UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

"REFORMA AL TRÁMITE ORAL LABORAL PREVISTO PARA LOS JUICIOS LABORALES, PARA ALCANZAR UNA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA"

Tesis para la obtención del grado de Licenciado en Jurisprudencia, previo al titulo de Abogado.

AUTOR:

MARCELO LEONARDO AGUILERA DELGADO

DIRECTOR:

DR. LEANDRO PEÑA MERINO

LOJA - ECUADOR

2011

PAGINAS PRELIMINARES

AUTORIZACIÓN

Dr. Leandro Peña Merino

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber revisado el trabajo de investigación del Señor Marcelo Leonardo Aguilera Delgado, intitulado **"Reforma al trámite oral laboral previsto para los juicios laborales, para alcanzar una tutela judicial efectiva",** mismo que cumple con todos los requisitos de fondo y forma, ajustándose de esta manera a las normas establecidas por la Universidad Nacional de Loja. Por lo tanto, autorizo su presentación, disertación y defensa para los fines legales pertinentes.

Loja, Mayo del 2011

Dr. Leandro Peña Merino

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Declaro que todos los análisis, conceptos, reflexiones y conocimientos vertidos en esta tesis son de mi exclusiva responsabilidad y autoría, excepto las transcripciones textuales incorporadas a la misma, constantes en los respectivos pies de páginas, que indican los autores consultados.

El Autor

Marcelo Leonardo Aguilera Delgado

DEDICATORIA

La presente tesis, la dedico con profundo aprecio y respeto, a mis padres Marcelo Aguilera y Carmen Delgado, quienes han hecho sacrificios supremos que han permitido todos los logros de mi vida, a mis hermanas Solange y Johanna porque su apoyo desinteresado es la fortaleza que sostiene mi existencia, a mi querida sobrina Ingrid y mi adorable hija Arianna, que su reflejo de felicidad enciende siempre la emoción por seguir adelante.

De manera especial, extender mi agradecimiento a todos mis familiares y a la vez a mis hermanos Boris Ramón y Byron Pinto, por la colaboración que siempre me han brindado para transitar en este espinoso camino del derecho, y también exteriorizar mi agradecimiento a mi tío Fredy Aguilera por permitirme internarme en el ejercicio de la querida abogacía en su consultorio jurídico, y a mi entrañable amigo Yandry por su colaboración en todos los azares de la vida.

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

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Como autor de este trabajo investigativo con especial aprecio y consideración, agradezco la colaboración a todos quienes aportaron desinteresadamente para la elaboración de esta Tesis de Investigación Jurídica, a la Universidad Nacional de Loja, alma mater en donde obtuve mi formación académica. Al Dr. Leandro Peña Merino, Director de Tesis, por su valiosa y acertada dirección en la contribución al desarrollo de la misma, aportando con sus valiosas sugerencias para poder llevar adelante el trabajo de investigación.

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta investigación se llevara a efecto, y en general a todos mis familiares y amigos que me ayudaron moral y espiritualmente.

Muchas gracias.

TABLA DE CONTENIDOS

PAGINAS PRELIMINARES

Portada

Autorización

Autoría

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de contenidos

PARTE INTRODUCTORIA

1.- Resumen

Abstrac

2.- Introducción

CUERPO DEL INFORME

3.- Revisión de Literatura

3.1. Marco Conceptual

3.1.1 EL DERECHO LABORAL EN LA HISTORIA

3.1.2 CONCEPTOS Y DEFINICIONES DEL DERECHO LABORAL

3.1.3 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

3.1.3 RELACIÓN LABORAL

3.1.4 CONTRATO DE TRABAJO

3.1.5 EMPLEADOR

3.1.6 TRABAJADOR

3.1.7 CONFLICTOS LABORALES

3.1.8 EL JUICIO ORAL LABORAL

3.1.9 PRINCIPIOS DEL PROCESO ORAL LABORAL

3.1.10 TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

3.2. Marco Doctrinario

3.2.1 DIMENSIÓN JURÍDICO PROCESAL DEL JUICIO ORAL LABORAL

3.2.2 FACULTADES DEL JUEZ EN EL JUICIO ORAL LABORAL

3.2.3 ESTRUCTURA DEL JUICIO ORAL LABORAL

3.3. Marco Jurídico

3.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

3.3.2. LEGISLACIÓN LABORAL

4.- Materiales y Métodos

4.1 MATERIALES

4.2 METODOLOGÍA

4.3 TÉCNICAS

4.4 ESTUDIO DE CASOS

5.- Resultados

5.1 Resultados de la aplicación de encuestas

5.2 Resultados de la aplicación de entrevistas

5.3 Estudio de casos

6.- Discusión

6.1 Análisis crítico de la problemática

6.2 Verificación de objetivos

6.3 Contrastación de hipótesis

7.- Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

SÍNTESIS

8.- Conclusiones

9.- Recomendaciones

10.- Propuesta Jurídica

REFERENCIAS FINALES

11.- Bibliografía

12.- Anexo

13.- Índice

PARTE INTRODUCTORIA

1.- RESUMEN

El Derecho Laboral es un tema amplio y complejo de tratar, porque sintetiza la relación del trabajador y el empleador que se aborda con responsabilidad social en el ámbito legal.

El sector de los trabajadores, es un sector vulnerable de nuestra sociedad que a menudo necesita de la intervención judicial para que se respeten sus derechos, pero esta intervención debe darse de una forma ágil y oportuna para alcanzar justicia laboral.

El Derecho Procesal juega un papel primordial en el camino hacia la justicia, puesto que son las normas que trazan el camino por donde se lleva el juicio, y debe ser adecuado para que su aplicación no contravenga el derecho sustantivo.

En el Ecuador, basados en la Constitución de la República, estamos marchando hacía la inserción del sistema oral para todas las etapas y procedimientos judiciales, pues se entiende, que es el más apropiado para que la administración de justicia plasme en su decisión el espíritu de las normas jurídicas, que sea fundamentado en una visión objetiva, directa y humana, para obtener justicia.

En materia laboral se incluyo el sistema oral laboral, para todas las controversias laborales individuales de trabajo, que al inicio transitó correctamente con todos los lineamientos legales establecidos, pero más

ocurre, que se generó un exceso de causas que sobrepasaron todos los limites de los Juzgados existentes, y repercute actualmente que un proceso laboral tarde alrededor de un año, cuando fue previsto para cortos meses, esto perjudica notablemente al trabajador que es quien implora justicia, y también se deshonra el sistema judicial por parte de la sociedad, por la pérdida de la fe en la administración de justicia de nuestro país.

Frente a ello es urgente que se planteen soluciones tendientes a recuperar la imagen del sistema judicial y luchar para alcanzar justicia laboral, si analizamos que la tutela judicial efectiva, la celeridad, agilidad, oportunidad consagrados en la Constitución son derechos que deben ser respetados y que con la actual manera de llevar los procesos laborales son incumplidos, de estos enunciados constitucionales podemos fijarnos con mayor precisión en la tutela judicial efectiva, porque el amparo del juez está obligado a darse con pertinencia de tiempo y ceñido a la justicia con la verdad real de los hechos, si este es brindado extemporáneamente equivale a no haber sido otorgado.

ABSTRAC

The Labor Right is a wide and complex topic of trying, because the worker's relationship and the employer that it is approached with social responsibility in the legal environment synthesizes.

The sector of the workers, is a vulnerable sector of our society that often he/she needs of the judicial intervention so that its rights are respected, but this intervention should be given in an agile and opportune way to reach labor justice.

The Procedural Right plays a primordial paper in the road he/she made the justice, since they are the norms that trace the road for where the trial is taken, and it should be adapted so that its application doesn't contravene the right noun.

In the Ecuador, based on the Constitution of the Republic, we are going the insert of the oral system ago for all the stages and judicial procedures, because he/she understands each other that it is the most appropriate so that the administration of justice captures in its decision the spirit of the juridical norms that is based in an objective, direct and human vision, to obtain justice.

In labor matter you includes the labor oral system, for all the controversies labor work singular that it trafficked correctly with all the established legal limits to the beginning, but more happens that an excess of causes was

generated that surpassed all you limit them of the existent Tribunals, and it rebounds at the moment that a labor process late around one year, when it was foreseen for short months, this harms the worker that is who implores justice, notably and the judicial system is also dishonored on the part of the society, for the lost of the faith in the administration of justice of our country.

In front of it is urgent that they think about solutions tendientes to recover the image of the judicial system and to fight to reach labor justice, if we analyze that it guides her judicial effective, the velocity, agility, opportunity consecrated in the Constitution is right that they should be respected and that with the current way of taking the labor processes are unfulfilled, of these enunciated constitutional we can notice with more precision in it guides her judicial effective, because the judge's help this forced to be given with relevancy of time and tight to the justice with the real truth of the facts, if this is offered it is equal to not having been granted.

2.- INTRODUCCIÓN

Dentro de los lineamientos establecidos en nuestra alma mater he realizado mi tesis sobre “LA NECESIDAD DE REFORMAR EL TRAMITE ORAL LABORAL PREVISTO PARA LOS JUICIOS LABORALES, PARA ALCANZAR TUTELA JUDICIAL EFECTIVA”, que aborda un tema de interés extraído de la realidad social, para plantear posibles soluciones.

El Estado está obligado a garantizar a sus ciudadanos el cumplimiento de sus derechos a través de los bienes y servicios creados para este objetivo, dentro de su estructura hallamos una de sus funciones que es la Función Judicial, en donde recaen todas las esperanzas para la obtención de la justicia, que enmarca su trabajo alineado al ordenamiento jurídico del Estado.

Esta dualidad entre Función Judicial efectiva y ordenamiento jurídico eficaz, permitiría llegar a la consagración de valiosos objetivos para los cuales fueron creados, esto es a lo que aspiro con la presente investigación, puesto que la manera que están obligados los Juzgados a llevar los juicios laborales por el exceso de causas, conduce a la dilación exagerada para obtener la sentencia.

La investigación está dividida en dos secciones, la primera que comprende el cuerpo del informe final, en donde encontramos en primer término el marco conceptual y se abarca un estudio de lo que es el derecho laboral, conceptos de trabajador y empleador, la controversia

laboral, lo que atañe al juicio laboral, los principios del proceso oral laboral y la tutela judicial efectiva, conocimientos que comprenden un enunciado del tema de investigación para obtener una idea general de la escancia del problema.

En cuanto al marco doctrinario, en un análisis más profundo que se adentra ya ha circunstancias centrales de la investigación, cuando examinamos la dimensión jurídica del juicio oral laboral, que reflexiona las casusas y consecuencias que motivan el sistema oral laboral, también las facultades del Juez en el juicio oral laboral, que importantes y diferentes de las facultades que gozan en el sistema escrito, la estructura del juicio oral, que comprende la secuencia procesal de este trámite, y la dilación en la tramitación del juicio oral laboral, que es principal que provoca esta investigación.

Luego se encuentra el marco jurídico, en donde cito y analizo varios artículos de la Constitución y el Código del Trabajo que sostienen mi propuesta que tiene el único ánimo de contribuir desde este espacio al desarrollo y perfeccionamiento del sistema judicial en nuestro país

En este trabajo se necesito de varios métodos de investigación y técnicas de estudio que permitieron que desarrolle con mayor facilidad mi trabajo, y que están detallados en la parte pertinente del mismo, a más de ello el estudio de casos que presento es una muestra de lo que ocurre en la realidad con el problema investigado.

Luego se encuentra los resultados de las encuestas, las entrevistas y el estudio de casos que ya reflejan, los unos un pensamiento de profesionales involucrados en la práctica del derecho y cuyo testimonio es fuente de deliberación de esta investigación, a esto se suma los casos citados que ocurren constantemente en los procesos laborales y nos brinda una idea del problema tratado.

Desarrolle un análisis jurídico y crítico del problema, tomado con diversos aspectos trascendentales que examinan la situación del trabajador y el impacto social de la vulneración de sus derechos, que se agrava con los problemas del sistema judicial o del ordenamiento jurídico.

Verifique los objetivos planteados en el trabajo investigativo, que fueron las proyecciones que guiaron la labor emprendida en la parte teórica e investigativa, y corroborado con la contrastación de la hipótesis como supuesto científico que logre comprobar.

En este trabajo también se incluye un fundamento jurídico doctrinario que sustenta la reforma legal, que sintetiza el engranaje de la investigación, con la argumentación que proporciona el estudio de la doctrina y la base legal existente para proporcionar la solución al problema.

Según el sistema modular, debemos extraer el problema derivado de la realidad social, para encontrar una posible solución y aportar de esta forma a la sociedad, en este caso he presentado un proyecto de reforma al Código del Trabajo, que contiene una apreciación enmarcada dentro de las garantías constitucionales para mejorar el tramite oral laboral.

CUERPO DEL INFORME

3.- REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. MARCO CONCEPTUAL

3.1.1 EL DERECHO LABORAL EN LA HISTORIA

El trabajo ha existido desde tiempos milenarios, pues es el medio para sobrevivir en la sociedad, que ha sufrido transformaciones en su evolución, ya sea por los cambios sociales o por la creación de nuevos derechos, pero el derecho laboral asoma con la consagración de las normas jurídicas en el ordenamiento del estado, sin esto no se puede hablar de derecho laboral, que surge para velar por el bienestar de los trabajadores.

Con la aparición de la revolución industrial, también le sobrevinieron muchos efectos sociales; por eso el Derecho Laboral surge con la llegada del proletario industrial a finales del siglo XIX, gracias a las manifestaciones en la lucha constante por sus derechos que promulgaban los gremios sindicales. EL contrato de trabajo originó los lineamientos de la relación laboral, que luego accedió a otros ámbitos de la actividad jurídica, y se consolidó con teorías científicas económicas, que promovieron una revelación internacional a favor del obrero, para mejorar su calidad de vida.

Si recabamos en la historia encontramos que la lucha de sectores sociales para que se reconozcan sus derechos dio como resultado la creación del Derecho Laboral, ya que tras largos años de manifestaciones y de sucesos internacionales importantes como la Revolución Rusa y la

Revolución Mexicana, aportaron para que los gobiernos permitan la injerencia del Estado en las relaciones entre empleador y trabajador.

El Tratado de Versalles[1] en 1919 finalizó con la primera guerra mundial y es en donde se origina el derecho laboral como una institución jurídica reconocida, pero los derechos modernos que hoy conocemos de los trabajadores como el derecho a la huelga, al trabajo, a la sindicalización y a la negociación o contratación colectiva llegaron después de la segunda guerra mundial.

Hoy en día los trabajadores gozan de varios beneficios producto de sus conquistas sociales, en los contratos individuales de trabajo y en los contratos colectivos, además tomando en cuenta que instituciones públicas protegen sus derechos, e instituciones internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) cuya finalidad es brindar protección al trabajador, coadyuvan en las políticas y acciones nacionales, para amparar a esta clase sacrificada que sostiene a la sociedad.

3.1.2 CONCEPTOS Y DEFINICIONES DEL DERECHO LABORAL

Todas las actividades sociales están reguladas por normas jurídicas establecidas por el Estado para el orden común, y de todas las ramas del Derecho, me encamino en esta oportunidad, en el estudio del Derecho Laboral.

[1] Tratado de Versalles.- Fue elaborado entre los máximos dirigentes de Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia e Italia en la Conferencia de Paz de París en 1919, con el cual Alemania fue obligada a desarmarse y a pagar indemnizaciones de guerra a los aliados.

El Derecho Laboral, es el conjunto de normas y preceptos jurídicos que regulan las relaciones entre empleador y trabajador, para brindar protección principalmente al sector más vulnerable como son los trabajadores.

Para Guillermo Cabanellas de Torres, Derecho Laboral es "*aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo en las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral*"[2].

Al Derecho Laboral corresponde todo lo concerniente al trabajo subordinado, o con relación de dependencia, que se enmarca principalmente en el esfuerzo físico que realiza un obrero, al vender su mano de obra o fuerza de trabajo.

Según la Enciclopedia WIKIPEDÍA, "*el derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad*

[2] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Buenos Aires, Editorial Heliasta 2007, pág. 120.

humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación"[3].

Los conceptos del derecho laboral nos llevan a concluir que la regulación que se ha hecho, es para velar una actividad humana productiva que es de suma importancia en la sociedad, porque encierra no solo el campo laboral, sino también esa relación económica que establece los lineamientos sociales que siempre están en disputa, entre empresario y obrero.

3.1.2 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Se entiende por fuente el principio u origen de las normas jurídicas, y a pesar de existir diferente clasificación de las fuentes, me inclino hacía las fuentes normales que derivan de la manifestación de los preceptos, que son el conjunto de normas que conforman el ordenamiento jurídico laboral.

3.1.2.1 LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.- Siempre que empleamos el término convenio hacemos referencia a un pacto o alianza, en el caso de los convenios internacionales dice Guillermo Cabanellas que es el "acuerdo bilateral o de pluralidad mayor entre Estados. Por lo general no son estos pactos de contenido político directo, sino que tratan de regular asuntos de mutuo interés"[4]. Cuando son ratificados legalmente por nuestro país a través del Presidente de la República y la Asamblea Nacional, forman parte de la legislación nacional los tratados y convenios

[3] WWW.WIKIPEDIA.COM, *Derecho Laboral,* 22/11/2010/17H00.

[4] CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1994, Pág. 366.

internacionales, que se sujeten a las disposiciones constitucionales, y tienen preferencia los que sean pro ser humano.

Entre los celebrados por el Ecuador relacionados con el Derecho Laboral tenemos la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Acuerdo de Cartagena, Convenio Simón Rodríguez y los Convenios celebrados con la Organización Mundial del Trabajo.

3.1.2.2 LA CONSTITUCIÓN.- La Constitución de cada Estado como Ley Suprema de la cual se derivan las demás, es la rectora de la organización política y estructural estatal, y dogmáticamente, reconoce varios derechos y garantías de las personas. Entre estas normas jurídicas localizamos garantías para las relaciones jurídicas que se producen en materia laboral, más cuando la Constitución de la República del Ecuador de 2.008, consagra amplios beneficios al sector obrero.

3.1.2.3 CÓDIGO DEL TRABAJO.- Las normas establecidas en el Código del Trabajo regulan las relaciones entre empleador y trabajador, más cuando ratifica derechos y garantías declarados en la Constitución. La aplicación de estos derechos se sustenta con las leyes producto de las luchas sociales del trabajador, que componen las normas que garantizan el orden común.

3.1.2.4 LEYES DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO.- Decimos que las fuentes, son el principio, el origen de un derecho, por ello, recurrimos a la Ley de Seguro Social, que genera derechos y obligaciones entre trabajador y empleador, que son de obligatoria aplicación, para cubrir necesidades elementales del obrero en la salud y cuando llegue a su edad improductiva.

3.1.2.5 LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA (EX CORTE SUPREMA).- La jurisprudencia constituye el conjunto de fallos o pronunciamientos emitidos por el máximo órgano de justicia, que determinan un criterio acerca de un problema obscuro o que no conste en el derecho positivo. Estos también son fuente del derecho ya que guardan estudios mesurados de las normas y los problemas suscitados.

3.1.2.6 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Para el Dr. Julio Cesar Trujillo "*es el convenio celebrado entre uno o más empleadores y una o más asociaciones de trabajadores, legalmente constituidos en virtud del cual se fijan las bases o condiciones conforme a las cuales deberán celebrarse los contratos individuales de trabajo entre los empleadores y trabajadores, a quienes comprende el pacto colectivo*".[5]

3.1.2.7 REGLAMENTOS.- Como en toda Ley, es necesario citar los reglamentos como fuente del derecho laboral, puesto que se refiere a los reglamentos administrativos que expide el Ejecutivo para la aplicación de las leyes.

[5] TRUJILLO, Julio, Cesar, *Las Fuentes del Derecho Ecuatoriano de Trabajo*, Pág. 55.

3.1.2.8 LA COSTUMBRE.- La costumbre siempre será fuente del derecho, pues sabemos que es la repetición constante y uniforme de actos de la misma especie, y que es una convicción que responde a una necesidad jurídica, porque la sociedad ya acepta tácitamente un acto.

3.1.3 RELACIÓN LABORAL

La relación laboral es aquella que se establece entre el trabajo y el capital en proceso productivo, en donde existe el trabajador y empleador.

Para Guillermo Cabanellas de Torres la relación de trabajo es la cual *"el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia o no de que exista un contrato de trabajo"*[6].

En esta relación laboral quien contribuye con el trabajo se llama trabajador, y quien aporta con el capital, o quien emplea y ofrece el trabajo, empleador o patrono.

Según la Enciclopedia Wikipedia el trabajador "*siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica*".[7]

Toda relación laboral se basa en un contrato de trabajo, el cual no necesariamente debe ser escrito, basado en las normas que regulan la relación laboral y que son acordadas por las partas que intervienen en su celebración.

---

[6] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Buenos Aires, Editorial Heliasta 2007, pág. 336.

[7] WWW.WIKIPEDIA.COM, *El Trabajador*, 22/11/2010/18h00.

Entre las relaciones laborales podemos diferenciar las relaciones laborales individuales que son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante; y las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal.

La Enciclopedia Wikipedia sostiene que *"en la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador. Por esta razón Alain Suppiot ha sostenido que el derecho civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo solo puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente con el empleador"*[8].

3.1.4. CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de Trabajo es el contrato celebrado entre trabajador y empleador, en el cual se establecen los términos de la relación laboral, para que el trabajador preste sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia del trabajador.

Para Guillermo Cabanellas es *"aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales,*

[8] IBÍDEM, *Relación de Trabajo*, 22/11/2010/18h30.

mercantiles y agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra"[9].

El contrato, sin lugar a duda origina un negocio jurídico, que en el caso laboral se establece por la relación entre empleador y trabajador, y surge por el hecho de la realización del trabajo ajeno y dependiente realizado por una retribución económica.

Marcelo Robalino en su documento "El Contrato de Trabajo", cita un criterio de Francisco Walker L. que acerca de este tema manifiesta que "...*el contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo, producto también de un derecho autónomo... de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales (reales), ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al Empleador*"[10].

Este contrato se diferencia de los demás contratos por el hecho principal de que existe relación de dependencia o la subordinación del trabajador, que es lo que da forma al contrato de trabajo, y genera este especial vínculo jurídico.

---

[9] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Buenos Aires Editorial Heliasta 2007, Pág. 93.

[10] ROBALINO, Francisco, WWW.DERECHOECUADOR.COM, *El Contrato Laboral*, 06/01/2011/17h00.

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Consultor Magno, nos dice que el contrato de trabajo es un *"acuerdo de voluntades cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración"*.[11]

3.1.5 EMPLEADOR

Empleador es la persona natural o jurídica para la cual se ejecuta la obra o se presta un trabajo de servicios.

Para Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Consultor Magno empleador es "*Persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración*"[12].

El empleador según Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales, es "*el sinónimo de patrono o empresario, por oposición a empleado*"[13].

Este término es muchas veces identificado también con el de empresario, pues ejercen una actividad económica y la principal circunstancia que media para la denominación como empleador, es dada por la actividad económica formada para la producción o cambio de bienes o prestación de servicios efectuada, y que requiere de colaboradores que dependen de él jerárquicamente, que son los trabajadores.

---

[11] GOLDSTEIN, Mabel, *Diccionario Jurídico Consultor Magno*, Buenos Aires, Circulo Latino Austral S.A., edición 2008, pág. 167

[12] Ibídem, pág. 245

[13] OSSORIO, Manuel, *Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires, Editorial Heliasta 1996, pág. 383.

Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, ilustra con claridad este término cuando manifiesta que "*la palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés "employeur" y ha obtenido difusión en Sudamérica. 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, este es el trabajador que no realiza trabajos manuales*"[14].

Con estas definiciones podemos concluir que empleador es la persona natural o jurídica que proporciona el trabajo, porque para realizar su actividad económica requiere de personas naturales que son llamados trabajadores.

3.1.6 TRABAJADOR

Trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra, también conocido como obrero, es el que vende su fuerza de trabajo.

Vale añadir a la definición anterior, que trabajador es la persona física que presta a otra sus servicios, que debe ser personal, y por virtud de un contrato o acuerdo celebrado con un empleador ya sea expresa o tácitamente.

[14] CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Buenos Aires Editorial Heliasta 1994, pág. 424.

Podemos encontrar en la sociedad que se denomina trabajador a toda persona que trabaja, pero este término debe ceñirse a la persona que vende su fuerza de trabajo, es decir la que vende su mano de obra, por ello es apreciada como sinónimo de obrero, o incluso llamado jornalero.

Guillermo Cabanellas manifiesta "*Trabajadores son solo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquellas.*

Al trabajador se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneos, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que solo cuenta para vivir con el producto de su trabajo"[15].

El trabajador históricamente ha sido identificado como la persona que efectúa un trabajo, que vende su mano de obra, a diferencia del profesional que entrega sus conocimientos.

Como el término trabajador es equivalente al de obrero, me permito citar la definición de obrero que establece Manuel Ossorio "*persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual, a diferencia de lo que sucede con el empleado o quien ejerce una profesión liberal*"[16].

Si en algo van a coincidir innumerables tratadistas es que en la actividad del obrero o trabajador predomina su esfuerzo físico, y si debemos

[15] CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Buenos Aires Editorial Heliasta 1994, pág. 123.

[16] OSSORIO, Manuel, *Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires, Editorial Heliasta 1996, pág. 123

sumarle a ese criterio un asunto importante, es la relación de dependencia para con el empleador.

3.1.7 CONFLICTOS LABORALES

Antes de definir el término conflicto vale la pena analizar que está estrechamente relacionado con el término controversia, que incluso son identificados como sinónimos, y precisamente en el ámbito del Derecho, y aún más en materia laboral pueden ser utilizados en igual forma.

Para tratadistas como Guillermo Cabanellas Conflicto es "*Oposición de intereses en que las partes no ceden", y referente al conflicto individual de trabajo nos dice que es "el surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes*"[17].

Los conflictos laborales pueden detallarse como las diferencias que surgen entre los sujetos de las relaciones de trabajo por aspectos propios a la relación laboral que los une.

Para Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Económicas, es "*El choque o colisión de derechos y pretensiones*"[18]. El conflicto o controversia son esas contraposiciones de intereses que se disputan las partes, ambas en el ejercicio de sus derechos y pidiendo que estos no sean vulnerados. Esto implica oposición de posturas entre empresarios y trabajadores que se produce respecto de una cuestión

[17] CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Buenos Aires, Editorial Heliasta 2007, pág. 83

[18] OSSORIO, Manuel, *Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires, Editorial Heliasta 1996, pág. 214.

determinada sobre sus relaciones mutuas y al conjunto de derechos y obligaciones que están ligados.

Conflicto laboral, es aquel litigio que enfrenta los intereses de quienes mantienen posturas antagónicas en las Relaciones Laborales y en relación con las condiciones de trabajo entendido en el sentido más amplio.

Para muchos trataditas existen varios tipos de conflictos laborales entre los que podemos mencionar:

3.1.7.1 CONFLICTOS INDIVIDUALES Y CONFLICTOS COLECTIVOS.- Para delimitar un conflicto primero debemos verificar su naturaleza si este es individual o colectivo, porque determina el sujeto del conflicto, si es individual será personal, si es colectivo corresponde a sujetos de este tipo, por lo general un sindicato, comité de empresa o asociación de empresarios, etc.

Es necesario resaltar que nuestra legislación contempla un procedimiento distinto para los conflictos colectivos de trabajo, en donde interviene la Insectoría de Trabajo y un Tribunal de Mediación.

3.1.7.2 DE ACUERDO A LA PRETENSIÓN DEL CONFLICTO.- Causados por conflictos jurídicos de interpretación o aplicación de las normas o conflictos económicos.

El Conflicto jurídico que es relativo a la interpretación o aplicación de una norma ya existente, se refiere al cumplimiento de lo pactado en el contrato o la Ley, o dado por la negación de la existencia del derechos o porque

se toma un significado diferente; comúnmente debido al incumplimiento del empresario o empleador.

En la pretensión económica del conflicto laboral en cambio se produce por falta de pago de lo acordado por las partes que también puede tomarse como incumplimiento de una norma contractual.

3.1.8 EL JUICIO ORAL LABORAL

En la evolución del derecho procesal moderno, hemos adoptado diferentes medidas para que la administración de justicia mejore con el paso de los años, es por ello que se viene incluyendo en algunos procedimientos judiciales el tramite oral, ya se hizo primero en el campo penal y luego en el campo laboral, además si se toma en cuenta que la actual Constitución dispone que los trámites judiciales deben ser sustanciados bajo el sistema oral.

Consultando a Cabanellas en su diccionario jurídico encontramos que el juicio oral es "*aquel que, en sus periodos fundamentales, se substancia de palabra ante el tribunal que ha de resolverlo, sin perjuicio del acta sucinta donde se consigne lo actuado*"[19].

El juicio oral es aquel que permite que todas sus diligencias sean actuadas de forma verbal, en presencia del Juez, para ello en el juicio oral laboral se han implementado dos audiencias, una preliminar de conciliación, en que también se contestara la demanda y se formularan las pruebas que se actuaran en la definitiva, si se tratare de pruebas

[19] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Buenos Aires, Editorial Heliasta 2007, pág. 214.

como inspección judicial o peritajes deben ser actuadas antes de la mencionada audiencia.

La otra audiencia, es la definitiva en donde se actuaran todas las pruebas solicitadas en la audiencia preliminar, declaración de testigos, confesión judicial, juramento diferido, y la prueba documental; aquí se escucharan las alegaciones de las partes, y se efectúa la parte medular del juicio.

Luego de estos momentos procesales el Juez debe dictar sentencia en el término máximo de cinco días.

Esta excelente creación en el derecho procesal se ve contrapuesta por su aplicación, en donde por el exceso de trabajo no se cumplen los términos, razón por la cual sustentamos nuestra investigación.

En la revista judicial publicada en el internet por la Universidad de Santiago de Guayaquil, el Dr. Jorge Egas Peña nos ofrece varias observaciones de este juico:

"*a) La intención de acelerar los trámites mediante la fijación estricta de plazos y términos, el establecimiento de sanciones económicas por el incumplimiento de los mismos y la concentración de actuaciones en dos audiencias;*

b) La tendencia a otorgar al Juez mayores atribuciones para impulsar el proceso y disponer la actuación de ciertas pruebas;

c) Si bien las audiencias son públicas y se desarrollan oralmente, en presencia del Juez, las partes y sus abogados, de lo en ellas actuado se dejaría constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con

las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones se agregarán al proceso;

d) Aun cuando existirá una mayor inmediación entre el Juez y los demás interlocutores del proceso, al haber apelación de la sentencia no se dará tal situación ante la Corte Superior del Distrito, que si bien puede actuar por los méritos de lo actuado, también puede disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos."[20]

El procedimiento oral, pretende consumar varios principios de la oralidad, y pese a haber sido implementado años antes que nuestra actual Constitución, guarda relación con los preceptos constitucionales para los procedimientos judiciales, lo lamentable es que el presupuesto, la infraestructura y la falta de preparación para la oralidad en nuestro País en la materia laboral constituyen un obstáculo para su aplicación, que deriva en un atraso al amparo judicial de los derechos.

3.1.9 PRINCIPIOS DEL PROCESO ORAL LABORAL

Los principios son los fundamentos del Derecho, en el caso que nos ocupa del Derecho Procesal con el juico oral en los trámites laborales, para esto analizamos los cimientos que sostienen al proceso oral que son los principios, de la siguiente forma:

3.1.9.1 PRINCIPIO DISPOSITIVO.- Este principio es aquel que permite que el impulso del proceso corresponda preferentemente a las partes, "*las*

[20] EGAS, Peña, Jorge, Universidad de Santiago de Guayaquil, WWW.REVISTAONLINE.COM, *El Juicio Oral, 06/01/2011/17h00.*

partes procesales tienen disponibilidad sobre la demanda y sobre el proceso"[21].

3.1.9.2 PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.- Es aquel que permite que una serie de actos procesales sean actuados en uno solo, que se darán en la Audiencia Definitiva, por ejemplo confesión judicial, testimonios, presentación de documentos, etc. Esto es un punto favorable para la economía procesal ya que no se practican en actos diferentes las diligencias.

3.1.9.3 PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.- Este principio permite el contacto directo del Juez con las partes y todas las personas que participen del proceso, incluso como testigos, con una recepción directa de las pruebas, que le permite tener mejor criterio al momento de decidir ya que constata personalmente lo actuado y lo lleva con mayor precisión a buscar la verdad material.

3.1.9.4 PRINCIPIO DE CELERIDAD.- Con este principio se busca que la justicia llegue oportunamente, sin dilaciones, que se produce eliminando momentos procesales innecesarios, y también se corrige aquello de conceder largos términos para actuar las diligencias.

3.1.9.5 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- Este principio es el que permite que todas las actuaciones judiciales estén expuestas a las partes, y más aun al público en general; esto es un instrumento de fiscalización popular

[21] CUEVA, Carrión, Luis, *El juicio Oral Laboral*, Quito, Ediciones Cueva Carrión 2006, Pág. 66.

sobre la labor que cumple la administración de justicia, a diferencia del proceso escrito que no tiene acceso el sector popular.

3.1.9.6 PRINCIPIO DE INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Este principio está vinculado explícitamente con la materia laboral, pues según el derecho civil la carga de la prueba le corresponde a quien afirma un hecho, a diferencia de la materia procesal laboral, en la cual al trabajador le corresponde probar la existencia de la relación laboral, y al empleador, el justificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales; por ello toma el nombre de inversión de la carga de la prueba.

3.1.9.7 PRINCIPIO DE IGUALDAD.- Es el que concede a las partes los mismos derechos, y no admite existencia de privilegio.

3.1.10 TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

La Tutela Judicial Efectiva, es un derecho consagrado en la Constitución, que permite acudir a los órganos jurisdiccionales para que ellos, a través de los cauces procesales otorguen amparo, a los derechos conculcados de una persona, la busca de la tutela judicial es para que el Estado brinde protección, que a su vez, es concedida al Juez.

A parte de permitir el acceso a la justicia, este derecho fundamental reclama garantías mínimas, para este acceso, ello implica que sea efectiva, es decir segura, positiva, practica, con la imparcialidad judicial, celeridad procesal, prohíbe la indefensión, que se lleve bajo los términos del debido proceso y que se cumplan los fallos judiciales.

En la Revista Judicial que circula en internet, el Dr. Juan Carlos Benalcázar Guerrón, manifiesta que "*Las prestaciones e imperativos propios del derecho a la tutela judicial efectiva no suponen que las pretensiones procesales y cuestiones incidentales sean siempre atendidas favorablemente, o que las leyes no puedan exigir requisitos razonables para el acceso a la jurisdicción o a los recursos, o que estos tengan que ser, en todos los casos, forzosamente admitidos. Se trata de la posibilidad de ocurrir a la jurisdicción para obtener una resolución judicial debidamente motivada en derecho sobre el fondo del asunto planteado, que bien puede ser favorable o adversa, o de igual modo, en un sentido meramente procesal que conlleva la apreciación del juez sobre el motivo legalmente previsto que impide el examen de fondo, o sobre las causas que impiden la concesión de un recurso. Con razón Javier Pérez Royo califica al derecho de tutela judicial efectiva como un derecho de índole constitucional, pero de configuración legal, pues debe ejercerse por cauces razonables que el legislador debe establecer*"[22].

Este derecho presupone también aspectos que deben alinearse con el derecho al debido proceso, pues de aquí parten las garantías que se piden sean respetadas, el Juez no puede respetar un derecho, vulnerando otros.

Las garantías mínimas procesales brindan la certeza de que no se enerve a la tutela judicial, y es necesario recalcar en este punto la

[22] BENALCÁZAR, Juan, Carlos, WWW.REVISTAJUDICIAL.COM, *Tutela Judicial Efectiva*, 06/10/2010/15h00.

celeridad procesal que es garantía irrestricta de la administración de justicia, que merece el calificativo de efectiva, la tutela judicial, cuando ha intervenido oportunamente, y evitar prolongaciones injustificadas en los procesos.

Es indiscutible que para catalogar que la tutela judicial sea efectiva, es imperativo que las partes ejerzan su derecho a la defensa, que el juzgador escuche, que prueban sus aseveraciones para tratar de llegar a un contacto real de los hechos.

El Juez resuelve, acerca de los aspectos sobre los cuales se trabo la litis, y esta decisión es el resultado de analizar la problemática jurídica en la que se enmarca el problema y apegado a la justicia disponer el respeto a los derechos conculcados, entonces, lo sustancial es el cumplimiento de la resolución judicial, pues si esta resolución no se consuma en la práctica, seguiría reinando el desamparo por el cual se accedió a la función judicial para que sea reparado, lo que dejaría inconcluso el proceso, porque la resolución no puede ser ejecutada, si eso ocurriera, no podemos hablar de efectividad de la tutela judicial.

La tutela judicial efectiva se encamina principalmente a buscar en el Juzgador una decisión judicial motivada conforme a derecho, del asunto planteado, que tendría el camino de la aceptación o el de la negación, la Constitución actual contempla, como derecho que las decisiones o resoluciones serán motivadas, con la base legal en que se fundan para emitirlas, esto demuestra que la tutela judicial es efectiva, porque

establece su pronunciamiento en un sustento legal que lo justifica, y claro que es preciso insistir en que los Jueces administran derecho para intentar alcanzar la justicia, por ese medio, ya que si verdaderamente administraran justicia, puede que esta no esté apegada a la Ley, recordemos la frase o axioma jurídico que “todo lo justo no es legal, y todo lo legal no es justo”, que suele suceder en muchos casos que invocaríamos una decisión Salomónica de los Juzgadores, estaríamos tratando con el imperio del albedrio judicial sobre la Ley, lo que en sociedades con alto criterio del derecho se intenta aplicar, como lo que ocurre con el derecho anglosajón.

3.2.- MARCO DOCTRINARIO

3.2.1 DIMENSIÓN JURÍDICO-PROCESAL DEL JUICIO ORAL LABORAL

En las últimas reformas legales de esta década y principalmente desde que entro en vigencia la Constitución de la República del Ecuador de 2.008, se viene luchando paulatinamente para que nuestro País ingrese al sistema oral en materia procesal, pues se busca una mayor transparencia, agilidad y celeridad en la administración de justicia.

Con la reforma al sistema oral que se vienen dando en algunos trámites, estamos entrando en una nueva dimensión social y jurídica, para evolucionar el pensamiento con la dinámica científica que aporte a la acción efectiva del derecho.

A medida como avanza la nueva juricidad con el sistema oral, se pretende construir una nueva sociedad, y mejorando la justicia con la facultad que el Estado entrega a los Jueces, aportar a ese anhelo de todo ser humano para que sus derechos se encuentren garantizados.

Analizando el sistema procesal, para no alejarnos mucho de nuestra realidad, recordemos que problemas causo que nos apartemos del sistema escrito, para introducirnos en el sistema oral, en el procedimiento escrito tenemos una serie de actos o etapas procesales, la actuación de las pruebas siempre son ejecutadas por los auxiliares y secretarios, lo que impide que el Juez tenga conexión directa con el juicio, que le sirva para analizar la posición del actor y del demandado, verificar la prueba personalmente, para obtener un criterio claro a la hora de resolver, y no basar esta resolución simplemente de lo actuado en el proceso.

Estos hechos, han llevado al legislador, a introducir el sistema oral, para remediar estos problemas en la aplicación del Derecho, dados en el proceso escrito, y llegar a un alto nivel de debate jurídico de los problemas, apartados de las viejas costumbres de inmoralidad aplicada en muchos casos, y rescatar un honrado accionar en la administración de justicia.

Encontramos en nuestro país un gran avance en la instauración del sistema oral, desde las reformas al Código de Procedimiento Penal, sustentadas en la oralidad de su trámite, con el régimen de audiencias, que sin duda dificulta los engaños de las partes y verifica la actuación de

las pruebas, que permite buscar la verdad real, no basada en la administración del derecho, sino aquella sustentada en lo acontecido en el hecho jurídico que causo la intervención judicial.

Varios tratadistas comparten la idea, que el sistema oral es el camino del derecho procesal moderno que es la nueva vía al desarrollo de la administración de justicia, que permite cumplir los preceptos señalados en la Constitución, dado que somos un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, es decir el mandato imperativo de la Constitución sobre las leyes y la sociedad.

"*La experiencia demuestra que la expresión oral es la mayor vía de comunicación frente a la escrita, por lo tanto, el proceso oral ofrece mejores ventajas para los sujetos involucrados en la administración de justicia*"[23].

Es por ese motivo que en la actualidad tiene acogida el sistema oral, que en comparación para muchos supera en absoluto al proceso escrito, y camina con la vida moderna, para brindar, economía, sencillez y celeridad.

Bien es cierto, que es un beneficio implementar el sistema oral en los procesos judiciales, ya que el derecho está en constante evolución, y no podemos quedarnos rezagados de los avances científicos en materia procesal, por lo que debemos caminar a la par con los cambios modernos, pero también reformando los males que lo acechan.

[23] CUEVA, Carrión, Luis, *El Juicio Oral Laboral*, Quito, Ediciones Cueva Carrión 2006, Pág. 17

3.2.2. FACULTADES DEL JUEZ EN EL JUICIO ORAL LABORAL

Con los cambios que ocurren en la legislación procesal laboral, se transforma las directrices en la forma de administrar un juicio, que es actuado en su totalidad en audiencias o momentos procesales en donde interviene el Juez directamente.

Con esto también se suman nuevos poderes, que la Ley otorga al Juez, en el ejercicio de su función, ya que palpa personalmente el problema, lo observa y gana independencia, ya no se limita a recibir el juicio con los autos para sentencia; expande su perspectiva hacia la verdad material.

Para analizar las facultades que tiene el Juez, tomaremos como base los apuntes del Dr. Luis Cueva Carrión, en su libro el Juicio Oral Laboral:

DIRECCIÓN DEL PROCESO.- El Juez goza del poder de dirección del proceso, que es más amplio que en el proceso escrito, y que se evidencia en las audiencias, en donde vigila el cumplimiento de las normas legales, imponiendo su autoridad.

LEALTAD PROCESAL.- En el juicio se produce un choque de fuerzas o propósitos, entre las partes, pero que debe estar, marcada de absoluta lealtad procesal entre las partes y de estas con el Juez, para que todas sus actuaciones estén encaminadas a encontrar la verdad, con ética profesional, despojando la traición de la mala fe.

DISCIPLINARIO.- Este poder otorgado al Juez, rige sobre las partes y los concurrentes a las audiencias, que deben guardar la correcta compostura, para que se pueda llevar a cabo la diligencia, caso contrario, tendrá que

intervenir la fuerza pública. El Juez es el rector del comportamiento respetuoso.

SUSPENSIÓN DE AUDIENCIAS.- La suspensión de las audiencias en el trámite laboral, puede darse únicamente comprobando la existencia de fuerza mayor o caso fortuito por las partes, y a su vez calificado y declarado por el Juez. Caso fortuito nos enseña la doctrina que es todo lo que humanamente no se puede prevenir ni resistir; el hecho inesperado como un naufragio, un o un terremoto.

Este es un tema que en el ejercicio profesional del derecho, se torna muy común, por repetidas ocasiones se presentan circunstancias que no permiten llevar a efecto las audiencias, pero que en la mayoría de los casos no se ejecuta la suspensión de la audiencia, debido a que la interpretación de la fuerza mayor o caso fortuito abre muchos espacios para el razonamiento de los jueces, cuando en la realidad si se vulnera este derecho se contravienen disposiciones constitucionales de debido proceso y derecho a la defensa.

CALIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DE PREGUNTAS AL CONFESANTE Y AL TESTIGO.- Todos los Jueces deben calificar las preguntas que las partes formulen, que estén dentro del marco constitucional, y más de ello, se le otorga al Juez la facultad de hacer preguntas adicionales al declarante o confesante.

El Juez deja de ser un mero espectador para intervenir en el proceso, para aportar a la prueba, que lleve a descubrir la verdad real.

Un aspecto importante es el que manifiesta Cueva Carrión, cuando analiza que el juez puede repreguntar o pedir explicaciones a los testigos que ya hubiesen declarado legalmente.

ORDENAR DE OFICIO LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS.- Las parte omiten la aportación de pruebas, en este caso el Juez puede ordenar la realización de pruebas de oficio, que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio.

Luis Cueva Carrión aclara que a estas pruebas se las conoce con el nombre de "*pruebas para mejor proveer",* que puede incluir la prueba de testigos, dispuesta de oficio.

PRORROGACIÓN DE TÉRMINOS Y PLAZOS.- En el caso que ingresen al Juzgado más de diez causas en una semana y contra un mismo empleador, el Juez podrá prorrogar los términos y plazos fijados en la Ley, hasta por cinco días.

Si excedieran las causas de veinte contra un mismo empleador, en una misma semana, el Juez podrá solicitar que se designe un Juez o Jueces auxiliares, para que cooperen en la tramitación de las causas.

Puede solicitar el Juez que se designen Jueces ocasionales, cuando el volumen de causas que ingresen al juzgado sea muy significativo, y que sea causa para que el juzgado no pueda despachar a través del procedimiento oral.

Esto que no está especificado pero en el aparato judicial ecuatoriano, puede repercutir en varios problemas operativos de la justicia.

ACUMULACIÓN DE ACCIONES.- El Juez goza de esta facultad, si halla merito; Courture citado por Cueva Carrión, manifiesta que es "*la acción y efecto de proceder, el demandante, a reunir en una misma demanda diversas pretensiones que tenga contra el demandado en las condiciones autorizaciones por la ley*"[24].

Con esto se evitan sentencias contradictorias, y lo novedoso es que puede ser dictado de oficio, por ser causas compatibles, para no dividir su conexidad.

Y nos dice Cueva Carrión que la acumulación de acciones es el acto por el cual el demandante y en materia laboral, el Juez, reúnen, en la misma demanda, acciones diversas o alternativas, compatibles entre sí, para que se sustancien en el mismo procedimiento, y se decidan en la misma sentencia.

El citado autor analiza que la acumulación de autos debe efectuarse en el tiempo que media entre la presentación de la demanda y la contestación, pues, en la Ley no consta especificado el momento en el cual debe realizarse.

PAGO PROVISIONAL DE REMUNERACIONES.- Si el empleador en la audiencia preliminar reconoce la existencia de la relación y admite que adeuda al trabajador algunas remuneraciones y señalare el monto adeudado, el Juez, concluida la audiencia, de no haber existido acuerdo

[24] CUEVA, Carrión, Luis, *El juico oral Laboral*, Quito, Ediciones Cueva Carrión2006, Pág. 115.

entre las partes, dispondrá el pago de estas remuneraciones adeudadas y que sean pagadas provisionalmente en un término de diez días.

Esto es una disposición que solo se emplea en el sistema oral laboral, que precautelando los derechos de los trabajadores, reconoce ya provisionalmente la pretensión que estableció en la demanda.

3.2.3. ESTRUCTURA DEL JUICIO ORAL LABORAL

Cada proceso tiene su estructura, en base de la cual se enmarcan los lineamientos por donde se ha de llevar la causa, y no puede estar desprendido de estos lineamientos el juicio laboral, que configura su estructura en el sistema oral.

Con más detenimiento pasamos a explicar la organización de la etapas procesales desde su inicio ya que, cada una forma una escalera inevitable en el avance del trámite.

A pesar de que la Ley realiza una estructura detallada del proceso en la parte de procedimiento, se debe examinar los caminos que se presentan, y que son en orden y secuencia, por ello concebimos la estructura de la siguiente forma: Presentación de la demanda, aceptación a trámite, citación al demandado, audiencia preliminar, audiencia definitiva, sentencia, recurso de apelación y recurso de casación.

PRESENTACIÓN DE DEMANDA.- La demanda es el acto en el cual el demandante o actor entabla su acción y formula la solicitud al Juez competente, para que se decida en el fallo del proceso. La presentación de la demanda se la hace ante el Juez del Trabajo, de donde se produjo

la relación laboral es decir del lugar en donde se efectuaba el trabajo, si es contra del trabajador, la demanda únicamente se propondrá ante el domicilio del trabajador.

El Código del Trabajo estipula que el Juez ejerce jurisdicción provincial, pero por las últimas reformas dadas en el Código Orgánico de la Función Judicial, los jueces de determinados Cantones, en donde no existe muchas controversias legales, se les ha dado la categoría de multicompetente, que en sumo, les permite conocer causas de distintas materias, como es el caso de los juicios laborales.

En los juicios de trabajo las demandas pueden ser presentadas, de dos formas, verbal y escrita; la primera que permanece como letra muerta por que nunca es ocupada o ejecutada por los Jueces, pues, tendrían que reducirla a escrito; la segunda forma, es la que comúnmente se realiza en nuestro país, y que debe estar compuesta bajo los presupuestos del Código de Procedimiento Civil.

Luego de la demanda, dependiendo el caso, se realizara el respectivo sorteo para que un Juzgado tenga conocimiento de la causa.

ACEPTACIÓN A TRÁMITE.- Esta es la etapa en la cual el Juez inicia el trámite del proceso mediante la emisión de un auto, en donde avoca conocimiento de la causa y dispone su tramitación. Una vez presentada la demanda en el Juzgado, el Juez procederá a examinarla y si hiciere falta que se aclare o complete, mandara que en el término de tres días se cumpla con lo ordenado o dispondrá su archivo.

En caso de cumplir con todos los requisitos establecidos en la Ley, se ordenara que se cite al demandado y se convocara a las partes a la Audiencia Preliminar; como paso imprescindible para que el Juez convoque a la audiencia debe comprobar que se haya citado legalmente al demandado.

Si la demanda es dirigida en contra de algún organismo del sector público, dispondrá también que se cuente en el proceso, con el Procurador General del Estado, como abogado del Estado.

CITACIÓN AL DEMANDADO.- La citación al demando, es el acto a través de la cual se le hace conocer al demandado el contenido de la demanda, o el acto preparatorio o providencias recaídas en estos escritos y es un paso sumamente importante, porque sin este, no se podría litigar, y si se omitiera se estaría contraviniendo el principio constitucional a la defensa y al debido proceso, por eso en estos temas es muy recomendable utilizar la citación por la prensa como último recurso.

Aquí el demandado tiene conocimiento de contenido de la demanda y las pretensiones del actor, que le permitirán preparar su defensa; si no se realiza la citación no es posible avanzar en el proceso.

En la última reforma al Código del Trabajo, el legislador le otorga vital importancia, cuando fija un término de cinco días para que se efectúe la citación, caso contrario se impondrá sanción a los citadores que no cumplan con este mandamiento, e incluso por reincidencia pueden ser destituidos de su cargo.

AUDIENCIA PRELIMINAR.- La audiencia es la diligencia oral, en donde el Juez realiza el acto de oír, para decidir las causas principales y que produjeron el juicio. Audiencia. En este caso la audiencia preliminar tiene varias finalidades, que son las de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, que debe señalársela en un término de veinte días desde la calificación de la demanda.

En cuanto a la conciliación, el Juez debe procurar siempre un acuerdo entre las partes, para que de esta forma terminar con el litigio, si se diera el acuerdo en la audiencia, en el mismo acto será aprobado por el Juez, que dictara sentencia que causa ejecutoria; la conciliación es un medio que también sirve para descongestionar a la Función Judicial por el exceso de causas que conocen.

Si no es posible el acuerdo, se lleva adelante la audiencia, y el demandado tiene que contestar la demanda, que debe ser presentada por escrito, a pesar de que realice su exposición oral.

Con la contestación a la demanda, y concluida la audiencia preliminar se produce la traba de la litis, que es el objeto sobre el que versa el juicio, con las pretensiones del actor y la oposición del demandado.

En la audiencia preliminar, y es fundamental en el juicio, se solicitan y formulan las pruebas que se reproducirán en la audiencia definitiva, en donde se puede solicitar declaración de testigos, confesión judicial, juramento diferido, inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes consideren necesaria, y el

Juez señalara día y hora para que se realice la audiencia en el término improrrogable de veinte días.

Si la prueba no fuere anunciada en esta audiencia no podrá ser actuada en la audiencia definitiva, a menos que sean documentos que el Juez haya autorizado sean incorporados al proceso.

AUDIENCIA DEFINITIVA.- Esta debe ser señalada para un término no mayor de veinte días contados desde la audiencia preliminar, y se la lleva a cabo con la presencia de las partes, sus abogados, con la concurrencia de los testigos y en también se reproducirá la prueba agregada al juicio anunciada en la audiencia preliminar.

Esta es la etapa principal del proceso, es la audiencia esencial del juicio, es el acto por el cual, el Juzgador toma contacto directo con las partes, se actúan las pruebas y se escuchan a las partes.

Bastidas Ramírez, citado por Luis Cueva Carrión, dice que "la audiencia pública constituye un verdadero telos de la etapa de juzgamiento pues todo el discurrir procesal se encamina hacia ella. "(…) es el acto a través del cual la autoridad judicial, en función del juzgamiento, oye a las partes y evalúa las pruebas. Se trata de un autentico medio de comunicación entre las partes y el juez: representa una ocasión procesal decisiva para adoptar pruebas e invocar las razones ante esa autoridad judicial"[25].

Todo lo actuado en la audiencia preliminar, es para la preparación del juicio, que se realiza en la audiencia definitiva.

[25] CUEVA, Carrión, Luis, *El juicio oral Laboral*, Quito, Ediciones Cueva Carrión 2006, pág. 151.

La audiencia definitiva debe ser presidida por el Juez, quien, de esta manera tendrá la relación directa entre las partes y el juzgador, lo que configura el principio de inmediación, por lo que no se recomienda que resuelva la causa un Juez que no ha estado presente en la audiencia definitiva, que no ha presenciado el juicio para valorarlo.

Esta audiencia es llamada también pública, que la reviste de una calidad superior, para la democratización de la justicia, y desde ese punto de observación se puede combatir la corrupción que impera en muchos rincones de la administración de justicia.

Concluida las declaraciones de los testigos, la confesión judicial, el juramento diferido y toda la prueba solicitada, las partes harán su alegato en derecho, que también se puede presentar por escrito.

SENTENCIA.- Es la decisión que hace el Juez, acerca del asunto principal del juicio. La Ley establece que la sentencia debe ser dictada por el Juez en un término de diez días, y por el incumplimiento de esta disposición se ha establecido una sanción.

Pero es necesario analizar, como se viene sosteniendo en esta investigación que los plazos no se cumplen por el exceso de causas que tienen para resolver.

RECURSO DE APELACIÓN.- Este recurso es la reclamación que alguna de las partes hace al juez o tribunal superior, para que reforme, revoque o anule un decreto, auto o sentencia del inferior, ante quien es planteado y acepta este recurso. Una vez que se ha procedido a notificar a las partes

con la sentencia emitida por el Juez, tienen el término de tres días para apelar ante la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia.

La parte que no interpuso recurso de apelación puede adherirse al recurso interpuesto por la otra parte, dentro de tres días de notificada la providencia que lo concede.

RECURSO DE CASACIÓN.- Es el procedimiento a través del cual se solicita que un tribunal especializado de la Corte Nacional de Justicia, para que anule o revoque la sentencia emitida por el tribunal inferior, este es un recurso excepcional, que no se permite en todos los tramites, pero si en el trámite oral laboral. El recurso de casación, se plantea contra las sentencias pronunciadas por la Sala de lo Laboral, Niñez, y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia, que conoce el juicio en segunda instancia, y concede el recurso de casación ante una de la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, cumpliendo con los requisitos que establece la ley de casación

3.3.- MARCO JURÍDICO

3.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República, siguiendo la jerarquía de las leyes se encuentra en la cima, y las demás leyes se encuentran subordinadas a ella, ya que es la raíz de donde se derivan los preceptos fundamentales para el ordenamiento jurídico de la sociedad.

La doctrina divide a la Constitución en dos partes: la parte orgánica y la parte dogmatica, la parte orgánica que determina el conjunto de órganos y la institucionalidad del Estado, y la parte dogmatica que establece todos los derechos, garantías y obligaciones de las personas que son tutelados por el mismo Estado.

Los derechos que contempla la Constitución, tienen un rango constitucional que deben ser respetados y agregados a las leyes que se formulen, como es el caso de los derechos laborales, ya sea en su especificación individual o social.

En varios artículos la Constitución, dedica especial cuidado al derecho al trabajo y a las condiciones que lo generan, los cual es importante analizar con los siguientes artículos:

TRABAJO.

ART. 33.- "*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*"[26].

Uno de los avances más significativos y gran labor del legislador en la gloria de nuestra historia, está en incorporar y mantener con las últimas reformas los derechos humanos en la Constitución, y ha servido para formular las garantías de libertad e igualdad de los ciudadanos.

[26] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación oficial de la Asamblea Constituyente 2008, ART. 33.

El Constitucionalismo ecuatoriano evoluciono desde 1.998, cuando se cambio la concepción del Estado, de pasar de ser un estado liberal de derecho, que es el estado tradicional de derecho, que no conlleva a transformar los derechos ciudadanos de igualdad por concebir esto como un formalismo, a ser un estado social de derecho que pretende que la igualdad contemplada en la Constitución sea un derecho que se viva en la vida social del pueblo, especialmente en la vida de los menos favorecidos que gocen de la igualdad, libertad y protección judicial, de la que gozan los socialmente favorecidos o con más posibilidades en la vida social del pueblo.

Estos cambios legales surgieron para recompensar y respetar la dignidad de las personas, que merecen buen trato y mejor estilo de vida como seres humanos de un mismo entorno, y confirmado por la Constitución de 2.008 que identifica al Ecuador como un Estado Constitucional de derechos y justicia, que ubica a la Constitución en la cima para garantizar los derechos ciudadanos que no pueden ser vulnerados, porque se estaría pisoteando su superioridad legal y eso es inaceptable, frente a la organización del Estado.

DERECHOS DE PROTECCIÓN

ART. 75.- "*Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso*

quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la Ley"[27].

Para que las garantías constitucionales estén dentro de los parámetros de eficiencia y efectividad, en un estado constitucional de derechos y justicia, o lo mismo que un estado social de derecho, deben otorgar a las personas una justa y ágil resolución en los conflictos jurídicos, en el caso que nos ocupa de los conflictos de trabajo, como aplicación de los principios de derecho social.

Como antecedente podemos mencionar que la constitucionalización formal del derecho a la tutela judicial efectiva se efectuó con la Constitución de la República de Italia del 27 de diciembre de 1947, adquiriendo perfiles más definitorios en la constitución española de 1978.

De este derecho parte otros más que se mantienen a expensas de las manifestaciones correctas de la administración de justicia, puesto que en las manos del Juzgador descansa la enorme responsabilidad de decidir en base a las leyes.

La tutela judicial efectiva es un principio fundamental en el estado de derecho, que permite la vigencia de los demás derechos atribuidos a las personas; sin su aplicación quedarían desprotegidos los ciudadanos que concurren y depositan su esperanza en la justicia, ya que sin la tutela firme y segura de los Juzgadores, se negaría a los justiciables sus derechos.

[27] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación oficial de la Asamblea Constituyente 2008, ART. 75

Este derecho a la tutela judicial efectiva, desprende varias exigencias, que el Dr. Iván Castro Patiño las precisa "en la certeza en la decisión de fondo ya que el error judicial quiebra esa tutela. Exige celeridad en la tramitación de las causas, ya que la justicia tardía equivale a la negación de la misma. Por tales razones, podemos concluir que dadas las características del procedimiento oral, de concentración, inmediación, publicidad y celeridad, el sistema procesal puesto en vigencia contribuye también a garantizar la tutela judicial efectiva".[28]

PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

ART. 168 NUMERAL 6.- "*La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo*"[29].

ART. 169.- "*El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia, las normas procesales, consagrarán los principio 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*".[30]

Con estos artículos podemos comprender que para conseguir los fines del sistema procesal establecidos en la Constitución mediante los principios

[28] CASTRO, Patiño Iván, WWW.REVISTAJURÍDICAONLINE.COM, *Dimensión Jurídica de la Oralidad Laboral*, 21/2010/17h30.

[29] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación oficial de la Asamblea Constituyente 2008, ART. 168 NRAL. 6.

[30] IBÍDEM, ART. 169.

detallados, se consagra el sistema oral, como medio indispensable para la aplicación directiva, oportuna y eficaz de la justicia.

Estos principios del sistema oral ya los analizamos en la parte conceptual de nuestra investigación. El sistema oral en su extensión constitucional como está enmarcado seguirá insuficiente para cumplir con los objetivos trazados, si no se toman los correctivos necesarios.

Han pasado ya muchos años y conforme se ha establecido el proceso oral laboral, preocupa al país, pues vulnera los principios constitucionales que sustentan el sistema oral, lo que está llevando al fracaso del sistema, y sumado a ello, los problemas estructurales del estado, la situación social y económica sobre la cual se sustenta no permite, que se ejecute con precisión como se planifico el proceso, lo que lo hace impracticable.

3.3.2 LEGISLACIÓN LABORAL

La legislación laboral en el Ecuador, ha estado expuesta a los cambios causados por la evolución de las relaciones laborales entre trabajador y empleador, y las influencias externas que marcan su perfeccionamiento.

Para tener como referencia, es necesario recordar que de acuerdo al Dr. Iván Castro Patiño "*se han dado seis codificaciones de la Ley Laboral, iniciando la primera en noviembre de 1.938, la segunda en noviembre de 1.961, la tercera en julio de 1.971, la cuarta en agosto de 1.978 la quinta*

en septiembre de 1.997, y la actual codificación publicada en el registro oficial Nro. 167 del 16 de diciembre de 2.005, que es la sexta"[31].

La última codificación y es la que está en vigencia en nuestro país, tiene algunas particularidades que la diferencian del resto, es el resultado de la transformación positiva que ha sufrido la legislación laboral del Estado ecuatoriano desde 1.938, en ella constan los derechos que han sido conquistados por la lucha obrera, como la personalidad jurídica de los sindicatos, la adopción de las normas de los Convenios celebrados con la Organización Internacional del Trabajo acerca de la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, la indemnización por la terminación intempestiva de la relación laboral, la negociación de la contratación colectiva, la resolución del tribunal de mediación y arbitraje para brindar solución, y la última reforma de alto avance en materia procesal que es la introducción del procedimiento oral en los juicios de trabajo .

Como nuestra investigación se basa en el trámite previsto para los juicios laborales, analizaremos los artículos que apoyamos este trabajo, de la siguiente manera:

CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 575.- "*Las controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral*"[32].

Este artículo es puntual en su enunciación, no permite que hagamos más razonamientos, el único trámite en las controversias laborales es el oral,

[31] CASTRO, Patiño, Iván, WWW.REVISTAJURÍDICAONLINE.COM, *Dimensión Jurídica de la Oralidad Laboral*, 21/2010/17h30

[32] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum 2007, Quito - Ecuador, ART.575

que permite entablar un proceso judicial, pero claro es en las controversias individuales, pues las colectivas tienen otros procesos.

"Art. 576.- *Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificara la demanda, ordenara que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocara a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuara en el termino de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurara un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el Juez en el mismo acto mediante sentencia que causara ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestara la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita*"[33].

El Derecho Procesal Laboral tiene identidad y matices propios, por ello es que cuenta ahora con un procedimiento único en materia procesal ecuatoriana. Con el sistema oral el juicio se maneja en dos audiencias.

La primera audiencia y es la que establece el Art. 576 del Código del Trabajo, establece la parte inicial del procedimiento, con la presentación de la demanda, que al igual que las reglas del Código de Procedimiento Civil, puede ser mandada a aclarar o completar, si es que fuere necesario,

[33] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum 2007, Quito –Ecuador, ART. 576

una vez aceptada se debe proceder con la citación de la misma al demandado, para luego dar paso a la audiencia preliminar de conciliación, pues se trata de llegar a un acuerdo con las partes procesales para llegar al fin del proceso, de contestación a la demanda, que se efectúa cuando no ha sido posible llegar a un acuerdo la parte demandada procederá a contestar la demanda planteada, y de formulación de pruebas, porque es el momento de anunciar las pruebas que se actuaran en la audiencia definitiva.

Si bien es un sistema oral, se exige también la presentación de la contestación de la demanda por escrito, esto es si se quiere, un argumento ambiguo del legislador, que siendo oral el proceso se exija escrito también una parte, es decir si se exime de la presentación por escrito, no tendrá valor, literalmente hablando.

Art. 577.- "*En la misma audiencia 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*"[34].

Todo juicio conlleva la práctica de pruebas que actuaran las partes, y son la base en la que sostienen las partes sus aseveraciones y que servirán de fundamento para el juzgador en la resolución que emita, en el caso del

[34] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum 2007, Quito – Ecuador, ART. 577

sistema oral las pruebas solicitadas se actuaran en la audiencia definitiva y las que sea necesario otras diligencias que deban ser actuadas fuera de las audiencias, como la inspección judicial, exhibición de documentos y peritajes se harán en el termino de veinte días, para que se reproduzcan en la audiencia definitiva, que no puede exceder después de veinte días de haber pasado la audiencia preliminar, por eso es que la diligencias que se solicitaron serán practicadas en este término.

Art. 580.- "*Si no asiste el demandado 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 las costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, ha pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalara día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevara a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar*"[35].

Esta audiencia no puede ser diferida, solo en el caso que sea pedido conjunto de las partes procesales. En este artículo encontramos que se determina que se fijara la fecha de la audiencia definitiva en un término máximo de veinte días, que se cuentan desde la fecha de realización de la audiencia preliminar, de esto podemos concluir que no se cumple con

[35] IBÍDEM, ART. 580

el tramite previsto que ha establecido la Ley, lo que es materia principal de esta investigación.

ART. 581.- "*La audiencia definitiva será pública, presidida por el Juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el Juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararan individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonaran la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho*"[36].

Esta es la audiencia fundamental, constituye el juicio propiamente dicho, en donde se manifiesta la oralidad en el proceso y se encuentra la relación directa del juzgador y los justiciables, aquí es donde se ventilan las pruebas y argumentos que servirán de sustento para la decisión del Juez.

En esta audiencia se práctica la prueba solicitada en la audiencia preliminar, como la declaración de testigos, confesión judicial, juramento deferido, y se reproducirán todas las pruebas que las partes solicitaron.

[36] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum 2007, Quito – Ecuador, ART. 581

He dicho que esta es la audiencia de sustanciación del juicio, en donde el contacto directo con las partes, testigos, peritos y con las diligencias probatorias, le permiten al Juez llegar a la sana critica de las pruebas, alejado de actuaciones que pueden entorpecer el normal cauce del proceso, para de esta forma lograr reconstruir con mayor exactitud los hechos que motivaron el juicio, para llegar a la verdad real y la realización de la justicia mediante la sentencia, para consumar los preceptos constitucionales del sistema procesal.

Esto se corrobora porque la oralidad otorga destacables ventajas a los sujetos procesales, por la expresión oral que brinda una vía sobresaliente para el conocimiento de los hechos, y que es más conveniente por el ejercicio de la palabra exteriorizada de la naturaleza del hombre como medio de comunicación, que singulariza su sentimiento y pensamiento.

Anteriormente cité el principio de inmediación que no es otra cosa que, la cercanía del Juez que le permite palpar todos los acontecimientos del juicio, pero que sucede si este principio se aparta también del principio de agilidad y celeridad, cuando los momentos procesales se efectúan en largos espacios de tiempo, es evidente que pierde el Juez el contacto personal que ha tenido del Juicio y más cuando la resolución se dicta después de muchos meses de la audiencia definitiva, y no inmediatamente después de ocurrida cuando lo observado dentro del proceso se encuentra fresco en su memoria, pues el Juzgador como ser humano no mantendrá en su memoria retenido todo lo ocurrido en la

audiencia definitiva después de cuatro o seis meses, o lo que es peor en ocasiones, que por distintas circunstancias no dicta la sentencia el Juez que presencio el proceso.

ART. 583.- *"Concluida la audiencia definitiva, el Juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura según corresponda, con una multa equivalente al 2.5 % de la remuneración mensual del Juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.*

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el Art. 488 del Código de Procedimiento Civil"[37].

Este artículo limita el espacio de tiempo para que dicte su sentencia el Juez, y de esta manera salvaguardar que sea oportuna en cuanto a la celeridad de su pronunciamiento, lo que en la actualidad no ocurre o no puede ocurrir por la inmensa acumulación de causas que no permite al Juzgador despachar los procesos, dentro de los términos establecidos por la Ley, teniendo los Juzgadores por la carga de trabajo, la absolución momentánea de la sanción pecuniaria que debería imponérseles, viéndose obligados los recurrentes a esperar la sentencia por largos meses.

Lo valorable de esta disposición es, que se ejerce un método coercitivo para obtener su cumplimiento, caso contrario, no tendría un modo de

[37] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum 2007, Quito – Ecuador , ART. 583

aplicación, pues, cada norma que implica un cumplimiento obligatorio no goza de respeto si no contiene la amenaza de una sanción.

Para esta norma vale analizar que el Juez del Trabajo debe ser un Juez probo, que aporte con sus conocimiento, experiencia y preparación, que garantice la justicia para las partes, y que en actuación de este deber conducir el proceso hasta la culminación, dictando sentencia apegado a la equidad y justicia laboral.

Art. 584.- "*En caso de apelación en los términos señalados en el Art. 609 de este Código, el procedimiento pasara a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los meritos de lo actuado en el termino de veinte días…(..). En caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el termino previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá les impondrá la multa señalada para los casos anteriores*"[38].

Art. 609.- "*Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares*"[39].

Art. 566.- "*La Corte Suprema y las Cortes Superiores conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de*

[38] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum 2007, Quito – Ecuador, ART. 584.
[39] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum 2007, Quito – Ecuador, ART. 609.

conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común"[40].

EL Art. 269 del Código de Procedimiento Civil dice que "*la sentencia es la decisión del Juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio*"[41]

En sumo la sentencia, es la decisión que toma el juzgador sobre la controversia que se ha dado en el juicio, en base a los puntos que trabaron la litis, es decir entre lo que exigía el actor en la demanda y lo refutado por el demandado en la contestación.

La sentencia del Juez de primera instancia es apelable ante la Corte Provincial de Justicia, anteriormente Corte Superior, y de la sentencia de estos, es susceptible de recurso de casación ante la Corte Nacional de Justicia, para la segunda instancia y el recurso de casación, también se contempla sanción para los jueces que se retarden en la resolución del proceso.

Con la sentencia de la Corte Nacional de Justicia se agota el trámite y los recursos que se pueden interponer, de esta forma concluye el juicio.

[40] IBÍDEM, ART. 566.
[41] IBÍDEM, ART. 269.

4.- MATERIALES Y MÉTODOS

En la elaboración del presente trabajo investigativo, me he valido de varios materiales, métodos, procedimientos y técnicas, que han servido para obtener precisión en la investigación científica proporcionada, que aporta para descubrir, sistematizar, enseñar y ampliar nuestros conocimientos que sustentan este trabajo.

4.1. MATERIALES

Para la elaboración de esta investigación requerí la ayuda de material de escritorio, bibliografía especializada, servicio de internet, transporte y movilización, que contribuyeron para que se realice con mayor eficacia y calidad, valiéndose también de la tecnología que brinda importante ayuda didáctica.

4.2. METODOLOGÍA

Los métodos que no son más que los procedimientos empleados para llegar a la información requerida que compone esta tesis, han sido de gran ayuda.

El método científico es el instrumento que permite alcanzar el conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad, y es aquel que nos sirvió para tomar conocimientos doctrinarios que sustente razonadamente las opiniones de nuestra investigación, en el contacto directo con la realidad objetiva y real; es por ello que sosteniéndome en este método general del conocimiento discerní temas esenciales para este trabajo investigativo.

El método inductivo-deductivo me permitió conocer la realidad del problema desde lo particular para llegar a lo general, y partiendo desde lo general para llegar a lo particular del problema; a más de ello la utilización del método descriptivo para enunciar los aspectos relevantes de la indagación científica que se desarrolla en el objeto de estudio, de manera objetiva y demostrar el problema tratado; y el empleo del método analítico que me permitió estudiar y analizar el problema investigado desde los aspectos sociales, políticos y económicos.

El método descriptivo que sirvió para enunciar los aspectos relevantes de la indagación científica que se desarrolló en el objeto de estudio, sumado a este tenemos en método analítico que permite estudiar el problema desde el punto social, político y económico; y también el método histórico que ayudo a enfocarnos en los aspectos históricos del problema investigado.

4.3. TÉCNICAS

Las técnicas son prácticas que nos permiten escavar en información especial que ilumina nuestra investigación, en base a distintos instrumentos empleados.

La Encuesta.- Esta técnica me sirvió para realizar un cuestionario de preguntas que fue aplicado a 30 profesionales del derecho y a funcionarios judiciales, que proporcionaron información valiosa en la problemática que fue objeto de estudio.

La Entrevista.- Esta técnica fue desarrollada de manera directa a 5 profesionales, para obtener información sobre aspectos importantes y especializados del problema que se suscita en el ámbito de estudio, que consienta garantizar derechos fundamentales vulnerados.

4.4 ESTUDIO DE CASOS

El estudio de casos nos interna en la observación real de los procesos judiciales para confirmar lo que hemos planteado a lo largo de la investigación, de mucha importancia por cierto, puesto que se palpa objetivamente el problema que ha sido objeto de investigación.

Esta también es una forma importante de probar todo lo afirmado a lo largo del trabajo investigativo, con juicios laborales que son el ejemplo de lo que ocurre diariamente en los Juzgados.

5.- RESULTADOS

5.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Esta investigación, ha sido desarrollada en el marco jurídico y doctrinario, y también dentro de los parámetros de a investigación de campo planteada que estuvo realizada mediante la aplicación de 30 encuestas y 5 entrevistas, que estuvieron estructuradas en base a los principales aspectos de la problemática objeto de estudio; las mismas que fueron contestadas por profesionales del derecho, que vertieron su opinión y pensamiento crítico acerca del problema planteado del sistema procesal laboral.

Hemos cumplido con la metodología que planteamos en el proyecto de investigación presentado, metodología aplicada en la realidad social y de la administración de justicia, en donde fueron considerados a más de los abogados en libre ejercicio los funcionarios judiciales.

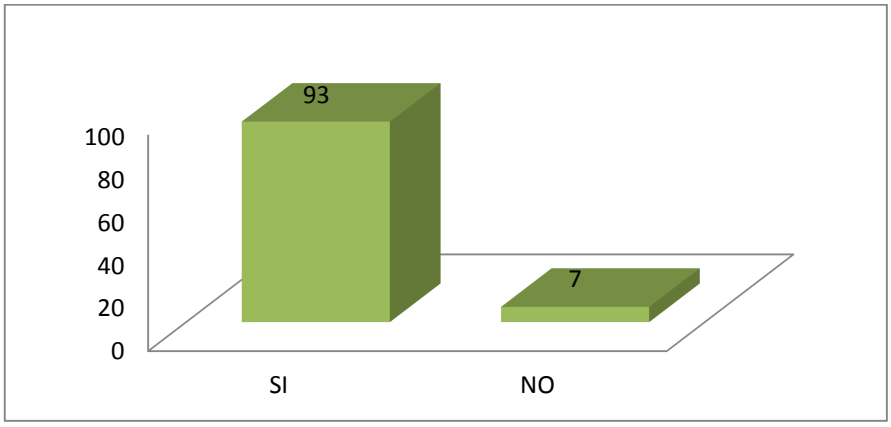
5.1.1 RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

1.- ¿Considera usted que el procedimiento actual para las reclamaciones laborales judiciales, dilata el trámite de los juicios de manera excesiva, contraviniendo a las disposiciones constitucionales de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva?

CUADRO 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93
NO	2	7
TOTAL	30	100

GRAFICO 1.



FUENTE: Profesionales del Derecho

AUTOR: Marcelo Leonardo Aguilera Delgado.

INTERPRETACIÓN

A la primera pregunta, de los treinta encuestados, veintiocho de ellos que representa el 93%, responden que si se dilata el tramite, que los señalamientos de las audiencias son muy extensos y rompen con principio constitucionales; y dos encuestados que representan el 7%, responden que no hay un manejo adecuado del proceso en la administración de justicia, y que hay exceso de causas.

ANÁLISIS

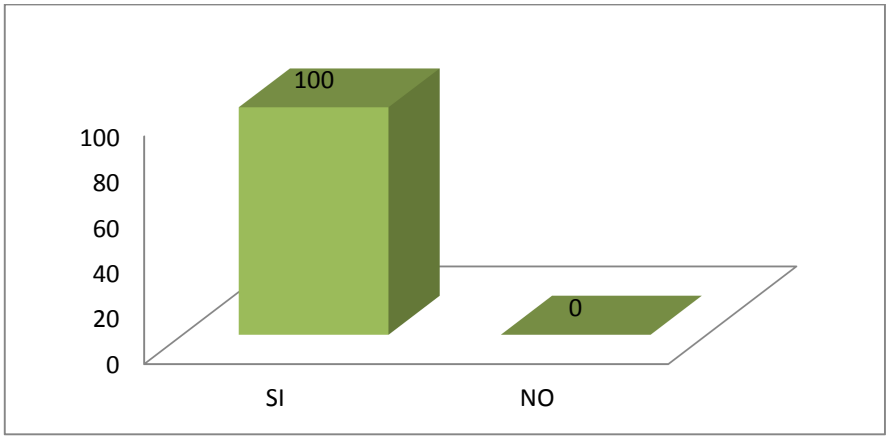
Existe violación de derechos fundamentales establecidos en la Constitución, que se dan en la ejecución del tramite oral establecido para las reclamaciones laborales; que este problema ocurre permanentemente dado que hay abundancia de causas que sobrepasan la capacidad de los juzgados; a más de ello que existen dos audiencias que causan lentitud en el trámite porque la audiencia preliminar no cumple con los propósitos considerados por el legislador y que por esto deben reformarse, ya que los señalamientos entre una y otra audiencia, prolonga la tramitación del juicio, e impide que exista celeridad y tutela judicial efectiva, que deben ser plasmadas en el reconocimiento de estos derechos por parte del Juez, en el proceso judicial.

2.- ¿Considera usted que al dilatar los periodos de tiempo en el señalamiento de las audiencias orales en los juico laborales, se incumple con la norma sobre el tramite oral laboral establecido en el Código del Trabajo?

CUADRO 2

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

GRAFICO 2



FUENTE: Profesionales del Derecho

AUTOR: Marcelo Leonardo Aguilera Delgado.

INTERPRETACIÓN

A la segunda pregunta, los treinta encuestados, que representan el 100% respondieron que se incumple el trámite oral laboral establecido en el Código del Trabajo, porque los largos períodos de tiempo no están contemplados en la Ley.

ANÁLISIS

El trámite oral según el Código del Trabajo, estipula que los términos para el señalamiento de las audiencias, debe ser de máximo veinte días para la audiencia preliminar después de aceptada a trámite la demanda y la definitiva máximo veinte días después de transcurrida la preliminar, cosa que no se viene cumpliendo, ya sea por el incumplimiento judicial por el exceso de trabajo o la falta de juzgados; además es una clara violación a las normas legales que establecen este tipo de trámites, pues el

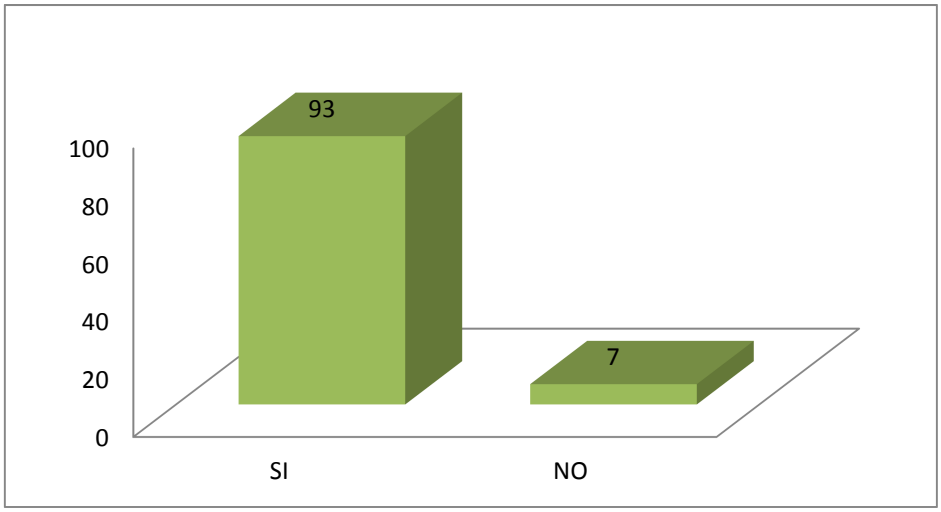
señalamiento de las audiencias se hace entre cuatro y seis meses, cosa que perjudica notablemente los derechos del trabajador, que termina con los principios del sistema oral, y quebrantando el debido proceso establecido en la Constitución.

3.- ¿Considera usted que en la forma en que se viene practicando el trámite oral laboral causa graves demoras y problemas para alcanzar justicia laboral?

CUADRO 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93
NO	2	7
TOTAL	30	100

GRAFICO 3



FUENTE: Profesionales del Derecho

AUTOR: Marcelo Leonardo Aguilera Delgado.

INTERPRETACIÓN

A la tercera pregunta, de treinta encuestados, veintiocho de ellos que representa el 93% respondió que como se viene dando la aplicación del trámite causa graves demoras y que eso también provoca que no se de justicia laboral; y dos de ellos que representan el 7% respondió que se produce una demora en el tramite laboral pero que con la sentencia judicial se reparar los derechos de los trabajadores.

ANÁLISIS

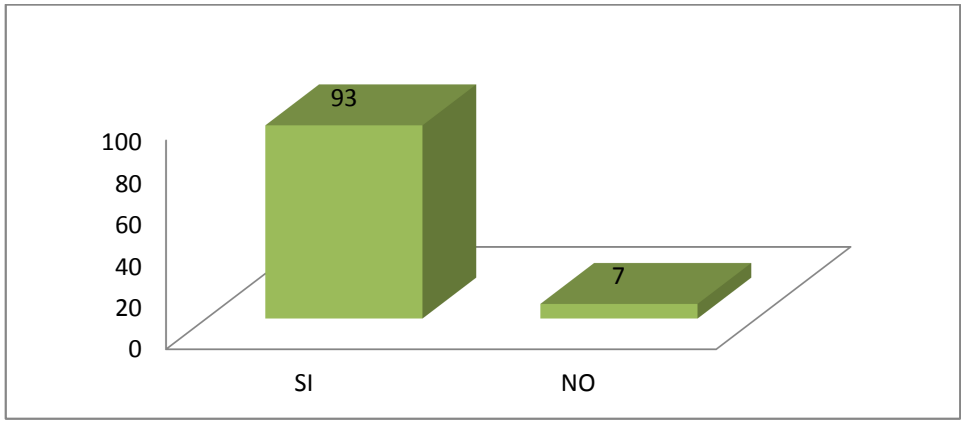
Es evidente la tardanza en los procesos laborales como se están ejecutando, que llegan a tardar incluso un año o más de un año, y esto sumado al tiempo que tarden las impugnaciones que puedan hacer las partes a las sentencias, pues el retraso judicial en estos procesos causa daños que pueden ser irreparables para el trabajador; porque no es oportuna la administración de justicia, lo que equivale a no brindar protección jurídica por parte del Estado, frente a un problema que está sucediendo desde hace mucho tiempo atrás, y nada se ha hecho por solucionarlo ya sea incrementar juzgados o mejorando el sistema oral para los juicios laborales.

4.- ¿Considera usted que la audiencia preliminar se ha convertido en un simple formalismo sin resultados fundamentales que puede ser eliminada del procedimiento oral laboral?

CUADRO 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93
NO	2	7
TOTAL	30	100

GRAFICO 4



FUENTE: Profesionales del Derecho

AUTOR: Marcelo Leonardo Aguilera Delgado.

INTERPRETACIÓN

A la cuarta pregunta, de los treinta encuestados, veintiocho de ellos que representan el 93%, respondió que la audiencia preliminar si se ha convertido en un simple formalismo que podría ser eliminada del proceso para dar más celeridad; y dos de ellos que representan el 7% respondió que si sirve porque cumple con su función de llegar a una conciliación entre las partes, que es un buen mecanismo.

ANÁLISIS

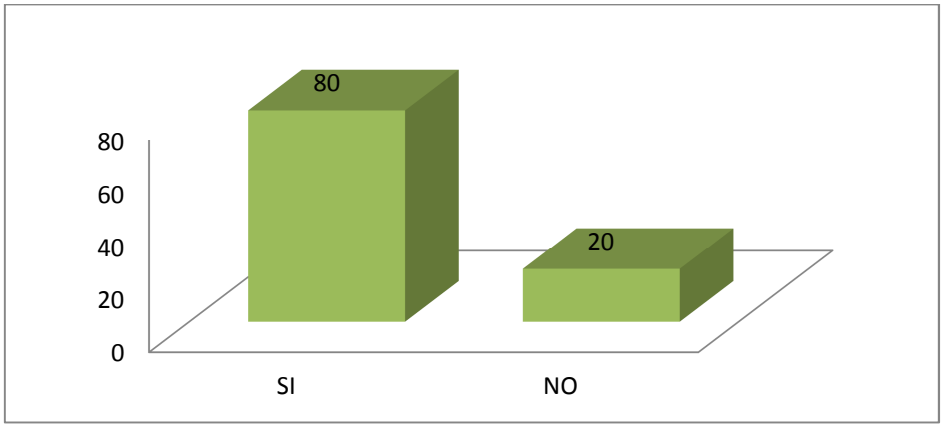
La audiencia preliminar no cumple con el objetivo fundamental para la que fue creada, puesto que actualmente se reduce a una diligencia en la cual las partes entregan por escrito la contestación a la demanda y formulación de prueba, tomando en cuenta con esto que la esencia del sistema oral se ha perdido y que la eliminación de esta audiencia agilitaría el tramite, ya que casi nunca se llega a una conciliación entre las partes; sumado a esto, que no hay resultados de fondo, cuando en una sola audiencia se podría evacuar varias actuaciones procesales, a más de ello si se toma en consideración que casi nunca se llega a un acuerdo entre las partes, lo que si se realiza es la anunciación de pruebas, que podría reformulársela perfectamente.

5.- ¿Cree usted que el sistema previsto para los juicios laborales, se manifiesta en la audiencia oral definitiva pública y básica, que es la audiencia esencial para el trámite del juicio?

CUADRO 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80
NO	6	20
TOTAL	30	100

GRAFICO 5



FUENTE: Profesionales del Derecho

AUTOR: Marcelo Leonardo Aguilera Delgado.

ANÁLISIS

A la quinta pregunta, de los treinta profesionales encuestados, veinticuatro de ellos que representa el 80%, respondió que la audiencia definitiva es la audiencia esencial en el juicio que es determinante en el proceso; y seis de ellos que representan el 20%, respondió que la anunciación de la prueba también es importante y que sirva para esta audiencia.

INTERPRETACIÓN

La audiencia definitiva es fundamental en este proceso oral, por cuanto en esta audiencia se practican las pruebas que deciden sobre los asuntos controversiales del juicio, y es en donde las partes fundamentan sus alegaciones en derecho que sustentan su defensa; en esta diligencia se prueba los fundamentos de la demanda y de la contestación, se desarrolla

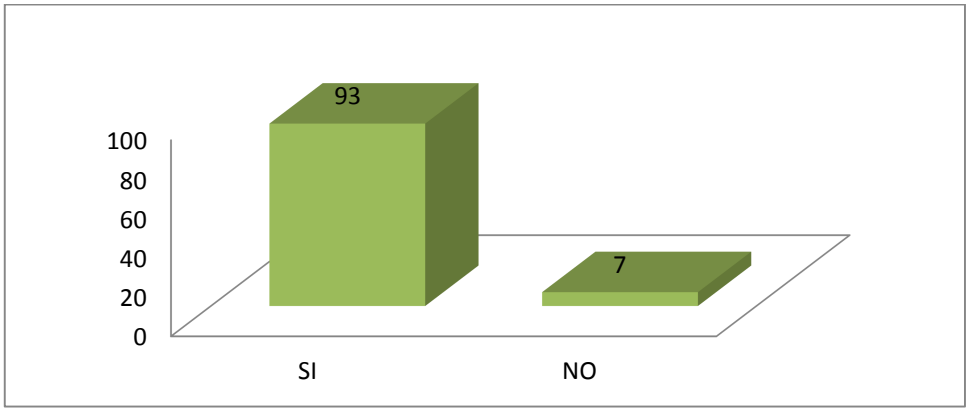
el juicio propiamente dicho, que es materializado con la presencia del Juez para valorar los aportes de las partes personalmente, en esta diligencia es donde se cumple el sistema oral contemplado en la Ley, es esencial en el juicio.

6.- ¿Considera usted que es necesario reformar las normas que regulan el tramite oral previsto en el Código del Trabajo, y se practique una sola audiencia de conciliación, contestación a la demanda y práctica de pruebas?

CUADRO 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93
NO	2	7
TOTAL	30	100

GRAFICO 6



FUENTE: Profesionales del Derecho

AUTOR: Investigador.

INTERPRETACIÓN

A la sexta pregunta de treinta encuestados, veintiocho de ellos que representan el 93%, respondió que es necesario reformar el trámite oral laboral con una sola audiencia en donde se practique la conciliación, contestación de la demanda y práctica de pruebas; y dos de ellos que representan el 7%, respondió que no sería buena idea porque en una audiencia sería física y humanamente imposible realizar los actos.

ANÁLISIS

Reformar el tramite con una audiencia única sería una innovación muy relevante en el derecho procesal laboral, que traería consigo agilidad en el despacho de todas las causas que se ventilan en los juzgados y que se solucionaría enormemente las demoras graves que está ocurriendo en la actualidad, además es urgente por los problemas que lesionan las garantías constitucionales de celeridad, economía procesal, agilidad y tutela judicial efectiva, que son la base del sistema oral; y el resultado de estos cambios se pueden apreciar en tramites como el previsto para los juicios de alimentos en audiencia única, que ha mejorado en gran parte las deficiencias que sufrían los proceso en esta materia.

5.1.2. RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS

Prosiguiendo con el cronograma establecido en el desarrollo de esta tesis, realice cinco entrevistas a abogados en libre ejercicio profesional y a empleados judiciales de los Juzgados del Trabajo del Cantón Loja; que

sintetice en tres preguntas debidamente elaboradas que se relacionan estrechamente a la problemática propuesta, que fueron contestadas por los entrevistados de acuerdo a sus conocimientos y a su experiencia adquirida en la práctica del derecho.

PRIMERA PREGUNTA

¿Considera usted que el procedimiento actual para las reclamaciones laborales judiciales, dilata el trámite de los juicios de manera excesiva, contraviniendo a las disposiciones constitucionales de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva?

PRIMERA RESPUESTA

Si, es muy necesario realizar una reforma, las disposiciones constitucionales no se cumplen y el afectado es el demandante y los abogados en libre ejercicio.

SEGUNDA RESPUESTA

Si resulta conveniente y necesario que realice la reforma al Código de Trabajo, por cuanto la Constitución de la República de Ecuador establece estos principios constitucionales.

TERCERA RESPUESTA

Si, debería haber una sola audiencia de conciliación y prueba, es lo más factible en estos procesos.

CUARTA RESPUESTA

Si porque existe mucho retardo en la tramitación de los procesos para m punto de vista se debería crear una figura jurídica que permita evacuar los actos procesales con mayor celeridad

QUINTA RESPUESTA

El procedimiento actual está muy alejado de lo que establece el Código del Trabajo, lo que incumple las disposiciones de la constitución

SEGUNDA PREGUNTA

¿Cree usted que el sistema oral previsto para los juicios laborales, se manifiesta en la audiencia definitiva, que es una audiencia pública, básica y esencial para el trámite del juicio?

PRIMERA RESPUESTA

Si debería ser la única, en esta diligencia se practican las pruebas, es mejor reducir el trámite a un momento procesal

SEGUNDA RESPUESTA

Si es la única que debería tener este tipo de juicios laborales

TERCERA RESPUESTA

Si es la diligencia donde se actúa toda la prueba con la cual se acepta desestima la demanda

CUARTA RESPUESTA

Si debería ventilarse y desarrollarse este tipo de audiencias para que no exista dilación en el procedimiento, así como se viene dando en los demás juicios como alimentos y penales.

QUINTA RESPUESTA

Si esta es la audiencia más importante, es la fundamental en el juicio para la decisión de la causa.

TERCERA PREGUNTA

¿Considera usted que es necesario reformar las normas que regulan el trámite oral previsto en el Código del Trabajo, y se practique una sola audiencia de conciliación, contestación a la demanda y práctica de pruebas?

PRIMERA RESPUESTA

Si es muy necesaria, sería algo muy original que funcionaría con preparación de los funcionarios judiciales.

SEGUNDA RESPUESTA

Si resulta necesaria

TERCERA RESPUESTA

Puede ser me parece que es una buena opción, el hecho de que en una sola audiencia se haga todas las diligencias, reduciendo el trámite.

CUARTA RESPUESTA

Si sería pertinente y sobre todo relevante porque la constitución ampara de forma prioritaria los derechos laborales y el debido proceso.

QUINTA RESPUESTA

Una reforma es necesaria, porque las autoridades no han hecho nada por solucionar los problemas que atraviesa el procedimiento laboral.

5.1.3. ESTUDIO DE CASOS

En el estudio de caso, vamos a encontrar una visión amplia del problema planteado y fundamentados en lo que ocurre en los procesos judiciales identificamos de mejor forma el tema y la razón de nuestra investigación.

PRIMER CASO

a) Demanda

SEÑOR JUEZ DEL TRABAJO DE LOJA.-

NN, ecuatoriano, casado, de 64 años de edad, jubilado, domiciliado en Loja, a usted con todo respeto le digo:

ANTECEDENTES

A órdenes de NN, ingresé a laborar desde el 1 de enero de 1.971, en calidad de obrero, hasta el día 28 de febrero del 2.009 en que presenté mi retiro voluntario de acuerdo al Décimo Sexto Contrato Colectivo.

La Asamblea Constituyente el día 24 de enero del 2.008, dictó el Mandato Constituyente Nro. 2, el cual en su Art. 8 inc. segundo dispone lo siguiente: "Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de las relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y CUALQUIER OTRO ACUERDO BAJO CUALQUIER DENOMINACIÓN, QUE ESTIPULE PAGO DE INDEMNIZACIONES, BONIFICIACIONES O CONTRIBUCIONES POR

TERMINACIÓN DE CUALQUIER TIPO DE RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO, SERA DE SIETE (7) SALARIOS MINIMOS BÁSICOS UNIFICADOS DEL TRABAJADOR PRIVADO POR CADA AÑO DE SERVICIO Y HASTA UN MONTO MÁXIMO DE DOSCIENTOS DIEZ (210) SALARIOS MINIMOS BÁSICOS UNIFICADOS DEL TRABAJADOR PRIVADO EN TOTAL".

Es decir cualquier forma de terminación de la relación individual de trabajo, excepto por despido intempestivo, da lugar a recibir la indemnización de 7 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio que en mi caso son 39.

La Constitución de la República del Ecuador dispone Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadores.

4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Correspondía a mi empleador cancelarme los valores determinados en el citado mandato constituyente que es de cumplimiento obligatorio.

DEMANDA

Con estos antecedentes, vengo a usted para demandar a mi empleador NN, lo siguiente:

a.- El pago de siete salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicios prestado a la Institución, es decir por treinta y nueve años de servicio.

b.- El pago de los intereses hasta el día en que se cancele los valores reclamados.

c.- Las costas procesales incluidos los honorarios de mi defensor.

El trámite es el oral. La cuantía la fijo en USD45.000,00.

Se contará con el señor Delegado del Procurador General del Estado en Loja, a quien se notificará en su despacho ubicado en el edificio Matilde Hidalgo de Procel, situado en José A. Eguiguren y Sucre esquina.

A NN, dispondrá sea citado en sus oficinas ubicadas en JJ y BB esquina.

Posteriores notificaciones las recibo en el casillero judicial Nro. 01 y faculto expresamente al DR. BORIS SOLÓRZANO, para que presente peticiones relacionadas con este asunto.

Atentamente.-

b) Sentencia.

En este estudio nos basaremos en la parte esencial de la resolución para que sirva de análisis, de la siguiente forma:

Loja, veintinueve de diciembre de dos mil diez. VISTOS.- PRIMERO: Al presente juicio se le ha dado el trámite oral previsto en el artículo 575 del Código del Trabajo, y en la tramitación del mismo se han observado las formalidades de ley, no habiendo nulidad que declarar….. SEXTO.- En el

proceso en estudio, se ha establecido el periodo de la relación laboral entre las partes y el derecho a percibir la diferencia de indemnización por terminar la relación laboral, por lo que correspondía a la entidad demandada H Consejo Provincial de Loja demostrar que cumplió en forma oportuna con las obligaciones laborales para con su trabajador de conformidad a lo estipulado en el artículo 8 del Mandato Constituyente Nro. 2, se encuentra justificado el pago de USD. 16.615,25 según documento de fs 67, por lo que se deberá pagar la diferencia para completar el techo máximo de USD. 210 salario básicos unificados que al año de terminación de la relación laboral era de USD. 200 dólares, así: USD 42.000. SÉPTIMO.- No corresponde ni se acepta el pago de: 1.- Pago de costas procesales por prohibirlos la ley; y el pago de intereses pues es una indemnización no contemplada en el artículo 614 del Código de Trabajo. Por lo expuesto, el Juzgado Primero Provincial de Trabajo de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA acepta la demanda parcialmente, y dispone que, a través de sus representantes legales, pague al actor del proceso los siguientes valores: a) El pago del valor de USD. 25.384,75, que resulta de la diferencia de techo máximo de Mandato 2, Art 8. USD 42.000 menos USD 16.615,25 que ha cancelado la parte demandada, por lo tanto A: VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO DÓLARES CON SETENTA Y CINCO

CENTAVOS, asciende el total de lo adeudado por la parte demandada.- Sin costas ni honorarios que regular. De conformidad al artículo 610 del Código del Trabajo, elévese en consulta la presente sentencia a la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia del distrito judicial.- Hágase saber.

c) ANÁLISIS

Este proceso seguido por NN inicia el veintidós de julio de dos mil nueve, por haber laborado el actor a órdenes de XX, desde el 1 de enero de 1971 hasta el 28 de febrero de 2009, fecha en la que ha presentado su retiro voluntario. Expresa que el Mandato Constituyente Nro. 2, en su artículo 8, inciso segundo dispone entre otras cosas, que por la terminación de la relación individual de trabajo, excepto por despido intempestivo el trabajador recibirá la indemnización de 7 salarios mínimos unificados por cada año de trabajo. Que era obligación del empleador cancelarle los valores determinados en el citado Mandato y no lo ha hecho; por este motivo demanda al Consejo Provincial de Loja, los valores que determina en tres literales de su demanda y se disponga su pago mediante sentencia.

En este proceso la aceptación a trámite se ha dado el 22 de julio de 2.009, la comparecencia de los demandados el 31 de julio del 2.009, posterior a esto por cuestiones administrativas se suspendieron los procesos por la creación de un nuevo Juzgado del Trabajo en Loja, que se demuestra con el resorteo de la causa el 20 de octubre de 2.009, una vez definida la competencia del juzgado, se señala la AUDIENCIA

PRELIMINAR mediante providencia del 13 de noviembre de 2.009, para que se lleve a efecto el 3 de febrero de 2010, es decir tres meses después.

Una vez efectuada esta diligencia se señala para el 7 de junio de 2.010 para que se lleve a cabo la AUDIENCIA DEFINITIVA, es decir cuatro meses después de la audiencia preliminar. Si realizamos un conteo ligero desde la providencia de señalamiento de la audiencia preliminar hasta la práctica de la audiencia definitiva transcurren 7 MESES.

Ahora bien ese tiempo ha transcurrido hasta la práctica de las dos audiencias del juicio, pero la sentencia es dictada el 29 de diciembre de 2.010, es decir seis meses después de efectuada la audiencia definitiva, entonces este trámite ha tenido en primera instancia 13 meses de duración, contando desde la providencia de señalamiento de la audiencia preliminar, absteniéndonos de contabilizar el tiempo perdido por las cuestiones administrativas con la creación del nuevo juzgado.

Pero cabe recalcar que ese no es el fin del juicio, puesto que ha sido aceptado un recurso de apelación interpuesto por la institución demandada y como la sentencia de primera instancia fue confirmada por la Sala, posteriormente ha sido concedido el recurso de casación ante la Corte Nacional de Justicia, y hasta la presente fecha no es resuelto este proceso.

SEGUNDO CASO

a) Demanda

SEÑOR JUEZ PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOJA.-

NN, ecuatoriano, casado, de 56 años de edad, chofer profesional, domiciliado en Loja, a usted en forma respetuosa le digo:

ANTECEDENTES

I.- Ingresé a laborar a órdenes de XX, el 4 de octubre del 2.004, en calidad de chofer profesional, percibiendo un salario mensual de USD349,00, hasta el mes de diciembre del 2.008, a partir de esta fecha según roles debo percibir un salario de USD354,00,00, aclarando que desde el mes de mayo del 2.008 y hasta la presente fecha no me han cancelado mis salarios.

II.- E 10 de abril del 2.007, El Bodeguero del XX, me comunica que ha recibido el memorando Nro. 0207-JM-2007, de fecha 9 de abril del 2.007, disponiendo la entrega de la camioneta Nro. 6 entregada para mi conducción sosteniendo lo siguiente: “debido a que desde el 31 de marzo del 2.007 el mencionado chofer se encuentra sin contrato”, lo que cumplí inmediatamente, lo que constituye despido intempestivo.

III.- Inmediatamente y junto con los compañeros Nelly Ramos, Doria Camacho, que también había sido despedido intempestivamente propusimos un Amparo Constitucional, pidiendo se nos reintegre a nuestros puestos de trabajo, el mismo que se tramita en el Tribunal Contencioso Administrativo.

V.- Por resolución del Tribunal Contencioso Administrativo, fui restituido a mi puesto de trabajo el 29 de junio del 2.008.

VI.- La Corte Constitucional mediante resolución de fecha 15 de enero del 2.009, revoca la resolución del Tribunal Contencioso Administrativo, e inadmite la acción propuesta, por considerar que el recurso de amparo constitucional no debió deducírselo en forma colectiva sino individualmente. En esta misma resolución se resuelve: "2.- Dejar a salvo el derecho que pueda asistir a los accionantes".

VII.- Mi empleador equivocadamente sostiene que a partir de esta resolución de la Corte Constitucional de fecha 15 de enero del 2.009, automáticamente terminaba mi relación laboral, si este absurdo tuviera asidero legal, por haber continuado laborando posteriormente, debería entenderse que nació nuevamente la relación laboral.

VII.- Sin embargo mi empleador a través de la Jefe de Recursos Humanos, mediante Memorando Nro. 1770-JRH-09, de fecha 23 de junio del 2.009, me comunica lo siguiente: "Por tal motivo y de conformidad a la Resolución de la Corte Constitucional usted deja de pertenecer al H. Consejo Provincial de Loja.....indicándole que no puede ingresar a la Institución a partir de la presente fecha".

La resolución en ninguna parte faculta a mi empleador para que dé por terminada mi relación laboral; A esa fecha (5 meses 12 días después) ya no surte ningún efecto jurídico, por haber operado la PRECLUSIÓN definida por el Profesor Manuel Osorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales así: "Extinción, clausura, caducidad; acción y efecto de extinguirse el derecho a realizar un acto procesal, sea por

prohibición de la ley, por haberse dejado pasar la oportunidad de verificarlo o por haberse realizado otro incompatible con aquel..”

Mi empleador al haberse emitido mi nombramiento definitivo y haber continuado laborando en la institución, hacerme constar en el rol de pago, realizó un acto totalmente contrario e incompatible con la resolución dictada por la Corte Constitucional, en consecuencia en ese momento se extinguió cualquier derecho que aparentemente generó este fallo.

VIII.- A los 5 meses 12 días, de dictarse el fallo mi empleador pretende “aplicarlo”, por retaliación por cuanto con un grupo de Obreros del Consejo Provincial de Loja, decidimos conformar un una organización sindical, por lo que suscribí el acta constitutiva del Sindicato de Obreros “1 De mayo” de XX, y se ha procedido a notificar a mi empleador con la conformación de organización sindical, la misma que esta por aprobarse por parte del Ministerio del Trabajo.

Esta organización fui designado como Secretario General Provisional.

El Art. 459 del Código del Trabajo, claramente establece que una vez notificado con la conformación de la organización sindical, le está terminantemente prohibido el desahucio o despido intempestivo, salvo por las causas del Art. 172 del Código del trabajo. Entre las causas para dar por terminado el contrato de trabajo, previo VISTO BUENO no consta resoluciones. Esto configura aún más el despido intempestivo.

IX.- La única forma de terminar una relación laboral es mediante VISTO BUENO, o por renuncia voluntaria y debidamente aceptada, por lo tanto la

terminación unilateral de mi relación con XX comunicada mediante Memorando Nro. 1769-JRH-09, suscrito por la Jefe de Recursos Humanos, constituye DESPIDO INTEMPESTIVO.

XI.- Durante toda mi relación laboral, no me concedieron vacaciones, no me cancelaron las remuneraciones adicionales, no me pagaron las horas extraordinarias y suplementarias, así como las prestaciones constantes en los Contratos Colectivos celebrados entre XX y sus trabajadores, especialmente Décimo Quinto y Décimo Sexto Contrato Colectivo en actual vigencia. Así mismo me cancelaron remuneraciones inferiores a las que percibían los trabajadores sindicalizados que cumplían la misma función. Así mismo no se me han cancelado los salarios desde el mes de mayo del 2.008 hasta cuando fui separado de la institución.

XII.- La Corte Suprema, en resolución Publicada R.O. 412 de 6-IV-1990. dispuso:

"Que el contrato colectivo de trabajo, ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores que lo suscribió".

DEMANDA

Con estos antecedentes, vengo a usted para demandar a XX, el pago de las siguientes prestaciones laborales:

a.- La indemnización por despido intempestivo de conformidad con lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo.

b.- La indemnización determinada en el Art. 5 del Decimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre XX y el Comité Central Único de Obreros de XX. Es decir el valor de las remuneraciones totales que perciben los proveedoras sindicalizadas, más los beneficios resultantes de este contrato colectivo, multiplicada por 5 años de estabilidad.

c.- La diferencia salarial entre las percibidas por el compareciente y las que proveedoras sindicalizados recibían por cumplir igual función, durante toda mi relación laboral. Esto de conformidad con lo dispuesto en el Art. 97 del Código del Trabajo y 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador que dice: A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

d.- Las horas extraordinarias y suplementarias, durante toda mi relación laboral.

e.- La bonificación vacacional por todo el tiempo de servicio de conformidad con el Art. 10 del Decimo Quinto y Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre XX y el Comité Central Único de Obreros de XX.

f.- La subsistencia para alimentación, es decir USD1.11 (un dólar once centavos) diarios, durante toda mi relación laboral, conforme el Art. 18 del Decimo Sexto Contrato Colectivo antes referido.

g.- El subsidio de antigüedad, de conformidad con el Art. 19 del Décimo Sexto Contrato Colectivo.

h.- La décimo tercera y cuarta remuneración durante todo mi tiempo de servicios.

i.- Las vacaciones no gozadas, durante toda mi relación laboral.

j.- La bonificación por desahucio conforme el Art. 185 del Código del Trabajo, en relación con el Art. 188 inc. 11vo del mismo cuerpo legal.

k.- Los intereses al máximo de la tasa legal.

l.- El subsidio familiar de acuerdo al Art. 17 del Decimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo.

m.- El subsidio educacional por todo el tiempo de servicios de acuerdo al Art. 20 del Decimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo.

n.- Los valores correspondientes a las prendas de trabajo como son dos pares de zapatos de cuero, dos ternos, etc. durante toda mi relación laboral de conformidad al Art. 25 literal f) del referido contrato colectivo.

o.- El pago de los fondos de reserva y aportes al Seguro Social de acuerdo a las remuneraciones que en derecho nos correspondía.

p.- El pago de un año de salarios de conformidad con lo dispuesto en el Art. 462 del Código del Trabajo, es decir por ser despedida estando en proceso de aprobación la organización sindical de la cual formo parte.

q.- El pago de un año de remuneraciones por tener la calidad de Dirigente del Sindicato “1 de Mayo”, en beneficio el 50% de la organización y el otro 50% en beneficio del compareciente.

r.- El triple del último trimestre adeudado.

El trámite es el oral. La cuantía la fijo en TREINTA MIL DOLARES.

Se contará con el señor Delegado de la Procuraduría General del Estado en Loja, a quien deberá notificárselo en su despacho ubicado en el edificio Matilde Hidalgo de Procel, calle José Antonio Eguiguren y Sucre esquina de la ciudad de Loja.

A NN, dispondrá sea citado en sus despachos ubicados en JJ y BB esquina de esta ciudad de Loja.

Posteriores notificaciones las recibo en el casillero judicial Nro. 111 y faculto expresamente a la DR. YANDRY BURNEO, para que presente peticiones relacionadas con este asunto.

Atentamente.-

Def.-

b) ANÁLISIS

EL señor NN, presenta la demanda que es aceptada a trámite el veinte y cinco de febrero de dos mil diez, aduciendo que laboro a órdenes de XX, y fue despedido intempestivamente, además porque no le han cancelado vacaciones, horas extraordinarias y suplementarias, beneficios establecidos en los contratos colectivos, que su remuneración ha sido inferior a la recibida por los trabajadores sindicalizados, y están pendientes de pago las tres últimas remuneraciones; y manifiesta que por este motivo demanda al Consejo Provincial de Loja, la indemnización por el despido intempestivo, la diferencia salarial y los beneficios que no han sido cancelados.

Este proceso no culmina, pero si podemos apreciar el problema que ha dado origen a esta invitación y que se verifica en las fechas observadas en las providencias y en el acta de audiencia.

La aceptación a trámite se ha dado el 25 de febrero de 2.010, posterior a esto por cuestiones administrativas o de otra índole se ha demorado la tramitación del proceso, pero si prestamos atención que se señala la AUDIENCIA PRELIMINAR mediante providencia del 25 de mayo de 2.010, para que se lleve a efecto el 27 de octubre de 2010, es decir 5 meses después.

Una vez efectuada esta diligencia de audiencia preliminar se señala para el 7 de abril de 2.011 para que se lleve a cabo la AUDIENCIA DEFINITIVA, es decir seis meses después de la audiencia preliminar. Entonces sin hacer mayor esfuerzo realizamos un conteo ligero desde la providencia de señalamiento de la audiencia preliminar hasta la fecha señalada para la práctica de la audiencia definitiva y transcurrirán 11 MESES hasta entonces.

A este tiempo debemos tomar en cuenta que la sentencia demorara algún tiempo más por las causas por resolver que estarán esperando sentencia con anterioridad a ésta, y sumado que la resolución puede ser susceptible de los recursos de apelación y casación.

En este proceso sin contar el tiempo desde la presentación de la demanda lleva 11 meses y aun no tiene sentencia, y esto ocurre con normalidad, en la tramitación de un proceso judicial en materia laboral.

6.- DISCUSIÓN

6.1. ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROBLEMA

La introducción del juicio oral en la legislación ecuatoriana, surgió para remediar graves problemas causados en materia procesal con el proceso tradicional escrito, y con este trámite emprender un rumbo nuevo para alcanzar la ansiada justicia.

Desde la Constitución de 1.998 y reiterado nuevamente en la actual Constitución de 2.008, se viene sosteniendo la aplicación del sistema oral en todo proceso, como medio para concebir un desarrollo de la justicia.

A nivel mundial la crisis económica y los problemas sociales, siempre vienen acompañados de un conflicto social, que se evidencia en el convivir diario de cada ser humano, y que repercute en sus necesidades más elementales como vivienda, alimentación, vestimenta, etc.

El impacto social de este conflicto, se agrava cuando no cuentan con las posibilidades económicas suficientes, para satisfacer las necesidades básicas personales y las de su familia, que ubica a cada ser humano en un trance de preocupación y desesperación; que comúnmente lo hayamos por la falta o por la pérdida de empleo, lo que ocasiona una reacción en el individuo, buscando se respeten sus derechos, para llevarlo a tomar acciones legales, que generan los conflictos laborales.

Esto no solo es común en países latinoamericanos, sino también, en todos los países del globo, la única diferencia que en muchos estados europeos o norteamericanos, no se respetan los derechos de los

trabajadores, para beneficiar a las empresas, para que no afecte su sistema económico.

El pedido del trabajador de la intervención judicial, por estos conflictos laborales, es interpuesto por la lesión a sus derechos, ya que no pueden esperar las necesidades de subsistencia del trabajador y su familia, y agrava más el problema el tiempo que requiere el trámite judicial para aceptar o negar una demanda, entonces, es imperioso un proceso práctico y rápido basado en los principios legales, para que de manera oportuna se reconozcan derechos violentados.

Se sigue teniendo fe en el sistema oral laboral, que después de siete años de su incorporación, y por la fuerte carga de causas, es imprescindible el estudio de su estructura y los importantes aportes que se ha logrado, e identificar sus problemas y falencias, para de forma critica proponer soluciones.

La dilación, es la eficiencia que opera para prorrogar o aplazar el tiempo, en este caso alcanzada en un proceso judicial, en otras palabras, la demora, la tardanza, el amplio espacio de tiempo, que se obtiene producto de cumplir con el tramite previsto; aclarando, que no es fruto de su concepción jurídica, ni doctrinaria, sino fruto, de su inaplicabilidad en la práctica, que no permite consumar la norma escrita, convirtiéndola en letra muerta.

Existen dos clases de procesos, los científicos y los naturales, los procesos naturales que se han dado sin la intervención de la voluntad

humana, que se encuentran en la realidad con sus propias leyes; los procesos científicos en cambio, que son consumados con la intervención del hombre, que los crea, modifica, programa y transforma, para que sean útiles en la convivencia humana.

El procedimiento o trámite, se comprende por un conjunto de actos o momentos, estos en nuestro caso, dan forma a un juicio, que en base a estos actos sucesivos se plasma el derecho, para juzgar un problema jurídico; como en nuestro estudio los conflictos laborales, que se tramitan bajo el sistema oral.

Cuando se incorporo este sistema oral, abrió una amplia perspectiva de la visión universal y dinámica de la causa, desde su inicio, puesto que todos los actos dados en forma oral permitirían obtener éxito con la intervención del Juez en la dirección personal del proceso.

Con el resultado de las entrevistas, encuestas y estudio de casos podemos analizar que el proceso que se viene aplicando, incumple las disposiciones establecidas por el Código laboral para este trámite, y causa grandes problemas en la práctica, que deben ser corregidos, para que no contravenga las disposiciones constitucionales de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva, que son de importancia en el ejercicio del derecho, y que son base fundamental de todo proceso judicial como en este caso el trámite oral laboral, que es un medio para alcanzar la justicia.

Cosa que es afectada en la actualidad porque un proceso judicial demora por lo menos un año, y los actos procesales son demasiado prolongados, como para tener certeza de la objetividad del juzgador.

De esta forma que seguridad jurídica tiene el ciudadano, que en muchos casos prefiere no confiar en la justicia, porque está convencido de su ineficacia, esto es un malestar común que debemos remediar para que la sociedad vuelva sus ojos a la administración de justicia.

6.2. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Concluido como se encuentra el presente trabajo investigativo, tanto en la parte bibliográfico, del marco teórico y en la investigación de campo, con la aplicación de las encuestas y entrevistas, realizadas a profesionales del derecho, podemos determinar la verificación y el cumplimiento de los siguientes objetivos, tanto generales como objetivos, planteados en el presente trabajo investigativo, también con esto la contrastación de hipótesis y la fundamentación jurídica a la propuesta de reforma legal.

OBJETIVO GENERAL

- **Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario respecto al procedimiento establecido para las reclamaciones laborales y la tutela judicial efectiva a través del trámite oral previsto en la Constitución y el Código del Trabajo.**

Este objetivo ha sido verificado de acuerdo a la revisión de la información obtenida en la doctrina y la ciencia, que además es comprobado por los resultados de las encuestas y entrevistas, para determinar que el objetivo general se cumple, por la investigación científica realizada dentro del ámbito del derecho, que constituye un estudio jurídico y doctrinario del derecho constitucional y laboral, con relación al trámite oral previsto para los juicios laborales, con un análisis detallado de lo que implica la tutela judicial efectiva en los proceso judiciales, que brinda con otros derechos constitucionales, protección jurídica a la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Determinar que la Constitución de la República del Ecuador contempla principios en los que sustenta el trámite oral que se incumplen en la aplicación práctica para la tutela judicial efectiva.**

Con el desarrollo de esta investigación se puntualizó con los resultados de la investigación de campo, estudios de casos, datos científicos y el análisis de nuestra legislación, se estableció que los derechos constitucionales en que se sustenta el sistema oral, se incumplen en la aplicación práctica del procedimiento, como lo son celeridad, economía procesal y más aun la tutela judicial efectiva, que a pesar de estar consagrados en la constitución por los problemas que presenta el proceso, son desconocidos, ya que los derechos no son reconocidos a

tiempo, lo que equivale a vulneración y no protección de la justicia, pues se quebranta la tutela judicial sin oportunidad.

- **Demostrar que la forma como se halla regulado el procedimiento oral ha causado problemas en la demora de la justicia laboral.**

Este objetivo también ha sido verificado, de los resultados de las entrevistas y encuestas se demuestra que como se viene desarrollando el procedimiento genera graves molestias a quienes acuden al juez para que se respeten sus derechos, en estos procesos la justicia llega muy tarde y son fuertes los problemas que enfrenta un trabajador cuando vulneran sus derechos, que como consecuencia afectan a sus familia por la carencia de dinero para cubrir sus necesidades, entonces es fácil determinar que como esta aplicándose el tramite oral laboral procede a dilatar la justicia laboral.

- **Establecer la necesidad de reformar las normas que regulan el trámite oral previsto para los juicios del trabajo.**

Este objetivo ha sido verificado con el estudio de casos y la investigación de campo, que pude constatar con el incumplimiento del trámite oral laboral, que hace imprescindible que se formulen nuevas reformas legales, establecido por la necesidad que los procesos judiciales aporten verdaderamente a la justicia en nuestro país, y no atrasen su procedimiento en largos períodos que representan pérdida de tiempo.

- **Proponer un Proyecto de reforma al procedimiento oral con el cual se tramitan los juicios laborales.**

Este objetivo también pude verificarlo con las entrevistas y las encuestas que arrojaron como resultado que es imperioso y acertado, basado en un criterio de necesidad jurídica, plantear una reforma al tramite oral laboral para garantizar los derechos contemplados en la constitución en el derecho procesal y que no sean afectados los trabajadores con su incumplimiento, pues es un debe del estado salvaguardar los derechos ciudadanos y agotar los esfuerzos obligatorios para aportar a obtener una tutela judicial efectiva por parte de la administración de justicia.

6.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

“Los procedimientos actuales para las reclamaciones laborales, dilata el trámite de los juicios de manera excesiva, contraviniendo a las disposiciones constitucionales de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva, frustrándola eficacia de la justicia para el trabajador”.

Luego de realizar la investigación de campo hemos llegado a comprobar la hipótesis; considerando que por la dilatación del procedimiento actual para las reclamaciones laborales, contraviene las disposiciones constitucionales de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva, que provoca delicados problemas en la administración de justicia, y principalmente afecta a los intereses de los trabajadores que son quienes demandan el respeto de sus derechos, que se ven obligados a esperar largos meses para que concluya el proceso y conocer la decisión judicial,

que en muchos casos pierde la precisión esperada por el impuntual tiempo en que llega, perdiendo celeridad, la economía procesal no puede concretarse porque las diligencias practicadas alargan el tramite, y la tutela judicial efectiva queda a la deriva, puesto que no es oportuna, lo que concluye en que no hay amparo de derechos ni aplicación de justicia pertinente.

7.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA

Para comenzar en el estudio del derecho, es indispensable preguntarnos que es el derecho, para muchos es un conjunto de normas y preceptos jurídicos que regulan la conducta del hombre y la mujer en la sociedad, a la vez entendemos que el derecho laboral, son esas normas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador pero en un axioma profundo, primero debemos creer que el derecho es el mejor mecanismo para obtener justicia, y la mejor forma de palparla es con un sistema judicial y procesal eficiente.

Lamentablemente en este aspecto debemos analizar el caso del sistema oral en materia laboral, que por los problemas suscitados en su aplicación contravienen las mismas disposiciones que provocaron su aplicación para desechar el sistema escrito, por la cantidad de trabajo, no ofrecen economía, sencillez y celeridad.

Esto contraviene claramente los principios de nuestra Constitución, que se caracteriza por garantizar los derechos, y más cuando, a pesar de tener un sistema oral en materia laboral, se los contraviene con mayor frecuencia.

Las reformas introducidas al Código del Trabajo, buscaban que el trabajador acceda a una pronta y justa resolución en los conflictos individuales de trabajo, precautelando los principios del derecho social, que en materia procesal laboral, no puede pisotear el interés superior de

una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas laborales, como ejercicio del derecho al debido proceso para obtener de los órganos jurisdiccionales tutela judicial efectiva, principios consagrados en nuestra Constitución actual.

Por ello el papel protagónico del Juez, traspasa las barreras del proceso escrito, en cambio en el sistema oral, mediante la observación personal y directa, del material, de la impresión misma de la causa se llena de convencimiento para dictar la sentencia, por eso el Juez que actúa en el juicio es quien, debe dictar la sentencia, porque es quien ha valorado el proceso, y precisamente por esta razón los actos procesales deben realizarse en un corto tiempo, que no sean interrumpidos, y que en una sola sesión.

Aceptada la demanda el tramite que le corresponde al proceso se inicia con la audiencia preliminar se ha convertido en un simple formalismo para anunciar las pruebas, que bien podrían ser anunciadas por escrito, la única manifestación de la oralidad, es para que el abogado haga uso de la palabra diciendo que la prueba se anuncia por escrito, lo que permite inclinarnos más a pensar que la oralidad propiamente se manifiesta en la audiencia definitiva, que es la audiencia de juicio, en donde se materializa el sistema oral, entonces vale preguntarnos, para que practicar dos momentos procesales, si el uno es un simple formalismo, que consiente que el proceso se extiende a un largo periodo de tiempo, mientras los afectados por el problema siguen esperado la llegada de la justicia.

La Constitución no puede ser vulnerada de tal forma que se desampare a las personas, en derechos como la tutela judicial efectiva contemplada en el Art. 75 de la actual Constitución de la República del Ecuador, que tiene relación con el derecho de acción y garantías mínimas de eficacia que rodean al acceso a la jurisdicción. Por esto es que esa relacionada íntimamente con el sistema procesal que es medio para la realización de la justicia, y con principios constitucionales consagrados en el Art. 75 y 169 de la Constitución del Ecuador, como el de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, esto en su conjunto y en concordancia con otras normas deben amparar y hacer efectivo el debido proceso, que llega incluso hasta el cumplimiento de los fallos judiciales, sin los cuales no existiría efectiva administración de justicia.

SINTESIS

SECCIÓN SEGUNDA

SÍNTESIS DEL INFORME

8.- CONCLUSIONES

- Que la oralidad en los procesos laborales no han cumplido con los lineamientos de la celeridad.
- Que se incumple el trámite oral laboral previsto para los juicios laborales y las normas y principios constitucionales que fundamentan el sistema oral, por el exceso de causas que conocen los juzgados del trabajo.
- Que en la forma como se viene desarrollando el procedimiento oral laboral ahonda los problemas para alcanzar justicia laboral, perjudicando en gran medida a un sector vulnerable como son los trabajadores.
- Que el procedimiento actual en los juicios laborales, contravienen las disposiciones constitucionales de celeridad y tutela judicial efectiva.
- Que el sistema oral se manifiesta propiamente en la audiencia definitiva del trámite oral laboral, puesto que se practican las pruebas y alegatos de las pares que determinan la decisión judicial.
- Es necesario reformar las normas que regulan el trámite oral previsto para los juicios laborales.

9.- RECOMENDACIONES

- Que la Asamblea Nacional del Ecuador, introduzca una reforma al trámite oral laboral, para que se practique una audiencia única de conciliación, contestación a la demanda y práctica de pruebas.
- Que la Función Judicial capacite a todos los Jueces y funcionarios judiciales, para que cumplan las normas constitucionales y así proteger los derechos de los justiciables y la correcta intervención del juzgador en los juicios laborales.
- Que las Universidades del país, implementen en su diseño curricular el estudio y práctica del sistema oral, en todas las materias, para que el estudiante se familiarice con la práctica profesional.
- Que la Universidad Nacional de Loja, a través del Área Jurídica, Social y Administrativa y la Carrera de Derecho, oriente el análisis del trámite oral laboral como medio para alcanzar justicia oportunamente.
- Que las instituciones públicas y privadas, inmiscuidas en el campo del derecho efectúen capacitación a través de seminarios, talleres y conferencias, que aseguren la capacitación de estudiantes y profesionales del derecho, sobre la tramitación e importancia del sistema oral.
- Que las autoridades realicen campañas para informar a la sociedad de los beneficios del sistema oral, que permiten otorgar agilidad y tutela judicial efectiva, si son cumplidos correctamente.

10.- PROPUESTA REFORMA

ASAMBLEA NACIONAL

EN EL PLENARIO DE LA ASAMBLEA

CONSIDERANDO:

Que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, que garantiza el bienestar de todos sus ciudadanos en las acciones sociales que generan consecuencias jurídicas.

Que la Constitución de la República del Ecuador es la norma fundamental que regula y organiza a las personas sociales, económica y políticamente.

Que en el ejercicio de esta organización estatal, todas las normas jurídicas subordinadas a su potestad deben guardar intima relación y cumplir estrictamente sus disposiciones y principios.

Que el sistema procesal consagrado en la Constitución es un medio para la realización de la justicia, buscando el interés común de las partes procesales, y que se basa en los principios de celeridad, economía procesal, inmediación y eficacia.

De conformidad al Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, en su calidad de máximo órgano de decisión de la función legislativa, y en ejercicio de sus atribuciones y deberes:

EXPIDE

LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 1.- Refórmese los artículos 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582 y 583 del Código del Trabajo, los mismos que dirán:

ART. 576.- Aceptación a trámite.- Presentada la demanda y dentro de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificara la demanda, ordenara que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocara a las partes a la audiencia única de juicio, en la que se realizará la conciliación, contestación a la demanda, y práctica de pruebas, verificando que se haya cumplido con la citación.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contados desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificado. En caso de reincidencia el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.

ART. 577.- De la demanda y las pruebas.- En la demanda a mas de contar con los requisitos legales, se anunciara y adjuntara las pruebas que sustente la misma; la parte demandada en cambio debe anunciar y

adjuntar sus pruebas por escrito en el término de seis días después de la citación, las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido, y los testigos que presentaran y declararan en la audiencia de juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes podrán comparecer previa notificación del juez.

En caso de solicitarse inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes, y cualquier diligencia que las partes estimen pertinentes para la audiencia única deberán realizarse en el término improrrogable de veinte días, contados después del término de anunciación de prueba de la parte demandada.

ART. 578.- Reconvención.- En la audiencia única de juicio el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y este podrá contestarla en la misma diligencia, si el demandado ha anticipado su pretensión y anunciado también la prueba para ello, en el término que establece el art. 576.

ART. 579.- Pago provisional de remuneraciones reconocidas.- Si durante la audiencia única de juicio el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto de lo adeudado. El juez al finalizar la audiencia, al no haber existido acuerdo entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas

provisionalmente al trabajador en un término no mayor a cinco días, esta decisión es inapelable y será ejecutada así el proceso suba en apelación.

ART. 580.- La audiencia única de juicio.- La audiencia única de juicio será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de quince, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararan individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonaran la sala de audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia las partes podrán alegar en derecho.

Si una de las partes ha obtenido directamente documentos, no adjuntos en la demanda en caso del actor, o no los adjunto en el término que tenia para hacerlo la parte demandada, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravienen la Ley, a criterio del

juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. 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.

Art. 581.- Rebeldía y Diferimiento de la Audiencia.- En caso de inasistencia a la audiencia única por parte del demandado se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, si la parte actora no asiste se procederá en rebeldía, que serán tomadas en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

Art. 582.- Documentación de actuaciones.- De lo actuado en la audiencia se dejara constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldaran con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

Art. 583.- Termino para dictar sentencia.- Concluida la audiencia única de juicio, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el termino de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retardo.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutaran en la forma señalada en el Art. 488 del código de Procedimiento Civil.

Artículo 2.- Todos los artículos del Código del Trabajo guardarán relación con la presente reforma.

Artículo Final.- la presente reforma entrará en vigencia luego de su promulgación y publicación en el Registro Oficial.

Es dada y firmada en la sala de sesiones del Plenario de la Asamblea Nacional, en el Distrito Metropolitano de Quito a los treinta días del mes de marzo del 2011.

_____	_____
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA	SECRETARIO DE LA ASAMBLEA

REFERENCIAS FINALES

11.- BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación oficial de la Asamblea Constituyente 2008.
- CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones 2010.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación del Estudios y Publicaciones, 2010.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial El Forum 2007, Quito – Ecuador.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Buenos Aires, Editorial Heliasta2007.
- TRUJILLO, Julio, Cesar, Las Fuentes del Derecho Ecuatoriano de Trabajo.
- CUEVA, CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Quito, Ediciones Cueva Carrión 2006.
- GOLDSTEIN, Mabel, Diccionario Jurídico Consultor Magno, Buenos Aires, Circulo Latino Austral S.A., edición 2008.
- OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales, Buenos Aires, Editorial Heliasta 1996.
- WWW. WIKIPEDIA.COM.
- Robalino, Francisco, WWW.DERECHOECUADOR.COM, El Contrato Laboral.
- EGAS, Peña, Jorge, WWW.REVISTAONLINE.COM, Universidad de Santiago de Guayaquil, El Juicio Oral.
- BENALCÁZAR, Juan, Carlos, WWW.REVISTAJUDICIAL.COM, tutela judicial efectiva.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA

Señor Abogado, agradezco su colaboración para la contestación de la presente encuesta, aportando con su criterio, que me permitirá obtener información en la realización de mi tesis de Abogado, con el tema "Reforma al trámite oral laboral, previsto para los juicios laborales, para alcanzar una tutela judicial efectiva".

1.- ¿Considera usted que el procedimiento actual para las reclamaciones laborales judiciales, dilata el trámite de los juicios de manera excesiva, contraviniendo a las disposiciones constitucionales de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva?

SI ( ) NO ( )

Porque

……

.....

2.- ¿Considera usted que al dilatar los periodos de tiempo en el señalamiento de las audiencias orales en los juico laborales, se incumple con la norma sobre el tramite oral laboral establecido en el Código del Trabajo?

SI ( ) NO ( )

Porque

……

……

3.- ¿Considera usted que en la forma en que se viene practicando el trámite oral laboral causa graves demoras y problemas para alcanzar justicia laboral?

SI ( ) NO ( )

……

……

4.- ¿Considera usted que la audiencia preliminar se ha convertido en un simple formalismo sin resultados fundamentales que puede ser eliminada del procedimiento oral laboral?

SI ( ) NO ( )

……

……

5.- ¿Cree usted que el sistema previsto para los juicios laborales, se manifiesta en la audiencia oral definitiva publica y básica, que es la audiencia esencial para el tramite del juicio?

SI ( ) NO ( )

……

……

6.- ¿Considera usted que es necesario reformar las normas que regulan el tramite oral previsto en el Código del Trabajo, y se practique una sola audiencia de conciliación, contestación a la demanda y practica de pruebas?

SI ( ) NO ( )

……

……

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

Señor Abogado, agradezco su colaboración para la contestación de la presente encuesta, aportando con su criterio, que me permitirá obtener información en la realización de mi tesis de Abogado, con el tema "Reforma al trámite oral laboral, previsto para los juicios laborales, para alcanzar una tutela judicial efectiva".

1.- ¿Considera usted que el procedimiento actual para las reclamaciones laborales judiciales, dilata el trámite de los juicios de manera excesiva, contraviniendo a las disposiciones constitucionales de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva?

_____

_____

_____

_____

_____

2.- ¿Cree usted que el sistema oral previsto para los juicios laborales, se manifiesta en la audiencia oral definitiva pública y básica, que es la audiencia esencial para el trámite del juicio?

_____

_____

_____

_____

_____

3.- ¿Considera usted que es necesario reformar las normas que regulan el trámite oral previsto en el Código del Trabajo, y se practique una sola audiencia de conciliación, contestación a la demanda y práctica de pruebas?

_____

_____

_____

_____

_____

1.- TEMA:

Reforma al trámite oral laboral previsto para los juicios laborales, para alcanzar una tutela judicial efectiva.

2.- PROBLEMÁTICA:

Los juicios laborales se sustancian bajo la norma del Art. 575 Código del Trabajo, y en concordancia con el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, aplicando los principios de concentración, contradicción y dispositivo, con el objetivo principal de contribuir a la realización de la justicia con celeridad y economía procesal prescrita en la misma norma, esto ha llevado a practicar dos audiencias o eventos procesales que aportarían a la tutela efectiva y oportuna de la administración de justicia, mas esta idea brillante se torna impracticable en contras de los principios declarados en la Constitución resultando un problema, cuando en la practica el tramite oral previsto en la Ley es imposible aplicar los términos establecidos por el exceso de controversias que tienen bajo su competencia, lo que los obliga a demorar varios meses las audiencias previstas en la Ley en breves términos, causando así un perjuicio irreparable a las personas que buscan se cumplan sus derechos, por dilatarse la tramitación de los juicios de una forma excesiva, siendo necesario la reforma del tramite oral previsto para los juicios laborales para lograr oportuna tutela judicial. Actualmente en lugar de favorecer a este grupo vulnerable de los trabajadores se ha empeorado su situación y la justicia llega muy tarde.

3.- JUSTIFICACIÓN:

La Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a sus disposiciones académicas establece la realización de investigaciones científicas para valorar los problemas que enfrenta la sociedad y deben ser reformados, en nuestro ámbito del Derecho, el aporte importante es con las normas jurídicas que presentan deficiencias.

Bien sabemos que todos los problemas sociales que solicitan la intervención de un Juez, son de notable importancia, y entre estos ubicamos a los procedimientos laborales que son objeto de estudio en esta investigación, porque se pretende solucionar problemas de un sector de la sociedad, los trabajadores.

Cuando se suscita una controversia entre las partes involucradas en un asunto laboral, el competente para conocerlas es el Juez del Trabajo, para de una manera efectiva aplicando la Ley en tiempo oportuno reconocer los derechos que han sido vulnerados.

Esta investigación tiene importante trascendencia legal y social, porque las relaciones laborales siempre generan discrepancias entre trabajador y empleador, lo que causa que el trabajador busque tutela judicial para hacer respetar sus derechos, involucra a las personas que tengan relación laboral de dependencia, lo cual abarca a una gran cantidad de personas, pero existe un problema en la entrega oportuna de tutela judicial, lo que repercute en un problema con trascendencia social que debe ser atendido.

Es pertinente porque se refiere a un hecho en el que interviene en el campo profesional y practico el abogado, y es que planteada la acción judicial, las partes procesales requieren una intervención oportuna de la administración de justicia, que se guie principalmente con las aplicación de la norma legal vigente. Ahora los juicios laborales se sustancian con el tramite oral, que si fuesen aplicados estrictamente al tenor de la Ley, brindan una tutela efectiva a los derechos vulnerados de los trabajadores, caso contrario estas disposiciones quedarían como letra muerta con un aspecto lírico simple, que da paso a problemas derivados de la dilación en la tramitación de un juicio, y es pertinente porque se tratan dentro de las líneas de investigación establecidas por la Universidad.

Para identificar esta matriz problemática he recurrido a los requerimientos de nuestra institución universitaria.

En lo practico, podemos decir que cuando la atención que la Ley esta obligada a solucionar a los problemas que invocan la intervención del Juez, no es consumada por varios factores de deficiencia, exige ser cumplida, es necesario entonces definir reformas para que esto se efectúe. La originalidad de la investigación de este problema actual de la práctica jurídica y profesional del abogado, desemboca en una reforma precisa y oportuna que no ha sido planteada con anterioridad, a fin de servir a los trabajadores.

El trámite oral que establece dos audiencias en el proceso es un retroceso de la justicia a eso hoy agregar, que deben señalarse en un corto periodo de tiempo, y con la excesiva cantidad de juicios que llega a los Juzgados estas audiencia son

fijadas para después de largos periodos de tiempo, y las resoluciones se aplazan de igual forma, lo que contraviene las disposiciones legales, lo que nos lleve a reflexionar que para una mejor y correcta aplicación de la celeridad, eficacia, economía procesal y sin dilaciones en los juicios, es necesario establecer que la demanda se conteste por escrito, se conceda un termino para presentación de pruebas, y se fije una audiencia única en donde se presentaran las pruebas y las partes aleguen en derecho.

Esta reforma brindaría una tutela judicial efectiva, aplicando los principios del sistema oral, para llegar a la celeridad, economía procesal y una justicia eficaz.

Es factible la realización de esta investigación ya que como egresado de la Carrera de Derecho tengo acceso a distintas fuentes bibliográficas e importantes documentos sobre este problema a investigar y el acceso a la información que se obtendrá en la red del internet, además de contar con el apoyo de Docentes Universitarios conocedores de la materia y de Funcionarios Judiciales que brindaran un valioso aporte a la ejecución de esta investigación.

Los aportes humanos y económicos se encuentran detallados en el ítem correspondiente, todo esto hace posible que efectué esta investigación en base a los ordenamientos académicos exigidos por la Universidad.

4.- OBJETIVO:

OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio jurídico y doctrinario respecto al procedimiento establecido para las reclamaciones laborales y la tutela judicial efectiva a través del trámite oral previsto en la Constitución y el Código del Trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar que la Constitución de la República del Ecuador, contempla principios en los que se sustenta el trámite oral que se incumplen en la aplicación practica para la tutela judicial efectiva.
- Demostrar que la forma como se halla regulado el procedimiento oral ha causado problemas en la demora de la justicia laboral.
- Establecer la necesidad de reformar las normas que regulan el trámite oral previsto para los juicios del trabajo.
- Proponer un Proyecto de reforma al procedimiento oral, con el cual se tramitan los juicios laborales.

5.- HIPÓTESIS:

"Los procedimientos actuales para las reclamaciones de los juicios laborales, dilatan los resultados de los juicios de una forma excesiva, contraviniendo las disposiciones constitucionales de celeridad y tutela judicial efectiva y frustrando la eficacia de la justicia para el trabajador".

6.- MARCO TEÓRICO

En la evolución del Derecho y particularmente del adjetivo en la práctica jurídica, se presenta el sistema oral, que pretende usarse en todos los procedimientos judiciales para conseguir una justicia mas transparente que se evidencie por medio de las audiencias que constituyen su esencia.

Para tratadistas como Luis Cueva Carrión este proceso implica un cambio según manifiesta "la sede del juzgado deja de ser un lugar de simple presentación de escritos para transformarse en el sitio adecuado para la realización del proceso, en forma, viva activa y dialéctica, con la presencia de las partes y del juzgador"[1].

En estos procesos impera el dialogo y análisis que se lleva en las audiencias, pues es un dinamismo en donde actúan las partes evidenciando todo el juicio.

Para Manuel Osorio el juicio oral es "aquel que se sustancia en sus partes principales a viva voz y ante el juez y tribunal que entiende en el litigio, sea este civil, penal, laboral o contenciosos administrativo. En el juicio oral las pruebas orales, y los alegatos de las partes se efectúan ante el juzgador"[2].

Esto nos lleva a pensar que la razón de la existencia del sistema oral es para alcanzar una justicia transparente pero sobre todo oportuna, que sea con celeridad para que a través del Derecho se reparen los daños causados injustamente, ya que si se franquea una acción judicial se espera su tutela efectiva.

---

[1] CUEVA CARRIÓN Luis, El juicio oral laboral, pág. 13.
[2] OSSORIO MANUEL, Diccionario de Ciencias Juridicas, Politicas y Sociales, pág. 547.

Existen varios principios que la doctrina le atribuye al sistema oral, entre los principales que debemos mencionar están el de oralidad, inmediación, concentración, inversión de la carga de la prueba y celeridad.

Basémonos para una mayor explicación en lo que expresa Luis Cueva Carrión, de estos principios cuando dice que por "el principio de oralidad los actos procesales se realizan a viva voz, y de este emanan los demás principios".

El principio de inmediación dice Luis Cueva "que es aquel que permite un contacto personal y directo entre las partes con el juzgador"; en cambio el principio de concentración manifiesta el mismo tratadista "es por el cual los actos procesales se realizan en un sol momento o única audiencia o en pocas sesiones en presencia del Juez"; del principio de inversión de la carga de la prueba dice "que al trabajador le corresponde probar la existencia de la relación laboral y, al empleador, el haber cumplido con sus obligaciones laborales. Por tanto, es innegable que existe una inversión de la carga de la prueba"; y finalmente el principio de celeridad que es sumamente importante con relación a la presente investigación este principio dice Luis Cueva Carrión "se manifiesta en la sustanciación del proceso sin dilaciones, para hacerlo efectivo, la ley suprime tramites inoficiosos, impertinentes, no sustanciales" [3].

Estos principios sumados a las garantías constitucionales establecidas, forman un componente valioso para la administración de justicia, garantías como la seguridad jurídica, tutela judicial efectiva y el debido proceso.

[3] CUEVA CARRIÓN Luis, El juicio oral laboral, pág. 56

El Estado persona jurídica de Derecho Publico, establece normas que han de basar su accionar, y es el llamado a garantizar los derechos de las personas, sino que protege los de las personas que lo conforman, entre estos caros derechos encontramos los que son indispensables para obtener la justicia oportuna y sin dilaciones.

Con este antecedente nos enrumbamos en el ámbito de la tutela judicial efectiva, que no es mas que la resguardo que brinda el juez a la persona que se siente vulnerada en sus derechos, es fundamental puesto que ese poder judicial cobija importantes intereses de las partes procesales y es la mano decisiva en los conflictos que tienen conocimiento y son de su competencia; para el Dr. Juan Carlos Benalcázar Guerrón, Ex Asesor del Tribunal Constitucional del Ecuador el derecho a la tutela judicial efectiva puede definirse "como aquel que tiene toda persona de acudir a los órganos jurisdiccionales, para que a través de los debidos cauces procesales y con unas garantías mínimas, se obtenga una decisión fundada en derecho sobre las pretensiones propuestas. Se lo concibe como un derecho de prestación, por cuanto a través de él se pueden obtener del Estado beneficios, bien porque impone la actuación de la jurisdicción en el caso concreto, bien porque exige que el Estado « cree los instrumentos para que el derecho pueda ser ejercido y la justicia prestada», de modo que serán de responsabilidad de aquél los defectos y anormalidades en las prestaciones que se le exigen"[4].

[4] BENALCÁZAR GUERRÓN Juan Carlos, Revista Judicial, Internet.

La revista EL Santafesino, expone con respecto a la tutela judicial efectiva que "El rol de los operadores judiciales en estos tiempos frente a una sociedad que exige respuestas urgentes, es dar pronta seguridad jurídica, amparo frente al desamparo, tutela frente a la indefensión, abriendo las compuertas de la jurisdicción y garantizando las libertades fundamentales a todos los habitantes"[5].

Pronta seguridad jurídica es lo que se requiere, en todos los tramites judiciales, mas cuando se trata en el caso laboral de los ingresos económicos que mantienen una familia, en esto el trabajador es el que soporta estos embates, de un juicio previsto de dos a cuatro meses de duración, sea extendido a un año en el proceso de primera instancia, a mas de ello sumar el derecho de impugnaciones por intermedio de los recursos de apelación y el de casación que siempre esta a disposición de las partes.

La Constitución es la norma, de donde provienen los principios básicos que se aplican en todos las leyes que comprenden el ordenamiento jurídico del Estado, y que por ende goza de supremacía sobre cualquier ley.

El Art. 168 Nral. 6 de la Constitución determina "que la sustanciación de todos los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración,

[5] Revista El Santafesino, Internet.

contradicción y dispositivo"[6], para de esta forma conseguir la oportuna protección de derechos vulnerados en los procedimientos judiciales.

Así también el Art. 169 dispone que "el sistema procesal sea un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagraran los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, que harán efectivas las normas del debido proceso"[7].

Con estos principios el Estado trata de entregar a la sociedad civil una pronta atención a su pedido de justicia, cuando la ley habla de celeridad y economía procesal, realiza un pronunciamiento mas claro de este aspecto.

Para ahondar algo más podemos hallar en el mismo Código del Trabajo en el Art. 4 que "". Con esto el amparo del Estado a través de los órganos de justicia se representa.

Entre las diversas ramas del derecho, tenemos la laboral para precautelar los derechos que se generen de las relaciones entre el empleador y el trabajador, que están reguladas por las disposiciones del Código del Trabajo; ahora bien todas leyes son importantes porque de acuerdo a su materia contemplan normas que regulan la conducta o intentan solucionar los problemas.

En esta rama del juicio laboral ocupa importante espacio, ya que el trabajador es la base de la economía, es quien soporta el desarrollo social, en sus manos descansan los esfuerzos que se cristalizan en grandes obras, entonces es justo

[6] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 164.
[7] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 169.

reconocer sus derechos y si estos derechos en forma efectiva, se espera que sea oportuna la intervención judicial para que los proteja.

Si un trabajador vive limitadamente con los pocos ingresos de su trabajo, como esperamos que sobreviva si es despedido intempestivamente o se encuentra impago algunos meses, como esperar que cubra sus necesidades y las de su familia. Estos terribles inconvenientes surgen hoy en día con el trabajador, y si el espera tutela judicial efectiva, con celeridad y temprana injerencia de la justicia, porque otorgarle un juicio de nueve meses a un año de duración en la primera instancia sin contar con el tiempo de la apelación y casación del proceso.

El juicio oral busca la justicia con esos principios de celeridad, economía procesal, eficacia y sin dilaciones como normas del debido proceso, pero en la forma como establece la Ley, estos juicios se aplazan por el excesivo trabajo de los juzgados, que se ven obligados en señalar para cinco meses una audiencia que ceñidos a la ley deberían señalarla para veinte días, problema generado en normas de difícil aplicación ante la saturación de procesos laborales.

Se creería que la solución a este problema es la creación de varios juzgados del trabajo que colaborarían en la atención de los juicios, tampoco se soluciona ante las solemnidades que tiene el proceso oral y la situación económica y social de nuestro País y la Función Judicial no lo permite.

Esta realidad amerita investigarse y reformar el trámite oral previsto para los juicios laborales, planteando una audiencia única para la cual previamente se

anunciaran las pruebas y contestara la demanda, en donde se valorara la prueba con la presencia y exposiciones de las partes, ahorrando un enorme tiempo.

7.-METODOLOGIA

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizaran de distintos métodos, procedimientos y técnicas para desarrollar un examen científico de los conocimientos que deben ser discernidos y valorados para incluirlos en este trabajo, que serán descubiertos en la búsqueda de las nociones que nutrirán el problema abordado. Para esto empleare los siguientes métodos e instrumentos de estudio:

MÉTODO CIENTÍFICO.- Es aquel que nos sirve para tomar conocimientos doctrinarios que sustente razonadamente las opiniones de nuestra investigación.

MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO.- Este será empleado para conocer el problema que investigo desde lo particular hasta legar a lo general; y también partir desde lo general para llegar a lo particular.

MÉTODO DESCRIPTIVO.- Este método sirve para enunciar los aspectos relevantes de la indagación científica que se desarrolla en el objeto de estudio, de manera objetiva y demostrar el problema tratado.

MÉTODO ANALÍTICO.- Es aquel que me permite estudiar y analizar el problema investigado desde los aspectos sociales, políticos y económicos.

MÉTODO HISTÓRICO.- Este método nos servirá para enfocarnos en los antecedentes históricos de nuestra investigación.

También aplicaremos instrumentos de estudio como la encuesta, entrevista, fichas bibliográficas y para lo cual lo realizaremos de la siguiente manera

ENCUESTAS.- Para la realización de esta técnica tomaremos como universo 30 encuestas practicadas a profesionales del derecho en libre ejercicio y a funcionarios judiciales, que tienen conocimientos generales sobre el tema, y nos servirá como ayuda para obtener más información pertinente sobre el objeto de estudio.

ENTREVISTA.- Para la realización de esta técnica plantearemos 10 entrevista fundamentadas sobre el tema dirigidas a profesionales del derecho, con esto podremos asimilar criterios pertinentes frente a los detalles positivos y negativos del tema.

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS.- A esta técnica la utilizaremos como un conjunto organizado de informaciones almacenadas en un soporte común expuestas del contenido de objeto de estudio.

8.-CRONOGRAMA

TIEMPO ACTIVIDADES	**JUNIO**				**JULIO**				**AGOSTO**				**SETIEMBRE**				**OCTUBRE**				**NOVIEMBRE**			
Problematización	X																							
Elaboración del Proyecto		X	**X**	**X**																				
Presentación y Aprobación del Proyecto					**X**	**X**																		
Recolección de la Información Bibliográfica						**X**	**X**	**X**	**X**															
Investigación de Campo										**X**	**X**	**X**												
Análisis de la Información													**X**	**X**	**X**									
Elaboración del Informe Final															**X**	**X**	**X**	**X**	**X**					
Sesión Reservada																				**X**	**X**			
Defensa Publica y Graduación																						**X**	**X**	**X**

9.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Como todo trabajo investigativo, para su ejecución demanda de recursos económicos materiales y humanos, que en conjunto permiten su desarrollo, es por ello que presento los recursos de los que me necesitaré para realizar esta investigación.

9.1 Recursos Humanos:

Directos de Tesis:	Por designarse
Proponente del Proyecto:	Marcelo Leonardo Aguilera Delgado
Población Investigada:	Abogados en libre ejercicio de la profesión, Funcionarios Judiciales de Loja y Docentes Universitarios de Derecho.

9.2 Recursos Materiales

✓ Material de Escritorio	$	200,oo
✓ Bibliografía Especializada	$	250,oo
✓ Contratación de Servicios de Internet	$	150,oo
✓ Transporte y Movilización	$	120,oo
✓ Reproducción del Informe Final	$	120,oo
✓ Imprevistos	$	300,oo
	_____	
TOTAL:	**$**	**1140,oo**

El total de los gastos de esta investigación asciende a la cantidad de UN MIL CIENTO CUARENTA DÓLARES, que serán financiados con recursos propios del autor.

10. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación oficial de la Asamblea Nacional Constituyente de 2008.
- ✓ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ecuador.
- ✓ CUEVA CARRIÓN Luis, El juicio oral laboral.
- ✓ OSSORIO MANUEL, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.
- ✓ BENALCÁZAR GUERRÓN Juan Carlos, Revista Judicial, Internet.
- ✓ Revista El Santafesino, Internet.

PAGINAS PRELIMINARES

AUTORIZACIÓN **II**

AUTORÍA **III**

DEDICATORIA **IV**

AGRADECIMIENTO **V**

SUMARIO **VI**

PARTE INTRODUCTORIA

RESUMEN **X**

ABSTRAC **XII**

INTRODUCCIÓN **XIV**

CUERPO DEL INFORME

PRIMERA SECCIÓN 1

CUERPO DEL INFORME FINAL

REVISIÓN LITERARIA 1

MARCO CONCEPTUAL **1**

EL DERECHO LABORAL EN LA HISTORIA 1

CONCEPTOS Y DEFINICIONES DEL DERECHO LABORAL 2

FUENTES DEL DERECHO LABORAL 4

RELACIÓN LABORAL 7

CONTRATO DE TRABAJO 8

EMPLEADOR 10

TRABAJADOR 11

CONFLICTOS LABORALES 13

EL JUICIO ORAL LABORAL 15

PRINCIPIOS DEL PROCESO ORAL LABORAL 17

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA 19

MARCO DOCTRINARIO

DIMENSIÓN JURÍDICO PROCESAL DEL JUICIO ORAL LABORAL 22

FACULTADES DEL JUEZ EN EL JUICIO ORAL LABORAL 25

ESTRUCTURA DEL JUICIO ORAL LABORAL 29

MARCO JURÍDICO

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 35

LEGISLACIÓN LABORAL 40

MATERIALES Y MÉTODOS

MATERIALES 50

METODOLOGÍA 50

TÉCNICAS 51

ESTUDIO DE CASOS 52

RESULTADOS

RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS 53

RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS 63

RESULTADO DE ESTUDIO DE CASOS 67

DISCUSIÓN

ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROBLEMA 81

VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS 84

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 87

FUNDAMENTO JURÍDICO DOC. QUE SUSTENTA LA REFORMA LEGAL 89

SEGUNDA SECCIÓN

SÍNTESIS

CONCLUSIÓN 92

RECOMENDACIONES 93

PROPUESTA DE REFORMA 94

BIBLIOGRAFÍAS **100**

ANEXOS

ÍNDICE