



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

TÍTULO:

**“REFORMA AL ART. 585 DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA QUE
EL JUEZ CUMPLA CON LAS
GARANTÍAS PARA EL NORMAL
DESENVOLVIMIENTO DE LOS
PRINCIPIOS PROCESALES EN LAS
AUDIENCIAS LABORALES”.**

Tesis previa a optar por el Grado de
Licenciado en Jurisprudencia.

AUTOR:

LUIS XAVIER MOROCHO PIEDRA

DIRECTOR:

DR. MG. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS.

Loja - Ecuador
2014

CERTIFICACIÓN

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos. Mg. Sc.

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

CERTIFICO:

Que la presente Tesis de grado previo a optar por el título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador intitulada: “**REFORMA AL ART. 585 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA QUE EL JUEZ CUMPLA CON LAS GARANTÍAS PARA EL NORMAL DESENVOLVIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LAS AUDIENCIAS LABORALES**”, elaborada por el señor Luis Xavier Morocho Piedra, ha sido desarrollada bajo mi dirección y asesoría, cumpliendo al momento con todos los requisitos exigidos para el trabajo de su categoría, por lo que autorizo su presentación ante el correspondiente Tribunal de Grado para los fines pertinentes.

Loja, Diciembre del 2014.

.....
Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos. Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Luis Xavier Morocho Piedra; declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Autor: Luis Xavier Morocho Piedra

Firma:

Cédula: No. 0705475291

Fecha: Diciembre del 2014.

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

Yo, Luis Xavier Morocho Piedra, declaro ser autor de la tesis titulada: **“REFORMA AL ART. 585 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA QUE EL JUEZ CUMPLA CON LAS GARANTÍAS PARA EL NORMAL DESENVOLVIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LAS AUDIENCIAS LABORALES”**, 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 10 días del mes de diciembre de dos mil catorce, firma el autor.

Firma:.....

Autor: Luis Xavier Morocho Piedra

Cédula: 0705475291

Dirección: Ciudadela, Nuevos Horizontes. Calles: Cristóbal Colon y Eugenio Rodríguez. Huaquillas – El Oro – Ecuador.

Correo Electrónico: lexusxl@hotmail.com

Celular: 0986186894

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos. Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg,Sc

(PRESIDENTE)

Dr. Igor Eduardo Vicanco Muller Mg,Sc

(VOCAL)

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg,Sc

(VOCAL)

DEDICATORIA

La presente Tesis la dedico primeramente a Dios quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo. A mi madre Lcda. Rosa Piedra y Edison Angulo por su apoyo, A mi esposa Ing. Gladys Zamora y mis hijos Dereck Xavier y Alejandra Patricia Morocho Zamora, razón de ser y pilar fundamental de mi existencia, por su amor, comprensión y apoyo recibido.

A mis hermanos Génesis Cruz y Jonathan Morocho, mis amigos y docentes con quienes he compartido muchos momentos académicos, sociales y amistosos, este trabajo va por todos ustedes.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Al culminar la presente tesis dejo constancia de mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Carrera de Derecho, a sus autoridades. Igualmente agradezco a todos y cada uno de los magníficos docentes que han participado en el amplio campo del Derecho, quienes con entusiasmo dirigieron mi desarrollo y formación académica en cada uno de los módulos durante mis seis años de estudio en esta prestigiosa universidad.

De forma particular expreso mi gratitud al Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos. Mg. Sc., prestigioso docente y Director de Tesis, quien con su vasto conocimiento en Derecho, ha orientado el desarrollo de la presente investigación jurídica, y con sus valiosas nociones y sugerencias pude concluir correctamente el presente trabajo.

El Autor

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TITULO.

2. RESUMEN.

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. Las Audiencias en el Sistema Oral

4.1.2. El Trabajador y Empleador

4.1.3. Trámite de las Controversias Laborales

4.1.4. El Debido Proceso.

4.1.5. Derecho a la Seguridad Jurídica.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Estado Constitucional de Derechos.

4.2.2. Principios Procesales Fundamentales

4.2.3. Principios del Derecho Procesal Laboral.

4.2.4. Poderes del Juez Según la Doctrina.

4.2.5. El Alcance del Sistema Oral.

4.3. MARCO JURIDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

4.3.2. Código Orgánico de la Función Judicial.

4.3.3. Código del Trabajo

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

4.4.2. Ley General del Trabajo de Bolivia.

4.4.3. Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

5. METODOLOGIA.

5.1. Materiales

5.2. Métodos.

5.3. Procedimientos y técnicas.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de aplicación de las encuestas.

6.2. Resultados de la aplicación de las entrevistas.

6.3. Estudio de Casos.

7. DISCUSION.

7.1. Verificación de Objetivos.

7.1.1. Objetivo General.

7.1.2. Objetivos Específicos.

7.2. Contratación de Hipótesis.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA.

10. BIBLIOGRAFÍA.

11. ANEXOS.

INDICE

1. TÍTULO:

“REFORMA AL ART. 585 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA QUE EL JUEZ CUMPLA CON LAS GARANTÍAS PARA EL NORMAL DESENVOLVIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LAS AUDIENCIAS LABORALES”.

2. RESUMEN

La tesis desarrollada versa sobre: **“Reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, para que el Juez cumpla con las garantías para el normal desenvolvimiento de los principios procesales en las Audiencias Laborales”**, es indispensable su análisis y aporte porque al revisar los juicios laborales se observa que existe vulneración de los derechos del trabajador al momento que el empleador a través del abogado defensor presenta escritos solicitando una serie de diligencias dentro del juicio, con la finalidad de retardar el proceso judicial; de esa manera sobrepasa el plazo en el cual debió de haber terminado el litigio y haberse garantizado los derechos del trabajador. Sin embargo, existe juicios cuyo trámite se ha extendido de lo normal, vulnerando derecho y dejando a un lado la inaplicación de los principios procesales garantizados por la Constitución de la República del Ecuador como son; lealtad procesal, contradicción celeridad, primacía de la realidad, indubio pro operario, entre otros.

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

2.1. ABSTRACT.

The thesis developed concerns "Reform Article 585 of the Labor Code, for the Judge meets the guarantees for the normal development of the procedural principles in Labor Hearings" is indispensable for analysis and input in reviewing judgments work shows that there is infringement of the rights of workers when the employer through the pleadings seeking counsel presents a series of steps in the trial, in order to delay the judicial process; thus exceeds the time limit within which it must have completed litigation and workers' rights have been ensured. However, there lawsuits pending which has spread from normal, violating law and putting aside the non-application of principles of due process guaranteed by the Constitution of the Republic of Ecuador as they are; procedural fairness, promptness contradiction primacy of reality is doubt, operator, among others.

The theoretical, legal and doctrinal collection, the study of specific cases, the use of surveys and interviews yielded widely recognized criteria clear and precise basis of literature, which contributed to the verification of the objectives and the testing of the hypothesis regarding this practice; both the Constitution of the Republic of Ecuador, like other labor laws criminalizing the rights of workers, but the judges who must ensure strict compliance with constitutional principles.

3. INTRODUCCIÓN.

La tesis desarrollada lleva por título: **“Reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, para que el Juez cumpla con las garantías para el normal desenvolvimiento de los principios procesales en las Audiencias Laborales”**, el interés por desarrollar su contenido es con la finalidad de presentar alternativa de solución al retardo procesal en los que se desarrollan los juicios laborales, donde el juez inobserva la aplicación de los principios procesal que garantizar este procedimiento; siendo los jueces superiores quienes deben mediante sentencia conceder la razón al trabajador a quien se le han vulnerados derechos laborales.

La Constitución de la República del Ecuador en Art. 168 establece la administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los principios: 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. Esto en relación con el Art. 169 de la Constitución donde señala que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de inmediación y harán efectivas las garantías del debido proceso. En el Art. 172 de la Constitución encontramos los principios de la función Judicial donde manda que las juezas o jueces administren justicia con sujeción a la Constitución, a los Instrumentos Internacionales de derechos humanos y a la ley. Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen juezas o jueces, y

los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia. Las juezas o jueces serán responsables por el perjuicio que se cause a las partes por retardo, negligencia, denegación de justicia o quebrantamiento de la ley. El Art. 174 de la Constitución señala la mala fe procesal, el litigio malicioso o temerario, la generación de obstáculos o dilación procesal, serán sancionados de acuerdo con la Ley. En el Código Orgánico de la Función Judicial el Art. 26 determina el Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal, señalando que en los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis. La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley. El Art. 335 del Código Orgánico de la Función Judicial establece: Prohibiciones a los Abogados en el Patrocinio de las Causas, señalando que es prohibido a los abogados en el patrocinio de las causas: Ejercer el derecho de acción o contradicción de manera abusiva, maliciosa o temeraria, **violar el principio de buena fe y lealtad**, a través de prácticas tales como presentación de prueba deformada, empleo de artimañas y ejecución de procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la Litis. Esto en armonía con el Art. 585 del Código del Trabajo que dispone las garantías para normal desenvolvimiento

de las diligencias.- En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias. Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurren a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa. El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas. Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra. El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal. En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales han litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general. Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador. Al no aplicarse correctamente la norma legal constitucional por parte de los Jueces para evitar los retardos en los juicios del trabajo se estaría permitiendo la vulneración de los derechos del trabajador quien debe esperar demasiado tiempo para lograr efectivizar sus derechos laborales.

La presente tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera: Cuenta con una Revisión de Literatura, conformada por un **Marco Conceptual**, lo investigado y consultado he ceñido la investigación en temas como; las Audiencias en el Sistema Oral, el Trabajador y Empleador, Trámite de las Controversias Laborales, el Debido Proceso, Derecho a la Seguridad Jurídica; en lo que tiene que ver con el **Marco Doctrinario** lo he desarrollado para afianzar aún más la investigación he realizado el acopio de doctrina sobre temas; Estado Constitucional de Derechos, Principios Procesales Fundamentales, Principios del Derecho Procesal Laboral, Poderes del Juez Según la Doctrina, el Alcance del Sistema Oral. En lo concerniente al **Marco Jurídico**, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al trabajo tipificados en la Constitución de la República, Código Orgánico de la Función Judicial y Código del Trabajo; así mismo he realizado un estudio comparado entre Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, Ley General del Trabajo de Bolivia, Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

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

En lo relacionado a los resultados obtenidos en la investigación de campo consta la aplicación de encuestas a veinte profesionales del derecho, basado en un cuestionario de seis preguntas, fue también imprescindible la aplicación de entrevistas a un número de diez profesionales del derecho con

un banco de cinco preguntas; y para concluir con el acopio realice el estudio de dos casos judiciales.

Con esta recolección teórica y con los resultados de la investigación de campo desarrolle la Discusión de la problemática, con un análisis reflexivo y crítico, concretándose en argumentos válidos para la verificación de los objetivos planteados y la contrastación de las respectivas hipótesis, para luego proceder a la fundamentación del proyecto de reforma necesaria en el campo laboral. Con todos los argumentos expuestos queda el presente trabajo investigativo a consideración de las autoridades, comunidad universitaria, y del H. Tribunal de Grado, aspirando que el mismo sirva como medio de consulta para los profesionales y estudiantes del Derecho.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Las Audiencias en el Sistema Oral.

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 solucionar los conflictos con un sistema más ágil, siendo la oralidad el proceso más adecuado. El juicio laboral oral está basado en principios fundamentales, los mismos que están consagrados en la Constitución del Ecuador.

En el Ecuador se ha intentado por más de una década, pasar de un procedimiento jurídico escrito a uno oral en materias no penales. La implementación de la oralidad como un planteamiento para disminuir los tiempos de espera en las resoluciones judiciales.

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

El sistema oral ha llevado a diversas formas de controversias, pero, considerando que tenemos que progresar por el bien común de toda una

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

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

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

Audiencia significa: “el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas”². “Acto judicial en el que los litigantes tienen ocasión de exponer sus argumentos ante el juez o tribunal”³. Considera a la audiencia como un acto procesal por medio del cual el juez o tribunal escucha a las partes que intervienen en un conflicto legal.

Para el tratadista Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, define a la audiencia; “acto de oír los soberanos u otras autoridades a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa. También, ocasión para aducir razones o pruebas que se ofrece a un interesado, en juicio o en expediente. Lugar destinado para dar audiencias”⁴.

El lugar destinado para dar audiencia; es decir, el sitio o edificio en que se reúnen los jueces para oír y decidir los pleitos y causas. Cada una de las

² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Editorial Heliasta 4ta. Edición, Buenos Aires Argentina 2001, Tomo I. Pág. 410.

³ <http://es.thefreedictionary.com/audiencia>. 20 de mayo de 2013

⁴ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 2007. Pág. 109.

sesiones del tribunal; esto es, todo el tiempo que aquél está formado y reunido.

En la audiencias predomina de modo hegemónico la oralidad, vale decir, “la confrontación de argumentos entre las partes, prescindiendo de la vía escritural, de forma tal que la argumentación y contra argumentación sea actual e inmediata, permitiéndole al juez formar convicción que será determinante para resolver”⁵.

Organismo colegiado integrado por jueces, llamados oidores, que integró la estructura del gobierno colonial en la América hispana, con la función de administrar justicia y actuar como tribunales de apelación en las diferentes provincias. Jerárquicamente ocupaban un lugar inferior al virrey. Actualmente, se utiliza para hacer referencia a la reunión entre las partes litigantes y sus representantes bajo supervisión de una autoridad judicial a efectos de plantear sus pretensiones, ofrecer pruebas e intentar una conciliación.

“El acto de oír los soberanos, superiores y ministros a las personas que tienen negocios pendientes o pretensiones, y enterarse de las razones en que las apoyan”⁶.

En la antigua España e Indias, según las leyes de la Novísima Recopilación, conocía la audiencia o tribunal superior en segunda y tercera instancia, por

⁵ ROSAS YATACO, Jorge. Derecho Procesal Penal. Juristas Editores. Lima-Perú. Primera Edición 2009. Pág. 597.

⁶ ROMBOLÁ, Néstor Darío, Dr. y, REBOIRAS, Lucio Martín, Dr. Diccionario RUY DÍAZ de Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial RUY DIAZ. Pág.176.

apelación y súplica, de los pleitos decididos en primera por los juzgados inferiores de su territorio. Aun en primera y segunda por vista y revista, de todos aquellos en que intervenían personas que gozaban del privilegio llamado caso de corte. También de las causas criminales sobre delitos muy graves, dignos de pena corporal o destino a presidio o a las armas. Asimismo de los recursos de fuerza. Decidía también gubernativamente reunida en acuerdo con intervención fiscal todo lo relativo a propuestas, nombramientos y elecciones de alcaldes, regidores, diputados y síndicos del común, y las instancias de éstos sobre abastos, consultando las dudas al consejo supremo de Castilla o Indias.

Inserción constitucional de la audiencia pública.- “La garantía de oír al interesado (con acceso al expediente, debate y prueba, control de la producción de la prueba, alegato y decisión fundada sobre los hechos alegados y probados), antes de dictar una decisión que pueda afectar sus derechos o intereses es un principio clásico del derecho constitucional y administrativo”⁷.

Desde hace siglos es un principio jurídico casi siempre reconocido como tal, pero también frecuentemente incumplido. La historia registra, también, innúmeros ejemplos de decisiones de la más alta importancia política que fueron anuladas por falta de audiencia previa. Desde hace ya muchos años el derecho contemporáneo muestra una creciente evolución del alcance de

⁷ SALA IV, Unión de Usuarios y Consumidores, LL, 1999-E, 212, con nota de Cabezas Cescato, op. loc. cit.; Youssefian, LL, 1998-D, 712; ED, 176: 513, año 1998. Conf. Guzmán, “La intangibilidad de la situación jurídica del usuario,” LL, 2000-B, 263.

este principio jurídico, que ha comenzado en forma sistemática a comprender también la emisión de normas generales y grandes proyectos o decisiones particulares, impacto ambiental, etc. En esa misma categoría entran todas las normas fundamentales sobre las relaciones entre administración, concesionario o licenciatario y usuarios, tales como fijación o modificación del régimen tarifario, prórroga de la concesión o licencia, prórroga de la exclusividad, renegociación del contrato que afecte el plazo o las condiciones, etc.

“Esa extensión del principio de la audiencia individual al principio de la audiencia pública ha comenzado primero en el derecho anglosajón, pero es ya de naturaleza universal”⁸. En el derecho inglés se fundamenta en el principio de justicia natural que también informa la garantía de defensa en el caso particular y en el derecho estadounidense en la garantía del debido proceso legal que nuestra propia Constitución e interpretación constitucional también han recibido. En otras palabras, es ya un principio al menos teórico suficientemente reconocido que también debe cumplirse la audiencia, esta vez con el público, antes de emitir normas jurídicas administrativas e incluso legislativas de carácter general, o antes de aprobar proyectos de gran importancia o impacto sobre el medio ambiente o la comunidad. Se trata pues, en este segundo supuesto, de la audiencia pública, que integra como parte de la garantía clásica de audiencia previa, la garantía constitucional del debido proceso en sentido sustantivo.

⁸ SALA IV, Unión de Usuarios y Consumidores, LL, 1999-E, 212, con nota de Cabezas Cescato, op. loc. cit.; Youssefian, LL, 1998-D, 712; ED, 176: 513, año 1998. Conf. Guzmán, “La intangibilidad de la situación jurídica del usuario,” LL, 2000-B, 263.

Pero el derecho comparado ya de antaño, “introduce una segunda forma de cumplir con el antiguo **principio audi alteram pars** y es la necesidad política y jurídica de escuchar al público antes de adoptar una decisión, cuando ella consiste en una medida de carácter general, un proyecto que afecta al usuario o a la comunidad, al medio ambiente, la designación de un magistrado de la Corte Suprema, etc”⁹. Su campo de aplicación es sumamente amplio y si se la considera en el marco ampliado de la participación ciudadana ostenta diversas variantes y ramificaciones. Su funcionamiento supone necesariamente que la autoridad pública someta un proyecto al debate público, proyecto que debe tener el suficiente grado de detalle como para permitir una eficaz discusión.

Según Wade, “la regla que exige una audiencia es de validez casi universal. Puede ser planteada sin incompatibilidad desde su nativo suelo judicial a cualquier parte del campo de la administración;” “esta regla abarca toda la noción de procedimiento leal (fair procedure), o debido proceso, y es apta de gran elaboración en detalle.”¹⁰ Dicho acceso y participación pública es, al igual que en la garantía individual de defensa, para que pueda ser oído con debate y prueba, con conocimiento pleno y directo del expediente y del proyecto oficial con los detalles de su instrumentación, con la posibilidad de hacer un alegato y el derecho a obtener una decisión fundada sobre sus peticiones. Esta es una segunda aplicación del principio del debido proceso

⁹ Supra, t. 1, cap. II, § 4.2.2.3, “La participación administrativa” y notas 4.17 a 4.19. 7 Comp. Brasil, art. 31; Sacristán, Pág. 170-1.

¹⁰ WADE, William, Administrative Law, Oxford, 1961, 7ª ed., con Forsyth, Christopher F., Oxford, Clarendon Press, 1994, parte 5, cap. 13, Pág. 15.

que, aunque implícita en nuestro tradicional sistema constitucional, recién viene a adoptarse en forma expresa con carácter legislativo en las primeras leyes que hacen al control de los servicios privatizados.

Escuchar las voces de la comunidad en una sesión pública, en la que el caso se discuta a la luz de la opinión pública, no tiene manera posible de cumplirse en sede judicial, ni siquiera con la acción de clase. Es por ende indispensable tanto conceder las cautelares que se soliciten para evitar que una medida sea tomada sin previa audiencia pública, como declarar la nulidad absoluta e insanable de toda decisión que, debiendo ser tomada previa audiencia pública, la omitió. De todas maneras y como queda dicho, creo que las dos formas de participación son igualmente indispensables desde el punto de vista constitucional.

4.1.2. El Trabajador y Empleador.

Para la autora Isabel Robalino, señala; “se entiende en general por **trabajador** a aquella persona que en la relación de trabajo presta los servicios en subordinación a otra, al trabajador asalariado”¹¹.

De esta manera considero que trabajador es la persona física que presta a otra, sus servicios personales por virtud de un contrato ya sea expreso o tácito, y no se puede considerar trabajador a la persona jurídica o abstracta, pues no puede ejecutar por si una prestación de servicios.

¹¹ ROBALINO BOLLE, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo, segunda edición, febrero. Quito-Ecuador. 1998. Pág. 32.

Para la doctora Nelly Chávez, en su obra *Derecho Laboral Aplicado*, da una definición de trabajador en la cual manifiesta: “Es la persona natural que se compromete a la realización del trabajo o a la prestación del servicio materia del contrato. Se habla de persona natural, puesto que únicamente en ella está la responsabilidad material, física de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio”¹².

El Ab. Julio Mayorga Rodríguez, en su obra denominada “*Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral*”, nos formula una definición de trabajador en los siguientes términos: “Es la persona que, en virtud del contrato individual de trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, y por una remuneración pactada o fijada por la ley, el contrato colectivo o la costumbre”¹³.

Según Guillermo Cabanellas de la Cuevas, en el *Diccionario Jurídico Elemental*, manifiesta que trabajador es: “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor totalmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato del trabajo”¹⁴.

Por esta razón considero que el trabajo es tan antiguo como el hombre, si reconocemos las diversas etapas por las que ha pasado la humanidad, lo encontraremos formando parte esencial del quehacer cotidiano y del sistema

¹² CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “*Derecho Laboral Aplicado*”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002, Pág. 49.

¹³ MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. “*Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral*”, Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008. Pág. 102.

¹⁴ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 387.

económico de las sociedades, siempre en busca de mejores niveles de vida de todos los habitantes.

En una relación laboral al trabajador y empleador, entendiendo por trabajador según el autor Dr. Jorge Augusto Montero, “trabajador es la persona natural que en virtud de una relación de trabajo presta sus servicios lícitos y personales en los que predomina el esfuerzo material sobre el intelectual, bajo la dependencia del empleador y por una retribución”¹⁵.

“La persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” Nos damos cuenta de manera inmediata que, en el marco del contrato laboral, puede intervenir en calidad de empleador ya sea una persona natural o física, o una persona jurídica o abstracta, como una sociedad civil o mercantil, una entidad pública o semipública y en general, cualquier tipo de persona jurídica”¹⁶.

La palabra **empleador** y patrono son los términos más utilizados para designar a aquellas personas o personas físicas o inmateriales que otorgan generan o dan trabajo, el patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo, la figura del empleador asumen actualmente las más diversas vertientes, que van desde la simple relación bilateral entre un a persona natural frente a otra, hasta figuras de carácter triangular o multilateral

¹⁵ MONTERO MALDONADO. Dr. Jorge Augusto. El Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Universitaria. Quito, 1974, Pág. 22,23.

¹⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Cit. Pág. 424.

constata la presencia de los contratistas independientes, las bolsas de empleo, empresas de servicios temporales.

Para la autora “Nelly Chávez de Barrera, empleador es el dador de trabajo, la persona natural o jurídica, que va a utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios”¹⁷. El empleador es la otra persona que interviene en el contrato de trabajo es el empleador al que también se lo llama empresario, patrono, dador de trabajo, dador de empleo.

El empleador se lo considera, tanto a la persona natural como a la jurídica que se beneficia del trabajo como a la persona que ordena la prestación del trabajo en beneficio de otra diferente. Con esta medida se evita que la persona que contrata la prestación del trabajo eluda el cumplimiento de sus obligaciones, alegando que lo ha hecho por cuenta y en provecho de otra persona. Es importante también tener en cuenta que mientras en calidad de trabajadores sólo pueden intervenir las personas naturales, en calidad de empleadores o empresarios pueden intervenir tanto las personas naturales como jurídicas.

El Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, define al término empleador de la siguiente manera: “La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés “employeur” y ha obtenido difusión en Sudamérica. Entonces, el término empleador se refiere en términos generales a “aquella

¹⁷ CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002 Pág. 49.

persona que da empleo, sea este de tipo manual o de prestación de servicios como empleado privado”¹⁸. La Academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales.

4.1.3. Trámite de las Controversias Laborales.

Juicio.- “En zona jurídica ya forense, juicio es la opinión o parecer, idea, dictamen acerca de algo o de alguien”¹⁹. El autor Guillermo Cabanellas, dando un concepto procesal manifiesta: “el juicio es el conocimiento, tramitación y fallo de una causa por un juez o tribunal”²⁰. El autor Febrero, citado por Guillermo Cabanellas, respecto al juicio señala “la controversia o discusión que sostienen, con arreglo a las leyes, dos o más personas que tienen intereses opuestos sobre sus respectivos derechos y obligaciones, o para la aplicación de leyes civiles o penales, ante juez competente, que la dirige y termina con su decisión, declarando o haciendo respetar un derecho o imponiendo una pena”²¹. El Código de Procedimiento Civil nos da una definición al señalar: “juicio es la contienda legal sometida a la resolución de las juezas y jueces”²².

¹⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho, 27ava edición 2002 Introducción al Derecho Laboral Pág. 424.

¹⁹ *Ibidem*.- Pág. 25.

²⁰ *Ibidem*. Pág. 25.

²¹ *Ibidem*. Pág. 25.

²² CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2010. Quito- Ecuador. Pág. 11.

Entiendo como juicio aquella contienda legal que se suscita entre dos partes, (actor y demandado), con el objeto de exigir por parte del actor los derechos que este crea están siendo vulnerados, con la finalidad de que estos sean reconocidos. Dicho de otra forma es un conflicto de intereses, que se resuelve a través del proceso que no es otra cosa que un medio de solución o de composición del litigio. Para que exista un proceso se necesita como antecedente un litigio, porque es el contenido y antecedente de un juicio.

El juicio laboral oral vigente en Ecuador tiene varias fases en su ejecución, a estas fases o etapas se les conoce como:

La fase previa y de instrucción, conformada por la demanda, la documentación que se debe anexar a la demanda, la calificación de la demanda, la citación, y la convocatoria a la Audiencia Preliminar.

La Demanda es: “Petición formulada en un juicio por una de las partes. La demanda constituye el comienzo del juicio, que requiere una parte, la actora, que pide en justicia lo que a su derecho declara que le corresponde”²³. La noción de demanda hace referencia a una solicitud, petición, súplica o pedido. Aquel que demanda solicita que se le entregue algo”²⁴.

En el ámbito del derecho, “la demanda es la petición que el litigante formula y justifica durante un juicio. También se trata del escrito en que se ejercitan las acciones ante el tribunal o el juez”²⁵.

²³ CABANELLAS, Guillermo. Obra Cit. Tomo III. Pág. 75.

²⁴ <http://definicion.de/demanda/>. 11 de julio de 2014

²⁵ <http://definicion.de/demanda/>. 11 de julio de 2014

“Demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo”²⁶.

La demanda es una petición que se hace generalmente por escrito ante los organismos jurisdiccionales con la finalidad de exponer y a reclamar los derechos que se encuentren vulnerados. Acto por medio del cual se da inicio a una contienda judicial.

Citación.- “Diligencia por la cual se hace saber a una persona el llamamiento hecho de orden del juez, para que comparezca en juicio a estar a derecho. La persona citada debe comparecer por sí, o por medio de procurador, ante el juez que la citó; en caso de no presentarse en el término fijado, se le acusa rebeldía”²⁷. “Se denomina citación el llamamiento que se hace a una persona para que, por orden del juez, comparezca a un acto judicial”²⁸. “Citación es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos”²⁹.

La citación es un acto por medio del cual se hace conocer a una persona que tiene un proceso en su contra, con la finalidad de que este prepare su defensa.

²⁶ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación De Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2010. Quito- Ecuador. Pág. 12.

²⁷ CABANELLAS, Guillermo. Obra Cit. Tomo II. Pág. 148.

²⁸ *Ibidem*. Pág 148.

²⁹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación De Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2010. Quito- Ecuador. Pág. 14.

Notificación.- Guillermo Cabanellas nos dice que se denomina notificación “a la diligencia por la que se hace saber una resolución judicial, no comprendida en los otros casos”³⁰. “Comunicación oficial y formal de la resolución de una autoridad”³¹. “Acto procesal de comunicación del tribunal que tiene por objeto dar noticia de una resolución, diligencia o actuación, a todos los que sean parte en el pleito o la causa y también a quienes se refieran o puedan causar perjuicios, cuando así se disponga expresamente en aquellas resoluciones, de conformidad con la Ley”³².

Notificación “es el acto por el cual se pone en conocimiento de las partes, o de otras personas o funcionarios, en su caso, las sentencias, autos y demás providencias judiciales, o se hace saber a quién debe cumplir una orden o aceptar un nombramiento, expedidos por la jueza o juez”³³.

La notificación es un medio por el cual se da a conocer a las partes de un proceso que se ha realizado una diligencia o providencia dentro del mismo, con la finalidad de que las partes tengan conocimiento del desarrollo de dicho proceso.

Contestación de la demanda.- “La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. La contestación de la demanda tiene la

³⁰ GUILLERMO CABANELLAS, Obra Cit. Tomo II. Pág. 148.

³¹ <http://www.wordreference.com/definicion/notificaci%C3%B3n>. 7 de mayo de 2013

³² <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/notificacion/notificacion.htm>. 7 de mayo de 2013

³³ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación De Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2010. Quito- Ecuador. Pág. 14.

misma importancia para el demandado que la demanda para el demandante”³⁴. “Responder el demandado a la demanda del actor”³⁵.

La contestación a la demanda es el acto por medio del cual el demandado presenta las excepciones dilatorias o perentorias de las cuales se crea asistido dentro de un juicio.

Excepciones dilatorias.- “Son dilatorias las que tienden a suspender o retardar la resolución de fondo”³⁶. “Excepciones temporales. Dilataban, retrasaban la causa”³⁷. Las excepciones dilatorias tienen como finalidad dilatar el proceso, como por ejemplo la incompetencia del juez, o la falta de personería, etc.

Excepciones perentorias.- “Las que extinguen en todo o en parte la pretensión a que se refiere la demanda”³⁸. “Son excepciones perpetuas. Se refieren exclusivamente al fondo del asunto. Extinguen el derecho”³⁹. Las excepciones perentorias tienen como objeto o finalidad extinguir en todo o en parte las pretensiones que señale el actor en la demanda, como por ejemplo la prescripción, o que ya es cosa juzgada.

La fase expositiva y probatoria, que consiste en la conciliación previa, la contestación a la demanda y la anunciación de pruebas.

³⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Contestaci%C3%B3n_de_la_demanda. 7 de mayo de 2013

³⁵ GUILLERMO CABANELLAS, *Obra Cit.* Tomo II. Pág. 326

³⁶ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación De Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2010. Quito- Ecuador. Pág. 20

³⁷ <http://html.rincondelvago.com/excepciones-dilatorias.html>. 8 de mayo de 2013

³⁸ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación De Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2010. Quito- Ecuador. Pág. 20.

³⁹ <http://html.rincondelvago.com/excepciones-dilatorias.html>. 8 de mayo de 2013

El autor Carnelutti expresa que la “prueba no consiste en evidenciar la existencia de un hecho, sino en verificar un juicio, en demostrar su verdad o falsedad”⁴⁰. Por ello si un juicio afirma o niega la existencia de un hecho, al evidenciar la verdad o falsedad, se demuestra necesariamente la existencia o inexistencia de aquél. “Prueba es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Comprobación. Persuasión o convencimiento que se origina en otro y especialmente en el juez o en quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido. Razón, argumento, declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo”⁴¹.

El tratadista Bentham la considera objetivamente desde “el más amplio sentido como un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho”⁴².

Desde un punto de vista también objetivo suele hablarse, con mayor frecuencia, de que es prueba judicial “todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho, con lo cual se incluyen los “hechos”, los “objetos” y también actividades como la inspección judicial, el dictamen de peritos, la declaración de terceros, la confesión, esto es, la totalidad de los medios que

⁴⁰ ZAVALA BAQUERIZO Jorge. Tratado de Derecho Procesal Penal. Tomo III. Editorial EDINO. Guayaquil-Ecuador 2004. Pág. 107.

⁴¹ *Ibidem*.-Pág. 497.

⁴² BENTHAM, Tratado de las pruebas judiciales. Ediciones Jurídicas Europa-América. Tomo I. Buenos Aires – Argentina. 1959. Pág. 30

pueden servir de conducto al conocimiento por el juez de la cuestión debatida o planteada en cada proceso”⁴³.

Para los autores Laurent y del Giúdice, el primero de los cuales la define como “el medio mismo que las partes emplean para demostrar el hecho discutido”, y el segundo como “el medio que el legislador reputa apto para confirmar la verdad de los hechos”⁴⁴.

La prueba se la puede considerar como los medios por los cuales las partes pretenden esclarecer o llegar a la verdad de algo que afirman, con la finalidad de que el juez forme un juicio y resuelva.

La fase de la etapa resolutoria, que es aquella en donde se expide la sentencia.

Resolución.- “Solución de problema, conflicto o litigio. Fallo, auto, providencia de una autoridad gubernativa o judicial”⁴⁵. “Toda decisión o providencia que adopta un juez o tribunal en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntaria, sea de oficio o a instancia de parte”⁴⁶. “Acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación del derecho objetivo (material o procesal) mediante una operación lógica a una condición de hecho que previamente se considera dada”⁴⁷.

⁴³ HERNANDO DEVIS ECHANDÍA. Teoría General de la Prueba Judicial. Editorial Temis. Tomo I. Sexta edición. Bogotá-Colombia. 2001. Pág. 13.

⁴⁴ LESSONA. Teoría general de la prueba en derecho civil. Tomo I. Editorial Reus. Madrid-España. 1928. Pág. 5.

⁴⁵ GUILLERMO CABANELLAS, Obra Cit. Tomo VII. Pág. 187.

⁴⁶ *Ibidem*. Pág. 188.

⁴⁷ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/resolucion-judicial/resolucion-judicial.htm>.

La resolución es un acto por medio del cual el juez tomó una decisión respecto de un proceso de su conocimiento, la misma que puede ser modificada si cambian las circunstancias.

Sentencia.- “Resolución judicial en una causa. Fallo en la cuestión principal de un proceso”⁴⁸.

La palabra sentencia “procede del latín sintiendo, que equivale a sintiendo; por expresar la sentencia lo que siente u opina quien la dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o norma aplicable”⁴⁹.

La Sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica así como formular órdenes y prohibiciones”⁵⁰. “Es la decisión de la jueza o del juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio”⁵¹. Es la decisión de un juez o tribunal sobre un proceso de su conocimiento, la misma que pone fin al litigio planteado.

La fase final o instancias superiores, que es la etapa de impugnación y del trámite de los recursos.

Todo juicio inicia por una demanda. Esta demanda, en los juicios de trabajo, puede ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo. Obra Cit. Tomo VII. Pág. 203.

⁴⁹ Ibidem. Pág. 203

⁵⁰ http://html.rincondelvago.com/sentencia_4.html.

⁵¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación De Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2010. Quito- Ecuador. Pág. 45

firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo y autorizada por el respectivo Secretario.

La demanda, no obstante lo anotado anteriormente, debe ser realizada por escrito y contar con el patrocinio de un profesional del derecho. Enfatizando, aunque la ley prevé la posibilidad de que la demanda sea verbal y conlleva la obligación que tiene el Juez de reducirla a escrito, no existe en la actualidad Judicatura alguna que acepte tal procedimiento y toda demanda es presentada por medio de un Abogado.

La demanda debe presentarse en la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales, en forma inmediata con el juzgado avoca conocimiento de la causa al igual que el número con el que se identifica. Una vez que la demanda se encuentra en la Judicatura a la cual fue asignada mediante sorteo, el Juez dentro del término de dos días la califica y ordena que se cite a la parte demandada. Esta diligencia se realiza por medio de la Oficina de Citaciones, la misma que debe proceder de acuerdo a lo señalado por el Código de Procedimiento Civil, es decir, entregando copia de la demanda o boleta debidamente certificada en una ocasión si es en forma personal; por medio de tres boletas si es en su domicilio o lugar señalado por el actor de la demanda para aquello; en los casos en los cuales se desconozca el domicilio del demandado, se efectúa esta diligencia por medio de tres publicaciones en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en el que se esté sustanciando el juicio, tal y como lo estipula el Art. 82 del Código de Procedimiento Civil.

A su vez, el citador tendrá el término improrrogable de cinco días para efectuar la citación al demandado, estableciendo la ley que incurrirá en una multa de veinte dólares por cada día de retraso y podrá ser destituido en caso de reincidencia. En la calificación de la demanda el Juez deberá convocar a las partes a la Audiencia Preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, estableciendo el día y la hora en la que esta diligencia deba efectuarse, así como la obligación de comparecer en forma personal o sus abogados defensores debidamente acreditados con poder que contenga cláusula para transigir.

Instalada la primera audiencia, conocida como Audiencia Preliminar, el Juez verifica en primer lugar que la citación haya sido realizada de acuerdo a las formas permitidas por la ley. Esta audiencia, según ley, debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada, cosa que no sucede en realidad, ya que en la práctica y por la carga laboral de juicios que existen, ese tiempo solo es una referencia legal. Una vez que el Juez ha verificado la correcta realización de la citación, se da curso a la audiencia en la cual, el Juez procura un acuerdo entre las partes sustentándose en las consideraciones que se han realizado en forma preliminar. Es decir, se inicia una negociación que generalmente no responde a los hechos discutidos en la demanda, sino al ánimo que tengan las partes para solucionar el problema. Si dicho acuerdo se lograra, este debe ser probado ese momento en sentencia que causará ejecutoría, es decir no podrá ser apelada.

Si la conciliación no es posible, la ley ordena al Juez proceder con la contestación de la demanda, para lo cual se concede la palabra a la parte demandada para que lo haga y formule sus excepciones. Tanto la contestación a la demanda como la formulación de pruebas pueden ser efectuadas en forma verbal o por escrito, pero si lo hace en forma oral, tiene también la obligación de presentarla por escrito. Dentro de la Audiencia Preliminar y conforme a ley, se pueden verificar las situaciones siguientes: El juez, actuando de oficio, podrá ordenar la realización de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar mediante las pruebas que sean solicitadas.

El demandado podrá reconvenir al actor siempre que se trate de reconvencción conexas y éste a su vez podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvencción se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción. La reconvencción es una contra demanda que puede ser presentada por las partes, siempre que tenga relación con la misma causa en litigio esto es, con la misma relación laboral en litigio. Si durante la audiencia preliminar no se alegare la relación laboral, con lo cual se acepta su innegable existencia, y si el caso refiere a remuneraciones adeudadas al trabajador, del mismo modo que se haya esclarecido lo relativo al monto adeudado, el Juez al finalizar la audiencia, en el caso de

que no se logre acuerdo entre las partes, ordenará que esos valores sean consignados a favor del trabajador en un término no mayor de diez días.

Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

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

En el tiempo que transcurre desde la realización de la Audiencia Preliminar hasta la definitiva, el Juez señalará la realización de algunas diligencias como reconocimiento de firmas, exhibición de documentos u otra que requiera ser actuada siempre que su práctica deba efectuarse dentro de la Judicatura. A manera de resumen, se puede decir que la audiencia preliminar tiene como propósitos básicos buscar la conciliación, contestar la demanda planteada por el actor y formular las pruebas que servirán en el juicio para desvirtuar las pretensiones tanto del trabajador como del empleador.

En fin, “**la Audiencia Preliminar** es una diligencia judicial, parte secuencial del proceso laboral oral, en la que el juez, con la presencia y la intervención del actor y del demandado, determina la existencia procesal de un conflicto

entre los contendientes y de la argumentación de la posición de los mismos. Una vez que se tiene esta certeza se inicia su solución, compuesta de dos etapas: la primera, en la que, con una participación extraordinaria del juzgador, se trata de alcanzar una conciliación de parte de los propios interesados; y la segunda, en defecto de la anterior, en el que se prosigue el trámite con la formulación de pruebas, para que luego sea el Juez quien decida”⁵².

La Ab. Alexandra Herrera Benavides, en el libro titulado La Oralidad en el Juicio Laboral.- El Aporte del Procedimiento Oral; expresa que para que exista jurídicamente la Audiencia es necesario:

- ✓ “Que la convocatoria a la audiencia este emitida en legal y debida forma;
- ✓ Que la instalación física de la audiencia sea en el lugar, día y hora establecida en la convocatoria; y que su declaración de constitución sea realizada por el Juez competente y debidamente certificado por el secretario del Juzgado del trabajo; y,
- ✓ Que se cumpla de acuerdo a lo pre escrito estrictamente por el ordenamiento legal y bajo la conducción del Juez”⁵³.

Audiencia Definitiva.- Una vez realizada la Audiencia Preliminar y al momento de su finalización, el Juez que conoce la causa, fijara el día y la hora para la realización de la Audiencia Definitiva. Esta audiencia deberá realizarse en el término de veinte días, contados desde la fecha de su

⁵² HERRERA BENAVIDES, Alexandra, Ab. “La Oralidad en el Juicio Laboral”. El Aporte del Procedimiento Oral.- Quito. 2008. Pág. 19.

⁵³ Ibídem.- Pág. 24

señalamiento. La realización de esta audiencia es de primordial importancia, en ella se engloba el verdadero espíritu de la oralidad; ya que es en esta instancia procesal en donde se expone y se evalúan las pruebas de manera oral.

“Esta audiencia está concebida para la evacuación de las pruebas anunciadas en la audiencia preliminar, por tanto las partes tienen en este momento procesal, la facultad de justificar sus argumentos y fundamentar los mismos en base a las pruebas que las ha considerado necesarias e importantes para sus fines. Se practicara en el día y hora señalados en la audiencia preliminar, es decir luego de veinte días hábiles de la preliminar”⁵⁴.

La Audiencia definitiva esta investida de los principios constitucionales de publicidad, de concentración e inmediación. En esta parte el juez procede a evacuar cada una de las pruebas solicitadas, en el orden fijado en la Audiencia Preliminar.

La Audiencia Definitiva en el Juicio Laboral Oral, tiene sus propias características, siendo estas las siguientes: Es una audiencia pública, la misma que es dirigida por el Juez y el Secretario del Juzgado. Los testigos no pueden estar presentes en la sala de audiencias. Si una de las partes no asiste a esta diligencia, esta se desarrolla sin ningún problema y se procederá en rebeldía del ausente. El Juez, una vez instalada la audiencia, dispondrá la recepción de las declaraciones de los testigos.

⁵⁴ VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. Dr. “Derecho Laboral Practico”. Quito. 2007. Pág. 142.

El Juez está autorizado para formular preguntas adicionales al testigo o confesante, para esclarecer y buscar información adicional sobre algún tema que no sea claro completo. Si no comparece el actor o demandado y se ha solicitado su confesión judicial en forma personal, este será declarado confeso a petición de parte.

Todo lo desarrollado en esta instancia procesal, quedara debidamente suscrito a través de la respectiva acta de audiencia, la misma que se respaldará en las grabaciones magnetofónicas, que obligatoriamente tiene que realizar el juzgado. Una vez realizada esta diligencia, el juicio prácticamente concluye y solo falta esperar el pronunciamiento del juez mediante sentencia. Una vez que ha concluido toda esta parte procesal, el juez tiene el término de diez días para que emitir la sentencia.

La prueba y su valoración.- Según Sentís Melendo, “el término prueba, llega a nuestro idioma procedente del latín; en el cual, probatio, probationis, lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar probare), vienen de probus, que quiere decir bueno, recto, honrado. Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, podríamos decir que es auténtico; que responde a la realidad”⁵⁵. Devis Echandía “ha considerado la prueba como “el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su

⁵⁵ SENTIS MELENDO, Santiago “Que es la prueba” (Naturaleza de la prueba) Revista derecho Procesal Iberoamericana 1973, Nros. 2-3, págs. 259-260, también en “Introducción al Derecho Probatorio”. En estudios procesales en memoria de Carlos Viada Instituto Español de Derecho Procesal Madrid 1965, Pág. 531 y 53.

decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza”⁵⁶.

En la nueva legislación laboral ecuatoriana, se ha determinado que en la realización de la Audiencia Preliminar, las partes litigantes formulen las pruebas que se van a realizar dentro de la causa puesta en conocimiento del Juez. Esta formulación de pruebas, a diferencia de otros tipos de juicios, permite que las partes conozcan los medios de prueba que se procurarán utilizar dentro del juicio. Esto evita que se presenten pruebas forjadas y un sin número de anomalías que ya eran parte tradicional en el antiguo proceso laboral verbal sumario.

El Juez no tiene facultad ni atribución expresa para negar las pruebas o diligencias solicitadas en juicio. Pero, si las pruebas solicitadas contravienen las disposiciones legales el Juez no dará paso a ellas y dentro de la diligencia de formulación de pruebas, las declarará inapropiadas e improcedentes. Dentro de esta etapa de formulación de pruebas, “se admiten todos los medios de prueba que se establecen en el Código de Procedimiento Civil, tales como inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba que las partes estimen convenientes...”⁵⁷. La parte litigante que solicite cualquier medio de prueba debe cimentar muy concretamente su requerimiento.

⁵⁶ DEVIS ECHANDIA, Hernando: Teoría General de la Prueba Judicial Víctor Zavalía. Editores, Buenos Aires 1976. Pág. 156.

⁵⁷ VELASCO DÁVILA, Jaime. Dr. “La Oralidad en el Juicio Laboral.-Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Quito. 2008. Pág. 25.

“La fundamentación de la petición de las pruebas, es una novedad en materia laboral, esto quiere decir que el solicitante debe cumplir con esta carga procesal para la aceptación de su pedido, por lo que para su aceptación, requiere del razonamiento y la exposición de los motivos por los cuales se considera que dicha prueba es trascendente dentro del proceso”⁵⁸.

La valoración de la prueba corresponde de manera exclusiva al Juez; y, esta consiste en la actividad que realiza el Juez para determinar la efectividad de la actividad probatoria de las partes, es decir, determinar si realmente los medios propuestos y rendidos por las partes fueron idóneos y realmente llevaron a la convicción de ser ciertos los hechos alegados. La reflexión que realiza el juzgador de la prueba aportada en el proceso está íntimamente relacionada a una serie de enunciados básicos que comprenden o contempla un conjunto definido de situaciones y que resultan más generales que las normas, ya que precisamente sirven para inspirarlas y entenderlas o interponerlas. “La prueba, solo tiene valor y hace fe en juicio, si ha sido pedida, ordenada, practicada e incorporada al proceso, conforme lo dispone las reformas del código del trabajo en el Juicio Oral. Es decir que las pruebas indebidamente actuadas no tiene eficacia jurídica”⁵⁹. Para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertas características comunes, tales como: legalidad o licitud; objetividad; relevancia; pertinencia; y, suficiencia.

⁵⁸ VELASCO DÁVILA, Jaime. Dr. “La Oralidad en el Juicio Laboral.-Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Quito. 2008. Pág. 26.

⁵⁹ MAZA OBANDO, Nelson. Dr. “Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo”. S/A. Pág. 25

4.1.4. El Debido Proceso.

Para el tratadista Jesús María Sanguino Sánchez refiere al *debido proceso civil*; "*la garantía de un debido proceso constituye, por ende una seguridad, una tutela, una protección para quien se vincula o tiene la posibilidad de vincularse a un proceso*"⁶⁰; es por eso que el Estado a fin de preservar la tutela jurídica de un debido proceso debe consagrar en sus normas fundamentales los principios generales que regulan los diferentes procesos de justicia.

El *debido proceso* es el derecho de los justiciables a un proceso judicial sin postergaciones, retrasos, alteraciones o deformaciones, durante el camino, devenir o desenvolvimiento lógico procesal del mismo; que desvirtúen su finalidad que es la justicia. Consecuentemente el derecho que tienen los justiciables a un derecho justamente, debido.

Así también es importante considerar la opinión de Luis Rene, quien considera; "*el debido proceso civil es cuando el justiciable puede acceder a un proceso justo y razonable, en donde haya también tenido posibilidad cierta de ejercer un derecho de defensa razonable dentro del Principio de Bilateralidad y en un esquema contradictorio, y al mismo tiempo con un trámite predeterminado en la legislación. Y que todo ello da lugar a una motivada y razonable resolución que sea coherente con lo que se pretende sancionar, y que guarde la proporcionalidad de los hechos que describe*"⁶¹.

⁶⁰ SANGUINO SANCHEZ, Jesús María.- Garantía del Debido Proceso.- España 2009, Pág. 259.

⁶¹ HERRERO, Luis Rene.- Eficacia del Debate Procesal en el Debido Proceso.- Colombia 2012, Pág. 97.

Considero que el debido proceso es una garantía efectiva que protege al infractor asegurando un proceso lícito, una defensa justa libre de vicios de invalidez sin las cuales el proceso no podrá ser considerado como legítimo, careciendo de eficacia jurídica en lo que se actuare.

Todas las personas tienen derecho a acceder a la administración de justicia o autoridades competentes para hacer prevalecer sus derechos que han sido vulnerados, esperando obtener la tutela y protección justa y responsable de los derechos que los asisten. Por lo tanto, el *debido proceso civil*, es conteste con el derecho que tienen los justiciables a un proceso judicial civil que resuelva, ya sea su incertidumbre jurídica, ya sea su conflicto de intereses (en ambos casos de relevancia jurídica); sin postergaciones, retrasos, alteraciones o deformaciones, durante el camino, devenir o desenvolvimiento lógico procesal del mismo; que desvirtúen su finalidad que es la justicia y su respectiva seguridad jurídica. Además, es preciso considerar la gran relevancia y trascendencia del tema *in comento*, porque, finalmente por un lado, el justiciable precisa de una solución judicial civil justa y oportuna a su conflicto y por otro lado, dado que el magistrado no discute, recomienda o comunica, si no, resuelve en dichos términos y no en otros, debe y tiene que hacerlo de conformidad al *debido proceso civil*; he ahí la importancia del desarrollo del mismo. Es necesario precisar que el *debido proceso civil* se constituirá o configurará únicamente como tal, cuando en un proceso judicial civil se entienda, interprete y aplique los principios y lineamientos del proceso civil, a todos los justiciables.

4.1.5. Derecho a la Seguridad Jurídica.

El Diccionario Jurídico Espasa la define como: “Cualidad del ordenamiento que produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es Derecho en cada momento y sobre lo que previsiblemente lo será en el futuro”⁶². Con respecto a este concepto debo manifestar que el autor al emplear el término ordenamiento, lo realiza para referirse a un conjunto de características tanto organizativas, funcionales, y procesales, que solo pueden provenir de estados democráticos de derecho y de sus instituciones las mismas que deben de cumplir y hacer cumplir toda la normativa jurídica para asegurar la tranquilidad del ciudadano.

Además este mismo diccionario recoge el concepto de Pérez Luño que me parece necesario plasmar: “La seguridad Jurídica es la que establece ese clima cívico de confianza en el orden jurídico fundada en pautas razonables de previsibilidad que es presupuesto y función de los estados de derecho”⁶³. Es decir la seguridad jurídica hace que el ciudadano tenga confianza en el sistema (Estado, gobierno instituciones, autoridades, normas) que lo rodean de tal manera que este se sienta lo suficientemente cómodo y seguro dentro de la sociedad.

La enciclopedia Encarta señala: “La Seguridad Jurídica es aquella que se basa en la esperanza o confianza de los ciudadanos en la función ordenadora del Derecho, por lo que es necesario darles protección. Dicha

⁶² DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 1302

⁶³ DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 1302.

esperanza no puede, por tanto, quedar al libre albedrío del Poder o de otros particulares: el Derecho tiene que estar a disposición de los ciudadanos de manera incuestionable, segura y precisa de una buena estructura del Derecho, la ausencia de arbitrariedad y un grado cierto de previsibilidad, con el fin justo de dar esa confianza a los ciudadanos”⁶⁴.

Considero que esta es una de la concepciones más completas respecto a esta temática, especialmente si se considera que la fuente de la cuál proviene no es precisamente especializada en derecho, resalto en particular la forma de establecer que la seguridad jurídica es creada y debe ser otorgada y garantizada por el Estado, para el ciudadano, ya que el fin mismo de la existencia del Estado es el desarrollo y protección del ciudadano.

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

⁶⁴ "Seguridad Jurídica." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation.

garantizada y así lo establece la Constitución de la República”⁶⁵. El desarrollo efectivo de las capacidades del ser humano exige un mínimo de seguridad, tranquilidad y certidumbre, que coadyuven al uso y goce eficaz de sus derechos, que no sean obstaculizados por la arbitrariedad no solo de las autoridades, de ahí que la seguridad no se reclama solo del Estado en sus distintas funciones, sino también del sector privado, sea de colectivos o de particulares que pueden amenazar los derechos de las personas, y en este caso se trata no solo de personas individualmente consideradas, sino también de personas jurídicas y aun de entes estatales.

La seguridad constituye un conjunto de condiciones, de medios y procedimientos jurídicos eficaces, que permiten desarrollar la personalidad de los ciudadanos en el ejercicio de sus derechos sin miedos, incertidumbres, amenaza, daños o riesgos, lo cual crea un ambiente de previsibilidad, no solo sobre el comportamiento ajeno, sino del comportamiento propio, y provoca protección frente a la arbitrariedad y a la vulneración del orden jurídico, provocadas no solo por el Estado, sino también por particulares. La seguridad jurídica es uno de los resultados de la certeza que otorga el cumplimiento de las formalidades jurídicas en el tiempo y a lo largo del proceso, siempre y cuando dichas formalidades sean justas y provoquen desenlaces justos y cuya inobservancia sea la razón y esencia misma de una sentencia, pues lo contrario configuraría una situación jurídica injusta o fraudulenta.

⁶⁵ Sentencia No. 0035-09-SEP-CC. Caso No. 0307-09-EP. Considerando Quinto último párrafo. 09 de Diciembre de 2009. R.O. Suplemento #117 del 27 de enero del 2010.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Estado Constitucional de Derechos.

“El Estado Constitucional de derecho es el resultado de una evolución del Estado de derecho, un perfeccionamiento de éste, motivada por la enervación o desintegración de los caracteres definitorios y de la funcionalidad del clásico Estado de Derecho”⁶⁶. El Estado Constitucional de Derecho nace del perfeccionamiento y avance del Estado de Derecho para de esta forma proteger e incluir en sus postulados la participación ciudadana.

Se puede bosquejar tres importantes características de este modelo de Estado Constitucional: a) la supremacía constitucional y de los derechos fundamentales, sean estos de naturaleza liberal o social; b) la consagración del principio de legalidad constitucional como sometimiento efectivo a derecho de todos los poderes públicos, sin excepción, c) la funcionalización de todos los poderes del Estado a la garantía del disfrute de los derechos de carácter liberal y de la efectividad de los derechos de carácter social.

“La idea esencial que configura al Estado Constitucional de derecho es la primacía constitucional, colocándola en un plano de juridicidad superior, vinculante e indisponible”⁶⁷. Esto es para todos los poderes del Estado, además de la confirmación de vínculos y límites jurídico-constitucionales, tanto de carácter formal como substancial, “condicionan y subordinan todos

⁶⁶ ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DÚCTIL, Tercera Edición, Editorial Trota, Madrid, 1999. Pág. 33.

⁶⁷ FERRAJOLI, Luigi, DERECHOS Y GARANTÍAS, LA LEY DEL MÁS DÉBIL, Editorial Trota, Segunda Edición, Madrid 2001. Pág. 24.

los actos de producción o ejecución jurídicas”⁶⁸. En este sentido se puede afirmar que las constituciones crean un referente de legitimidad para el ejercicio del poder político y para el cumplimiento de los derechos fundamentales.

“El principio de legalidad es entendido como fuente jurídica tanto de los modelos de legalidad como del modelo de legitimación, razón por la cual en él descansa la función garantista del derecho. Este cambio paradigmático operado por el Estado constitucional supone, además, una revisión cualitativa del sentido de la validez. Ésta deja de ser un atributo estable de las normas para pasar a convertirse en una situación con contenido complejo. La validez opera como una función integrante del sistema jurídico complejo y fragmentado en distintos planos de normatividad, desde los que establecen relaciones la simple atribución de competencia por la norma superior y la determinación de un procedimiento para la producción normativa, hasta la exigencia en determinados aspectos materiales vinculantes desde los planos superiores”⁶⁹.

Desde este punto de vista la legalidad se constituye en uno de los ejes primordiales y característicos del Estado Constitucional de Derecho, ya que se le asigna la función de garantizar el debido cumplimiento del Derecho. "La existencia de normas invalidas puede ser fácilmente explicada con sólo distinguir dos dimensiones de la regularidad o legitimidad de las normas; la que se puede llamar vigencia o existencia, que hace referencia a la forma de

⁶⁸ FERRAJOLI, Luigi, DERECHOS Y GARANTÍAS, LA LEY DEL MÁS DÉBIL. Ley Cit. Pág. 22.

⁶⁹ Ibidem.- Pág. 23.

los actos normativos y que depende de la conformidad o correspondencia con las normas formales y la validez propiamente dicha o, si se trata de leyes, la constitucionalidad, que, por el contrario tiene que ver con su significado o contenido y que depende de la coherencia con las normas sustanciales de producción”⁷⁰.

En definitiva, la conexión en lo referente al modelo jurídico como al modelo político del Estado constitucional, es el vector básico que permite controlar tanto la producción y ejecución formal como sustancial de los patrones normativos. Este modelo es el que corresponde a las exigencias y principios del Estado constitucional de derecho, pues asume estructuralmente la existencia de límites respecto del poder de decisión y, por tanto, hace posible la síntesis de los principios que exigen la limitación del poder del Estado y, por otro lado, la legitimidad de sus decisiones democráticas.

4.2.2. Principios Procesales Fundamentales.

Principio de inmediación.- “Se refiere a que todas las actuaciones deben producirse en presencia directa de los Jueces, Tribunales y demás sujetos de la relación procesal”⁷¹. Cabe recalcar que este principio debe producirse con presencia de quienes son competentes en administrar justicia, por medio de ellos se actuará de acuerdo a derecho.

“Los jueces, es decir, quienes van a terminar condenando o absolviendo, deben apreciar y evaluar personal y directamente la prueba que se les

⁷⁰ FERRAJOLI, Luigi, Ob. Cit. Pág. 21.

⁷¹ SIGUENZA. BRAVO. Marco, Ob. Cit. Pág. 127.

presente”⁷². La doctrina y la ley consideran conveniente que la prueba sea presentada por las partes directamente a los jueces, ya que son ellos los que van a declarar en derecho, la aplicación o no de la ley a una situación concreta.

Principio de contradicción. “Los actos de prueba tienen que notificarse a las partes antes de su realización”⁷³. Este principio se refiere a la necesidad de que todos los actos probatorios sean introducidos en el proceso con pleno conocimiento de las partes que intervienen en la contienda. Todas las partes deberían saber por anticipado qué actuaciones probatorias se van a realizar, para que, de ser el caso, intervengan en las respectivas diligencias de prueba que se practiquen, pidiendo que se designen peritos, haciendo exposiciones orales, formulando repreguntas, exhibiendo documentos o pidiendo que se los exhiba, concretando peticiones.

Principio de igualdad de las partes. El Derecho Constitucional ecuatoriano, por lo menos en forma teórica, garantiza que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, filiación opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen social posición económica o de nacimiento. Por lo mismo, aplicando aquel principio constitucional, podríamos decir que todas las personas tienen el mismo derecho a la actividad probatoria de cargo o de descargo, y más concretamente, que los diferentes sujetos

⁷² VACA ANDRADE, Ricardo. “Manual de Derecho Procesal Penal”. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2001. Pág. 153.

⁷³ VACA ANDRADE, Ricardo, Ob. Cit., Pág.- 154.

procesales penales se encuentran en igualdad de condiciones para probar la acción en contra del demandado.

Principio Dispositivo.- Entre los principios tenemos que el principio dispositivo tanto en materia procesal civil como en materia penal se da este principio. “De acuerdo con el principio dispositivo, el proceso sólo puede iniciarse a instancia de quien pretende la tutela de un derecho y no puede desarrollarse sino mediante el impulso de las partes”⁷⁴.

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

El Principio Dispositivo es la concreción de la justicia rogada o de iniciativa de parte, porque solo el titular de un derecho que ha sido vulnerado puede demandar la tutela jurídica.

Ninguna persona puede exigir y peor aún imponerle a otra persona a que presente una demanda. En tanto que el juez no puede realizarlo de oficio, e inclusive el impulso del juicio recae en los sujetos procesales. La traba de la litis lo fijan los sujetos procesales y dentro de esos límites el juez dicta la sentencia. El destino del juicio depende exclusivamente de la decisión de las partes, las cuales tiene libertad para terminar el juicio de manera irregular, esto es, puede hacerlo de oficio, e inclusive el impulso del juicio recae en los

⁷⁴ VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 308.

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

Principio de Eficacia.- “Nada se descubre si indicamos que la eficacia se ha convertido en un criterio que pondera la legitimidad de la acción pública, además de ser un componente explicativo de la mayor o menor competitividad de un país por cuanto la eficacia debe ser medida a la luz de los resultados del servicio prestado”⁷⁵.

Es decir, jurídicamente podemos arropar de notables garantías a un derecho, pero será en la medición del resultado donde se pueda concretar el contenido del derecho de prestación. Pese a las dificultades conceptuales que nos plantea el principio de eficacia, éstas no se han reflejado en su positivización.

Principio de Economía Procesal.- “el proceso debe de desarrollarse con el mayor ahorro de tiempo, energías y costo, de acuerdo con cada circunstancia de cada caso”⁷⁶. Debemos entender que este principio trata sobre el ahorro físico y económico de las personas y de un proceso por lo tanto; debe considerarse el tiempo y espacio de cada hecho. Al referirme a este principio es importante resaltar que la administración de justicia debe ser eficaz, no por ello debe obviarse un sin número de procedimientos legales que puedan alterar un proceso en determinada materia.

⁷⁵ SIGUENZA. BRAVO. Marco, Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal, Obra Citada Pág. 126.

⁷⁶ SIGUENZA. BRAVO. Marco. Ob. Cit. Pág. 128.

Principio de Simplificación.- “Implica la eliminación o supresión de determinadas exigencias de las partes o de ciertas actuaciones de los operadores procesales que tornan engorroso al proceso a fin de hacerlo más sencillo, siempre que no se transgredan los principios del debido proceso y no se afecte con ello la validez del proceso”⁷⁷. Esto quiere decir que los operadores de justicia debe suprimir ciertas exigencias o principios que integran un proceso sin dejar de aplicar o cumplir la obligación que tienen todas las autoridades administrativas de aplicar las normas que sean pertinentes, aun cuando la parte interesada no las haya invocado en forma expresa.

El Principio de Uniformidad.- El principio de uniformidad; “Significa que toda la actividad procesal debe ser realizada en forma organizada y regular, de modo que a cada diligencia le corresponde un procedimiento especial y único, según su naturaleza y objetivo, con las excepciones establecidas por la ley”⁷⁸. Entiendo por uniformidad proceso debe iniciarse, desarrollarse y concluirse respetando y haciendo efectivos los presupuestos, los principios y las normas constitucionales, legales e internacionales aprobados previamente, así como los principios generales, con la finalidad de alcanzar una justa administración de Justicia, provocando como efecto inmediato la protección integral de la seguridad jurídica del ciudadano, reconocida constitucionalmente como un derecho.

⁷⁷ ZAVALA BAQUERIZO, Jorge, Tratado de Derecho Procesal Penal, Tomo I-X, Guayaquil, Editorial EDINO, 2006.- Pág.- 40.

⁷⁸ ZAVALA BAQUERIZO, Jorge, El Debido Proceso Penal,-Guayaquil, Editorial EDINO, 2002.- Pág.- 118.

“La uniformidad no es un bien en sí mismo considerado; sino en cuanto representa en una mayor garantía de justicia para el justiciable, de forma que el recurso de casación supone conjugar en una adecuada síntesis defensa del ius litigatoris y defensa de la uniformidad”⁷⁹.

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

El Principio de Celeridad.- Principio de Celeridad.- “Toda actuación, debe surtir pronta y cumplida, sin dilaciones injustificadas. La administración de justicia debe ser eficiente, significa que sus funcionarios judiciales deben ser diligentes en la sustentación de los asuntos a su cargo, sin perjuicio de la calidad de los fallos que deban proferir”⁸⁰.

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

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

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

⁷⁹ SIGUENZA. BRAVO. Marco, Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal, Obra Citada Pág. 126.

⁸⁰ VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007. Pág. 124.

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

Justicia tardíamente aplicada no es justicia, se dice de manera reiterada; es por ello que, el sistema procesal ecuatoriano sienta este principio con el carácter de constitucional para velar a fin de que las resoluciones y fallos oficiales sean pronunciados con la oportunidad debida; sin que pueda sacrificarse la justicia por la sola omisión de formalidades legales; pues, como nos diría don Andrés Bello: “Lo que más interesa a la administración de justicia es la brevedad de los negocios”⁸¹. Este principio conduce al procedimiento oral a sobrepasar las trabas jurídicas que entorpecen la labor de justicia, ya que resulta inútil contener en nuestra legislación procesos caducos.

Principio de Celeridad Procesal, es la manifestación concreta del principio de economía procesal por razón de tiempo. Mediante este principio se busca que el proceso no se dilate más tiempo del necesario, vale decir, el proceso debe desarrollarse en los plazos establecidos por Ley, ni rápido ni lento, sino respetando el debido proceso”⁸². La celeridad judicial es una de las discusiones a que más alusión se hace en los últimos tiempos. Pareciera que la sociedad toda se haya volcado a plantear esta temática y no solamente el estamento de los juristas. Esto revela que la sociedad está

⁸¹ BELLO, Andrés. “El Principio de la Inmaculación en el Proceso”. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires – Argentina. 1959. Pág. 25.

⁸² ARÉVALO VELA, Javier. “Derecho Colectivo de Trabajo”. Primera Edición. Editorial Jurídica Grijley. 2005. Pág. 135.

ávida y ansiosa de soluciones y de planteamientos útiles en orden a acotar y zanjear el problema.

4.2.3. Principios del Derecho Procesal Laboral.

Principio Protector.- El tratadista Zavala Rivera manifiesta: “en términos generales y como una aspiración de la vida del Hombre en la sociedad, todas las personas somos iguales, pero la realidad ha demostrado que las desigualdades económicas pueden atentar contra esa consideración, por lo cual dentro del ámbito laboral, el Estado está facultado para la dación de normas que puedan compensar, morigerar o eliminar esas condiciones de desigualdad que lesionan los derechos del trabajador”⁸³.

“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”⁸⁴.

“El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo

⁸³ ZAVALA RIVERA, Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Editorial San Marcos. Lima – Perú. 2011. Pág. 16.

⁸⁴ <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/principios-del-derecho-laboral/principios-del-derecho-laboral.shtml>. 23 de abril de 2014.

para equipararla con la otra”⁸⁵. El principio protector se verifica a través de la desigualdad, ya que el Derecho Laboral, protege a la parte más débil o a la que está en desventaja que en este caso siempre será el trabajador.

El principio protector contiene tres reglas:

Regla in dubio pro operario.- “En las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma”⁸⁶.

“Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador”⁸⁷.

“Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos”⁸⁸. En caso de duda sobre la aplicación de una norma laboral el juez al momento de decidir deberá aplicar la norma más favorable a los intereses del trabajador.

Regla más favorable.- “Cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner

⁸⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

⁸⁶ ZAVALA RIVERA, Alejandro. Obra Cit. Pág. 17.

⁸⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

⁸⁸ <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/principios-del-derecho-laboral/principios-del-derecho-laboral.shtml>. 23 de abril de 2014.

en uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador”⁸⁹.

“Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador”⁹⁰.

“Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera”⁹¹. Cuando dos o más normas sean aplicables en un mismo caso, se deberá optar por aquella norma que sea más favorable a los intereses del trabajador.

Regla de la condición más beneficiosa.- “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicar”⁹².

“Una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un

⁸⁹ ZAVALA RIVERA, Alejandro. Obra Cit. Pág. 17.

⁹⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

⁹¹ <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/principios-del-derecho-laboral/principios-del-derecho-laboral.shtml>. 23 de abril de 2014.

⁹² PLÁ RODRÍGUEZ, Álvaro. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1998. Pág. 61.

trabajador”⁹³. “Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada”⁹⁴.

Partiendo de criterios emitidos por varios tratadistas, se entiende que la regla de condición más beneficiosa hace referencia a que una nueva norma expedida por la asamblea no puede afectar los intereses de los trabajadores, ya que solo se puede crear nuevas normas laborales que beneficien de igual o mayor forma a los/las trabajadores/as.

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.- “Consiste en tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales”⁹⁵.

“El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por

⁹³ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

⁹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/principios-del-derecho-laboral/principios-del-derecho-laboral.shtml>. 23 de abril de 2014.

⁹⁵ ZAVALA RIVERA, Alejandro. Obra Cit. Pág. 18.

beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento”⁹⁶.

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral”⁹⁷.

Este principio se refiere a que el trabajador no puede por ningún motivo, así sea voluntariamente, renunciar a sus derechos que como trabajador le pertenecen, como por ejemplo aceptar la no afiliación al seguro social, o la renuncia a las vacaciones que por ley le corresponden.

Principio de Continuidad de la Relación Laboral.- “La relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida también por la ley”⁹⁸.

“Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador”⁹⁹.

“La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico, por lo que el contrato debe

⁹⁶ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

⁹⁷ <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.monografias.com%2Ftrabajos-pdf5%2Fprincipios-del-derecho-laboral%2Fprincipios-del-derecho-laboral.shtml&ei=on5YU5vil7HesASusIDICA&usg=AFQjCNExxcpVUliKrCjVYyu4T7jSD4TJsOw&bvm=bv.65397613,d.cWc>. 23 de abril de 2014.

⁹⁸ ZAVALA RIVERA, Alejandro. Obra Cit. Pág. 18.

⁹⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

considerarse lo más extenso posible, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situación jurídica relacionada con el trabajo”¹⁰⁰.

Este principio hace referencia a que el contrato de trabajo tendrá la mayor continuidad posible, y solo se terminara por las formas establecidas por el Código de Trabajo, como por ejemplo: por las causas previstas en el Contrato de Trabajo, por acuerdo de las partes, por desahucio, etc.

Principio de Primacía de la Realidad.- “Este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre”¹⁰¹.

“En Derecho laboral, se llama principio de la primacía de la realidad al principio que dicta que, para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente”¹⁰².

“No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico”¹⁰³.

¹⁰⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_continuidad_laboral. 24 de abril de 2014.

¹⁰¹ ZAVALA RIVERA, Alejandro. Obra Cit. Pág. 18.

¹⁰² http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_primac%C3%ADa_de_la_realidad. 24 de abril de 2014.

¹⁰³ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

“El llamado principio de primacía de la realidad constituye un mecanismo de preservación del ordenamiento jurídico laboral basado en la indisponibilidad de gran parte de las normas laborales. Dicho mecanismo obra viciando de nulidad aquellos acuerdos que pretenden desconocer el ordenamiento laboral de manera tal que, si la realidad práctica y los acuerdos no coinciden, se tomará en consideración la primera”¹⁰⁴.

El principio de primacía de la realidad hace referencia a que en caso de una controversia laboral no solo se tomara en cuenta lo que estipula o establece el contrato de trabajo, sino que deberá primar los hechos que verdaderamente se produjeron.

Principio de Razonabilidad.- En la medida que las relaciones de trabajo son de por sí conflictivas, debe buscarse la razonabilidad tanto en las exigencias de una parte como en las de la otra. “Si bien es cierto se trata de un freno, es además un límite elástico porque deberá ser apreciado en cada oportunidad ya que la ley no está en condiciones de poner parámetros rígidos pues no ayudaría precisamente a la razonabilidad que se pretende. De alguna forma este principio, busca el acercamiento de las partes para no caer en arbitrariedades abusivas”¹⁰⁵. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos

¹⁰⁴ Resoluciones Tributarios Laborales. Jurisprudencia Ejecutorias. Asesoramiento y análisis Laborales S.A. Lima-Perú. 2005. Págs. 28 y 29.

¹⁰⁵ ZAVALA RIVERA, Alejandro. Obra Cit. Pág. 20.

lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno”¹⁰⁶.

Es un principio bastante general, que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables”¹⁰⁷. Este principio se convierte como un límite entre las pretensiones de las partes, evitando caer en lo abusivo o absurdo, pues las pretensiones deben ser razonables.

Principio de la Buena Fe.- Como la relación laboral es en el fondo una confluencia de intereses en la búsqueda de elementos concretos, la conducta de ambas partes debe generar las condiciones apropiadas para que los fines del contrato de trabajo se cumplan a cabalidad. “La honradez, la confianza y el trato respetuoso permiten que las labores se puedan brindar dentro de un clima de asertividad. En la actualidad, las diversas doctrinas organizacionales se orientan hacia la permanencia y perfeccionamiento de los elementos de la buena fe laboral porque a través de ellos se consigue mayores productividad y competitividad”¹⁰⁸.

“El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de

¹⁰⁶ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

¹⁰⁷ <http://es.scribd.com/doc/2421733/PRINCIPIOS-DEL-DERECHO-DEL-TRABAJO>. 24 de abril de 2014.

¹⁰⁸ ZAVALA RIVERA, Alejandro. Obra Cit. Pág. 20.

buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla”¹⁰⁹.

“Es una concepción objetiva, el principio de buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual. Dicho de otra forma, a través de este principio general se impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez”¹¹⁰.

El principio de buena fe hace referencia a la conducta social que deben poseer las partes que celebran el contrato de trabajo, pues la honradez y rectitud y buena fe son elementos esenciales para que exista una relación laboral.

Principio de la buena fe y la lealtad procesal.- La buena fe procesal constituye una excelente atalaya desde la cual es posible observar el nivel ético de una ley de enjuiciamiento. Ésta no puede alentar la conducta maliciosa o fraudulenta de las partes, ni permitir que venza el más diestro en el uso de las normas procesales, sino el que tenga razón. Pero como ello nunca se podrá constatar –y ahí radica como diría Satta el mistero del proceso”¹¹¹ - al menos debe asegurarse que quien venza lo hace con honestidad, esto es, con buena fe procesal.

¹⁰⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.

¹¹⁰ <http://es.scribd.com/doc/2421733/PRINCIPIOS-DEL-DERECHO-DEL-TRABAJO>. 24 de abril de 2014.

¹¹¹ Il mistero del processo es una magnífica conferencia de SATTÀ pronunciada en 1949 en la Universidad de Catania, constituyendo el primer estudio que inicia su recopilación Soliloqui e colloqui di un giurista, Edit. CEDAM, Padova, 1968.

El principio de la buena fe procesal es la manifestación en el ámbito jurisdiccional del principio general de la buena fe. Éste, como destaca la mejor doctrina, no sólo despliega su eficacia en el campo del derecho privado sino también en el público¹¹², en orden a preservar un mínimo de conducta ética en todas las relaciones jurídicas. El uso de la expresión buena fe procesal se deriva de su expresa recepción legal¹¹³ y jurisprudencial; y además, con esta expresión, pretendemos reafirmar –en contra de la opinión de un sector doctrinal- la plena vigencia de la buena fe también en el ámbito procesal. La moralización del proceso es un fin perseguido por todas las legislaciones como medio indispensable para la recta administración de justicia. La ley procesal debe sancionar la mala fe de las partes o de sus apoderados, estableciendo para ellos severas medidas, entre ellas la responsabilidad solidaria de aquellas y estos, y el juez debe tener facultad oficiosa para prevenir, investigar y sancionar tanto aquélla como fraude procesal.

La lealtad procesal es consecuencia de la buena fe en el proceso, y excluye las trampas judiciales. Algunos tratadistas consideran que estos dos principios son diferentes, pero en verdad se trata más bien de dos manifestaciones del mismo aspecto, por cuanto ambas se refieren a la conducta de las partes y con el fin de obtener la recta administración de justicia.

¹¹² GORPHE, F.: *Le principe de la bonne foi*, Edit. Dalloz, Paris, 1928, p. 100, así como LARENZ, K.: *Derecho de obligaciones*, Madrid, 1958, Pág. 44

¹¹³ Título VIII del Libro I de la nueva LEC se denomina “De la buena fe procesal”, y el art. 247 del citado texto legal recoge las “reglas de la buena fe procesal”.

El principio de concreta a que las partes no utilicen el proceso o las actuaciones de éste para lograr fines fraudulentos o dolosos, o alegar hechos contrarios a la realidad, o emplear medios que tiendan a entorpecer la buena marcha del procedimiento. Tales actuaciones entrañan la inobservancia de un deber y por ello acarrea sanciones de tipo patrimonial y de índole penal, que se imponen tanto a las partes como a su respectivo apoderado

Principio de no Discriminación.- Ninguna persona debe ser limitada en razón de sus creencias, costumbres, procedencia étnica, preferencias sexuales o cualquier otro atisbo de diferenciación para con los demás dentro de su centro de labores. “Lo que se pretende en el ámbito laboral es que cada trabajador ofrezca lo mejor de sí, que es la razón del compromiso laboral, y pueda, al mismo tiempo, obtener la remuneración a la que es acreedor en las condiciones propias y ordinarias de cualquier otro trabajador de su categoría, lo que es amparado en todo nivel”¹¹⁴.

“El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables”¹¹⁵.

“El principio de no discriminación es uno de los principios tutelares de carácter fundamental en el Derecho de Trabajo, que asegura la plena

¹¹⁴ ZAVALA RIVERA, Alejandro. Obra Cit. Pág. 20.

¹¹⁵ <http://es.scribd.com/doc/2421733/PRINCIPIOS-DEL-DERECHO-DEL-TRABAJO>. 24 de abril de 2014.

vigencia del principio de igualdad de trato, prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador para la ejecución de una labor o la prestación de un servicio determinado”¹¹⁶. El empleador no podrá realizar ningún tipo de discriminación por razones de etnia, cultura, creencias religiosas, situación económica, sexo, etc., no se permite ningún tipo de diferenciación, preferencia o exclusión.

4.2.4. Poderes del Juez Según la Doctrina.

En la doctrina, y con relación a la administración de justicia, los poderes de juezas y jueces, son las potestades de las que están investidos los funcionarios jurisdiccionales para cumplir las funciones que les han sido encomendadas. A esos poderes también se les denomina de la jurisdicción, puesto que son el medio o conducto por el cual ésta se ejerce.

Según el tratadista Jaime Azula Camacho, los poderes de los cuales están investidos los jueces son cuatro:

a). Poder de decisión.

“Es la facultad que tiene el juez para resolver o pronunciarse sobre las cuestiones de fondo que se presente en el curso del proceso (...) en razón de que comprende tanto los pronunciamientos que el juez debe efectuar durante el desarrollo de aquél, como sucede con los denominados autos

¹¹⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 16ava Edición. Madrid-España. 1995. Pág. 308.

interlocutorios, sino también la decisión definitiva que toma en la sentencia y mediante la cual decide la controversia existente entre las partes.

Esta última es realmente la que entraña el ejercicio del poder de decisión, pues en ella se consideran la pretensión y las defensas del demandante. Implica que la regla o disposición general se aplique al caso particular, sea para reconocer la simple existencia del derecho (declarativo puro), modificar una relación jurídica sustancial (declarativo constitutivo), imponer una prestación a favor del demandante y a cargo del demandado (declarativo de condena), o decidir en conciencia cuando así se lo solicitan los contendientes y la ley se lo permite, o crear el derecho ante la ausencia de precepto expreso (proceso dispositivo)...”¹¹⁷.

b. Poder de ejecución.

El mismo autor, al referirse a este poder expresa que consiste: “... en realizar las actuaciones tendientes a lograr el cumplimiento de una obligación a cargo del demandado y a favor del demandante, sea que esté contenida en una sentencia declarativa de condena o en un documento emanado directamente del deudor y siempre que cumpla los requisitos que para el caso establece la ley”¹¹⁸.

c. Poder de coerción

Al referirse a este poder el autor, señala:

¹¹⁷ Curso de Teoría General del Proceso, 3ra. Edición, 1986, Copyright Jurídicas Wilches, Bogotá Colombia, Pág. 196.

¹¹⁸ Curso de Teoría General del Proceso. Obra Cit. Pág. 197.

“El poder de coerción consiste en la facultad que tiene el juez para remover todos los obstáculos que impidan el normal desarrollo del proceso, concretándose no sólo a la simple actuación o trámite, sino al esclarecimiento de los hechos para poder tomar una decisión acorde con la realidad y también a imponer las sanciones tendientes a lograr uno y otro de tales fines...”¹¹⁹. El autor en mención remitiéndose a Carnelutti, y en relación al poder de coerción, indica que el poder de ordenación se desdobra en tres: la ordenación propiamente dicha, el de instrucción y el disciplinario.

4.2.5. El Alcance del Sistema Oral.

El jurista ecuatoriano, Dr. Washington Baca Bartelotti, advertía ya en 1994 sobre las características del lenguaje oral y el de que los abogados por formación profesional somos "... verbalizadores..."¹²⁰, lo que explica la tendencia visible del profesional del derecho a entender el "sistema oral" actual, desde una interpretación únicamente de carácter literal, lo cual ha llevado y lleva a grandes confusiones que exigen reflexionar al respecto y aclarar sobre su alcance.

En la doctrina latinoamericana, se ha clarificado que no existe un sistema oral puro y que en la praxis, se trata más bien de un sistema mixto con preminencia oral. Para clarificar esta posición, vale remitirse al modo de pensar de Mauro Capeletti, quien sostiene al respecto: "El principio de oralidad ha representado notoriamente junto con los otros principios

¹¹⁹ Curso de Teoría General del Proceso. Obra Cit. Pág. 198.

¹²⁰ BACA BARTELOTTI, Washington. "Hacia la Oralidad en la Administración de Justicia en el Ecuador", Quito-Ecuador, Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador, 1994, Pág.183.

(inmediación, concentración, libre valoración de las pruebas, etc.), el tema y el problema que ha agitado más profundamente las mentes de los estudiosos y reformadores del proceso civil de más de un siglo..."¹²¹. Por lo tanto, en ese contexto, la oralidad significa principalmente el contacto personal inmediato del juez con las partes, cuya eficacia se define en el ámbito probatorio.

Sistema oral que del modo que se lo fundamenta no se sustenta únicamente en la palabra oral sino que se define por la práctica de los principios procesales sobre los cuales se desarrolla el escenario procesal. Esta conceptualización es compartida por Enrique Véscovi al expresar que la oralidad debe ser entendida, como un sistema que consagra y utiliza con eficacia los principios procesales de inmediación, concentración, eventualidad y publicidad. Además señala: "... cuando hablamos de oralidad lo hacemos para usar un término que es de común conocimiento y aceptación en forma general..."¹²². Ello explica, cómo en los países de Latinoamérica y en el caso de España, en donde se ha implementado el sistema oral especialmente en materia laboral, existen sistemas mixtos con preminencia oral y es por ello que en el transcurso de las audiencias, se elaboran actas resumidas en donde se deja constancia de los actos procesales más importantes que garantizan niveles respetables de seguridad jurídica, buena fe y lealtad procesal.

¹²¹ CEPELETTI, Mauro. "El testimonio de la parte en el sistema de la oralidad". Pág. 456.

¹²² VÉSCOVI, Enrique. "Teoría General del Proceso", Ob. Cit. Pág. 51.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 1, establece; “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución”¹²³.

Éste es un cambio de fondo, cualitativo, que ha provocado una revolución dentro del conocimiento del Derecho Constitucional; por lo tanto, los viejos paradigmas ya no tienen función ni significado en la actual organización y desarrollo del Estado ecuatoriano. Con esta primera declaración, además, nuestro país ha ingresado de lleno a un nuevo mundo jurídico-político, al mundo del Neo constitucionalismo latinoamericano que constituye ya un cambio revolucionario epistemológico y político.

Se ha instaurado, entonces, un nuevo rol del Estado y una legitimidad sustantiva y procesal diversa a la tradicional de tipo formal, legal o fríamente racional sin tomar en cuenta el mundo real y humano que es donde tienen lugar las relaciones jurídicas.

¹²³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2008. Art. 1

En el Título II, “Derechos”, Capítulo Segundo, denominado “Derechos del buen vivir”, Sección Octava, “Trabajo y seguridad Social”, en el Art. 33 se expresa: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”¹²⁴.

El trabajo es un derecho de todos los ecuatorianos y ecuatorianas ya que goza de la protección del Estado mediante la Constitución y las Leyes. Es la base para una vida digna, pues a través de este las personas pueden dotar de lo necesario para sí mismas y para su familia. A este derecho se lo puede entender como la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que las personas elijan, con las condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, por razones de sexo, raza, etnia, religión o ideología política. Los trabajadores tienen derecho al salario mínimo, indemnización ante despido intempestivo; jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones; seguridad social, etc.

El Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las

¹²⁴ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 33.

personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”¹²⁵.

El derecho al trabajo está íntimamente ligado al derecho que tienen los trabajadores a la seguridad social, entendiéndola a esta como la protección social o cobertura de las necesidades de salud, discapacidad o vejez.

En el Art. 167 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución”¹²⁶.

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República, señala que “la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: de Concentración, contradicción y dispositivo”¹²⁷. Estos principios

¹²⁵ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 34.

¹²⁶ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 167

¹²⁷ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 168 # 6.

son aplicados durante el juicio oral laboral, en sus respectivas audiencias orales.

“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”¹²⁸.

La Constitución de la República del Ecuador busca siempre garantizar los derechos de las personas, es por ello que a través de la función judicial velará por el cumplimiento de los derechos de todos y cada uno de los ecuatorianos sin distinción de ninguna índole y sobre todo velará porque ningún conflicto suscitado quede sin solución ya sea a través de la ley o el derecho consuetudinario.

Se debe considerar que los principios de eficacia y celeridad deben sobresalir en la administración de justicia, puesto que la tardanza o la ineptitud pueden implicar perjuicios sociales, económicos y legales, que pueden conllevar a una administración de justicia vaga y carente de responsabilidad.

El Título VI, “Régimen de desarrollo”, Capítulo sexto “Trabajo y producción”, Sección Tercera “Formas de Trabajo y su Retribución”, el Art. 325 manifiesta: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas

¹²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 169

las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”¹²⁹.

Se reconoce las diferentes modalidades de trabajo, esto es, en relación de dependencia, cuando el trabajo lo realiza una persona bajo la subordinación de otra que es el empleador, en cambio el trabajo autónomo se caracteriza porque no existe dicha subordinación entre empleador y trabajador.

En el Art. 326 se estipula los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, los mismos que son:

- 1.- “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- 3.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- 4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

¹²⁹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 325.

- 6.- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
- 7.- Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafinarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
- 8.- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
- 9.- Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
- 10.- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- 11.- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- 12.- Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

- 13.- Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
- 14.- Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
- 15.- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
- 16.- En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo¹³⁰.

Estos principios han sido incorporados en esta Constitución con la finalidad de proteger al trabajador y evitar la explotación laboral a la que están siendo

¹³⁰ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 326.

sometidos los trabajadores que con miras a mejorar su situación económica se ven obligados a trabajar, sin poder exigir sus derechos.

4.3.2. Código Orgánico de la Función Judicial.

El Art. 20 del Código Orgánico de la Función Judicial, establece: **Principio de Celeridad.**- “La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario”¹³¹.

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

Art. 23 Principio de tutela judicial efectiva de los derechos.- “La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tienen el deber fundamental de garantizar la tutela efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por su titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho a la garantía exigido”¹³².

¹³¹ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014. Art. 200

¹³² CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 23

Para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, y evitar que las reclamaciones queden sin decisión sobre lo principal, por el reiterado pronunciamiento de la falta de competencia de las juezas y jueces que previnieron en el conocimiento de la causa en la situación permitida por la ley, las juezas y jueces están obligados a dictar fallo sin que les sea permitido excusarse o inhibirse por no corresponderles.

Art. 25.- Principio de Seguridad Jurídica.- “Las juezas y jueces tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y más normas jurídicas”¹³³.

Art. 26.- Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal.- “En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el proceso de la Litis”¹³⁴. La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley.

¹³³ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 25

¹³⁴ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 26

Art. 28.- Principio de la Obligatoriedad de Administrar Justicia.- “Las juezas y jueces, en el ejercicio de sus funciones, se limitarán a juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, con arreglo a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes de la República”¹³⁵.

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

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

Art. 29.- Interpretación de normas procesales.- “Al interpretar la ley procesal, la jueza o juez deberá tener en cuenta que el objetivo de los procedimientos es la efectividad de los derechos reconocidos por la Constitución, los Instrumentos Internacionales de derechos humanos y la ley sustantiva o material”¹³⁶.

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

¹³⁵ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 28

¹³⁶ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 29

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

4.3.3. Código del Trabajo.

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

“Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”¹³⁷. Este Código regula todas las relaciones entre el trabajador y el empleador llevando así un equilibrio en el ámbito laboral.

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”¹³⁸. Es decir que la Ley ayuda y vela por el trabajador cuando haya sido perjudicado en algo es decir que el Código del Trabajo esta para velar por el trabajador.

“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a

¹³⁷ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014. Art. 1

¹³⁸ CODIGO DEL TRABAJO. Ley. Cit. Art. 7

prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”¹³⁹. Este regula el vínculo personal entre un individuo con un trabajo cumpliéndolo según el contrato para cual ha sido contratado y a cambio de ello recibe una remuneración.

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”¹⁴⁰

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

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

¹³⁹ CODIGO DEL TRABAJO. Ley. Cit. Art. 8.

¹⁴⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 9

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

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

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo.”¹⁴¹

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

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

¹⁴¹ CODIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 10.

relación laboral, el incumplimiento de dichas obligaciones constituyen justa causa para dar por terminada la relación laboral.

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

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

7. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.
8. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda el reemplazado.
9. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.
10. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
11. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de

las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social”¹⁴².

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

El Procedimiento Oral Laboral.- En lo referente a las demandas judiciales planteadas por los trabajadores, el Art. 573 del Código del Trabajo determina; **“Trámite de las controversias laborales.-** Las controversias laborales a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”¹⁴³. Es decir, las autoridades competentes para conocer y resolver en primera instancia judicial son los Jueces del Trabajo y con jurisdicción a nivel provincial y en los lugares donde no se cuente con estos cumplirán esta función los jueces de lo Civil.

El Art. 575 dispone; **“Sustanciación de la controversia.-** Las Controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral”¹⁴⁴. El sistema oral persigue el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia, invocados en la Constitución, así mismo y en relación

¹⁴² CÓDIGO DE TRABAJO. Ley Cit. Art. 42.

¹⁴³ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 573.

¹⁴⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 575.

a la presentación y contradicción de las pruebas, el sistema oral se rige a los principios: dispositivos de concentración e inmediación.

El **Art. 585** del Código del Trabajo dispone **garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias**. Será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias. El juez también **tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral**, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal. Generándose un problema legal de volverse muy extensivo los términos para la culminación del juicio, en donde el trabajador de forma intranquila espera para que se ejecute la sentencia y poder cobrar la remuneración adeudado por parte del empleador.

La disposición legal del Art. 594 del Código del Trabajo encontramos las medidas precautelatorias: “la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada”¹⁴⁵. Esta disposición legal esta lesionando los derechos labores del trabajador que le corresponde por ley, por que éste debe esperar que el Juez dicte sentencia condenatoria al finalizar el procedimiento laboral, el mismo que puede demorar en algunos casos hasta más de un año, tiempo suficiente que es aprovechado por el empleador para poner a nombre de terceras personas sus bienes y así no contar con los mismos para que sean

¹⁴⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 594.

embargados, secuestrados o retenidos; esto constituye una vulneración del derecho a la remuneración del trabajador y no está apegado a los principios procesales constitucionales como la uniformidad del proceso que garantiza la Constitución con la aplicación del sistema oral.

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

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

Artículo 25.- “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 26.- Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social”¹⁴⁶. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

Artículo 53.- “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tomará en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”¹⁴⁷. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

¹⁴⁶ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA. Art. 25, 26.

¹⁴⁷ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA. Art. 53.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 54.- “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran”¹⁴⁸. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

4.4.1.1. Código Procesal Colombiano.

El Art. 53 del Código Procesal Colombiano, sobre el particular, “faculta a los jueces condenar en costas los escritos sin fundamento legal que tiendan a dilatar el procedimiento o aquellos que sean agravantes para las partes, las autoridades judiciales darán cuenta a la Corte Suprema por estas irregularidades”¹⁴⁹.

El Código Procesal colombiano, respecto a este principio dispone: Las partes deben comportarse con lealtad y probidad durante el proceso y el juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para conseguir un fin prohibido por la Ley.

¹⁴⁸ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA. Art. 53.

¹⁴⁹ CÓDIGO PROCESAL COLOMBIANO. Art. 53.

4.4.1.2. Ley 23187 de Ejercicio de la Abogacía en la Capital Federal de Colombia.

La Ley 23187, va más allá, pues exige este deber "en el desempeño profesional"¹⁵⁰, sin limitarlo al proceso judicial.

El principio de moralidad, también conocido como de probidad, lealtad y buena fe procesal, es el conjunto de reglas de conducta presididas por el imperativo ético a que deben ajustar su comportamiento todos los sujetos procesales (partes, procuradores, abogados, jueces, etcétera). Consiste en el deber de ser veraces y proceder con buena fe, de todos cuantos intervienen en el proceso, a fin de hacer posible el descubrimiento de la verdad. La lealtad procesal es consecuencia de la buena fe en el proceso, y excluye las trampas judiciales, los recursos torcidos, la prueba deformada, las inmoralidades de todo orden.

Art. 45. "Cuando se declarase maliciosa o temeraria la conducta asumida en el pleito por alguna de las partes, el juez le impondrá a ella o a su letrado o a ambos conjuntamente, una multa valuada entre el diez y el cincuenta por ciento del monto del objeto de la sentencia. En los casos en que el objeto de la pretensión no fuera susceptible de apreciación pecuniaria, el importe no podrá superar la suma de \$ 50.000. El importe de la multa será a favor de la otra parte. Si el pedido de sanción fuera promovido por una de las partes, se decidirá previo traslado a la contraria.- Sin perjuicio de considerar otras circunstancias que estime corresponder, el juez deberá ponderar la

¹⁵⁰ LEY 23187 DE EJERCICIO DE LA ABOGACÍA EN LA CAPITAL FEDERAL DE COLOMBIA. Art. 6, inc. e).

deducción de pretensiones, defensas, excepciones o interposición de recursos que resulten inadmisibles, o cuya falta de fundamento no se pueda ignorar de acuerdo con una mínima pauta de razonabilidad o encuentre sustento en hechos ficticios o irreales o que manifiestamente conduzcan a dilatar el proceso"¹⁵¹. Pero también lo concreta previendo conductas específicas. El deber de moralidad impone ciertas conductas a los abogados, cuya infracción generará responsabilidad profesional. No obstante que algunas de estas hipótesis legales aparentan estar dirigidas tan sólo a las partes, al justiciable, pues no nombran expresamente al abogado, no tenemos dudas que, según el caso, y por ser éste el experto conductor técnico de los intereses de su cliente en el proceso judicial, también sobre él recaen, de manera exclusiva o concurrente con su defendido.

La responsabilidad del abogado radica en que antes de formular una presentación judicial, debe examinar su verosimilitud, es decir, con carácter previo a articular un incidente debe apreciar su viabilidad". Sobre la responsabilidad por medidas cautelares abusivas. El mandato constitucional de afianzar la justicia impone la intolerancia de oficio de conductas abusivas.

4.4.2. Ley General del Trabajo de Bolivia.

El Artículo 7 de la Ley General del Trabajo de Bolivia, expresa: Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio.

¹⁵¹ LEY 23187 DE EJERCICIO DE LA ABOGACÍA EN LA CAPITAL FEDERAL DE COLOMBIA. Art. 45.

d. “A trabajar y dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo;

j. A una remuneración justa por su trabajo que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano”¹⁵².

Artículo 156.- El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico.

Artículo 157.- El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores.

Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todas posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

4.4.3. Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

El Art. 4 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina; señala: “Concepto de trabajo.- Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita

¹⁵² LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA. Art. 7.

que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”¹⁵³.

“Art. 7.- Condiciones menos favorables. Nulidad.- Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley”¹⁵⁴.

“**Artículo 14.-** Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar.

Artículo 14. bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y

¹⁵³ LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA. Art. 4.

¹⁵⁴ LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA. Art. 4.

democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial¹⁵⁵. Esta legislación garantiza los derechos de los trabajadores dentro del proceso legal.

¹⁵⁵ LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA. Art. 14.

5. MATERIALES Y METÓDOS.

5.1. Materiales Utilizados.

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

5.2. Métodos.

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

planteada, pues, partiendo de la hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, realicé el análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar el cumplimiento de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

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

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

El **método deductivo** sirvió específicamente en lo referente al análisis del problema de investigación, a partir de las disposiciones del derecho

constitucional relacionadas con la problemática de investigación, hasta llegar a aspectos particulares identificados en la normatividad del Código del Trabajo que protege los derechos específicos del trabajador, así mismo, el **método inductivo** permitió analizar la problemática de investigación desde asuntos específicos hasta categorías de carácter general. Estos métodos sirvieron de manera especial en la elaboración del discurso teórico de la presente tesis.

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

Además para el tratamiento de los datos obtenidos en el campo de investigación fueron de singular valía los métodos analítico y sintético, especialmente en lo referente al análisis comparativo de los datos y frecuencias obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de investigación, esto es, de la encuesta. Para ilustrar de mejor forma los resultados de la investigación de campo se utilizaron tablas de frecuencias y porcentajes, análisis comparativos y de traficación estadística.

5.3. Técnicas.

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

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

Para la recolección de datos del campo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, cuyas preguntas se orientaron en función de los criterios requeridos para la contrastación de la hipótesis propuesta y la verificación de los objetivos oportunamente planteados en el proyecto de investigación. El formulario de encuesta, oportunamente evaluado y aprobado por el señor Director la presente tesis, fue aplicado a una población de treinta personas conocedoras del tema, que incluyó a juristas, Jueces del Trabajo y abogados de Loja.

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

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de las Encuestas.

Esta técnica fue aplicada a profesionales del derecho de la ciudad de Loja, de quienes obtuve los siguientes resultados:

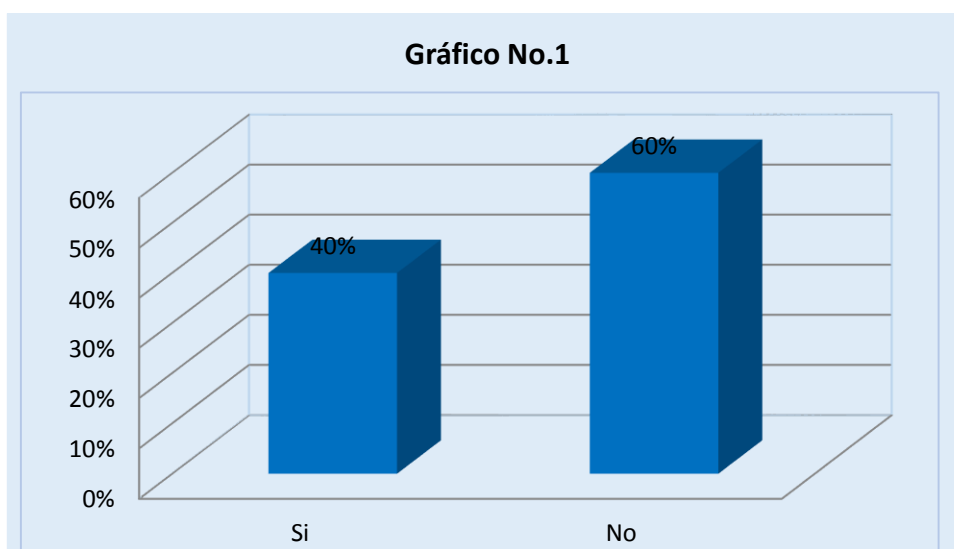
Primera Pregunta: La Constitución de la República del Ecuador en Art. 168 establece la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. ¿Considera usted que se viene cumpliendo con esta disposición en las controversias laborales?

Cuadro No. 1

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 12 | 40% |
| No | 18 | 60% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.
Autor: Luis Xavier Morocho Piedra.

Gráfico No.1



Interpretación.- En esta interrogante doce encuestados que corresponden al 40%, consideran que el sistema procesal oral, si cumple con los principios procesales en la controversia laboral, en cambio dieciocho profesionales que equivalen al 60%, piensan que no garantiza un procedimiento oral al no aplicarse correctamente los principios procesales como dispositivo, concentración y celeridad.

Análisis.- Comparto con la opinión de la mayoría de los encuestados porque en los juicios de trabajo no existe celeridad procesal, se genera un retardo en el juicio por parte del empleador al presentar escritos con recursos, diligencias y posponiendo las fechas de las audiencias, con la finalidad de llegar a una extensión del plazo en las controversias individuales de trabajo.

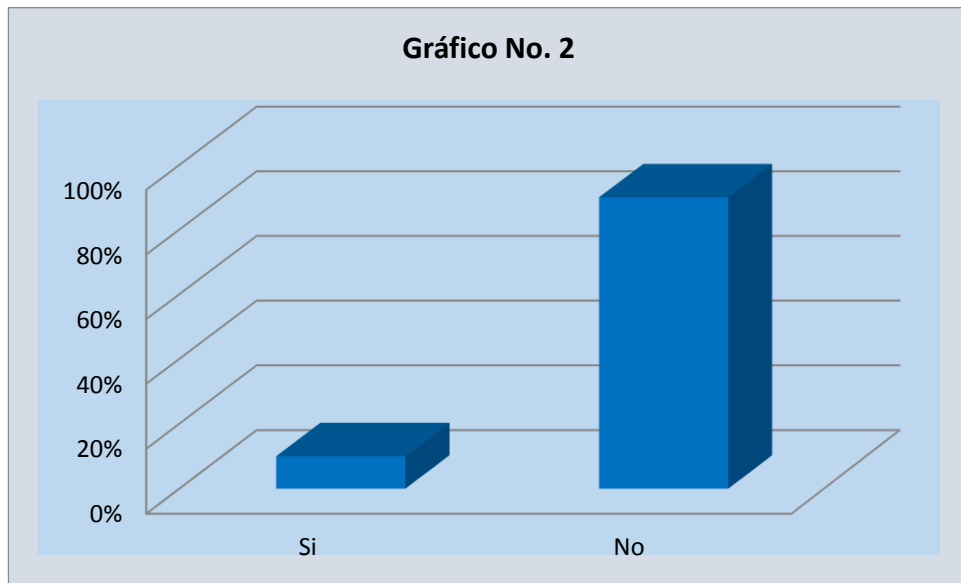
Segunda Pregunta: El Art. 172 de la Constitución manda que las servidoras y servidores judiciales, que incluyen juezas o jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia. ¿Cree usted que se cumple en la audiencia de trabajo?

Cuadro No. 2

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 03 | 10% |
| No | 27 | 90% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

Autor: Luis Xavier Morocho Piedra



Interpretación.- En esta pregunta tres encuestados que corresponden al 10%, señalan la opción del sí, indicando que si se está cumpliendo en los procesos orales laborales con el principio constitucional de la debida diligencia, porque el Juez dirige toda audiencia, y escucha a las dos partes, apegado a derecho, así mismo, cumple los plazos señalados en la ley; en cambio veintisiete encuestados que representan el 90%, seleccionan la opción del no, porque el principio de la debida diligencia claramente se observa en los proceso judiciales que no se cumplen porque deben ser conocidos por los jueces superiores para que de acuerdo a su sana critica apliquen el derecho.

Análisis.- Comparto las opiniones de la mayoría de los encuestados, porque en la realidad procesal laboral, el juez tiene la obligación de investigar graves violaciones a los derechos de los trabajadores, que es uno de los deberes elementales del Estado para garantizar la tutela de los derechos fundamentales. La investigación judicial permite esclarecer las

circunstancias en las que ocurrieron los hechos que generan responsabilidad, constituyendo un paso necesario para el conocimiento de la verdad por parte de los familiares de las víctimas y la sociedad, así como el castigo de los responsables y el establecimiento de medidas que prevengan la repetición de las violaciones a los derechos laborales.

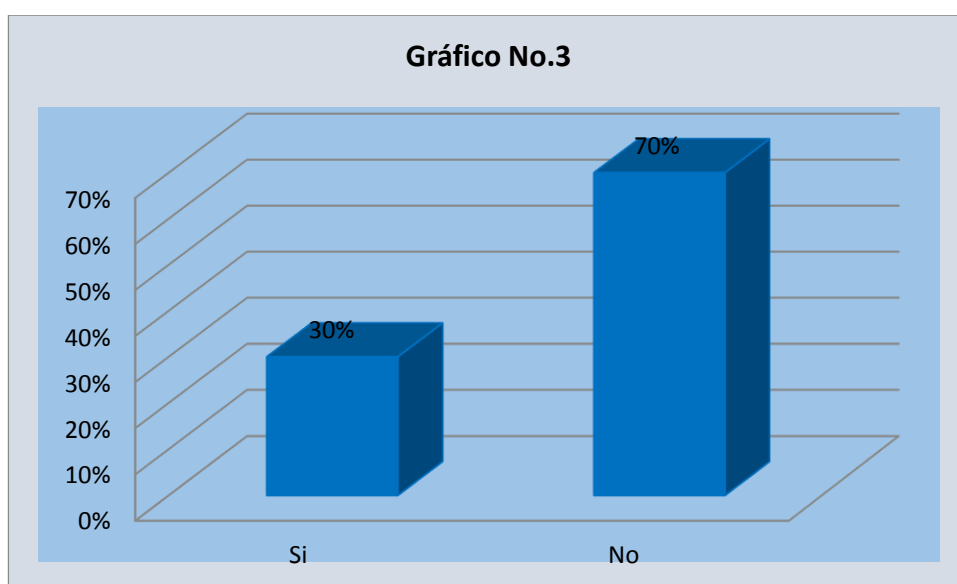
Tercera Pregunta: ¿Cree usted que el Art. 585 del Código del Trabajo que faculta al Juez pleno poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, se viene cumpliendo?

Cuadro No. 3

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 09 | 30% |
| No | 21 | 70% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

Autor: Luis Xavier Morocho Piedra.



Interpretación.- En esta pregunta nueve encuestados que equivalen el 30%, responden que si, por que al momento de seguir el juicio laboral el juez dirige la audiencia permitiendo a las partes la presentación de las pruebas, para que sean impugnadas. Mientras que veintiún encuestados que equivalen al 90%, señalan que no se cumple con el sistema oral y la aplicación de los principios procesales y laborales, deben ser analizados por los Jueces Nacionales, al resolver los recursos presentados, lo que conlleva a un retardo procesal.

Análisis.- Considero que los jueces de primer nivel deben aplicar correctamente el derecho al dictar las sentencias, porque, son responsables de la administración de justicia, y al existir responsabilidad de juez debe ser sancionado; o en caso que el empleador interponga recursos infundados, este debe responder con la indemnización de daños y perjuicios.

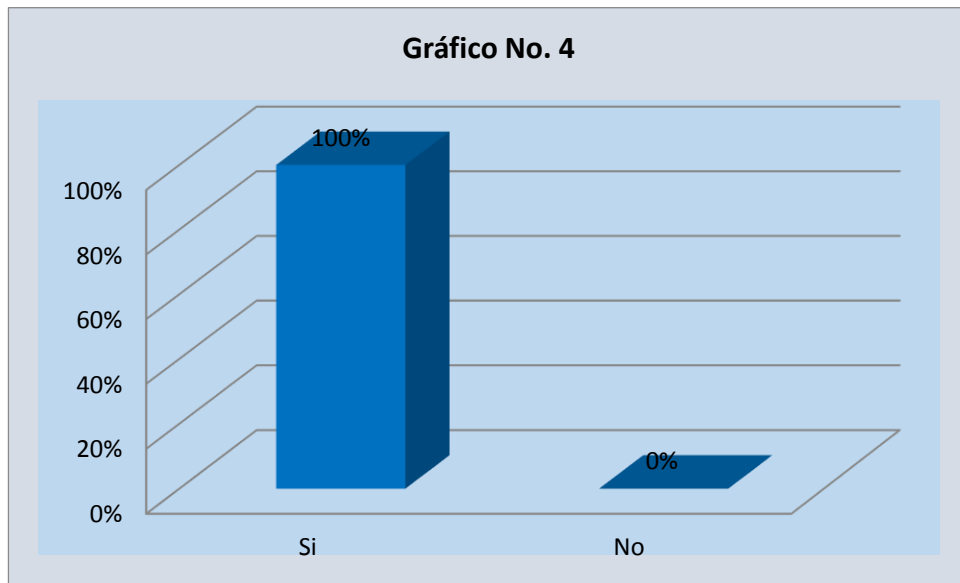
Cuarta Pregunta: ¿Considera usted que se sancione severamente al empleador que presenta escritos para retardar el proceso, o cuando no acuden a las audiencias difiriéndolas para otra fecha?

Cuadro No. 4

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 30 | 100% |
| No | 00 | 00% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

Autor: Luis Xavier Morocho Piedra.



Interpretación.- Respecto a esta pregunta los treinta encuestados consideran que si debe sancionarse al empleador que durante el juicio a presentados escrito o no asistido a las diligencias procesales con la finalidad de retardar el juicio laboral. Debe tomarse en cuenta que el Art. 588 del Código del Trabajo, así lo dispone, sin embargo las sanciones solo llegan con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Análisis.- Estoy de acuerdo con las respuestas de los consultados, porque en la realidad el empleador se vale de artimañas con su abogado para desviar la atención del Juez y extender el plazo previsto por la ley. Llegando en algunos casos hasta la presentación de recursos extraordinarios que demoran demasados tiempo, obligando al trabajador esperar que dicten sentencia el juez de instancia superior.

Quinta Pregunta.- ¿Considera indispensable la elaboración de una propuesta de reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, previo a efectivizar los principios procesales constitucionales y garantizar los derechos del trabajador?

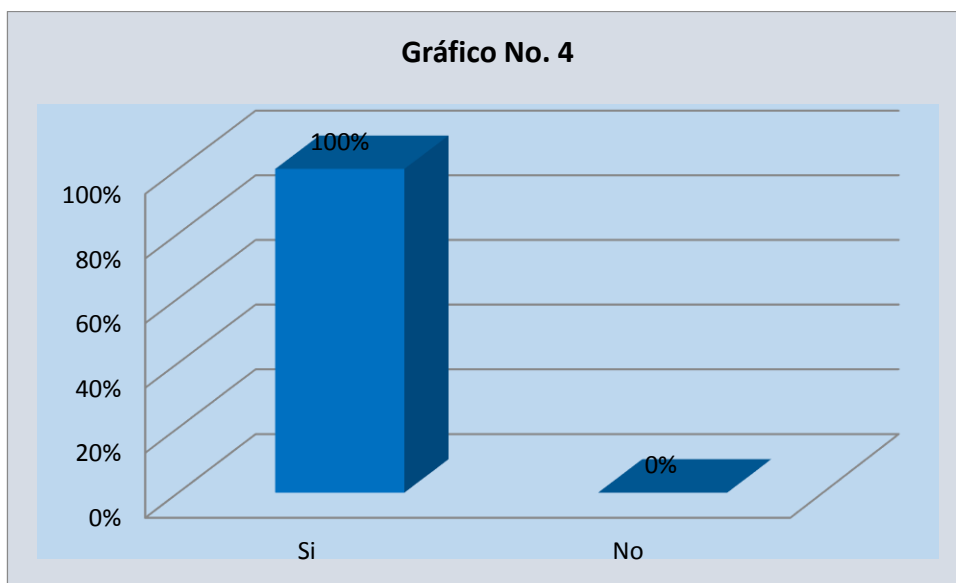
Cuadro No. 5

| Indicadores | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 30 | 100% |
| No | 00 | 00% |
| TOTAL | 30 | 100% |

Fuente: Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

Autor: Luis Xavier Morocho Piedra

Gráfico No. 4



Interpretación.- A esta pregunta final, los treinta profesionales interrogados que equivalen al 100% respondieron que si apoyan una reforma al Código del Trabajo, el mismo que asegure el cumplimiento de los principios constitucionales y laborales dentro del juicio laboral, y sanciones severamente a los responsables por retardo procesal, con la finalidad de garantizar los derechos del trabajador.

Análisis.- Comparto la opinión de los encuestados con la finalidad que se cumplan con los principios fundamentales y principios laborales dentro del juicio laboral; así como la multa sea más elevada para las partes que traten de retardar el proceso, con la finalidad de una efectiva e inmediata aplicación de justicia, para que se garantice el derecho del debido proceso y a una justicia sin dilaciones.

6.2. Resultados de las Entrevistas.

En esta técnica se seleccionó un grupo de profesionales del derecho de la ciudad de Loja, especializados en materia del derecho laboral y constitucional, obteniendo información que fue aprovechada para el desarrollo de la investigación de campo.

Primera Pregunta: ¿Qué principios considera usted que rigen al sistema oral en la audiencia laboral para garantizar los derechos del trabajador y la aplicación correcta de la función del juez en las diligencias procesales?

Respuestas: Los diez entrevistados responden que los principios que rigen en un juicio de trabajo son los principios fundamentales que prevé la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 168 y Art. 169, como son el principio de oralidad, inmediación, concentración, contradicción, celeridad, simplificación, uniformidad, y debido proceso, además aquellos principios que rigen en el Art. 172 como es principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia.

Comentario: A más de los principios señalados encontramos principios propios del derecho del trabajo que son utilizados por los Jueces para emitir su sentencia. También encontramos principios procesales que están enmarcadas a más de la Constitución de la República, Código Orgánico de la Función Judicial, Código del Trabajo, entre otras normas legales, entre ellos el principio de primacía de la realidad, estabilidad laboral, indubio pro operario.

Segunda Pregunta: ¿Considera usted, que en las audiencias laborales el Juez permite la vulneración de los derechos del trabajador al no efectivizar la aplicación de los principios procesales?

Respuestas: Los diez entrevistados señalan cuando los Jueces de primer nivel, es decir, Jueces del Trabajo del cantón, obligan a las partes a presentar recursos, y el Juez Superior acepta el recurso y modifica la sentencia, se estaría constatando la falta de preparación del Juez para dirigir la audiencia y hacer que se cumplan con todos los principios procesales que manda la Constitución de la República, como el principio de la debida diligencia.

Comentario: Comparto la opinión de los entrevistados porque en todas audiencias oral el Juez es quien dirige y está a cargo, por lo tanto debe velar por los derechos de las partes, y ejecutar los principios procesales que deberán ser motivados en su sentencia.

Tercera Pregunta: ¿Qué efectos cree usted que produce la falta de aplicación del estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias?

Respuestas: Los diez entrevistados manifiestan que al no cumplir con la debida diligencia el Juez, estaría permitiendo la vulneración de derechos y limitando el desarrollo del juicio, como efecto inobservancia del debido proceso, tutela judicial efectiva y seguridad jurídicas que acarearía sanción para juez y para la parte que pretendió retardar el proceso.

Comentario: Estoy de acuerdo con los entrevistados, porque el principio de la debida diligencia al no ser aplicado correctamente en el juicio laboral trae como consecuencia vulneración de los derechos de las partes, y mala administración de justicia.

Cuarta Pregunta: El Art. 174 de la Constitución señala la mala fe procesal, el litigio malicioso o temerario, la generación de obstáculos o dilación procesal, serán sancionados de acuerdo con la Ley. ¿Cuál es la sanción que reciben los responsables?

Respuestas: Los diez entrevistados responden que según el Art. 588 del Código del Trabajo la sanción por mala fe procesal, el litigio malicioso o temerario, la generación de obstáculos o dilación procesal, son reprimidos los responsables con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Comentario: Como se la legislación laboral sanciona la mala fe o lealtad procesal, con penas pecuniarias de mil setecientos hasta seis mil ochocientos dólares americanos, cuyos valores para el empleador serian ínfimos, por lo que los derechos del trabajador quedaría vulnerados, siendo necesario incrementar la multa.

6.3 Estudios de Casos.

Caso No. 1

1. Datos Referenciales:

La República del Ecuador en su Nombre y por Autoridad de la Ley.

Ponencia Dra. Rocío Salgado Carpio

Corte Nacional de Justicia.- Sala de lo Laboral.

Quito, 31 de enero de 2013, las 15h25

2. Antecedentes:

Dentro del juicio laboral seguido por Lupe Madelaide Santos Ordoñez contra Marcelo Jaramillo Hill como propietario del Parque recreacional “Agua Manía” y Reydy Jaramillo, Administrador del mismo, los demandados interponen recurso de casación de la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Loja.

Comparece Lupe Madelaide Santos Ordoñez, manifestando que mediante contrato verbal, desde el 10 de junio de 2004, laboró en el Parque Recreacional llamado “Agua Manía”, cuyo propietario y gerente es el demandado Marcelo Jaramillo Hill, y administrado por Reydy Jaramillo, sin que se le pagara lo que por ley le correspondía, hasta el 7 de abril de 2010,

fecha en la que el señor Reydy Jaramillo, sin motivo alguno, ni aviso previo, le indica que daba por terminada la relación laboral, por lo que manifiesta que habiéndose configurado el despido intempestivo, presenta su demanda a fin de que, en sentencia, se ordene el pago de los rubros constantes en ella. El juez de primera instancia, rechaza la demanda por falta de legitimado pasivo en la causa; la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Loja, el 1 de noviembre de 2011, a las 14h36, revoca la sentencia venida en grado, y en su lugar acepta parcialmente, la demanda. Inconforme con esta decisión, el demandado, Marcelo Jaramillo Hill, interpone recurso de casación, mismo que ha sido aceptado a trámite en auto de 28 de diciembre de 2011, a las 09h35, por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

Corresponde el conocimiento de esta causa, al Tribunal que suscribe, constituido por juezas y jueces nacionales, nombrados/as y posesionados/as por el Consejo Nacional de la Judicatura, mediante resolución número 004-2012 de 26 de enero de 2012; y designados por el pleno para actuar en esta Sala de lo Laboral, por resolución de 30 de enero de 2012 y en este proceso en mérito al sorteo realizado de conformidad a lo dispuesto en el penúltimo inciso del Art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial. Su competencia para conocer los recursos de casación interpuestos, se fundamenta en lo dispuesto en los Arts. 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador, 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial y 1 de la Ley de Casación.

El impugnante en su recurso de casación, considera que se han infringido los Arts. 8, 10, 41, y 593 del Código del Trabajo, y los Arts. 113, 114, y 115 del Código de Procedimiento Civil. Funda su recurso en las causales primera y tercera del artículo 3 de la Ley de Casación. Recurso extraordinario, que implica la posibilidad de extinguir trascendentes actos jurisdiccionales como lo son las sentencias, provenientes, por lo general, de un tribunal superior, las cuales están protegidas por presunciones de acierto y legalidad. En este contexto, este Tribunal de la Sala de lo Laboral reitera que la demanda de casación debe avenirse al rigor técnico que su planteamiento y demostración exigen, acatando las reglas legales y desarrollos jurisprudenciales fijados para su procedencia, pues un acto procesal de esta naturaleza y categoría está sometido en su formulación a una técnica lógico-jurídica especial y rigurosa, que, al incumplirse, conduce a que el recurso extraordinario resulte inestimable, imposibilitando el estudio de fondo de los cargos o dando al traste con los mismos. Esta actividad jurisdiccional confiada al más alto Tribunal de la Justicia Ordinaria, que en el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, lo que busca es garantizar la defensa del derecho objetivo en aras de la seguridad jurídica, pilar fundamental en el que se cimenta el estado constitucional de derechos y justicia; la igualdad de los ciudadanos ante la ley, así como la unificación de la jurisprudencia a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración.

Impugnaciones Presentadas.- Este Tribunal, ha examinado la sentencia de la Sala de Alzada y los recaudos procesales, a fin de confrontarlos con la normativa jurídica pertinente y verificar si existen los vicios de ilegalidad acusados por la parte recurrente. El casacionista funda su recurso en las causales primera y tercera, señalando que: “Existe falta de aplicación de los Arts. 8 y 10 del Código del Trabajo y falta de aplicación de los Arts. 113, 114 y 115 del Código de Procedimiento Civil”. El Art. 8 del antes aludido Código Laboral trata sobre el contrato individual de trabajo; el Art. 10 ibídem, define el concepto de empleador; el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil, se refieren a la carga de la prueba; el Art. 114 ibídem, sobre la obligación de probar lo alegado; y, el Art. 115 ibídem, se refiere a la valoración de la prueba en su conjunto y acorde **a las reglas de la sana critica**, sosteniendo los recurrentes que ninguno de los presupuestos que configuran el contrato de trabajo “han existido entre el compareciente y la actora, y por el contrario hemos negado cualquier vínculo laboral a través de la excepción de falta de legitimación pasiva en la causa, por tal razón correspondía a la parta actora, DEMOSTRAR la existencia de este convenio entre la actora y el compareciente...” además a decir del casacionista “la sentencia. recurrida no MOTIVA la forma cómo se ha establecido la existencia de la relación laboral entre el compareciente y la actora...”, añadiendo que el juez plural desconoce las pruebas que “confirman nuestra excepción de falta de legitimación pasiva en la causa” en especial “los contratos de comodato y arrendamiento suscritos”. Manifiesta también, que existe errónea interpretación del Art. 41 del Código del Trabajo, que se refiere a la

responsabilidad solidaria de empleadores, alegando que la jurisprudencia citada por el Tribunal ad quem, no guarda relación con el presente caso, por no contener los mismos patrones facticos, ni tampoco se ajusta a la norma citada, “pues la actora ni ha trabajado para dos o más empleadores, así como tampoco entre los señores: Boris Ramiro Montero Loaiza y Eliza Cevallos Solórzano , y el compareciente ha existido intereses en la misma empresa, sea como condueños, socios, o coparticipes...,tampoco ha existido una relación de intermediación ...ni el compareciente recibía beneficio alguno por el funcionamiento del bar y restaurante que existe en el interior del parque recreacional Aguamanía, ni los señores Boris Ramiro Montero Loaiza y Eliza Cevallos Solórzano, participan de los beneficios que produce el mencionado parque, por la simple y llana razón de que son negocios independientes”. Así mismo el casacionista alega la falta de aplicación del Art. 593 del Código del Trabajo, sobre la apreciación de los jueces conforme la sana crítica, y juramento deferido, señalando que existe diferencia entre la sana crítica y el “libre albedrio...debiendo deferir el juramento del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para probar tales particulares. En el presente caso no solo hay una, sino muchas pruebas más que logran demostrar para quien laboró la actora...”.

Analizado el recurso, se advierte, que el impugnante ha realizado su ataque de forma general, sin detenerse, como era su obligación, en individualizar las causales y en explicar en detalle, fundamentadamente, las normas viciadas

en cada una de ellas. La Corte Suprema de Justicia, ha dicho: “Nuestra Ley de Casación dispone que las causales tienen motivos y circunstancias diferentes, siendo autónomas e independientes: ya que los cargos imputados a la sentencia impugnada tienen individualidad propia, y debe tener un nexo de causalidad entre el error y la resolución emitida de tal manera que la violación de origen al fallo”¹. La causal tercera, alegada, tiene que ver con la interpretación y aplicación de las normas reguladoras de la prueba en la apreciación de los hechos, a fin de que prevalezca la apreciación que debe hacerse de acuerdo a derecho y no a la que con criterio individual, pudiera hacer el juez/a o tribunal. La causal procede, cuando el juez o tribunal ha dado por establecidos los hechos violando las disposiciones legales que regulan la valoración de la prueba, en la certeza que éstos deben ser comprobados con arreglo a la ley. La Corte Nacional al respecto, mediante Resolución No. 83-99, de fecha 11 de febrero de 1999 publicada en R.O. 159 de fecha 30 de marzo 1999, (Fallo de triple reiteración) se pronunció señalando: “la valoración de la prueba es una operación mental en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción, en conjunto, de los elementos de prueba aportados por las partes, para inferir si son ciertas o no las afirmaciones hechas. tanto por el actor como por el demandado, en la demanda y la contestación a la demanda, respectivamente. Esta operación mental de valoración o apreciación de la prueba es potestad exclusiva de los jueces y tribunales de instancia y deben hacerlo aplicando, como dice la ley, las reglas de la sana crítica, o sea aquellos conocimientos que acumulados por la experiencia y

que, en conformidad con los principios de la lógica, le permiten al Juez considerar a ciertos hechos como probados". Es decir, para que se configure la causal tercera es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: a) identificación del medio de prueba que a criterio del recurrente ha sido erróneamente valorado en la sentencia. b) determinación de la norma procesal sobre valoración de la prueba que a su criterio ha sido infringida. c) demostración, lógica jurídica del modo en que se produjo el quebranto; y, d) identificación de la norma sustantiva que se ha aplicado erróneamente o no se ha aplicado como resultado del yerro en el que se ha incurrido, al realizar la valoración de la prueba. Para viabilizar el recurso por esta causal se exige la existencia de dos infracciones sucesivas:

1) la demostración de la forma en que se ha violado las normas de valoración de la prueba o la sana crítica y 2) la identificación de la norma sustantiva o material que ha sido erróneamente aplicada, o no ha sido aplicada como consecuencia del error cometido al realizar la valoración de la prueba, cosa que no sucede en el presente caso, pues el recurrente no solo que no identifica el precepto jurídico que regula el medio de prueba que a su entender ha sido infringido, pues el Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, no contiene ningún precepto jurídico aplicable a la valoración de la prueba, sino que faculta al juzgador a hacer uso de las reglas de la sana crítica, las mismas que no se hallan consignadas en ninguna norma legal que obligue a los juzgadores a seguir un criterio determinado; tampoco hace el análisis requerido sobre los errores alegados en la valoración de la prueba que le condujeron al Tribunal de Alzada por contragolpe o carambola a violar

indirectamente la ley sustancial, por lo tanto el cargo no prospera. De otro lado, la causal primera, contiene un vicio in iudicando, esto es, cuando el Juez o Jueza de instancia, elige mal la norma, utiliza una norma impertinente o cuando se le atribuye a una norma de derecho un significado equivocado, de darse un caso así y si la sentencia viola los conceptos de una ley sustantiva o de fondo, hay un error de juicio.

Lo que trata de proteger esta causal es la esencia y contenido de la norma de derecho, de la Constitución y/o de cualquier código o ley vigente, y los precedentes jurisprudenciales obligatorios. Esta es una forma de violación directa de la ley que obliga, al recurrente, a señalar cuál de las tres circunstancias de quebranto de la ley acusa, (aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación) pues, al Tribunal de casación le está vedado elegir una de ellas o cambiar lo indicado por el casacionista, debiendo hacerse abstracción sobre las conclusiones a las que ha llegado el Tribunal de alzada en materia probatoria; ya que esta causal conlleva el reconocimiento tácito del casacionista de su conformidad con esas conclusiones fácticas, haciendo improcedente en la causal primera la censura sobre el análisis probatorio, cosa que en este caso, inobserva el recurrente. La Ex-Corte Suprema de Justicia en reiteradas ocasiones se ha pronunciado subrayando el carácter formalista de la Casación: “En el recurso de casación por la causal primera del artículo 3 de la Ley de la materia no cabe consideración en cuanto a los hechos ni hay lugar a ninguna clase de análisis probatorio, pues se parte de la base de la correcta estimación de

ambos por el Tribunal de instancia”. 2, por lo que el cargo no prospera, recordando al casacionista que frente a la invocación simultánea de las dos causales analizadas, la Corte Suprema ha concluido que “no es conducente que se acuse a la sentencia, de hallarse afectada de la violación prevista en la causal primera del artículo, 3 de la Ley de Casación y, simultáneamente, acusarse por los mismos motivos por la causal tercera, porque existiría contradicción. No se puede estar de acuerdo con las conclusiones sobre los hechos a que ha arribado el Tribunal ad quem y, al mismo tiempo, manifestar su desacuerdo”.

Por otro lado, la falta de legitimación pasiva en la causa alegada por el recurrente, invocando las causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación, no se encuentra debidamente fundamentada, por corresponder realizarla con sustento en la causal segunda del Art. 3 de la Ley de Casación, que prevé los casos de “Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas procesales, cuando hayan viciado el proceso de nulidad insanable o provocado indefensión, siempre que hubieren influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente”. Sin embargo de lo dicho, y, en razón de que el Art. 349 del Código de Procedimiento Civil establece que: “Las juezas y jueces y tribunales declararán la nulidad aunque las partes no hubieren alegado la omisión, cuando se trate de las solemnidades 1,2, 3, 4, 6 y 7 del artículo 346, comunes a todos los juicios e instancias; siempre que pueda influir en la decisión de la causa, salvo que conste en el proceso que

las partes hubiesen convenido en prescindir de la nulidad y que no se trate de falta de jurisdicción.” ; en concordancia con el Art. 346, que, en su parte pertinente, dispone: “Son solemnidades sustanciales comunes a todos los juicios e instancias: (...) 3. Legitimidad de personería.”, es necesario analizar si en el presente caso existe nulidad, a efectos de proceder conforme corresponde, para lo que se considera: **1)** La idea de la solidaridad pasiva, tiene su origen en el Derecho Romano, con la “Obligatio in solidum”, concebida como: “aquella en la que varios deudores responden colectivamente frente al acreedor, cada uno de ellos por la totalidad de la deuda. La solidaridad, que puede ser activa y pasiva en algunas ramas del derecho, como en el Derecho Civil o el Mercantil, en el Derecho laboral es casi siempre pasiva; esto es, que impide entre los sujetos pasivos la división de la obligación en razón del alto interés que ella defiende, cual es el de proteger al trabajador por ser la parte débil de la relación laboral. La solidaridad que en doctrina, es perfecta cuando emana de la ley, e imperfecta cuando se origina en la voluntad de los contratantes, pertenece en la esfera laboral al primero de los criterios enunciados; pues, constituye derecho irrenunciable del trabajador, ya que está consagrada en la Constitución Política, cúspide y ápice de nuestro ordenamiento jurídico”.

Por lo tanto es oportuno tener presente, que la responsabilidad solidaria patronal tiene como finalidad, evitar que el empleador o empleadores utilizando argumentos, incluso legales, puedan dejar de cumplir con los derechos de sus trabajadores, lo cual ha sido consagrada por el Código del

Trabajo, entre sus normas, se encuentra el Art. 41.-“Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador”. En este orden de ideas, la Corte Constitucional para el periodo de transición ha dicho “se establece una representación para proteger y tutelar los derechos del trabajador previniendo la posibilidad práctica de que el patrono, por interpuesta persona, realizara actos en perjuicio de esos derechos, no pudiendo ser exonerado de responsabilidades legales o sociales.(..) y es que esta solidaridad ocurre iure et iure, puesto que siendo el trabajador la parte débil de la relación laboral, no necesita conocer detalladamente la denominación o razón social o quienes o cuáles son los personeros que legalmente representan al empleador.” De otro lado, si bien es verdad que conforme al derecho común, una entidad pública o privada, debe estar representada en juicio por su representante legal; más, para efectos laborales debemos estar a lo dispuesto en el Art. 36 del Código del Trabajo, según el cual, son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el Derecho Común. Por lo tanto, no se le impone a la actora la obligación de conocer en detalle el nombre o razón social de sus empleadores, el tipo de sociedad o quiénes son los representantes legales de la misma, pues le basta con conocer el

nombre o nombres de las personas con quien ha laborado bajo subordinación, como ha sucedido en el presente caso, existiendo fallos de triple reiteración al respecto.

3. Resolución:

En el caso sub judice, bien hizo el Tribunal ad quem al señalar que el demandado Marcelo Jaramillo Hill, pretendió evadir la solidaridad patronal, al determinarse tanto en el contrato de comodato (fjs.55-56) como en el de arrendamiento (fjs. 57-59), que las cuestiones de obligaciones patronales dependen únicamente del comodatario y posteriormente del arrendatario, cuando acorde con el Art. 702 del Código Civil: "Se efectuara la tradición del dominio de bienes raíces por la inscripción del título en el libro correspondiente del Registro de la Propiedad. De la misma manera se efectuará la tradición de los derecho de hipoteca....", sin que en el presente caso, se haya perfeccionado el contrato de comodato, pues el documento que obra del proceso, es copia certificada por notario, que no cuenta con la inscripción del título en el Registro de la Propiedad correspondiente.

Añadiendo que el contrato de arrendamiento se lo suscribe estando aún vigente el contrato de comodato, siendo además, la arrendataria, señora Elisa Cevallos Solórzano, cónyuge del codemandado Reydi Jaramillo; todo lo cual permite develar la pretensión de disfrazar el contrato de trabajo, inobservando lo dispuesto en el Art. 327 de la Constitución de la República vigente: "La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la

intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. A través de las declaraciones testimoniales (fjs. 79 vta. A 81), se corrobora que la actora trabajó de manera ininterrumpida desde el 2004 hasta el 2010, para la parte demandada. Este Tribunal recuerda que, si bien no existe contrato escrito entre las partes, el Art. 11 del Código de Trabajo que establece la clasificación de los contratos de trabajo, hace referencia expresa al contrato verbal. Este Tribunal recuerda, que el Art. 37 del Código del Trabajo, dispone:” Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario”, es decir en materia laboral, no es un requisito para la existencia de la relación laboral el contrato escrito, disposición que tiene como punto de partida el principio de la primacía de la realidad, que supone que en casos de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse a lo primero, “La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que

condiciona su nacimiento...En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y es esta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia". Américo Pla Rodríguez, reafirma lo dicho al sostener que en materia laboral, han de prevalecer los hechos por sobre los acuerdos formales. En este orden de ideas, la jurisprudencia señala: "...el que no medie del proceso ningún contrato escrito entre la parte partes, pues la ley laboral contempla el contrato verbal, el que, en la especie está acreditado con la prueba testifical que obra de autos"8; por tanto, en el presente caso no queda duda, de la existencia de la relación laboral, pues la sentencia del Tribunal de Alzada en los considerandos Tercero y Cuarto, ha efectuado un análisis prolijo y suficiente en mérito a las pruebas aportadas, por lo que no existe la falta de legitimación pasiva. Por las consideraciones analizadas, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, no casa la sentencia recurrida. De conformidad con el Art. 12 de la Ley de Casación, entréguese el valor total de la caución rendida a la parte actora.

4. Comentario:

En este caso se observa como la actora trata de disfrazar la relación directa y bilateral que tenía con el trabajador, además retarda el proceso interponiendo recursos extraordinario, todo esto para no ser responsable

ante la Ley; sin embargo, durante el proceso se logra probar la relación laboral y la subordinación que existía entre el empleador y trabajador, por lo cual el Juez confirma la sentencia de primer nivel, fundamentado con la norma del Art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador, en lo concerniente a la relación bilateral y directa que debe existir entre empleador y trabajador y el fiel cumplimiento de los elementos del contrato individual de trabajo.

Caso No. 2

1.- Datos Referenciales.

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. SALA DE LO LABORAL.

Actora: J.D.T.A

Demandado: P.A.M.S Director Ejecutivo y Representante Legal de APROFE

2.- Versión del Caso: T.A.J.D, comparece ante el Juez de la Unidad Especializada del Trabajo del Cantón Loja, para demandar en trámite oral, al Centro Médico APROFE-LOJA, cuyo representante legal a nivel nacional es el doctor P.A.M.S; y, en la ciudad de Loja, se encuentra a cargo la licenciada M.C., en su calidad de Administradora, el pago de los rubros laborales que en ocho literales los detalla en su libelo inicial, en las que se incluyen las costas procesales; pues, en lo principal de su pretensión, manifiesta : Que, mediante contrato escrito, desde el primero de enero del año 2008 y en forma ininterrumpida hasta el día 5 de junio del 2013, ha laborado en el Centro Médico APROFE-LOJA, desempeñando los cargos de Cajera y

Secretaria de Laboratorio, percibiendo una sola remuneración y su último salario mensual ha sido el de USD 349,00; con el horario de trabajo de 07h00 a 15h30 de lunes a viernes en una sola jornada y los días sábados de 08h00 a 13h00 en laboratorio; y, en caja en el horario de 08h00 a 13h15 y de 15h30 a 18h30 en doble jornada y los días sábados de 09h00 a 13h00 en turnos rotativos. Que, al haber laborado por más de dos años seguidos su contrato se volvió de tiempo indefinido o permanente, lo cual deberá ser tomado en cuenta para efectos de liquidación. Que, mediante Memorandum de fecha 5 de junio del 2013y que se encuentra suscrito por la señora licenciada M.C.P, en su calidad de Administradora del Centro Médico Aprove-Loja, se le hace conocer que “ ...hasta el día 05 de junio /13, laborará en nuestro Centro Médico, la Srta. T.A.J.D, cajera. Por tal motivo solicito se le realice la Liquidación correspondiente hasta la fecha indicada como despido intempestivo...”, y por ende, sin que medie justificación alguna y en forma ilegal y arbitraria ha sido despedida intempestivamente de su trabajo que por más de cinco años, cinco meses y cinco días lo ha realizado con eficiencia, honestidad y responsabilidad. Que, en virtud del despido intempestivo ha presentado una reclamación ante el Inspector Provincial del Trabajo de Loja, a fin de que se proceda a pagarle su liquidación a la que tiene derecho con todos los beneficios sociales, incluyendo desahucio, despido intempestivo, el pago de las horas suplementarias y extraordinarias que no le fueron canceladas durante toda la relación laboral, decimos tercero y cuarto, vacaciones, utilidades durante todos los años de servicio ya que el Centro Médico Aprove-Loja cobra por las consultas y por la venta de

medicamentos en la farmacia, en tal virtud el mismo percibe utilidades, las cuales nunca se le cancelaron y más beneficios sociales a que tiene derecho. Que, en vista de la reclamación su ex empleador procedió a realizar el Acta de Finiquito con la liquidación respectiva, la misma que fue elaborada el día 14 de junio del 2013, por la cantidad de TRES MIL SETECIENTOS TRES DOLARES CON CATORCE CENTAVOS (USA \$ 3.703,14), en la cual se le cancelaba todos los valores correspondientes al pago de horas suplementarias y extraordinarias durante toda su relación laboral, el pago de desahucio respectivo por los cinco años cinco meses y cinco días que duró la relación laboral tan solo por 5 años, que no se le ha cancelado el sueldo real que le correspondía al realizar doble actividad y que no estaba estipulada en el contrato y una serie de beneficios sociales a que tiene derecho que nunca fueron tomados en cuenta, en tal virtud, ha solicitado al señor Inspector del Trabajo de Loja, que se conmine a su ex empleador para que proceda a realizar una reliquidación tomando en cuenta todos los valores adeudados y que no fueron tomados en cuenta en dicha acta de finiquito. Que, con fecha 16 de julio del 2013, a las 11h30, ha sido convocada por la Inspectoría Provincial del Trabajo de Loja, a suscribir la Acta de Finiquito, a la cual, su ex empleador Centro Médico Aprove-Loja no procedió a realizar o tomar en cuenta los valores reclamados de su parte y que no constan en el Acta, pero por necesidad económica y al encontrarse desempleada, ha procedido a suscribir el Acta de Finiquito, la cual es atentatoria a sus derechos, que son irrenunciables. Fijo la cuantía de su acción en USD 10.000,00 e impugno el Acta de Finiquito. Aceptada a trámite

de rigor, por parte del Juez Temporal de la Unidad Judicial Especializada Primera del Trabajo de Loja ha dispuesto la citación a los demandados y señalado fecha para la realización de audiencia preliminar. Luego de citada la demandada Mireya Calderón Pinza, se ha llevado a efecto la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, conforme lo determina el Art. 576 del Código del Trabajo, acta de (fs. 21-23), diligencia a la que comparecen la actora acompañada de su Abogado defensor, la accionada M.C.P acompañada del doctor C.B.J, quien también comparece en calidad de Procurador Judicial del demandado P.A.M.S, Director Ejecutivo y representante legal de APROFE. Al no haber acuerdo que de por terminada la litis, los demandados contestan la acción en los términos de su escrito de fs. 24-25; para luego, los contendientes anunciar sus probanzas en defensa de sus intereses, mismas que fueron proveídas como correspondía. Trabada de esta manera la litis, más adelante se llevó a cabo la audiencia definitiva (fs. 45-48), diligencia en la que se receptó el juramento deferido de la accionante, así como también su confesión judicial; la confesión judicial de la demandada M.A.C.P, se ha declarado confeso al demandado P.A.M.S; y, finalmente los procuradores judiciales de los comparecientes han expuesto sus alegatos en derecho. Agotada la sustanciación, el Juez a quo, con fecha 8 de octubre del 2013, a las 08h00, ha pronunciado sentencia, por la que, declara sin lugar la demanda por falta de prueba. Del fallo, interpone recurso de apelación la demandante, al que se adhiere la parte demandada. Concedido que le ha sido el recurso, el proceso ha subido a esta Sala Especializada de lo

Laboral, Niñez y adolescencia, en razón de la materia. Por ser del caso resolver, para hacerlo, se considera: La causa se ha tramitado conforme a ley, sin que se advierta omisión de solemnidad sustancial, que afecte la decisión judicial, por lo que se confirma la validez de lo actuado. El Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial, determina: “Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la Ley”. Es obligación de las partes probar los hechos que han propuesto afirmativamente o que alegan, excepto los que se presumen conforme a la ley, atento a lo dispuesto en los Arts. 113 y 114 del Código Procesal Civil. En esta clase de juicios, es prioritario establecer si entre los litigantes, ha existido la relación laboral, factor del que derivan los derechos, obligaciones y prohibiciones que el Código del Trabajo, impone a trabajadores y empleadores. En la especie, la relación de trabajo que ha existido entre los justiciables no es motivo de discusión, pues esta, ha sido reconocida por los demandados en la audiencia preliminar, como así se puede evidenciar del escrito de fs. 24-25; y especialmente con el Ata de Finiquito de fs. 2 de los autos. Conforme lo dispone el Art. 273 del Código Adjetivo Civil: “La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre los que se trabó la litis y los incidentes, que originados durante el proceso, hubieren podido reservarse sin causar gravamen a las partes, para resolverlas en ella”. En la especie los demandados, alegan como excepción la prescripción de la acción, siendo indispensable, previo a continuar con el

análisis, que el juzgador la atienda, y para ello, se hace necesario manifestar que el Art. 635 del Código del Trabajo, prescriba: “Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años contados desde la terminación de la relación laboral...”, en el presente caso, la desvinculación de la trabajadora Tania Alexandra Jaramillo Diez, se produce el día 5 de junio del 2013, y la presentación de la demanda se la realiza el 1 de agosto del mismo año, por tanto la alegación de prescripción de la acción, es improcedente. Como así lo determina el Principio de Tutela Judicial efectiva de los derechos, estipulado en el Art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial. La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, o establecidos en las leyes (...). Deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso. Corresponde al Tribunal analizar las inconformidades de la recurrente, al respecto, el Tribunal analiza: El Art. 577 del Código del Trabajo, establece que, en la audiencia preliminar de conciliación, las partes solicitaran la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalara en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. La accionante,

entre las pruebas debidamente anunciadas, ha solicitado de sus ex empleadores, la confesión judicial, habiendo comparecido únicamente la demandada M.A.C.P, no así el señor P.M, quien no comparece a rendirla; así como también, ha requerido la presentación de los roles de pago mensual durante toda la relación laboral; es decir, desde enero de 2008 hasta el 5 de junio del 2013; tarjetas originales de control de entrada y salidas diarias, durante el mismo periodo, el pago de los décimos tercero y cuarto sueldo, durante toda la relación laboral, los formularios de pago de utilidades, del mismo periodo, prueba que ha sido debidamente atendida por el juez de instancia, quien ha dispuesto que la parte accionada presente lo solicitado en el término de diez días ,no habiendo dado cumplimiento los accionados con lo dispuesto por el Juez A quo. El Art. 581 Ibídem, establece que: “En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas (...) Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia”. En el caso del cuestionario de preguntas que debía absolver el doctor P.M.S, la preguntas 8, 9 y 10 se refieren al horario de trabajo y el no pago de las horas suplementarias y extraordinarias, mismas que al darles el valor a afirmativo, corresponde su reconocimiento a la reclamante. Como así se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, la no comparecencia a rendir la confesión judicial, convierte a ésta en una

confesión ficta y de prueba plena, fallos de triple reiteración, entre otros los juicios N° 41-99; 325-98 y 349-98 publicados en las Gacetas Judiciales XXIII-A; XXIII-B; y, XXIII-C, respectivamente. 6.2. La actora en su libelo inicial ha manifestado que cumplía labores los días sábados de 08h00 a 13h00, en turnos rotativos. En consecuencia, al haber sido declarado confeso el demandado P.M.S y al no haber la parte accionada dado cumplimiento a lo dispuesto por el señor Juez de Instancia, corresponde que a la actora se le reconozca el pago de las horas extraordinarias laboradas para su ex empleadora por todo el tiempo de la relación laboral, los días sábados en forma alternada, en el horario de 08h00 a 13h00, dando un total de 745 horas extraordinarias; Del juramento deferido rendido por la actora, ésta manifiesta que su remuneración a la fecha del despido ha sido la de US\$ 349,00 mensuales.

3.- Resolución:

Comprobada la existencia de la relación laboral, por el principio de inversión de la carga de la prueba, correspondía a la parte demandada justificar el haberle cubierto al accionante todos los emolumentos en los términos del Art. 42 del Código Obrero, mas como procesalmente no lo ha podido demostrar, es procedente el pago de las horas extraordinarias laboradas los días sábados en horario rotativo, durante toda la relación laboral, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del Art. 55 del Código del Trabajo; esto es la suma de USD 2.160,50. Con respecto a los demás rubros que reclama la actora, esto es, la diferencia del desahucio, utilidades y

décima tercera y decima cuarta remuneración, tales pretensiones carecen de sustento legal, la primera porque la disposición del Art. 185 del Código del Trabajo no establece nada respecto a la fracción de año, únicamente lo hace el Art. 188, ibídem, para el caso de despido intempestivo, utilidades por ser una institución de servicio social y remuneraciones adicionales, por haber reconocidos la actora en su confesión judicial, que le han sido satisfechas. Por todo lo analizado, y sin que sean necesarias otras consideraciones, la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se revoca el fallo subido en grado y en su lugar se dispone que la Entidad demandada, APROFE-LOJA, por intermedio de sus representantes legales, paguen a la actora T.A.J.D, el valor de US\$ 2.160,50, por concepto de horas extraordinarias, que no han sido justificadas por la parte demandada, conforme así se lo analiza. Se fija en la suma de US\$ 216,05 los honorarios del Abogado defensor de la parte actora. Total mandado a pagar USD 2.376,55. De esta forma se atiende en parte el recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

4.- Comentario:

Como se observa en este caso se obligó a la trabajadora a firmar una acta de finiquito en la que constaba que se le había realizado la respectiva liquidación y reconocido todos los beneficios de ley, sin embargo, esta acta

no demuestra la verdadera realidad laboral, pues estos rubros nunca le fueron cancelados a la actora. Además se interpone diligencias continuas con la finalidad de retardar el proceso, llegando interponer el recurso de casación.

7. DISCUSIÓN.

7.1.- Verificación de Objetivos.

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

Objetivo General.

Realizar un estudio doctrinario y jurídico de los principios que rigen al sistema oral en la audiencia laboral para garantizar los derechos del trabajador y la aplicación correcta de la función del juez en las diligencias procesales.

Este objetivo ha sido cumplido en su totalidad con el estudio y desarrollo de Literatura con las temáticas sobre: en el **Marco Conceptual**, lo investigado y consultado he ceñido la investigación en temas como; las Audiencias en el Sistema Oral, el Trabajador y Empleador, Trámite de las Controversias Laborales, el Debido Proceso, Derecho a la Seguridad Jurídica; en lo que tiene que ver con el **Marco Doctrinario** lo he desarrollado para afianzar aún más la investigación he realizado el acopio de doctrina sobre temas; Estado Constitucional de Derechos, Principios Procesales Fundamentales, Principios del Derecho Procesal Laboral, Poderes del Juez Según la Doctrina, el Alcance del Sistema Oral. En lo concerniente al **Marco Jurídico**, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al trabajo tipificados en la Constitución de la República, Código Orgánico de la Función Judicial y Código del Trabajo; así mismo he realizado un estudio comparado entre Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, Ley General del Trabajo de Bolivia, Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

Objetivos Específicos:

1. “Demostrar que en las audiencias laborales el Juez permite la vulneración de los derechos del trabajador al no efectivizar la aplicación de los principios procesales”.

Este objetivo se ha verificado correctamente mediante el estudio de casos, ya que en los procesos estudiados se constató que el trabajador debe presentar recurso de casación para que el Juez superior le dé la razón, pero hasta eso ya han transcurrido más del año para lograr efectivizar sus derechos vulnerados, incumpléndose los principios procesales. También lo verifico con la aplicación de la segunda pregunta donde los diez entrevistados señalan cuando los Jueces de primer nivel, es decir, Jueces del Trabajo del cantón, obligan a las partes a presentar recursos, y el Juez Superior acepta el recurso y modifica la sentencia, se estaría constatando la falta de preparación del Juez para dirigir la audiencia y hacer que se cumplan con todos los principios procesales que manda la Constitución de la República, como el principio de la debida diligencia.

2. Establecer los efectos que produce la falta de aplicación del estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Este objetivo específico fue cumplido con la aplicación de la tercera pregunta aquí lo diez entrevistados manifiestan que al no cumplir con la debida diligencia el Juez, estaría permitiendo la vulneración de derechos y limitando el desarrollo del juicio, como efecto inobservancia del debido proceso, tutela

judicial efectiva y seguridad jurídicas que acarearía sanción para juez y para la parte que pretendió retardar el proceso.

“Presentar una propuesta de reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, previo a efectivizar los principios procesales constitucionales y garantizar los derechos del trabajador”.

Este objetivo final, lo verifico con la aplicación de la quinta pregunta de la encuesta en donde los treinta profesionales interrogados respondieron que si apoyan una reforma al Código del Trabajo, el mismo que asegure el cumplimiento de los principios constitucionales y laborales dentro del juicio laboral, y sanciones severamente a los responsables por retardo procesal, con la finalidad de garantizar los derechos del trabajador.

6.2.- Contrastación de Hipótesis.

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

La disposición legal del Art. 585 del Código del Trabajo faculta al Juez pleno poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios constitucionales, especialmente el de lealtad procesal, sin embargo en la práctica, se viene aplicando porque la defensa del trabajador presenta escritos para retardar el proceso, o a su vez no acuden a las audiencias difiriéndolas para otra fecha, lo cual constituye vulneración a los derechos del trabajador.

La presente hipótesis fue contrastada con el análisis del Art. 585 del Código del Trabajo que dispone garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias. Será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias. El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal. Generándose un problema legal de volverse muy extensivo los términos para la culminación del juicio, en donde el trabajador de forma intranquila espera para que se ejecute la sentencia y poder cobrar la remuneración adeudado por parte del empleador. También compruebo esta hipótesis con la aplicación de la tercera pregunta, donde la mayoría de los encuestados, indican a pesar de tener amplias facultades el Juez en la audiencia laboral no garantiza la aplicación del sistema oral y la aplicación de los principios procesales y laborales, deben ser analizados por los Jueces Nacionales, al resolver los recursos presentados, lo que conlleva a un retardo procesal.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma.

La Constitución de la República del Ecuador en Art. 168 establece la administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el

ejercicio de sus atribuciones, aplicará los principios: 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. Esto en relación con el Art. 169 de la Constitución donde señala que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de inmediación y harán efectivas las garantías del debido proceso.

Más adelante en el Art. 172 de la Constitución encontramos los Principios de la función Judicial donde manda que las juezas o jueces administren justicia con sujeción a la Constitución, a los Instrumentos Internacionales de derechos humanos y a la ley. Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen juezas o jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia.

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

El Art. 174 de la Constitución señala la mala fe procesal, el litigio malicioso o temerario, la generación de obstáculos o dilación procesal, serán sancionados de acuerdo con la Ley.

En el derecho laboral las controversias individuales se ventilan de acuerdo al sistema oral, el mismo que se rige por los principios procesales, entre ellos

de eficacia, celeridad, economía procesal y los demás que establece la Constitución y leyes, sin embargo en los actuales juicios del trabajo se observa que los plazos no se cumplen conforme lo prevé el Código del Trabajo, lo cual vulnera derechos del trabajador que se presenta como actor en los juicios laborales, debiendo esperar hasta dos o más años para poder cobrar sus remuneraciones que por ley le corresponde; esto sucede con frecuencia porque los Jueces del Trabajo no hacen cumplir los principios procesales, los abogados de las partes no se presentan a las audiencias o presenta escritos difiriéndolas. Esto acarrea un retardo en la administración de justicia y en materia laboral el trabajador es el perjudicado.

En el Código Orgánico de la Función Judicial el Art. 26 determina el Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal, señalando que en los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis. La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley.

El Art. 335 del Código Orgánico de la Función Judicial establece: Prohibiciones a los Abogados en el Patrocinio de las Causas, señalando que es prohibido a los abogados en el patrocinio de las causas: Ejercer el

derecho de acción o contradicción de manera abusiva, maliciosa o temeraria, violar el principio de buena fe y lealtad, a través de prácticas tales como presentación de prueba deformada, empleo de artimañas y ejecución de procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la Litis. Esto en armonía con el Art. 585 del Código del Trabajo que dispone las garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias.- En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias. Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurren a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa. El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas. Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra. El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal. En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general. Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador,

serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador. Al no aplicarse correctamente la norma legal constitucional por parte de los Jueces para evitar los retardos en los juicios del trabajo se estaría permitiendo la vulneración de los derechos del trabajador quien debe esperar demasiado tiempo para lograr efectivizar su derecho a la remuneración justa consagrada en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que considero ante esta problemática, presentar una propuesta de reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, previo a efectivizar los principios procesales constitucionales y garantizar los derechos del trabajador.

De estudio comparativo realizado a las legislaciones del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, Ley General del Trabajo de Bolivia, Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, favorecen como ejemplo que permite al trabajador desde el momento entablar la acción judicial gozar del principio de lealtad procesal permitiendo garantizar el derecho laborales del trabajador.

Los resultados de las entrevistas y encuestas, selecciono sus opiniones porque la mayoría de los consultados apoyan mi propuesta de reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, previo a efectivizar los principios procesales constitucionales y garantizar los derechos del trabajador. Con el estudio de casos estoy demostrando que existe retardo procesal en los juicios laborales, donde se observa que el trabajador obligado debe acudir al recurso de casación para demostrar sus derechos vulnerados, y que han

venido siendo retardados durante el juicio de primer y segundo nivel jurisdiccional.

8. CONCLUSIONES.

Una vez que he desarrollado y analizado el marco teórico y la Investigación de Campo considero pertinente presentar las siguientes conclusiones:

1. El juicio oral, es un procedimiento que ha cambiado los caducos conceptos de la tramitación verbal sumaria que existía en los juicios

laborales; este sistema oral busca la solución de las controversias en mínimo período de tiempo.

2. Este sistema de tramitación oral ha reducido a máximo dos audiencias la tramitación del juicio laboral, en la primera se contesta la demanda; en la segunda se actúan las pruebas y en ciertos casos se dicta sentencia.
3. El juicio oral se considera que tiene algunas ventajas sobre el juicio escrito; pues, permite aplicarle mayor celeridad al despacho de los procesos.
4. A través del nuevo sistema se puede lograr mayor certeza en los pronunciamientos de los jueces, por la posibilidad de que éstos tengan un más directo contacto con las partes y otros partícipes del proceso; así como una mejor administración y valoración de las pruebas.
5. El Art. 169 de la Constitución preceptúa que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de inmediación y harán efectivas las garantías del debido proceso.
6. El Art. 172 de la Constitución encontramos los Principios de la función Judicial donde manda que las juezas o jueces las servidoras y servidores judiciales, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia.

7. En el Código Orgánico de la Función Judicial el Art. 26 determina el que en los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad.
8. El Art. 585 del Código del Trabajo dispone en las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.
9. El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal.
10. De la investigación de campo se observa que la mayoría de los consultados apoyan mi propuesta de reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, previo a efectivizar los principios procesales constitucionales y garantizar los derechos del trabajador.
11. Con el estudio de casos estoy demostrando que existe retardo procesal en los juicios laborales, donde se observa que el trabajador obligado debe acudir al recurso de casación para demostrar sus derechos

vulnerados, y que han venido siendo retardados durante el juicio de primer y segundo nivel jurisdiccional.

12. Existe un vacío legal en el Código del Trabajo, en relación de garantizar los derechos del trabajador frente a los abusos del empleador en el retardo procesal.

9. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones que considero pertinente presentar son las siguientes:

1. Sugiero a la Universidad Nacional de Loja mediante los Docentes y estudiantes de la Carrera de Derecho realice seminarios-talleres, para concienciar a los trabajadores y empleadores sobre los principios procesales fundamentales.
2. Propongo a la Función Judicial dicten seminarios en lo relacionado al Derecho del Trabajo, y sus principios rectores, entre ellos el principio de primacía de la realidad propios del derecho laboral.
3. Considero que se realice una campaña radial que informen a las personas sobre la normativa constitucional que debe ser incorporada en el Código del Trabajo, para frenar la mala fe procesal, retardo durante el juicio que acarrear gasto económicos al trabajador en proponer recursos extraordinarios.
4. Al Ministerio de relaciones Laborales presente proyectos de reformas al Código del Trabajo, previo a efectivizar los principios procesales constitucionales y garantizar los derechos del trabajador.
5. A los señores Asambleístas que amplíen la disposición legal del Art. 585 de la Constitución, incorporándola en el Código del Trabajo, con la finalidad de garantizar los derechos laborales del trabajador y la aplicación correcta del sistema oral.
6. A los señores profesionales y representantes del Colegio y Foros de Abogados de Loja, que organicen seminarios – talleres respecto a los derechos humanos de los trabajadores, que en la actualidad tienden a

ser lesionados por los empleadores, tratando de buscar consensos y proponer alternativas de solución.

7. Sugiero a los Asambleístas reformar el Art. 585 del Código del Trabajo, dirigida a garantizar los derechos del trabajador frente a los abusos del empleador.

9.1.- PROPUESTA JURÍDICA.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

CONSIDERANDO.

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

Que: El Art. 169 de la Constitución garantiza la aplicación de los principios fundamentales.

Que: El Art. 174 de la Constitución señala la **mala fe procesal**, el litigio malicioso o temerario, la generación de obstáculos o **dilación procesal**, serán sancionados de acuerdo con la Ley.

Que: El Art. 335 del Código Orgánico de la Función Judicial establece: es prohibido a los abogados en el patrocinio de las causas: Ejercer el derecho de acción o contradicción de manera abusiva, maliciosa o temeraria, violar el principio de buena fe y lealtad, a través de prácticas tales como presentación de prueba deformada, empleo de artimañas y ejecución de procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la Litis.

Que: El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal.

Que: El artículo 585 del Código del Trabajo dispone que el Juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal.

Que: Es necesario reformar el Art. 585 del Código del Trabajo, previo a efectivizar los principios procesales constitucionales y garantizar los derechos del trabajador.

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

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el Art. 585, agréguese un inciso que dirá:

“Los Jueces de primera Instancia como los Jueces Superiores al descubrir que una de las partes a provocado durante el juicio de trabajo retardo procesal podrá imponer sanciones por limitar el normal desenvolvimiento de las diligencia procesales, ordenadas legalmente.

En caso de Juez sancionaría con multa de veinte hasta cuarenta salarios b {asico unificados del trabajador en general a la parte responsable y a su abogado”.

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

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

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

.....

F. Presidenta

.....

f. Secretario

10. BIBLIOGRAFIA.

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

2. BACA BARTELOTTI, Washington. “Hacia la Oralidad en la Administración de Justicia en el Ecuador”, Quito-Ecuador, Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador, 1994
3. BAYTELMANA, Andrés y DUCE J. Mauricio, “Litigación Penal Juicio y Prueba”, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2008,
4. BENTHAM, Tratado de las pruebas judiciales. Ediciones Jurídicas Europa-América. Tomo I. Buenos Aires –Argentina. 1959.
5. BELLO, Andrés. “El Principio de la Inmaculación en el Proceso”. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires – Argentina. 1959.
6. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Editorial Heliasta 4ta. Edición, Buenos Aires Argentina 2001, Tomo I.
7. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho, 27ava edición 2002 Introducción al Derecho Laboral
8. CEPELETTI, Mauro. “El testimonio de la parte en el sistema de la oralidad”.
9. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2010. Quito- Ecuador.
10. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2008.
11. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014.
12. CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014.

13. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA.
14. CÓDIGO PROCESAL COLOMBIANO.
15. CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, "Derecho Laboral Aplicado", Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002
16. DEVIS ECHANDIA, Hernando: Teoría General de la Prueba Judicial Víctor Zavalía. Editores, Buenos Aires 1976.
17. DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001,
18. FERRAJOLI, Luigi, DERECHOS Y GARANTÍAS, LA LEY DEL MÁS DÉBIL, Editorial Trota, Segunda Edición, Madrid 2001.
19. GORPHE, F.: Le principe de la bonne foi, Edit. Dalloz, Paris, 1928 así como LARENZ, K.: Derecho de obligaciones, Madrid, 1958,
20. HERNANDO DEVIS ECHANDÍA. Teoría General de la Prueba Judicial. Editorial Temis. Tomo I. Sexta edición. Bogotá-Colombia. 2001.
21. HERRERA BENAVIDES, Alexandra, Ab. "La Oralidad en el Juicio Laboral". El Aporte del Procedimiento Oral.-. Quito. 2008.
22. HERRERO, Luis Rene.- Eficacia del Debate Procesal en el Debido Proceso.- Colombia 2012.
23. <http://definicion.de/demanda/>. 11 de julio de 2014
24. <http://www.wordreference.com/definicion/notificaci%C3%B3n>. 7 de mayo de 2013
25. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/notificacion/notificacion.htm>. 7 de mayo de 2013
26. http://es.wikipedia.org/wiki/Contestaci%C3%B3n_de_la_demanda. 7 de mayo de 2013

27. <http://html.rincondelvago.com/excepciones-dilatorias.html>. 8 de mayo de 2013
28. <http://html.rincondelvago.com/excepciones-dilatorias.html>. 8 de mayo de 2013
29. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/resolucion-judicial/resolucion-judicial.htm>.
30. <http://.com/trabajos-pdf5/principios-del-derecho-laboral/principios-del-derecho-laboral.shtml>. 23 de abril de 2014.
31. http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.
32. <http://www.trabajos-pdf5/principios-del-derecho-laboral/principios-del-derecho-laboral.shtml>. 23 de abril de 2014.
33. http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_continuidad_laboral. 24 de abril de 2014.
34. http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_primac%C3%ADa_de_la_realidad. 24 de abril de 2014.
35. <http://es.thefreedictionary.com/audiencia>. 20 de mayo de 2013
36. LEY 23187 DE EJERCICIO DE LA ABOGACÍA EN LA CAPITAL FEDERAL DE COLOMBIA.
37. LEY 23187 DE EJERCICIO DE LA ABOGACÍA EN LA CAPITAL FEDERAL DE COLOMBIA.
38. LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA..
39. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA.

40. LESSONA. Teoría general de la prueba en derecho civil. Tomo I. Editorial Reus. Madrid-España. 1928.
41. MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. "Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral", Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008.
42. MAZA OBANDO, Nelson. Dr. "Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo". S/A.
43. MONTERO MALDONADO. Dr. Jorge Augusto. El Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Universitaria. Quito, 1974
44. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 16ava Edición. Madrid-España. 1995.
45. OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 2007.
46. PLÁ RODRÍGUEZ, Álvaro. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1998.
47. ROBALINO BOLLE, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo, segunda edición, febrero. Quito-Ecuador. 1998
48. Resoluciones Tributarios Laborales. Jurisprudencia Ejecutorias. Asesoramiento y análisis Laborales S.A. Lima-Perú. 2005.
49. http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principio_protector. 23 de abril de 2014.
50. ROSAS YATACO, Jorge. Derecho Procesal Penal. Juristas Editores. Lima-Perú. Primera Edición 2009.

51. ROMBOLÁ, Néstor Darío, Dr. y, REBOIRAS, Lucio Martín, Dr. Diccionario RUY DÍAZ de Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial RUY DIAZ.
52. SALA IV, Unión de Usuarios y Consumidores, LL, 1999-E, 212, con nota de Cabezas Cescato, op. loc. cit.; Youssefian, LL, 1998-D, 712; ED, 176: 513, año 1998. Conf. Guzmán, “La intangibilidad de la situación jurídica del usuario,” LL, 2000-B, 263.
53. SANGUINO SANCHEZ, Jesús María.- Garantía del Debido Proceso.- España 2009.
54. SATTA, mistero del proceso es una magnífica conferencia de SATTA pronunciada en 1949 en la Universidad de Catania, constituyendo el primer estudio que inicia su recopilación Soliloqui e colloqui di un giurista, Edit. CEDAM, Padova, 1968.
55. SENTIS MELENDO, Santiago “Que es la prueba” (Naturaleza de la prueba) Revista derecho Procesal Iberoamericana 1973, Nros. 2-3, págs. 259-260, también en “Introducción al Derecho Probatorio”. En estudios procesales en memoria de Carlos Viada Instituto Español de Derecho Procesal Madrid 1965.
56. Sentencia No. 0035-09-SEP-CC. Caso No. 0307-09-EP. Considerando Quinto último párrafo. 09 de Diciembre de 2009. R.O. Suplemento #117 del 27 de enero del 2010.
57. SIGUENZA. BRAVO. Marco, Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal.

58. Supra, t. 1, cap. II, § 4.2.2.3, “La participación administrativa” y notas 4.17 a 4.19. 7 Comp. Brasil, art. 31; Sacristán,
59. VACA ANDRADE, Ricardo. “Manual de Derecho Procesal Penal”. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2001.
60. VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. Dr. “Derecho Laboral Practico”. Quito. 2007.
61. VALDIVIESO VINTIMILLA, Simón. Derecho Procesal Penal. Ediciones CARPOL. Primera Edición. Cuenca – Ecuador. 2007.
62. VELASCO DÁVILA, Jaime. Dr. “La Oralidad en el Juicio Laboral.- Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Quito. 2008.
63. WADE, William, Administrative Law, Oxford, 1961, 7ª ed., con Forsyth, Christopher F., Oxford, Clarendon Press, 1994,.
64. ZAGREBELSKY, Gustavo, EL DERECHO DÚCTIL, Tercera Edición. Editorial Trota, Madrid. 1999.
65. ZAVALA BAQUERIZO Jorge. Tratado de Derecho Procesal Penal. Tomo III. Editorial EDINO. Guayaquil- Ecuador 2004.
66. ZAVALA BAQUERIZO, Jorge, El Debido Proceso Penal,-Guayaquil, Editorial EDINO, 2002.
67. ZAVALA RIVERA, Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Editorial San Marcos. Lima –Perú. 2011.

11. ANEXOS



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

CARRERA DE DERECHO

Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogado que versa sobre el tema: **“Reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, para que el juez cumpla con las garantías para el normal desenvolvimiento de los principios procesales en las audiencias laborales”**, por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENCUESTA** con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1. La Constitución de la República del Ecuador en Art. 168 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. ¿Considera usted que se viene cumpliendo con esta disposición en las controversias laborales?

Si () No ()

Porqué:

2. El Art. 172 de la Constitución manda que las servidoras y servidores judiciales, que incluyen juezas o jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia. ¿Cree usted que se cumple en las audiencia de trabajo?

Si () No ()

Porqué:

3. ¿Cree usted que el Art. 585 del Código del Trabajo que faculta al Juez pleno poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, se viene cumpliendo?

Si () No ()

Porqué:

4. ¿Considera usted que se sancione severamente al empleador que presenta escritos para retardar el proceso, o cuando no acuden a las audiencias difiriéndolas para otra fecha?

Si () No ()

Porqué:

5. ¿Considera indispensable la elaboración de una propuesta de reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, previo a efectivizar los principios procesales constitucionales y garantizar los derechos del trabajador?

Si () No ()

Porqué:



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

Me encuentro desarrollando mi tesis de Abogado que versa sobre el tema:
“Reforma al Art. 585 del Código del Trabajo, para que el juez cumpla

con las garantías para el normal desenvolvimiento de los principios procesales en las audiencias laborales”, por ello le solicito muy comedidamente se digne responder a las preguntas de la siguiente **ENTREVISTA** con la finalidad de conocer su criterio el cual será fundamental para el desarrollo y análisis de la temática en estudio.

1. ¿Qué principios considera usted que rigen al sistema oral en la audiencia laboral para garantizar los derechos del trabajador y la aplicación correcta de la función del juez en las diligencias procesales?

2. ¿Considera usted, que en las audiencias laborales el Juez permite la vulneración de los derechos del trabajador al no efectivizar la aplicación de los principios procesales?

3. ¿Qué efectos cree usted que produce la falta de aplicación del estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias?

4. El Art. 174 de la Constitución señala la mala fe procesal, el litigio malicioso o temerario, la generación de obstáculos o dilación

procesal, serán sancionados de acuerdo con la Ley. ¿Cuál es la sanción que reciben los responsables?

INDICE

| | |
|--------------------|----|
| Portada | i |
| Certificación..... | ii |

| | |
|---|----------|
| Autoría..... | iii |
| Carta de Autorización..... | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento..... | vi |
| Tabla de Contenidos | vii |
| | |
| 1. Título..... | 1 |
| 2. RESUMEN..... | 2 |
| 2.1. Abstract | 3 |
| 3. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 4. REVISIÓN DE LITERATURA | |
| 4.1. MARCO CONCEPTUAL..... | 9 |
| 4.2. MARCO DOCTRINARIO..... | 41 |
| 4.3. MARCO JURÍDICO..... | 65 |
| 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA..... | 83 |
| 5. MATERIALES Y MÉTODOS. | |
| 5.1. Materiales Utilizados | 90 |
| 5.2. Métodos..... | 90 |
| 5.3. Procedimientos y Técnicas | 92 |
| 6. RESULTADOS | |
| 6.1. Resultados de las Encuestas..... | 94 |
| 6.2. Resultados de las Entrevistas..... | 101 |
| 6.3. Estudios de Casos..... | 104 |
| 7. DISCUSIÓN. | |
| 7.1. Verificación de Objetivos..... | 128 |

| | |
|--|------------|
| 7.2. Contratación de Hipótesis..... | 130 |
| 7.3. Fundamento de Reforma Legal..... | 132 |
| 8. CONCLUSIONES..... | 137 |
| 9. RECOMENDACIONES | 140 |
| 9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL..... | 142 |
| 10. BIBLIOGRAFÍA..... | 145 |
| 11. ANEXOS..... | 151 |
| 11.1. Formularios de Encuesta y Entrevista. | |
| INDICE..... | 156 |