados Internacionales en relación a la Oralidad

La oralidad nace de los tratados internacionales sobre derechos humanos en materia de garantías penales. Así lo establece la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) en su art. 8.1, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el art. 14.1 y la disposición del art. 6.1 de la Convención Europea de Derechos Humanos.

³² CALAMANDREI, Piero, Instituciones de Derecho Procesal según el nuevo Código, Volumen I, EJEA, Buenos Aires-Argentina, 1992.

El artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos dispone:

Artículo 8. Garantías Judiciales:

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.³³

Este supuesto contenido en el instrumento internacional citado, se fundamenta en tres argumentos esenciales:

- a) la necesidad de garantizar el principio de inmediación en el proceso civil,
- b) el reconocimiento del derecho a la audiencia como parte del debido proceso en otros instrumentos internacionales de derechos humanos, y;
- c) algunos pronunciamientos de organismos e instituciones del sistema internacional e interamericano derechos humanos.

El artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece:

³³ CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1969.

“Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores³⁴”.

De igual manera el Artículo 6.1 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, establece:

“Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un tribunal independiente e imparcial, establecido por la ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el

³⁴ PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS.

fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella.

La sentencia debe ser pronunciada públicamente, pero el acceso a la sala de audiencia puede ser prohibido a la prensa y al público durante la totalidad o parte del proceso en interés de la moralidad, del orden público o de la seguridad nacional en una sociedad democrática, cuando los intereses de los menores o la protección de la vida privada de las partes en el proceso así lo exijan o en la medida considerada necesaria por el tribunal, cuando en circunstancias especiales la publicidad pudiera ser perjudicial para los intereses de la justicia³⁵”.

Obviamente, la oralidad no constituye un principio en sí mismo, pero resulta ser el instrumento adecuado para facilitar la aplicación de los principios políticos básicos y de las garantías que estructuran el propio sistema procesal; en tal sentido, lo que debe tomarse en cuenta es, principalmente, su eficacia para realizar y cumplir los principio básicos y las garantías que constituyen la estructura del sistema procesal.

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

Para el desarrollo de este punto he considerado conveniente analizar legislaciones en relación al formalismo en el proceso oral laboral.

³⁵ CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES.

4.4.1 Legislación Chilena

En Chile se promulgo la Ley 20.087 que sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código de Trabajo, el artículo 425 de la ley establece los principios de inmediatez, impulso procesal, buena fe, bilateralidad de la audiencia, gratuidad, etc.; éstos son los que han de guiar el proceso laboral chileno y a su vez, determina que los procedimientos de trabajo serán orales, públicos y concentrados³⁶.

El Art. 425 nos habla también del principio de concentración, que busca optimizar tiempos, realizando todas las actuaciones en dos momentos que serían la audiencia preparatoria y la de juicio, se anulan así, todas aquellas diligencias que se realizaban por separado y dilataban el proceso. A su vez, el principio permite al juez tener un mejor conocimiento de la causa, ya que es él quien está receptando a tiempo real todo, lo que conlleva a obtener mejores resoluciones.

Por lo tanto la moda de la oralidad también ha llegado al procedimiento laboral, donde se recoge un modelo bifásico que es predominantemente oral y que se sostiene sobre la base de dos audiencias, la preparatoria y la de juicio. Modelo procesal por audiencias se le llama, y tiene la virtud de asumir una de las principales ventajas asociadas a la oralidad, cual es la concentración procesal, sin necesidad de ceder a los planteamientos más puros o absolutos como los de quienes postularon que sería más acertado y

³⁶ LEY 20.087, Chile.

coherente con la idea del modelo oral, especialmente de cara a los mejores resultados de la tutela judicial efectiva, que tras las alegaciones de las partes se procediera en una única audiencia, tras la cual solo restará el fallo.

El diseño procedimental aprobado para los juicios laborales, sostenido como se ha dicho en el modelo procesal por audiencias y la efectiva inmediación judicial que se postula y asegura, ha buscado generar un cambio radical en la comprensión y funcionamiento de la actividad probatoria, con el objetivo esencial de recuperarla en la calidad de los materiales que la misma entrega al juzgador para que pueda pronunciar su sentencia con mejores posibilidades de llegar a un fallo justo, a partir justamente de instalar como un elemento central del nuevo procedimiento laboral el contacto directo, real y temprano entre el juez y las actividades propias de la prueba bajo un esquema de audiencias que debieran permitir generar una prueba pertinente, útil y sobre todo, fiable.

4.4.2 Legislación Peruana

En el Perú con la promulgación de la Ley N° 29497, se introduce un esquema procesal que trae entre sus notas más características el uso de la oralidad, y con ella, de la inmediación, celeridad y concentración; lo que a su vez exige de las partes que, atendiendo a esta nueva y real posición del juez de trabajo de conocer directamente el sustento de la litis, conozcan no sólo la parte sustantiva del Derecho Laboral y las nuevas reglas procesales

introducidas por este esquema, sino que también posean destrezas y/o habilidades en técnicas de litigación oral.

La audiencia se registra totalmente en video y se levanta un acta dejando constancia de su realización, la cual contiene un resumen, pues las incidencias y actuaciones judiciales producidas en la audiencia constan en su totalidad en forma fidedigna en las grabaciones de video, por lo que en caso de apelación de la sentencia, el juez o sala superior resuelve revisando el contenido de las grabaciones de video.

El artículo 12 de la Ley establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalece sobre las escritas “sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia la sentencia”, tal como indica la norma que “las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones³⁷”.

No es igual hacer la defensa por escrito desde el escritorio de un estudio jurídico, que hacerlo oralmente en la sala de audiencias del juzgado laboral; no se trata de informes orales, sino de actuar e interactuar en el juzgamiento ejerciendo la defensa a plenitud, conociendo que las actividades orales prevalecerán sobre las escritas, para lo cual el abogado necesita, además de conocer el derecho laboral, las reglas del proceso laboral, las técnicas de litigación, necesidad que también alcanza a los jueces, como indican los mencionados autores:

³⁷ LEY N° 29497, Perú.

“Un jurista que no sabe litigación –litigante, juez o profesor de derecho– simplemente elabora teorías abstractas, intelectuales, que no responden a la realidad, a los problemas y a los valores para los que dichas normas fueron diseñadas³⁸”.

Por lo tanto la oralidad no es un prurito de modernidad, sino el prerequisite, la condición sine que non para hacer operativo un proceso laboral acorde con los principios del Derecho Procesal del Trabajo que lo hacen uno sustantivamente diferente del común.

4.4.3 Legislación Venezolana

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo surge como una respuesta a la urgente y necesaria transformación de la administración de justicia en Venezuela, y en particular de la justicia laboral.

En palabras del autor venezolano HENRÍQUEZ LA ROCHE, refiriéndose a la oralidad y la escritura, sostiene que éstas son:

“...un lugar común de la ciencia procesal que emblematiza la celeridad y la tardanza. El proceso escrito es desesperadamente lento y el proceso oral es premiosamente breve y eficaz³⁹”.

³⁸ BAYTELMAN ARONOWSKY, Andrés, MAURICIO DUCE, Jaime Litigación Penal. Juicio Oral y Prueba, Universidad Diego Portales, Edición Imprenta Salesianos S.A, 2004.

³⁹ HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo, Instituciones de Derecho Procesal, Ediciones Líber. Caracas-Venezuela, 2005.

La nueva Ley procesal 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 de la administración de justicia, y con un marcado carácter social propio de esta área del derecho; respondiendo de esta manera a lo previsto en la disposición transitoria 4ª ya mencionada. De otro lado, esta disposición también señala los principios que orientan la ley como son: la gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, el principio de la primacía de la realidad y la rectoría del juez en el proceso.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el artículo 257 establece que:

“El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales⁴⁰”.

El propósito contenido en la avanzada Constitución de 1999, dio lugar a la implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, regida por los principios de oralidad, concentración, inmediatez, entre otros; no es más que la creación de una jurisdicción laboral autónoma, que busca la forma de proteger al trabajador, considerado la parte más vulnerable en el proceso, y

⁴⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

como consecuencia lograr el acceso a la justicia en esta materia, ya que era muy evidente el desequilibrio que existía.

La oralidad se constituyó en el instrumento adecuado para facilitar la aplicación de los principios políticos básicos y de las garantías que estructuran el propio sistema procesal laboral; en tal sentido, lo que debe tomarse en cuenta es, principalmente, su eficacia para realizar y cumplir los principios básicos y las garantías que constituyen la estructura del sistema procesal.

5. MATERIALES Y METODOS

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, pues he considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona como son; procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica y que me han servido para el desarrollo de la presente tesis.

5.1. Materiales

En el presente trabajo investigativo lo fundamente de manera documental, bibliográfica y de campo, ya que se trata de una investigación de carácter jurídico. Para ello utilice textos y materiales que van relacionados con una situación netamente jurídica.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, también se utilizaron para la revisión de la literatura, como el marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referente a la temática de estudio, así como páginas de internet.

Referente a la doctrina, utilice libros de autores en jurisprudencia y del derecho, conocedores de la materia como es derecho civil, procesal y código del trabajo, que por su experiencia y paciencia, permitieron conocer sus ideas y criterios para fundamentar en el desarrollo de la investigación.

5.2 Métodos utilizados

En el trabajo de investigación jurídica, utilice el método científico, siendo este el más adecuado que me ha permitido llegar al conocimiento de los problemas tanto económicos y pérdida de tiempo, por lo que no se está llevando de acuerdo al principio de oralidad, a la contestación de la demanda por “escrito”.

Para la comprobación de la hipótesis planteada, se empleó la técnica de la encuesta, que es un instrumento que registra la información necesaria establecida a un número de treinta encuestados, para el análisis de dichos resultados se utilizó el método deductivo, que es un proceso sintético y analítico.

Para reforzar la bibliografía, se utilizó la técnica de la entrevista, la cual fue aplicada cinco profesionales del derecho, cuyos criterios fueron valiosos para cumplir con los objetivos y verificar la hipótesis planteada, lo cual está dirigido como un aporte a las ciencias jurídicas.

Métodos Inductivo y Deductivo: Permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general, y lo luego partiendo de lo general a lo particular del problema.

6.- RESULTADOS

6.1 Presentación, interpretación y análisis de los resultados de la Investigación de Campo

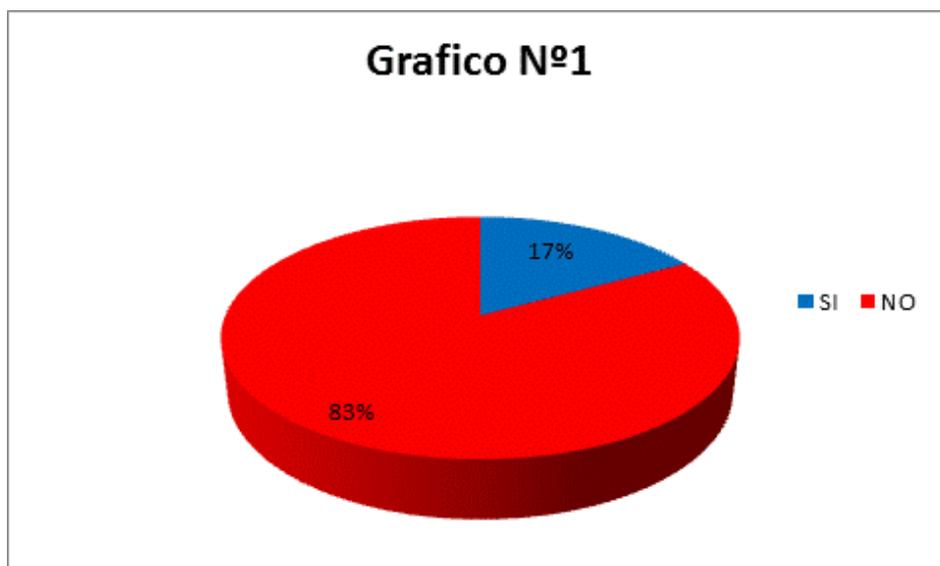
Con la finalidad de conocer los criterios de los profesionales del derecho, acerca de la problemática jurídica que se ha venido investigando, se aplicó la técnica de la encuesta a un número de 30 profesionales del derecho que laboran en el Distrito Judicial de Loja.

6.1.1 Resultados de la Encuesta

La aplicación se realizó en forma directa acudiendo a cada uno de los lugares de trabajo de los encuestados, quienes manifestaron una predisposición excelente para colaborar; de esta parte del trabajo investigativo de campo se obtuvieron los resultados presentados en los cuadros siguientes:

1.- ¿La Constitución de la República del Ecuador establece que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, cree Usted que se cumple con este principio Constitucional?

CUADRO N° 1		
VARIABLE	FRECUENCIA	POCENTAJE
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%
Fuente: Abogados en libre ejercicio-Loja		
Actor: Wilson Marcelo Tocto Sarango		



INTERPRETACIÓN

De los profesionales encuestados, veinticinco que representan el 83%, consideran que no se cumple con este precepto constitucional ya que nuestro sistema procesal es mixto; mientras que cinco profesionales que

representan el 17% manifiestan que si se cumple con este principio constitucional en la mayoría de procedimientos ya se lo aplica, pero hace falta asumirlo en forma total en todos los procedimientos ya sea en materia penal, civil, laboral y administrativa.

ANÁLISIS

Al tenor de las respuestas vertidas a este interrogante por la mayoría de los profesionales encuestados, puedo determinar qué no se cumple en forma total con la aplicación del principio de la oralidad consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, ya que existe un sin número de procesos que están sometidos al procedimiento escrito, mientras que hay otros lo recogen en forma mixta.

2.- ¿Considera Usted que la supremacía de la norma Constitucional obliga a que se asuma la oralidad en todos los procedimientos materias, instancias, etapas y diligencias, por lo tanto nuestro sistema procesal debe ser eminentemente oral?

CUADRO N° 2		
VARIABLE	FRECUENCIA	POCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%
Fuente: Abogados en libre ejercicio-Loja		
Actor: Wilson Marcelo Tocto Sarango		



INTERPRETACIÓN

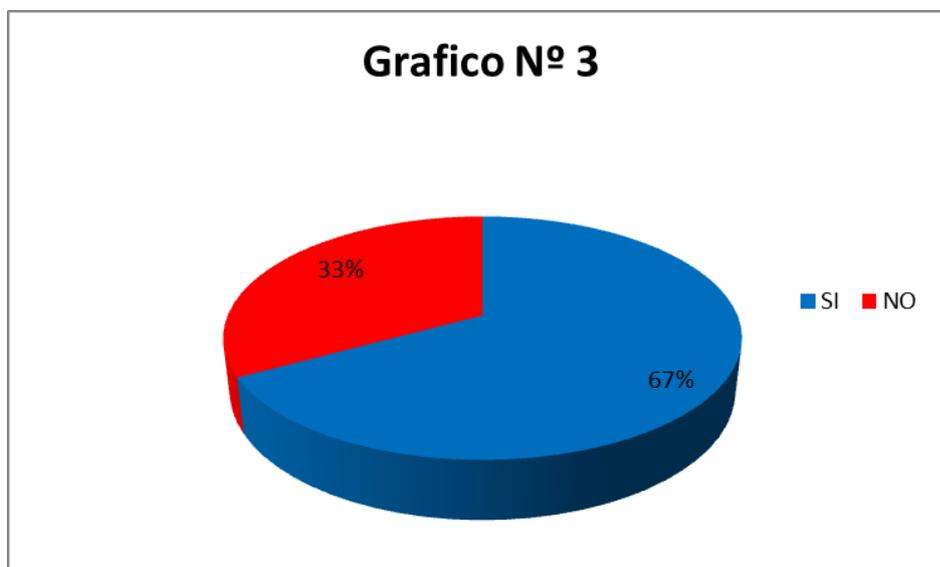
Del universo de los profesionales encuestados, treinta que representan el 100% manifiestan que al ser el principio de la oralidad un mandato consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, su aplicación es obligatoria y de aplicación inmediata.

ANÁLISIS

Respecto a las respuestas obtenidas de los encuestados se puede determinar que el criterio mayoritario coincide en afirmar que debido a la supremacía de la norma constitucional, se debe aplicar la oralidad en todos los procedimientos materias, instancias, etapas y diligencias.

3.- ¿El Código del Trabajo establece en el Art. 576 que el demandado sin perjuicio de hacerlo en forma oral, deberá presentar su contestación en forma escrita, considera que esta disposición legal constituye una violación de la norma Constitucional que estable que los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral?

CUADRO N° 3		
VARIABLE	FRECUENCIA	POCENTAJE
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%
Fuente: Abogados en libre ejercicio-Loja		
Actor: Wilson Marcelo Tocto Sarango		



INTERPRETACIÓN

Del universo de profesionales encuestados veinte que representan el 67% manifiestan que la norma contenida en el artículo 576 del Código del Trabajo que establece que el demandado sin perjuicio de hacerlo en forma oral,

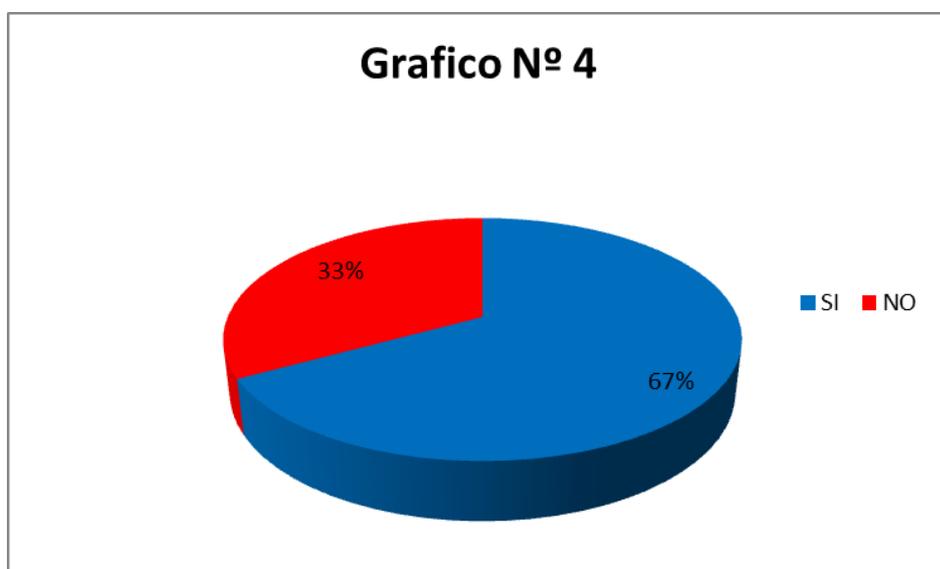
deberá presentar su contestación en forma escrita constituye una violación de la norma Constitucional; mientras que diez profesionales que representan el 33 % manifiestan que la norma legal contenida en el artículo 576 establece un procedimiento optativo que en ningún momento constituye una violación del principio constitucional de la oralidad, puesto que la mayoría de los profesionales del Derecho en la audiencia preliminar al realizar la contestación de la demanda lo hacen en forma oral.

ANÁLISIS

Se puede determinar en base a las respuestas vertidas a esta interrogante por la mayoría de los profesionales encuestados, que la norma contenida en el artículo 576 del Código del Trabajo que permite presentar la contestación a la demanda en forma escrita constituye violación del principio de la oralidad consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

4.- ¿Considera Usted que la norma legal contenida en el artículo 576 del Código del Trabajo que permite al demandado presentar su contestación a la demanda en forma escrita, por ser contraria al precepto constitucional que establece que los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, es inconstitucional?

CUADRO N° 4		
VARIABLE	FRECUENCIA	POCENTAJE
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%
Fuente: Abogados en libre ejercicio-Loja		
Actor: Wilson Marcelo Tocto Sarango		



INTERPRETACIÓN

Del universo de profesionales encuestados veinte que representan el 67 % manifiestan que la norma contenida en el artículo 576 del Código del

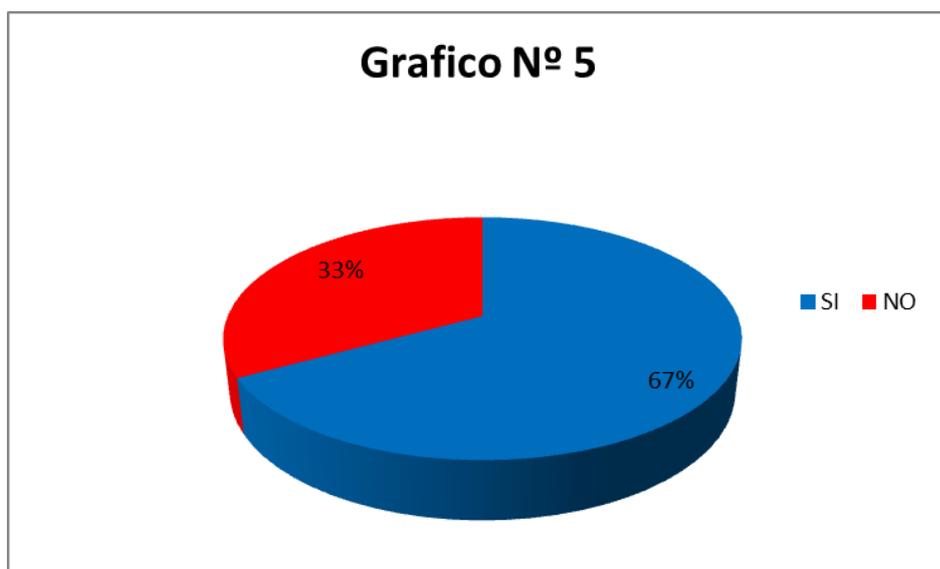
Trabajo es inconstitucional, puesto que es contraria al principio de la oralidad contenida en la Constitución de la República del Ecuador; mientras que diez que representan el 33 % manifiestan que el artículo 576 del Código del Trabajo no viola el principio de la oralidad consagrado en la norma constitucional, puesto que establece un procedimiento optativo y no obligatorio que no deslegitima la esencia de la oralidad.

ANÁLISIS

En base a las respuestas vertidas por la mayoría de los profesionales encuestados, se puede determinar que la norma contenida en el artículo 576 del Código del Trabajo por ser contraria al precepto constitucional que establece que los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, es inconstitucional por lo tanto carece de eficacia legal.

5.- ¿Considera Usted que se debe reformar el inciso final del artículo 576 del Código del Trabajo, que establece que el demandado sin perjuicio de realizar la contestación a la demanda en forma oral debe presentar también en forma escrita, por ser violatorio del mandato Constitucional que establece que los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, a efecto de que se aplique la oralidad en el juicio oral del trabajo en toda la extensión de la palabra?

CUADRO N° 5		
VARIABLE	FRECUENCIA	POCENTAJE
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%
Fuente: Abogados en libre ejercicio-Loja		
Actor: Wilson Marcelo Tocto Sarango		



INTERPRETACIÓN

Del universo de profesionales encuestados, veinte que representan el 67 % manifiestan que debe reformar la norma contenida en el artículo 576 del Código del Trabajo por cuanto es contraria al principio constitucional de la oralidad; mientras que diez que representan el 33 % manifiestan que no es necesario reformar la norma legal del artículo 576 del Código del trabajo por cuanto no viola el precepto constitucional de la oralidad, ya que establece un procedimiento optativo, no obligatorio.

ANÁLISIS

En base a las respuestas vertidas a esta interrogante se puede determinar que existe el consenso mayoritario de los profesionales del derecho, en el sentido de que se reforme la norma legal contenida en el artículo 576 del Código del Trabajo por ser violatoria del principio de la oralidad consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

6.1.2 Resultados de la Entrevista

Conforme a lo previsto en el proyecto de investigación en el planteamiento de una entrevista a cinco personas que en su calidad de Abogados en libre ejercicio, tienen conocimiento acerca del Principio de Oralidad y de los efectos que produciría este Principio si no es aplicado como dispone la Constitución de la República en nuestro ordenamiento jurídico, los resultados obtenidos se reportan en los comentarios presentados en las líneas subsiguientes.

1.- ¿Cuál es la finalidad del principio de Oralidad dentro de los diferentes procedimientos en los procesos en nuestro Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano?

RESPUESTA: Respecto a esta pregunta el 60% de los entrevistados contestaron que el Principio de Oralidad dentro de los procedimientos en los diferentes procesos en nuestro Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano ayuda a

un mayor entendimiento de los hechos, a una mayor relación interhumana entre las partes procesales y una justicia rápida y oportuna.

En tanto que el 40% de las personas entrevistadas se pronuncian en el sentido de que si bien es cierto que la Constitución de la República dispone que se aplique el Principio de Oralidad en todos los procesos judiciales a este no lo aplican todos los jueces porque ya se encuentran establecidos procedimientos propios para cada caso.

2.- ¿Conoce Usted que el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano dispone que el demandado sin perjuicio de hacerlo en forma oral, deberá presentar su contestación en forma escrita.

RESPUESTA: El 80% de los entrevistados, que corresponden a tres Abogados del Derecho, contestaron que tienen conocimiento que en el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano dispone que el demandado sin perjuicio de hacerlo en forma oral, deberá presentar su contestación en forma escrita, lo que para la mayoría de los profesionales del derecho entrevistados es imperativo pues obliga a los mismos a presentar su contestación en forma escrita lo que entorpece el Procedimiento Oral y la celeridad de la Audiencia y por lo tanto del proceso.

Por su parte el 20% de los entrevistados, que corresponde a dos profesionales del derecho, se refieren a que a pesar que el Art. 576 del Código del Trabajo dispone en forma imperativa a los Abogados en libre ejercicio a contestar la demanda por escrito, esta no afecta en gran magnitud

el procedimiento oral que se encuentra establecido en el Código Laboral Ecuatoriano.

3.- ¿Cuántos casos cree Usted que se conoce en nuestra legislación Ecuatoriana en que los Abogados en libre ejercicio de la profesión hayan contestado en la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda la misma en forma escrita?

RESPUESTA: El 80% de los entrevistados, que corresponde a tres Abogados del Derecho manifestaron que por lo general casi todos los Abogados colegas que conocen realizan la contestación de la demanda en forma escrita ya que así lo dispone en forma imperativa el Código Laboral Ecuatoriano.

En tanto que el 20% de los entrevistados, correspondiente a dos profesionales del derecho, manifestaron que no les ha tocado algún caso relacionado con el tema, pero de los estudios realizados creen que hay que acatar lo que dispone el Art. 576 del Código del Trabajo.

4.- ¿Cuáles son los principios que dispone nuestra Constitución de la República sean aplicados en todos y cada uno de los procesos en nuestra legislación Ecuatoriana?

RESPUESTA: En esta pregunta el 100% de los entrevistados, que existen algunos principios que dispone la Constitución de la República Ecuatoriana para que sean aplicados en los diferentes procesos en cada una de las materias como son el Principio de Oralidad, Inmediación, Celeridad, Contradicción que ayudan a un mejor desenvolvimiento a las partes que

intervienen en los juicios y a la realización de la justicia en forma rápida y oportuna.

5.- ¿Qué recomendaciones sugiere Usted se deberían emplear para que se reforme el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano y la contestación de la demanda se la realice solamente en forma oral?

RESPUESTA: El 90% de los entrevistados, que corresponde a cuatro profesionales del derecho manifestaron que en la Legislación Societaria Ecuatoriana, específicamente en el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano debería reformarse y se disponga que la Contestación de la Demanda los Abogados en libre ejercicio que se encuentran patrocinando la defensa por la parte accionada la realicen en forma oral.

Mientras el 01% de las personas entrevistadas, que corresponde a un profesional del derecho, manifestaron que deben existir procedimientos más explícitos que regulen la contestación de la demanda.

COMENTARIO GENERAL

Es preciso empezar indicando que el Principio de Oralidad se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador conjuntamente con otros principios como inmediación, celeridad, contradicción, y que dispone que en todos los procesos cualquiera que sea la materia debe sustanciarse bajo estos principios; las reformas del Código Laboral Ecuatoriano establece que los procesos en materia laboral deben llevarse a cabo bajo el principio de Oralidad; es preciso indicar que los profesionales

del derecho entrevistados conocen que en el Art, 576 del Código del Trabajo en forma imperativa dispone que se conteste la demanda en forma escrita, por lo que casi en su totalidad los Abogados en libre ejercicio de la profesión la realizan de esta manera; en forma personal pienso que debería reformarse mencionado artículo y se disponga que la Contestación de la Demanda los Abogados en libre ejercicio que se encuentran patrocinando la defensa por la parte accionada la realicen en forma oral lo que permitiría una mayor celeridad en la sustanciación de la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la demanda permitiendo una mayor interrelación humana y un mayor entendimiento, para así procurar una justicia pronta y efectiva.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

En este proyecto de investigación se plantearon algunos objetivos para ser verificados luego de la recolección de la información teórica y de campo, por lo que a continuación se procede a realizar la verificación y el cumplimiento de los mismos:

OBJETIVO GENERAL:

“Realizar un estudio doctrinario – jurídico y de campo del principio de oralidad en el desarrollo de los procesos laborales, su finalidad, que permita establecer los verdaderos objetivos de la oralidad dentro de la legislación laboral en el Ecuador y realizar una investigación jurisprudencial de los casos que se han tramitado incumpliendo el principio de oralidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador.”

Este objetivo general se verifica debidamente por cuanto en el desarrollo de esta investigación se ha estudiado jurídica y doctrinariamente el Principio de Oralidad, la aplicación del principio de oralidad dentro de los procesos en materia laboral, con el trabajo de campo o con las encuestas y entrevistas realizadas a los profesionales del derecho se logró determinar que a pesar de que la Constitución de la República dispone que los procesos en las diferentes materias en nuestro Ordenamiento Jurídico se sustancien bajo este principio, en los procesos en materia laboral en la Audiencia de Conciliación, Contestación a la Demanda, la misma los Abogados en libre

ejercicio de la profesión en su gran mayoría realizan la contestación por escrito, el mismo que se ha logrado verificar con los diferentes casuísticas analizadas dentro de la presente investigación donde se reafirma mi tesis, ya que los Abogados realizan la contestación en forma escrita, incumpliendo de esta forma el principio de Oralidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1).- “Demostrar la incongruencia que existe entre la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo que permite a los jueces aceptar la contestación de la demanda en forma escrita”.

Tanto por la ayuda obtenida de las referencias teóricas como por las encuestas, entrevistas y la jurisprudencia se puede determinar las incongruencias que existen; ya que la Constitución de la República del Ecuador dispone que los procesos se sustancien bajo el principio de oralidad, el Código Laboral Ecuatoriano en el Art. 576 del Código del Trabajo dispone en forma imperativa que la contestación de la demanda se la realice en forma oral.

2).- “Determinar si el procedimiento que actualmente se encuentra establecido en el Código del Trabajo para la audiencia preliminar, guarda armonía con el principio de oralidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador.”.

En esta investigación y especialmente en el análisis que se realiza al procedimiento que establece el Código Laboral Ecuatoriano específicamente

en el Art. 576 y por los profesionales del derecho entrevistadas y encuestadas, se determina que si bien es cierto el procedimiento en los procesos laborales el mismo Código del Trabajo con sus reformas dispone que se sustancien bajo el principio de Oralidad; así como lo establece la Constitución de la República del Ecuador no guardan armonía ya que la contestación de la demanda los Abogados en libre ejercicio de la profesión la realizan de forma escrita.

3).- “Presentar una propuesta de reforma al Código de Trabajo, respecto al cumplimiento de la oralidad dentro del procedimiento y específicamente relacionado a la contestación de la demanda.”

Este último objetivo se verifica en la parte final de este Trabajo de Tesis, donde en forma muy puntual se presenta un Proyecto de Ley Reformativa al Código Laboral Ecuatoriano el cual tiene como finalidad, introducir un procedimiento en donde el Juez disponga que la contestación a la demanda por parte de los Abogados en libre ejercicio de la profesión la realicen de manera oral y así tener una mayor celeridad dentro de estos procesos.

7.2. Contrastación de la Hipótesis

Asimismo en el proyecto de investigación se formuló una hipótesis para que fuera contrastada con los resultados obtenidos, esta hipótesis menciona lo siguiente:

“ La falta de armonía entre lo que establece la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, ha permitido a los jueces trastocar el principio de oralidad y aceptar que los abogados litigantes en libre ejercicio

de la profesión en representación de sus defendidos presenten la contestación de la demanda por escrito, lo que ha provocado que se incumpla lo preceptuado en nuestra constitución, norma jerárquica de nuestro ordenamiento jurídico.”

La hipótesis se verifica, por cuanto del estudio teórico y de cómo se ha podido evidenciar que tales derechos no se encuentran debidamente garantizados, porque no existen sanciones suficientemente severas para reprimir aquellas conductas atentatorias al principio de oralidad y a lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador.

La situación antes mencionada se confirmó adicionalmente con el análisis teórico de las disposiciones pertinentes, como también con los criterios vertidos tanto de encuestas como de entrevistas, cuyas opiniones coinciden en el hecho de que si bien es cierto la Constitución de la República dispone que los procesos en cualquiera que fuere la materia deben sustanciarse bajo el principio de Oralidad, los Abogados en libre ejercicio de la profesión amparados en lo que dispone el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano la realizan en forma escrita.

Por consiguiente, la hipótesis de esta investigación se contrasta positivamente, por lo que se hace necesario el planteamiento de una reforma al Código Laboral Ecuatoriano orientada a garantizar que se cumpla el Principio de Oralidad dispuesta en la Constitución de la República del Ecuador en los procesos laborales y que los Abogados en libre ejercicio de

la profesión en defensa de sus derechos realicen la Contestación en forma Oral y así de mejor forma garantizar los derechos de sus defendidos.

7.3 Análisis Jurídico Doctrinario que Fundamenta el Proyecto de Reforma al Código Laboral Ecuatoriano.

En el presente trabajo de investigación, al realizarse el estudio y análisis de los aspectos inherentes al Principio de Oralidad que se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador en el numeral 6 del Art. 168 que establece: “La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”, y que muchas de las veces este principio no ha sido aplicado en forma correcta dentro de los procedimientos en los juicios laborales y ha tenido que quedar sujeto a un mero enunciado, siendo la Constitución de la República conforme se encuentra estipulado en el Art. 424 que trata sobre la aplicación jerárquica de las normas la primera en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano, lo que se fundamenta en la falta de normas jurídicas en la legislación laboral ecuatoriana que a pesar que con sus nuevas reformas al Código Laboral, que establecen que los procedimientos para la sustentación de los juicios laborales se deben realizar bajo el principio de Oralidad; Según la legislación laboral ecuatoriana, el trámite que se dará a la demanda es el procedimiento oral, de acuerdo con la Ley 13-2003, reformativa al Código de Trabajo publicada en el Registro Oficial Nro. 146 del 13 de Agosto del 2003 y sus reformas; más, el artículo 576 del Código del Trabajo vigente

trata sobre la audiencia Preliminar de Conciliación, contestación de la demanda y formulación de pruebas, en la que determina que la misma debe ser en forma oral, en donde el Juez procurará la conciliación entre las partes y de no haberla se dará paso al demandado para que conteste la demanda la misma que sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita, lo que sin duda alguna trasgrede el principio de Oralidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador, lo que no permite que el régimen normativo asegure la protección de la integridad física y material de las personas y la eficiente aplicación de justicia.

Este tipo de infracciones son frecuentes en nuestro medio, y hasta la actualidad no existen reformas al Código Laboral, que permitan que los Abogados en libre ejercicio de la Profesión contesten la demanda en forma Oral, bajo el pretexto de lo que dispone el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano, los Abogados de la parte demandada presentan la contestación de la demanda de trabajo en forma escrita, pues así lo dispone imperativamente el artículo 576 del precitado código, y pocas veces lo hacen de conformidad a lo prescrito en la Constitución de la República del Ecuador; es decir, de manera oral, contraviniendo de este modo la disposición constitucional y sus principios principalmente el de oralidad, lo que sin lugar a dudas nos ubica en un escenario de tiempos pasados como lo es el realizar todos los trámites dentro de un proceso laboral por escrito, tomando en cuenta que el fin que se persigue con la Oralidad es el de no dilatar los procesos, es la de reconocer que la realidad procesal que vivía la justicia

laboral individual ecuatoriana, no contribuía a asegurar una certera y eficaz administración de justicia. El procedimiento escrito terminaba prolongando excesivamente el litigio, permitía el uso y el abuso de recursos y de medios encaminados a dilatar el proceso, crear confusión en el juez y en la contraparte y, a veces, hasta permitía disfrazar lo accidental, como si fuese lo esencial, los sucesivos casos relacionados con el problema en estudio ocurridos en el Ecuador, lleva a que se aspire a una tutela judicial efectiva, considerando que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia.

Finalmente es importante destacar que la introducción de un procedimiento que regule jurídicamente la contestación a la demanda, no solo contribuyen a la realización del derecho sino que, lo que es más importante, contribuyen a la consecución de la justicia, que debe ser la práctica por todos los ciudadanos que se debe observar, no solo por conciencia moral y ética, sino por la realización de la justicia al que contribuyen las reformas laborales que se introduzcan al ordenamiento jurídico Ecuatoriano.

Las reformas laborales que se introduzcan, como una reforma al procedimiento de la Audiencia de Conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas en el ordenamiento jurídico Ecuatoriano, serían de mucha ayuda para la consecución y eficacia del Principio de Oralidad, no obstante de lo expuesto, siempre habrá voces disidentes dentro del país que expresen criterios de oposición sin proponer alternativas.

8. CONCLUSIONES

PRIMERA. El principio de la oralidad consagrado en el numeral 6 del Artículo 168 de la Constitución de la República del Ecuador no se aplica en la sustentación de las demandas laborales, puesto que en el artículo 576 del Código del Trabajo se dispone que el demandado sin perjuicio de que realice la contestación de la demanda en forma oral, deberá presentar su contestación en forma escrita.

SEGUNDA. Luego del análisis teórico realizado y de los resultados obtenidos con la aplicación de las encuestas y las entrevistas se confirmó que si bien es cierto la Constitución de la República como norma jerárquica dentro del Ordenamiento Jurídico dispone que todos los procesos se sustancien mediante el sistema oral, dentro del procedimiento laboral que de paso sea dicho mes oral con las nuevas reformas al Código del Trabajo Ecuatoriano existen, Jueces que en la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas amparados en lo que dispone el Art. 576 del citado Código permiten a los Abogados realizar la contestación de la demanda en forma escrita.

TERCERA. Que lo dispuesto en el numeral 6 del Art. Art. 168 de la Constitución de la República del Ecuador que establece lo siguiente: “La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”., están inmersos en una profunda inseguridad jurídica frente a la incongruencia que existe con lo

que dispone el Art. 576 del Código del Trabajo, lo que no permite una correcta aplicación de las leyes por los Jueces Constitucionales de derechos.

CUARTA. Que la norma establecida en el artículo 576 del Código del Trabajo que dispone de manera imperativa que el demandado a través de su Abogado Defensor debe presentar la contestación de la demanda en forma escrita, produce la lentitud y el retraso en la tramitación de la causa, lo que contraviene el principio de celeridad consagrado en la norma constitucional.

QUINTA. Es evidente que el Código Laboral Ecuatoriano, carece de un profundo análisis y posterior revisión por parte de los Legisladores, ya que el procedimiento establecido en el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano, se va en contra de normas legales y constitucionales lo que trasgrede el Principio de Oralidad y una consecución de la Justicia de manera práctica y oportuna.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA. En la legislación Laboral Ecuatoriana se debería introducir normas que impidan que los Abogados en libre ejercicio de la profesión en la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la demanda, y Formulación de Pruebas realicen la contestación a la demanda de manera escrita pues contraviene lo dispuesto de el numeral 6 del Art. 168 de la Constitución de la República del Ecuador.

SEGUNDA. En base a las apreciaciones teóricas realizadas en cada uno de los temas de esta investigación, se ratifica el criterio de que es necesario reformar el Código Laboral Ecuatoriano estableciendo que el tramite Oral y la sustanciación del proceso laboral sea en su totalidad en forma oral ya que el Principio de Oralidad es el modernismo legal para alcanzar una justicia perfecta.

TERCERA. Que lo Jueces puedan aplicar lo dispuesto en el numeral 6 del Art. 168 de la Constitución de la República del Ecuador y puedan disponer que los procesos orales dentro del procedimiento se lleven a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”

CUARTA. Que dentro de las reformas al Código Laboral Ecuatoriano, se determinen que los profesionales del derecho, en la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, la expongan de manera oral y no como lo dispone en forma imperativa el Art.

576 del citado Código en donde los Abogados deben realizarla en forma escrita.

QUINTA. Que la Asamblea Nacional del Ecuador, conozca y trate el Proyecto de Ley que se presenta como resultado de la presente investigación, y su vigencia vaya a garantizar adecuadamente los derechos de cada uno de los habitantes del Ecuador que confían en la justicia Ordinaria y que se sienten amparados por las leyes que garantizan un correcto desenvolvimiento en nuestra sociedad.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA

H. ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

C O N S I D E R A N D O

QUE, en la legislación laboral ecuatoriana no existe una normativa que regule jurídicamente el procedimiento establecido en el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano en cuanto que en la Audiencia Preliminar de Conciliación, Formulación de Pruebas y Contestación a la demanda en forma imperativa obliga a los Abogados en libre ejercicio de la profesión a contestar la demanda de manera escrita contraviniendo el sistema Oral que lo establece la Constitución de la República y el Código del Trabajo.

QUE, a pesar de los derechos que tienen todos los ciudadanos, están normados en la Constitución y en los Tratados Internacionales, en el Código del Trabajo Ecuatoriano no están debidamente garantizados, ya que existe falta de normas jurídicas que dispongan el cumplimiento intangible del sistema oral dentro de los juicios laborales, trasgrediendo el principio de Oralidad.

QUE, pese a estar establecido en el Código del Trabajo, algunos preceptos destinados a que la sustanciación de los procesos laborales bajo el sistema oral establecido en la Constitución de la República, esta norma jerárquicamente superior en el Ordenamiento Jurídico no es aplicada.

QUE, es un deber ineludible del Estado Ecuatoriano y de todos sus organismos públicos garantizar adecuadamente los derechos de todas las personas establecidos en la ley y las normas constitucionales vigentes.

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

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Sustitúyase el inciso final del artículo 576 en su lugar agréguese el siguiente:

“La parte demandada dará contestación a la demanda de manera Oral en la misma audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas”.

DISPOSICION TRANSITORIA. Todas las normas legales que estén en oposición a la presente Ley, quedan derogadas.

DISPOSICION FINAL. Esta disposición entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado, en uso de sus atribuciones Legales y Constitucionales, en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, República del Ecuador, en la sala de Sesiones del Plenario de las Comisiones Legislativas de la Asamblea Nacional a los..... días del mes de..... del 2015.

f) Presidente

f) Secretario

10. BIBLIOGRAFIA

- ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Cuenca Ecuador 2001.
- ARGUEDAS SALAZAR, José María, HIDALGO BARRANTES Carmen María, Oralidad en el Proceso Laboral, Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. Tesis para optar al título de Licenciatura en Derecho, 1999.
- BAYTELMAN ARONOWSKY, Andrés, MAURICIO DUCE, Jaime Litigación Penal. Juicio Oral y Prueba, Universidad Diego Portales, Edición Imprenta Salesianos S.A, 2004.
- BARZALLO SEADE, María, “Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano”, Ediciones Jurídicas Carpol, 2012.
- BAYLOS A. & otros, Instituciones del Derecho Procesal laboral, Trotta, Madrid-España, 1991.
- BEJARANO, Silvia, Principios del Derecho Laboral, 2012.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo 3ª edic., Ed. Trillas, México, 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.
- CALAMANDREI, Piero, Instituciones de Derecho Procesal según el nuevo Código, Volumen I, EJEA, Buenos Aires-Argentina, 1992.
- CARNELUTTI, Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil.
- CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones,

Quito-Ecuador, 2012.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, 2012.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, 2010.
- CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES.
- CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1969.
- CUEVA CARRIÓN, Luís, “EL JUICIO ORAL LABORAL” Teoría, Práctica y Jurisprudencia. 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2006.
- DELGADO CASTRO, J., Principios del nuevo procedimiento laboral chileno, Chile, 2011.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando, Compendio de Derecho Procesal. Tomo I. Teoría General del Proceso, Duodécima Edición, 1999.
- DÍAZ, Ruy, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Ruy Díaz, Argentina, 2007.
- CHIOVENDA, Giuseppe, Ensayos de Derecho Procesal Civil. Vol. II. Ediciones Jurídicas Europa –América, Bosch y Cía. Editores, Buenos Aires-Argentina, 1949.
- EGAS PEÑA, Jorge, Revista Jurídica Online, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Católica de Guayaquil-Ecuador, 2012.

- FONT SERRA, E., El dictamen de peritos y el reconocimiento judicial en el proceso civil, ed. La Ley, Madrid-España, 2000.
- GONZÁLEZ FUENMAYOR, Mervy Enrique, "La irrenunciabilidad, la transacción y otros temas laborales", Vadell Hnos. Editores, Caracas-Venezuela, 2003.
- HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo, El Nuevo Proceso Laboral, Ediciones Liber, Caracas-Venezuela, 2003.
- HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo, Instituciones de Derecho Procesal, Ediciones Líber. Caracas-Venezuela, 2005.
- LEY 20.087, Chile.
- LEY N° 29497, Perú.
- LÓPEZ GONZÁLEZ, Jorge Alberto, La Oralidad y sus Implicaciones en el Proceso Civil Declarativo en España y Costa Rica, Madrid-España, 2000.
- MONCAYO, Rodrigo G. "Necesidad de establecer en el Ecuador el Juicio Oral para los asuntos civiles", Quito-Ecuador, 2004.
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS.
- PLA RODRIGUEZ, Américo, Los Principios de Derecho del Trabajo. 2da. Edición Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1990.
- RASO DELGUE K TRANZA, Juan, La contratación atípica del trabajo, Editorial Amalio M. Fernández S.R.L., Montevideo-Uruguay, 2000.
- RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ, Elvito, Manual de Derecho Procesal Civil, Grijley, Lima-Perú, 1999.

- SAMAYOA, Humberto. “El Bufete Popular de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala y los Procesos Orales”.
- TARUFFO, M., La prueba de los hechos (traducción Jordi Ferrer Beltrán), ed. Trotta, Madrid-España, 2002.
- TELLO PONCE, Marlo, Los Principios que fundamentan el Proceso Laboral, Editorial Grijley, Lima-Perú, 2009.
- VÁZQUEZ LÓPEZ, Jorge, “Derecho Laboral Ecuatoriano–Derecho Individual”, Editora Jurídica Cevallos, Primera Edición, Quito-Ecuador, 2004.

PAGINAS ELECTRONICAS

- www.derechoecuador.com
- <http://www.investorguide.com/definicion/demandado.html>

11. ANEXOS



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

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, solicito a Usted muy comedidamente se digne dar respuesta a las preguntas contenidas en la siguiente encuesta técnica, cuyas respuestas será de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogado titulada: “REFORMA DEL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO”

1.- ¿La Constitución de la República del Ecuador establece que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, cree Usted que se cumple con este principio Constitucional?

SI () NO ()

PORQUE

.....
.....
.....

2.- ¿Considera Usted que la supremacía de la norma Constitucional obliga a que se asuma la oralidad en todos los procedimientos materias, instancias, etapas y diligencias, por lo tanto nuestro sistema procesal debe ser eminentemente oral?

SI () NO ()

PORQUE

.....
.....
.....

3.- ¿El Código del Trabajo establece en el Art. 576 que el demandado sin perjuicio de hacerlo en forma oral, deberá presentar su contestación en forma escrita, considera que esta disposición legal constituye una violación de la norma Constitucional que establece que los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral?

SI () NO ()

PORQUE

.....
.....
.....

4. ¿Considera Usted que la norma legal contenida en el artículo 576 del Código del Trabajo que permite al demandado presentar su contestación a la demanda en forma escrita, por ser contraria al precepto constitucional que establece que los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, es inconstitucional?

SI () NO ()

PORQUE

.....
.....
.....

5.- ¿Considera Usted que se debe reformar el inciso final del artículo 576 del Código del Trabajo, que establece que el demandado sin perjuicio de realizar la contestación a la demanda en forma oral debe presentar también en forma escrita, por ser violatorio del mandato Constitucional que establece que los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, a efecto de que se aplique la oralidad en el juicio oral del trabajo en toda la extensión de la palabra?

SI ()

NO ()

PORQUE

.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACION



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

ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, solicito a Usted muy comedidamente se digne dar respuesta a las preguntas contenidas en la siguiente entrevista técnica, cuyas respuestas será de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogado titulada: “REFORMA DEL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO”

ENTREVISTA

1.- ¿Cuál es la finalidad del Principio de Oralidad dentro de los diferentes procedimientos en los procesos en nuestro Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano?

.....
.....
.....
.....
.....

2.- ¿Conoce usted que el Art. 576 del código Laboral Ecuatoriano dispone que el demandado sin perjuicio de hacerlo en forma oral, deberá presentar su contestación en forma escrita?

.....
.....
.....
.....
.....

3.- ¿Cuántos casos cree Usted que se conoce en nuestra Legislación Ecuatoriana en que los Abogados en libre ejercicio de la profesión hayan contestado en la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda la misma en forma escrita?

.....
.....
.....
.....
.....

4.- ¿Cuáles son los principios que dispone nuestra Constitución de la Republica sean aplicados en todos y cada uno de los procesos en nuestra Legislación Ecuatoriana?

.....
.....
.....
.....
.....

5.- ¿Qué recomendaciones sugiere Usted se deberían emplear para que se reforme el Art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano y la contestación de la demanda se la realice solamente en forma oral?

.....
.....
.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

PROYECTO

1. TEMA:

“REFORMA DEL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO”

2. PROBLEMATICA:

La Constitución de la República del Ecuador (C.R.E) como norma jerárquicamente superior conforme está estipulado en el Título Noveno de la C.R.E, que se titula Supremacía de la Constitución, hace referencia a que las todas las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

Así podemos establecer, con claridad meridiana que la Constitución de la República está sobre las leyes que integran el ordenamiento jurídico de nuestro país conforme se encuentra estipulado en el Art. 424 de la CRE que trata sobre la aplicación jerárquica de las normas. En el numeral 6 del Art. 168 de la CRE establece: “La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”.

Según la legislación laboral ecuatoriana, el trámite que se dará a la demanda es el procedimiento oral, de acuerdo con la Ley 13-2003, reformatoria al

Código de Trabajo publicada en el Registro Oficial Nro. 146 del 13 de Agosto del 2003 y sus reformas; más, el artículo 576 del Código del Trabajo vigente trata sobre la audiencia Preliminar de Conciliación, contestación de la demanda y formulación de pruebas, en la que determina que la misma debe ser en forma oral, en donde el Juez procurará la conciliación entre las partes y de no haberla se dará paso al demandado para que conteste la demanda la misma que sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

En consideración a lo anteriormente manifestado en la mayoría de los casos los Abogados de la parte demandada presentan la contestación de la demanda de trabajo en forma escrita, pues así lo dispone imperativamente el artículo 576 del precitado código, y pocas veces lo hacen de conformidad a lo prescrito en la Constitución de la República del Ecuador; es decir, de manera oral, contraviniendo de este modo la disposición constitucional y sus principios principalmente el de oralidad, lo que sin lugar a dudas nos ubica en un escenario de tiempos pasados como lo es el realizar todos los trámites dentro de un proceso laboral por escrito, tomando en cuenta que el fin que se persigue con la Oralidad es el de no dilatar los procesos, es la de reconocer que la realidad procesal que vivía la justicia laboral individual ecuatoriana, no contribuía a asegurar una certera y eficaz administración de justicia. El procedimiento escrito terminaba prolongando excesivamente el litigio, permitía el uso y el abuso de recursos y de medios encaminados a dilatar el proceso, crear confusión en el juez y en la contraparte y, a veces, hasta permitía disfrazar lo accidental, como si fuese lo esencial.

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

3. JUSTIFICACIÓN:

La problemática referida anteriormente se acopla y cumple fielmente con los requerimientos y expectativas necesarias en el campo científico y práctico del Derecho Laboral; por tanto, se justifica académicamente por reunir los requisitos expuestos en Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico en aspectos inherentes a las materia de Derecho Positivo, Sustantivo y Adjetivo para poder optar por el Grado de Licenciado en Jurisprudencia.

Jurídicamente la investigación es necesaria por estar encaminada al cumplimiento de un fin; el de lograr que en nuestra legislación se incorporen normas de derecho y principios que permitan a los jueces aplicarlas de

manera directa sin contraposición entre dos o más normas y los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador en especial el de la Oralidad, estudiando y mejorando el régimen normativo que asegure la protección de la integridad física y material de las personas y la eficiente aplicación de justicia.

Conociendo de estas deficiencias, como estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, se considera que es un problema importante, y que previa su investigación deberá reformar el Art. 576 del Código del Trabajo para que el procedimiento sea totalmente oral.

El problema jurídico y social materia del proyecto de investigación es trascendente, pues los jueces se ven en la necesidad de aplicar lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador como norma jerárquica en nuestro ordenamiento jurídico, y al ser garantistas de los derechos de las personas frente al debido proceso y a la legítima defensa están en la obligación de cuidar estos derechos; es así que un proceso laboral al momento de contestar la demanda los Abogados la realizan en forma escrita pues así lo dispone de manera imperativa el Código del Trabajo, lo que sin duda trasgrede el principio de Oralidad que se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

Se deduce por tanto que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de alcanzar medios alternativos de carácter jurídico y social que prevengan y controlen sus manifestaciones.

Con la aplicación de métodos, procedimiento y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta, en tanto existan las fuentes bibliográficas documentales y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para un estudio causal explicativo, con respecto a la problemática planteada.

4.- OBJETIVOS:

4.1 OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio doctrinario – jurídico y de campo del principio de oralidad en el desarrollo de los procesos laborales, su finalidad, que permita establecer los verdaderos objetivos de la oralidad dentro de la legislación laboral en el Ecuador y realizar una investigación jurisprudencial de los casos que se han tramitado incumpliendo el principio de oralidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

4.- OBJETIVOS ESPECIFICOS.

1) Demostrar la incongruencia que existe entre la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo que permite a los jueces aceptar la contestación de la demanda en forma escrita.

2) Determinar si el procedimiento que actualmente se encuentra establecido en el Código del Trabajo para la audiencia preliminar, guarda armonía con el principio de oralidad establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

3) Presentar una propuesta de reforma al Código de Trabajo, respecto al cumplimiento de la oralidad dentro del procedimiento y específicamente relacionado a la contestación de la demanda.

5. HIPOTESIS:

La falta de armonía entre lo que establece la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, ha permitido a los jueces trastocar el principio de oralidad y aceptar que los abogados litigantes en libre ejercicio de la profesión en representación de sus defendidos presenten la contestación de la demanda por escrito, lo que ha provocado que se incumpla lo preceptuado en nuestra constitución, norma jerárquica de nuestro ordenamiento jurídico.

6. MARCO TEORICO

Con la Ley 13-2003, reformatoria al Código del Trabajo publicada en el Registro Oficial Nro. 146 del 13 de Agosto del 2003 el trámite que se dará a la demanda es el procedimiento oral, nuestra Constitución de la República del Ecuador reformada el 20 de octubre del 2008 y publicada en el Registro oficial Nro. 499, norma jerárquicamente superior conforme está estipulado en el Título Noveno de la C.R.E, que se titula Supremacía de la Constitución, hace referencia a que las todas las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica, establece en el Art. 168

numeral seis que todas la sustanciaciones de los procesos en cualquier materia, instancia, etapa, diligencia se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.

El Art. 575 del Código de Trabajo; estipula que las controversias individuales de trabajo se sustancian mediante procedimiento oral, ante los jueces de trabajo quienes ejercen jurisdicción provincial. La demanda en los juicios de trabajo puede ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo y autorizada por el respectivo secretario. La forma de la demanda debe ajustarse a lo que estipula para aquello el Código de Procedimiento Civil en su Art. 67 pues es ley supletoria al Código de Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Art. 6 que dice: Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en el código de trabajo, se aplicaran las disposiciones de los Código Civil y Procedimiento Civil.

La Constitución Política de la República del Ecuador en su Artículo 169; que menciona el sistema procesal como un medio para la realización de la Justicia; establece que las normas procesales consagran los principios de Simplificación; uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad, y economía procesal .Y harán efectivas las garantías del debido proceso. Dentro de la Calificación de la Demanda se presentan los siguientes principios procesales el de Simplificación y Uniformidad desde el momento de la reclamación de un Derecho ante Autoridad Competente; este se encuentra en el Art 575 del Código de Trabajo; El de Eficacia se da en el

Artículo 68, 67 del Código de Procedimiento Civil; en lo concerniente a todos los Documentos que debe adjuntarse a la Demanda, y su Contenido.

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

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

Es indudable que las normas que permiten al trabajador tener una pronta y más justa resolución en los conflictos individuales de trabajo se enmarcan en la línea correcta de la vigencia efectiva del estado social de derecho, y a la aplicación de los principios del derecho social, en materia adjetiva, ya que las normas procesales laborales no pueden pasar por alto el interés superior de buscar una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas consagradas en el código de trabajo, lo que garantiza una tutela judicial efectiva que es un principio básico del estado de derecho y, a su vez, es una garantía para la correcta vigencia de los demás derechos atribuidos a las

personas. Su desconocimiento implicaría la desprotección del justiciable y con ello la negación de los fines del derecho.

En el Art. 576 del Código del Trabajo se establece cual es el procedimiento que se debe dar en la Audiencia Preliminar de conciliación, contestación a la demanda y anunciación de prueba; y , en dicho procedimiento dispone que si las partes no llegaren a un acuerdo se procederá a la contestación de la demanda, la misma que sin perjuicio de que sea en forma oral deberá ser contestada por escrito, dicha disposición es imperativa por que obliga al demandado a realizar dicha contestación en forma escrita trasgrediendo directamente el sistema oral que se encuentra establecido en nuestra carta magna, lo que sin duda desvaloriza jurídicamente la jerarquía de nuestra Constitución de la República frente a las demás normas y leyes.

Ahora bien, la tutela judicial efectiva exige certeza en la decisión de fondo ya que el error judicial quiebra esa tutela. Exige celeridad en la tramitación de las causas, ya que la justicia tardía equivale a la negación de la misma. Por tales razones, podemos concluir que dadas las características del procedimiento oral, de concentración, inmediación, publicidad y celeridad, el sistema procesal puesto en vigencia contribuye también a garantizar la tutela judicial efectiva, y una justicia imparcial; sin duda alguna que el principio de oralidad es un sistema para obtener una pronta justicia y celeridad procesal; de ahí que en el Art 576 del Código del Trabajo dentro del procedimiento de la Audiencia Preliminar haya que contestar la Demanda por escrito en dispuesta en forma imperativa transgrede totalmente el sistema oral establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

7. METODOLOGIA:

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 y 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 queremos realizar, en el presente caso me propongo realizar una investigación “socio-jurídica”, que se concreta en una investigación del Derecho tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, para establecer un nuevo instrumento legal aplicable de igual manera para todos los funcionarios y servidores públicos.

7.2 Procedimiento 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 o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista. La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional, para lo cual en las encuestas se aplicara en treinta personas; y en cinco las entrevistas; en ambas técnicas se plantearán cuestionarios derivados de la hipótesis general, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores:

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en tablas, barras o centro-gramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

7.3 Esquema Provisional del Informe Final

El Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico, que establece: Resumen en Castellano y Traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; Conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

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

En primer lugar se concrete el **acopio teórico**, comprendiendo: a) Un marco teórico conceptual, del procedimiento oral, su origen y características; b) La

evolución del principio de oralidad en la legislación laboral Ecuatoriana, que finalidad cumple y de qué forma garantiza una tutela judicial efectiva; y, c) Un estudio jurídico acerca de la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Código Civil, Código Orgánico de la Función Judicial.

En segundo lugar se sistematizará la indagación de campo o **el acopio empírico**, siguiendo el siguiente orden: a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas; y, b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

En un tercer orden vendrá la **síntesis de la investigación jurídica**, con la concreción de: a) Verificación de los objetivos y de contrastación de las hipótesis; b) la deducción de conclusiones; y, c) el 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	Cronograma de trabajo 2013				2014	
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
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 y Corrección						
Presentación Y Socialización de los Informes Finales						

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1 Recursos Humanos.

Postulante : Wilson Marcelo Tocto Sarango.

Director de tesis : Por designarse

Encuestados : 10 profesionales conocedores de la materia.

Entrevistados : 5 personas seleccionadas en la investigación.

9.2 Recursos Materiales:

Materiales	Valor
Libros	500,00
Separatas de texto	100,00
Hojas	60,00
Copias	60,00
Internet	200,00
Levantamiento de texto, y encuadernación	400,00
Transporte	500,00
Imprevistos	300,00
Total	2.120,00

9.3 FINANCIAMIENTO:

El presupuesto de los gastos que ocasionará la presente investigación, asciende a la cantidad de DOS MIL SIENTO VEINTE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, que serán cancelados con recursos propios del autor.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- **CABANELLAS Guillermo**, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1974.
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, 2008.
- **CÓDIGO CIVIL DEL ECUADOR**, Corporación de Estudios y Publicaciones, del 2 de agosto del 2010.
- **CODIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, del 2 de junio del 2011.
- **DERECHO CIVIL DEL ECUADOR VOLUMEN XIII**, Juan Larrea Olguín CONTRATOS, ARRENDAMIENTOS, SOCIEDAD, MANDATO. CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. Quito, 2001.
- **HISTORIA DEL DERECHO LABORAL**, Carlos Soto, CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Quito 1998.
- **PRACTICA LABORAL, ANALISIS DEL DERECHO LABORAL ECUATORIANO**
- **www.derechoecuador.com, http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4142, 2013-02-15, 09h45.**

INDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACION.....	II
AUTORIA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1 TITULO.....	1
2 RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	4
3 INTRODUCCION.....	6
4 REVISION DE LA LITERATURA.....	9
5 MATERIALES Y METODOS.....	54
6 RESULTADOS.....	56
7 DISCUSION.....	70
8 CONCLUSIONES.....	77
9 RECOMENDACIONES.....	79
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA.....	81
10 BIBLIOGRAFIA.....	83
11. ANEXOS.....	108

