UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"LA NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE NO SE LE EXIJA LA PROCURACIÓN JUDICIAL AL ABOGADO PATROCINADOR PARA PODER SUSCRIBIR EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR"

Tesis de grado previo a la obtención de título de Abogado.

AUTOR:

CARLOS CORNEJO CORONEL

DIRECTOR:

DR. MARCELO ARMANDO COSTA CEVALLOS MG. SC.

Loja - Ecuador

2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.

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

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo investigativo del señor Carlos Cornejo Coronel, titulado **"LA NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE NO SE LE EXIJA LA PROCURACIÓN JUDICIAL AL ABOGADO PATROCINADOR PARA PODER SUSCRIBIR EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR",** ha sido dirigido y revisado prolijamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de Graduación vigentes en la Universidad Nacional de Loja, por lo que se autoriza su presentación ante el respectivo tribunal de Grado.

Loja, julio de 2015

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Carlos Cristóbal Cornejo Coronel**, declaro ser el Autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y Autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio de la Institución- Biblioteca Virtual.

AUTOR: Carlos Cristóbal Cornejo Coronel

FIRMA: .....

CÉDULA: 171558347-0

FECHA: Loja, julio de 2015

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

Yo. Carlos Cornejo Coronel, declaro ser autor de la tesis titulada: **"LA NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE NO SE LE EXIJA LA PROCURACIÓN JUDICIAL AL ABOGADO PATROCINADOR PARA PODER SUSCRIBIR EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR",** Siendo requisito para optar por el grado de ABOGADO. Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la Producción Intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 24 días del mes de julio del dos mil quince.

FIRMA:

AUTOR: Carlos Cristóbal Cornejo Coronel

CEDULA: 171558347-0

DIRECCION: Cdla. Quito Sur S14-52 Andrés H. de Mendoza y F. Arnolfini

CORREO ELECTONICO: cornejocarlosc@hotmail.com

TELEFONO: 0999885229 / 022621564

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos.

TRIBUNAL: Dr. Mg. Felipe Nepalí Solano Gutiérrez.

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodriguez.

Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Muller.

DEDICATORIA

A los autores de mi existencia Rafael Cristóbal y Luz Marina, a mis hermanos Janes del Carmen, Fernando Rafael, William Santiago Cornejo Coronel, mis sobrinos y cuñados y en especial a mi esposa María Otilia Carrión Gallegos la ejecutora e impulsadora de mi decisión de estudiar esta carrera nada fácil como es el derecho, sin antes dejar a un lado al núcleo del motor de mi alma, vida y corazón mis hijos Carlos Aarón y Emilio Rafael esos seres maravillosos e inocentes que me levantan aquellos días nublados y tristes con unas ganas infinitas de superarme y caminar por el camino correcto, siempre con la bendición de Dios.

CARLOS CRISTOBAL

AGRADECIMIENTO

Mi especial agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a su Área Jurídica Social y Administrativa, y especialmente a la Carrera de Derecho, por haber permitido realizar mis estudios superiores en dicha institución y de esta forma superarme y culminar con éxito la investigación y poder llegar a ser un profesional emprendedor y con valores para contribuir con la sociedad.

A todos los catedráticos, personal administrativo y de manera muy especial al Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos, director de tesis, que no importó lugar, fecha, ni hora, horarios de oficina, e incluso sacrificando fines de semana, para asesorarme con sus conocimientos durante todo el proceso de desarrollo del presente trabajo de investigación hasta su culminación.

EL AUTOR

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO LABORAL

4.1.2. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

4.1.3. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO

4.1.4. EVOLUCIÓN LEGAL

4.1.5. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

4.1.6. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

4.1.6.1. El principio in dubio pro-operario

4.1.6.2. Principio de estabilidad y continuidad en la relación laboral

4.1.6.3. Principio de Intangibilidad

4.1.6.4. Principio de Transacción

4.1.6.5. Principio de obligatoriedad de trabajo

4.1.7. LA PROCURACIÓN JUDICIAL

4.1.7.1. EL JUICIO

4.1.7.2. SUJETOS PROCESALES

4.1.7.3. LA ABOGACÍA Y LA PROCURACIÓN

4.1.8. LAS PARTES CONTRATANTES EN LA RELACIÓN LABORAL

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR

4.2.2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

4.2.2.1. Leyes y reglamentos del Estado

4.2.2.2. Los contratos colectivos

4.2.3. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

4.2.3.1. La Jurisprudencia

4.2.4. FINES DEL DERECHO LABORAL

4.2.7. LA PROCURACION JUDICIAL COMO MANDATO

4.2.8. CARACTERÍSTICAS JURÍDICAS DE LA PROCURACIÓN

4.2.9. EFECTOS JURÍDICOS DE LA PROCURACIÓN

4.2.9.2. Obligaciones del mandatario

4.2.10. CLASES DE PRODURACIÓN

4.2.10.1. Mandato General

4.2.10.2. Poder Especial

4.2.10.3. Mandato Judicial

4.2.10.4. Mandato Civil

4.2.11. EXTINCIÓN DE LA PROCURACIÓN

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. ANÁLISIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A LA PROBLEMÁTICA

4.3.2. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL Y REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS ABOGADOS Y ABOGADAS EN EL PATROCINIO DE LA CAUSAS

4.3.3. LA PROCURACIÓN JUDICIAL EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

4.4. LEGISLACION COMPARADA

4.4.1. GUATEMALA

4.4.2. VENEZUELA

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES

5.2. MÉTODOS UTILIZADOS

5.2.1. METODO INDUCTIVO

5.2.2. METODO DEDUCTIVO

5.2.3. METODO ANALITICO

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

7.3. FUNDAMENTACION JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

ÍNDICE

1. TÍTULO

“LA NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE NO SE LE EXIJA LA PROCURACIÓN JUDICIAL AL ABOGADO PATROCINADOR PARA PODER SUSCRIBIR EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR”

2. RESUMEN

La investigación titulada “LA NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE NO SE LE EXIJA LA PROCURACIÓN JUDICIAL AL ABOGADO PATROCINADOR PARA PODER SUSCRIBIR EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR”, presenta un análisis de la problemática de la audiencia previa de conciliación debido a que esta se puede ver afectada por la exigencia de la procuración judicial por parte del abogado patrocinador, ya que este trámite es oneroso y retrasa los procesos judiciales.

Frente a esta situación que no permite celeridad en los procesos en la audiencia preliminar de conciliación, contestación de la demanda y formulación de pruebas, es menester que se le permita intervenir al abogado defensor pueda intervenir sin la necesidad de contar con la procuración judicial en caso de que se llegue a un acuerdo entre las partes.

En este sentido se torna indispensable que se reforme el Art. 576 de Código de Trabajo para que se agregue un inciso en el que claramente se indique que se puede suscribir el acuerdo entre las partes sin necesidad de que el abogado patrocinador cuente con la procuración judicial respectiva.

Los métodos y técnicas que se utilizaron en la investigación fueron: El método inductivo, deductivo y analítico, así mismo técnicas como la observación, estudio, análisis y síntesis jurídica los que fueron requeridos por la investigación jurídica propuesta mediante la utilización de la encuesta para recabar la información necesaria que sustenta la investigación de campo.

De lo cual se concluye que no existe disposición alguna en el Código de Trabajo en el Art. 576 donde se indique que el abogado patrocinador pueda actuar en la audiencia preliminar de conciliación sin la necesidad de la procuración judicial con el fin de garantizar la celeridad de los procesos por lo que se recomienda incorporar al dicho artículo el inciso correspondiente.

2.1. ABSTRACT

The study entitled "THE NEED TO ADD A PARAGRAPH TO ARTICLE 576 OF THE CODE OF WORK FOR YOU WILL NOT BE REQUIRED BY JUDICIAL ENFORCEMENT IN ORDER TO ADVOCATE SPONSOR SIGN THE AGREEMENT BETWEEN THE PARTIES TO THE PRELIMINARY HEARING", presents an analysis of the problems of the prior conciliation hearing because this can be affected by the requirement of judicial enforcement by the attorney sponsor, as this process is expensive and slow judicial proceedings.

Faced with this situation does not allow pace of proceedings in the preliminary hearing of conciliation, answering the application and formulation of evidence, it is necessary to be allowed to intervene to counsel can intervene without the need for judicial enforcement if they reach an agreement between the parties.

In this sense it becomes essential that Art is reformed. 576 Labour Code so that a clause which clearly stated that you can sign the agreement between the parties without the sponsor lawyer has the legal enforcement is added respectively.

The methods and techniques used in the research were: The inductive, deductive and analytical method, also techniques such as observation, study, analysis and legal synthesis which were required by the legal research proposal using the survey to gather the necessary information supporting the field research.

From which we conclude that there is no provision in the Labour Code Art. 576 where noted that the sponsor lawyer can act on the preliminary settlement hearing without the need for judicial enforcement in order to ensure promptness of making processes is advisable to add to this article the relevant paragraph.

3. INTRODUCCIÓN

La investigación jurídica titulada “LA NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE NO SE LE EXIJA LA PROCURACIÓN JUDICIAL AL ABOGADO PATROCINADOR PARA PODER SUSCRIBIR EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR”, misma que se reviste de importancia y trascendencia, temática que es relevante por tratarse de la audiencia preliminar de conciliación y la cual se ve afectada por la exigencia de la procuración judicial por parte del abogado patrocinador en caso de que una de las partes no puede asistir por causas debidamente justificadas, ya que este trámite es oneroso y retrasa el proceso judicial.

Cuando existen controversias entre las partes involucradas, el juez que conoce del caso llama a la audiencia preliminar de conciliación con la consiguiente contestación a la demanda y formulación de pruebas, proceso que puede verse retrasado por la no presencia de una de las partes, es por ello que se propone agregar un inciso al Art. 576 del Código de Trabajo, en el sentido de que no se requiera la procuración judicial y que sea el abogado patrocinador quien suscriba el acuerdo entre las partes de darse el caso.

El trabajo de investigación, de carácter jurídico, precisa fundamentalmente un esquema informativo sobre la temática y el problema expuesto, analizado y sintetizado en el desarrollo de la investigación, se encuentra compuesta por la revisión de Literatura, delimitado el estudio por:

El marco conceptual, el cual contiene: definiciones de derecho laboral, historia del derecho laboral ecuatoriano, breve historia del movimiento obrero

ecuatoriano, evolución legal, características del derecho laboral, principios del derecho del trabajo, la procuración judicial, el juicio, sujetos procesales, la abogacía y la procuración, las partes contratantes en la relación laboral; El marco doctrinario que comprende: Derecho laboral en el Ecuador, fuentes del derecho laboral, fines del derecho laboral, el trabajo como derecho a ser protegido por la tutela judicial, origen de la procuración judicial en el derecho romano, la procuración judicial como mandato, características jurídicas de la procuración, efectos jurídicos de la procuración, clases de procuración, extinción de la procuración; Y el marco jurídico conformado por temas como: Análisis del Código de trabajo respecto a la problemática, Código orgánico de la función judicial y reglamento para la aplicación del régimen disciplinario de los abogados y abogadas en el patrocinio de la causas, la procuración judicial en el Código de procedimiento civil.

Posteriormente, se hace hincapié en los Materiales y Métodos utilizados, lo cual permite conocer y comprender las diversas modalidades de realizar la investigación y demostrar los resultados obtenidos mediante la presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta aplicada, mostrándose la información con cuadros y gráficos con el respectivo análisis e interpretación del autor.

En la Discusión, se presenta la Verificación de Objetivos y Contrastación de Hipótesis, lo cual permitió demostrar los Fundamentos Jurídicos, Doctrinarios y Empíricos que sustentan la propuesta de reforma.

Finalmente se presentan las Conclusiones y Recomendaciones dentro de las que se incluye la propuesta de Reforma Jurídica.

Bajo estas consideraciones se presenta el trabajo de investigación desarrollado, esperando que todos quienes tengan acceso a la lectura del mismo saquen provecho de la investigación que con toda modestia está a disposición de la colectividad que estudia el Derecho como ciencia y que procura día a día el cumplimiento efectivo de nuestros derechos.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO LABORAL

"Se conoce con el nombre de derecho laboral a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano. A diferencia de lo que sucede con muchos otros conjuntos de leyes, el derecho laboral podría decirse que no cuenta con una base anteriormente consuetudinaria o establecida en torno a costumbre previas ya que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros recién entre los siglos XIX y XX.[1]

"Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo"[2]

El Derecho Laboral en su más simple acepción es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación obrero patronal, esta relación principalmente nace con la celebración de un contrato o simplemente la intención de elaborarlo para que pueda tratarse de un contrato verbal de trabajo.

Cabanellas en su libro de Derecho Laboral, indica que *"el Derecho Laboral resalta que en el idioma castellano la palabra "labor" se utiliza como equivalente a "trabajo". La significación del vocablo "labor" es muy extensa en donde además se emplean las palabras "laborable", día de trabajo o lectivo:*

---

[1] CASCANTE, G. (2003). Manual práctica de legislación laboral.
[2] LARREA, J. y. (1988). Repertorio de jurisprudencia XXXIV. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

"laborador", del latín laborator análogo a trabajador o laborador; laborante del latín laboraos, iaborantis, el que labora o trabaja; "laboral", neologismo admitido hoy oficialmente y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo"[3]

A mi forma de ver el Derecho Laboral, debe cumplir con ciertos requisitos y características del contrato de trabajo, así por ejemplo que como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo que debe ser bajo consentimiento, el objeto, la causa y la forma de contratación.

4.1.2. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

Existen varios criterios con los que se puede describir la evolución histórica del derecho laboral, entre ellos cabe tomar en cuenta los mencionados por el doctor Efrén Borrajo, los cuales son:

1. La contraposición de STATUS y CONTRATUS

   STATUS: la condición o posición que una persona en la sociedad, determina su trabajo.

   CONTRATUS: liberación laboral, vocación y trabajo por contrato[4]

Dentro de este criterio se estudia básicamente tres conceptos: La esclavitud, la servidumbre y la libertad. Se analiza el desarrollo de la rama del Derecho que nos ocupa, conforme como se fueron presentando los conceptos antes mencionados, en las diferentes etapas de la historia.

2. Unidades técnicas de producción: este criterio enfoca su estudio, en el lugar donde se concentra la producción, y esta puede estar en: la familia, el taller artesano, la manufactura y la fábrica. Con respecto a

[3] CABANELLAS, G. (1975). Compendio de Derecho Laboral. Buenos aires.
[4] BORRAJO, E. (2003). Introducción al derecho de trabajo. Madrid - españa: Tecnos.

esta teoría es interesante señalar que la familia, núcleo productivo de la antigüedad, vuelve a ganar importancia en nuestros tiempos, esto se debe a que las empresas modernas cuentan con nuevas formas de organización flexible.

4.1.3. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO

"El movimiento obrero ecuatoriano cuenta con un periodo de gestión similar al resto de movimientos de Latino América. Inicia, en la época republicana, con la creación de mutualistas y organizaciones artesanales como: la asociación de artesanos de Guayaquil (1875) y la sociedad artística e industrial de Pichincha (1892). Continúa con la industrialización donde el proletariado obrero ecuatoriano, organiza las primeras huelgas de trabajadores. Entre las más importantes, están las manifestaciones de 1869 y 1892, organizadas por sociedad de carpinteros de Guayaquil y la sociedad unión de panaderos respectivamente.[5]

La historia del trabajo en Ecuador está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas. Desde la colonia, las encomiendas, mitas y obrajes, se instauraron como formas de explotación humana; estas enriquecieron a unos pocos y sumieron en la pobreza e incluso acabaron con la vida, especialmente de poblaciones indígenas y afro descendientes, posterior se registra que las cosas se han mantenido igual, por ejemplo se trabajaban jornadas de nueve horas, bajas remuneraciones salariales, entre otros atropellos que aún persisten.

[5] TRUJILLO, J. (1973). Derecho del trabajo. Quito: Don Bosco.

"Posteriormente, en las primeras décadas del siglo XX, tienen lugar tres eventos relevantes para el movimiento obrero: primero se celebró el primer congreso obrero ecuatoriano, donde se crea la Unión ecuatoriana de obreros con el fin de defender los derechos de los trabajadores; segundo, Ecuador se une a la lucha internacional por una jornada de ocho horas el primero de mayo de 1913, y tercero, la huelga de Guayaquil del 15 de noviembre de 1922[6]

Este último acontecimiento fue de vital importancia para el sindicalismo moderno en el Ecuador, ya que sirvió para que el gobierno tome conciencia de la capacidad de influencia de los grupos obreros en la economía y la política. A partir de este punto, el movimiento sindical empieza a ganar fuerza y se crean varias organizaciones obreras.

Finalmente, en los años 30 y 40 se produce el afianzamiento del sindicalismo. En 1938, el Tercer congreso Obrero Ecuatoriano, funda la confederación de obreros del Ecuador, pieza clave para la expedición del Código de Trabajo. Adicionalmente en este tiempo, se crean las primeras centrales sindicales como: Central ecuatoriana de organizaciones clasistas, confederación ecuatoriana de organizaciones libres, centrales que fueron agrupadas en 1975, con la creación del Frente Unitario de Trabajadores.

4.1.4. EVOLUCIÓN LEGAL

El Derecho Laboral Ecuatoriano, comienza a independizarse del Derecho Civil, a principios del siglo XX, con la incorporación y reconocimiento de derechos laborales en leyes aisladas. Los primeros pasos hacia un derecho átomo, se

[6] YCAZA, P. (1984). Apuntes sobre la historia del movimiento obrero ecuatoriano. Quito: Rafael Perugachi.

dan tanto por vía legislativa como administrativa. Por un lado, en la vía legislativa se expide: El Decreto de 1916, en el cual se establece, una jornada máxima de ocho horas, el concepto de semana íntegra, y la institución del desahucio; y la Ley de Indemnización de Accidentes de Trabajo de 1921, especialmente enfocada hacia el sector público. Por otro lado, por vía administrativa, en julio de 1926, el Dr. Isidro Ayora establece la inspección de Trabajo y la Junta Consultora de Trabajo[7]

Se puede manifestar que el derecho laboral ecuatoriano se manifiesta, como una constante histórica, es donde se encuentra el origen y desarrollo del derecho del trabajo; con ello se puede ya hablar de esta rama del derecho en el sentido de que regula únicamente la actividad de los trabajadores y determina la exclusión de aquellos que no lo son, desde un punto de vista técnico jurídico; de tal modo que permanecen excluidos de su ámbito de aplicación quiénes no prestan servicios por cuenta y dependencia ajenas.

En año de 1928, fu prospero para el Derecho Laboral. Puesto que, se da inicio a la seguridad social con: la creación de la caja de Pensiones para los empleados públicos y militares. Adicionalmente, fue un año de grandes avances legislativo, se expidieron leyes sobre: la responsabilidad en accidentes de trabajo, el contrato individual de trabajo, el descanso semanal, la de duración máxima de la jornada laboral, desahucio, trabajo de mujeres y menores, e incluso una ley sobre procedimientos para las acciones provenientes del trabajo

"Nuestra legislación laboral comienza a avanzar rápidamente, a partir de que, las leyes laborales aisladas, mencionadas anteriormente, empezaron a

[7] TRUJILLO, J. (1973). Derecho del trabajo. Quito: Don Bosco.

convertirse en preceptos constitucionales. La primera Constitución que tomó en cuenta estos derechos sociales, fue la Constitución de 1929, la cual en el numeral 18 del Art. 151 establece la protección específica al trabajo y su libertad; y el numeral 24 garantiza la libertad de asociación[8]

Ante esta situación se puede manifestar que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores se convierten en interlocutores en el marco de esta organización internacional única la OIT cuyo objetivo es mejorar el destino del ser humano en el desempeño de su trabajo, las normas internacionales del trabajo son el principal instrumento que pone a la disposición de dichos interlocutores para lograr sus objetivos en los derechos de los trabajadores.

En el año 1938, cuenta con tres eventos importantes: Primero, la expedición de una nueva Constitución, que mantiene los preceptos laborales anteriores y se incluye la prohibición expresa del trabajo de menores de catorce años. Segundo, se expidieron decretos sobre: La protección de salarios y sueldos, la jubilación de empleados, la creación de la Comisión Calificadora de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo (decreto número 177 del 29 de julio de 1938). Finalmente, en este año, se promulga el Código de Trabajo Ecuatoriano.

En 1945 se expide una nueva Constitución, la cual contaba con una influencia socialista. La Constitución de 1945 es la primera en incluir un articulado específico para el trabajo. Esta Constitución a más de los derechos ya reconocidos por las anteriores, incluye entre otros temas: la irrenunciabilidad de derechos laborales, los principios de no discriminación laboral e igualdad,

[8] VELA, C. (1983). Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Cuenca - Ecuador: fondo de Cultura Ecuatoriana.

salario como crédito privilegiado, la protección a menores y mujeres embarazadas y establece jornada máxima de ocho horas y seis en el subsuelo.

Continuando con este análisis de la evolución Constitucional del Derecho Laboral, se tiene a la Carga Magna de 1946, en la cual se mantienen los preceptos de 1945 y se agrega, la inembargabilidad de la remuneración y la participación mínima del 5% de utilidades a los trabajadores

Posteriormente la Constitución de 1967, incorpora todos los derechos establecidos anteriormente y añade, el principio pro operatorio y el derecho a la huelga en los sectores público y privado.

Los postulados laborales de 1967 se mantienen en general, en las Constituciones de 1978, 1998 y 2008. La Constitución de 1978 no presenta mayor cambio. La Constitución de 1998 agrega el principio de transacción en materia laboral e incorpora a la mujer al trabajo remunerado en igualdad de condiciones.

La Constitución del 2008 (vigente), incluye el derecho al trabajo. El art. 33 señala, por una parte que el trabajo es un derecho y un deber social y un deber económico, fuente de realización personal y base de la economía. Por otro lado, menciona el deber del Estado de garantizar a los trabajadores, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

La seguridad social, es derecho íntimamente relacionado y derivado del derecho al trabajo, este derecho se encuentra reconocido en la Constitución en el Art. 34, el cual establece que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas. El Estado garantizará y hará efectivo el

ejercicio pleno del derecho a la seguridad social para todas las personas. Adicionalmente este derecho se recoge en la reforma constitucional, aprobada mediante consulta popular y referéndum el 7 de mayo del 2011, en la cual se incluye como tipo penal la no afiliación al seguro social.[9]

Nuestra Constitución a más de reconocer los derechos laborales en general, hace especial hincapié en los derechos laborales de los grupos vulnerables o de atención prioritaria, así se tiene: Primero, los adultos mayores, a quienes el Estado les garantizará un trabajo remunerado en función de sus capacidades y limitaciones, medidas de protección especiales contra cualquier tipo de explotación laboral y políticas que fomenten su inclusión laboral en el sector público y privado. Segundo, los jóvenes, quienes al ser considerados actores estratégicos del desarrollo, cuentan entre otras, con las siguientes garantías: fomentar su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas y el acceso al primer empleo[10]

Continuando con los grupos vulnerables, se encuentra a los discapacitados, a quienes se les asegura ser incluidos, en igualdad de condiciones al trabajo remunerado, además se establece la prohibición de reducir su remuneración en razón de sus condiciones. El cuarto y último grupo, es el correspondiente a las mujeres, a quienes se garantiza, trabajo en igualdad de condiciones, esto incluye remuneración, formación y promoción.

[9] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
[10] Et Al

4.1.5. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

El Derecho del Trabajo presenta características propias que lo diferencian de las otras ramas del derecho, y le dan una individualidad perfectamente determinada. Entre estas características las principales son las que siguen:

a. *Es un derecho nuevo, poco tradicional, socializador, que se refiere a relaciones jurídico-sociales, ignoradas o no contempladas por otros sectores del derecho; llamado por algunos autores como "el nuevo derecho"*[11]. Es el reflejo de nuevas Concepciones sociales, opuestas a la frialdad deshumanizada de las disciplinas jurídicas clásicas; es el producto reciente de la humanización y moralización del derecho y de su transformación social. Sin embargo, esta novedad solo se la considera en relación con el derecho individualista del siglo XIX, pues con anterioridad a la gran Revolución Francesa de 1789, existía un verdadero Derecho del Trabajo, estando las actividades laborales minuciosamente reglamentadas en el sistema corporativo, de origen medieval; por otra parte, en el régimen colonial hispánico de América, las leyes de Indias, en su reglamentación laboral, implantaron un Derecho Social indiano.

b. Es realista y evolutivo, adaptable a condiciones económicas cambiantes que lo modifican constantemente, siendo un derecho inconcluso, en perpetuo devenir. Por ello nos parece peligroso codificarlo, lo cual puede paralizarlo en su evolución; no obstante, en varios países de América Latina rigen códigos del trabajo. En su realismo es concreto, pletórico de

[11] CABANELLAS, G. (1975). Compendio de Derecho Laboral. Buenos aires.

dinamismo, es inmensa su fuerza expansiva, determinada por nuevas necesidades y contingencias sociales.

Se va extendiendo de día en día, especialmente en materia sindical y de seguridad social; su carrera ha sido vertiginosa, y sus normas se aplican a la mayoría de los seres humanos; pocos son los individuos que quedan fuera de su órbita; es el auténtico derecho común de la humanidad.

c. No es formalista, debiendo ser sencillo, dúctil y claro, sin tecnicismo en su terminología, poco oneroso en su aplicación Práctica, puesto que en general ampara a gentes modestas y desprovistas de recursos económicos; empero, en el hecho, estas finalidades a menudo no se realizan, pues su lenguaje no tiene suficiente claridad, su frondosa legislación es confusa, su reglamentación es excesiva y marcadamente burocrática, sus tramitaciones son costosas y complicadas, todo lo cual repercute a veces en perjuicio de la producción y del progreso económico. Será pues indispensable reaccionar contra estas deficiencias, y tender a la mayor simplificación de las leyes y reglamentos sociales.

d. Es un derecho tutelar de clase, en un sentido ético de justicia social, por cuanto vela por la protección de la clase económicamente débil para llegar a un orden social más justo; intenta brindar protección al trabajador, sometido a un cierto tutelaje de la colectividad, restringe la autonomía de la voluntad en la relación del trabajo. Para lograr el objetivo tendiente a una más equitativa distribución de los bienes, debe establecer cargas monetarias, que son especialmente gravosas para patrones y empleadores.

Pero el amparo a los asalariados no significa en modo alguno que el Derecho del Trabajo sea instrumento de hostilidad hacia la clase patronal; se desnaturalizarían los móviles de justicia de las leyes sociales, si ellas se dictaren o aplicaren como instrumentos de lucha o de táctica revolucionaria.

e. Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que consignan sus leyes; ello es la lógica consecuencia del carácter tutelar hacia los trabajadores, que inspira a la legislación social; si aquellos derechos fueran renunciables, la totalidad de las leyes laborales y previsionales perderían su eficacia, mediante una mera inserción en todos los contratos de trabajo de una breve cláusula por la cual se renunciarían los derechos otorgados por tales leyes.

f. Es universalista en sus principios fundamentales aplicables a todos los trabajadores, cualquiera que sea su raza, nacionalidad, empleo o forma de remuneración; esos principios van imponiéndose en las legislaciones de numerosos estados, en forma más o menos uniforme, debido sobre todo a la obra fecunda de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo objetivo se dirige a la creación de un derecho universal, supranacional, de protección a los trabajadores de todos los países, sin embargo, no parece posible pues, dictar una ley idéntica para trabajadores de un gran país industrial europeo o de los Estados Unidos, y para obreros de un estado o territorio de Economía rudimentaria o colonial. Hay que considerar al efecto, las diferencias de raza, clima, cultura, riqueza, nivel de vida, entre otros. Los principios humanos y morales son universales en el Derecho del Trabajo, pero la manera de aplicarlos variará según las legislaciones

correspondientes; los propios convenios de la O. I. T. solo den reglas generales, pues las modalidades de aplicación se dejan para la ley nacional. Aun dentro de cada país las reglamentaciones no son uniformes para todas las categorías de asalariados.

g. Es autónomo y especial; su autonomía es la de una discipline particularista dentro de la unidad orgánica del derecho; la especialidad no hace perder la visión del conjunto. La autonomía no significa independencia ni aislamiento; el derecho es un árbol frondoso y secular con raíces romanas, que se va renovando constantemente y cuyas ramas, todas nacidas de un tronco común, tienen un crecimiento desigual; entre tales ramas, la que hoy día se desarrolla con mayor vigor es la del Derecho del Trabajo, el derecho del porvenir. Si bien el Derecho del Trabajo comenzó tímidamente desprendiéndose del Derecho Civil, ahora posee una individualidad bien definida, y se diferencia de una manera substancial de las demás disciplinas jurídicas, aun cuando tenga con ellas muchos puntos comunes, fuertes vinculaciones y reciprocas penetraciones.

h. Es un derecho mixto, que participa del privado y del público, o quizás un tercer derecho. El Derecho del Trabajo dio sus primeros pasos dentro del Derecho Privado, al cual pertenece aun una parte importante de sus instituciones; pero poco a poco ha ido invadiendo los dominios del Derecho Público. Este último va adquiriendo en él cierta primacía, debido a numerosos factores, a saber: la creciente intervención estatal y del dirigismo en las relaciones de trabajo; la declinación de la autonomía de la voluntad y del elemento contractual en esas relaciones; la mayor orbita de las

asociaciones sindicales como representativas de los trabajadores; la extensión de las convenciones colectivas de trabajo a inmensos grupos profesionales; el crecimiento de las instituciones de previsión social. Además integran su contenido materias administrativas, procesales, penales, constitucionales, internacionales, todas ellas de Derecho Público.

El Derecho del Trabajo surge pues, como una fusión armónica de los derechos privados y público, participando de ambos, o sea, como un derecho mixto. Se lo puede considerar asimismo como una nueva categoría del derecho, una forma sui-generis, la cual quedaría fuera de la división clásica, de origen romanista, en dos sectores, el Público y el Privado[12]

4.1.6. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo tiene características especiales, singulares y hasta únicas que las distingue de otros ordenamientos jurídicos, el criterio principal es el de protección por los intereses sociales que representa. Se inspira en principios propios diferentes al de las otras ramas del derecho, ellos son: In dubio Pro Operario, estabilidad y continuidad en la relación laboral, intangibilidad, transacción y obligatoriedad de trabajo[13]

"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,

[12] CASCANTE, G. (2003). Manual práctica de legislación laboral.
[13] BORRAJO, E. (2003). Introducción al derecho de trabajo. Madrid - españa: Tecnos.

remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"[14]

El trabajo es derecho humano así como la obligación social por excelencia, a través del cual, se da una relación entre Estado y sociedad, ya que gracias a este, el ser humano encuentra un desarrollo pleno y asimismo, garantiza el establecimiento de una nación justa, fruto del esfuerzo de su población; por lo tanto, se requieren establecer las condiciones para que los gobiernos garanticen su protección, y que éste sea llevado a cabo de manera digna con una remuneración justa que permita el libre desarrollo psicosocial del ser humano.

4.1.6.1. El principio in dubio pro-operario

Determina que en caso de duda se aplicará en la forma más favorable al trabajador, la ley dispone que ante oscuridad de la ley, se interpreten en sentido protector e inclinado hacia el obrero.

Esta disposición fue reformada en el año de 1979, y en la anterior codificación laboral se refería a las disposiciones de ese cuerpo de leyes, refiriéndose únicamente al Código del Trabajo, en todo caso el pronunciamiento de los funcionarios judiciales y administrativos están en la obligación de aplicar en favor de los trabajadores, las disposiciones de la ley, los establecidos en los Reglamentos y los de naturaleza contractuales[15]

Como por ejemplo si surge una controversia entre patrono y trabajador, sometida a conocimiento de Juez pertinente o ante una Autoridad

[14] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
[15] CÓDIGO DEL TRABAJO. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

administrativa, las dos partes exhiben su verdad, sus pruebas. Al momento de decidir, el juez o funcionario puede encontrarse con ciertas dudas sobre a cuál de las dos partes favorece la ley. Basados en este principio, se ha de entender que la Autoridad correspondiente a de aplicar este principio a favor y beneficio del trabajador.

El Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador; ahora bien si en algún caso no fuere posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos interpretárselas en el sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue. La aplicación de este principio puede ser examinada en dos circunstancias:

a. Cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda de acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicará el principio objeto de este análisis, en los términos del Art. 7 del Código del Trabajo. Hay que tener en cuenta que la aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, por el contrario, resulta difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañaban beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva le sea más provechosa; y,

b. Si se trata de escoger no ya entre varias interpretaciones de una misma norma, sino entre varias distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte de la acumulación de aquellas, a menos que se trate de preceptos imprescindibles.

Si se trata de preceptos imprescindibles y que por lo tanto no admiten acumulación, se aplicará el precepto que resulte más favorable al trabajador; sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las especiales, siempre y cuando las unas y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables.

"El derecho ecuatoriano del trabajo no prevé explícitamente este alcance del principio a favor o pro-operario, con todo manifiesta su aceptación en el Art. 1 del Código del Trabajo, en virtud de los cuales si hubiera oposición entre el Código del Trabajo, el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo, se estará a la norma más favorable al trabajador, sin más consideración; pero si la oposición es entre normas especiales y generales de la ley, del contrato colectivo, del reglamento o del contrato individual prevalecerán las especiales"[16]

Uno de los derechos que consagra la Constitución de la República del Ecuador es el derecho al Trabajo, sin embargo es el derecho que más se vulnera en nuestra sociedad, aunque de manera negativa, el de la Estabilidad Laboral, debido a que en los últimos días han existido varios conflictos laborales dentro del sector público, como es el caso de las personas que trabajan en estas instituciones como contratados, los cuales viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral.

[16] CABANELLAS, G. (1975). Compendio de Derecho Laboral. Buenos aires.

4.1.6.2. Principio de estabilidad y continuidad en la relación laboral

Este principio establece que luego del período del Contrato de Prueba, si no es notificado con la terminación del contrato queda renovado hasta cumplir un año de estabilidad y luego será indefinido. Adversamente la terminación violenta y de forma unilateral de la relación de trabajo, representa el despido intempestivo que condena pecuniariamente al empleador o abandono al trabajo, que sanciona al trabajador.

El eficiente desempeño del trabajador, su capacitación, la voluntad de mostrarse competitivo, se gana el derecho de continuar en esa función y a ocupar con justicia ese puesto de trabajo, si cumple con sus obligaciones, y si el empleador no ha encontrado causa justa para separarlo del trabajo; la persona tiene el derecho a continuar prestando sus servicios.

4.1.6.3. Principio de Intangibilidad

La Constitución de la República del Ecuador en el numeral 2 del Art. 326, consagrado al trabajo indica: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario"[17]

Son derechos garantizados por la Constitución y, por lo tanto, no susceptibles de desconocimientos por leyes posteriores a todos aquellos de que gozaban los trabajadores a la fecha en que entró en vigencia la Constitución, esto es el 10 de agosto de 1979.

Este principio significa también que el legislador ecuatoriano no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones a

[17] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

favor de los trabajadores que se encuentran establecidos legalmente a la fecha en que se va a expedir esa nueva ley.

Más allá del compromiso constitucional existe la conminación a adoptar medidas cautelares adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos. La intangibilidad de los derechos laborales, genera el debate ya que al proteger con leyes o normas posteriores que pretendan desmejorar los beneficios adquiridos, se frenan las aspiraciones empresariales en su afán de flexibilizar las relaciones de trabajo. En una economía cambiante que exigen competitividad y de nuevas estrategias laborales, los empresarios señalan que los derechos alcanzados por los trabajadores, son un obstáculo y no pueden obtener rentabilidad y se ha llegado hasta cerrar las empresas.

4.1.6.4. Principio de Transacción

"Es un principio que rige a la legislación laboral ecuatoriana, en la cual se institucionaliza la posibilidad de que trabajadores y empleadores dentro o fuera de un juicio y para evitar los inconvenientes que se presentan en la controversia judicial o simplemente para llegar a un término por acuerdo"[18]

La transacción en materia laboral surge fundamentalmente de la vigencia del principio de irrenunciabilidad. El acuerdo transaccional no puede violentar dicho principio o encerrar una renuncia, esta pueda ser admitida en material laborar precio a la reunión de ciertos requisitos.

La transacción como manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, compromete la presencia de autoridad competente sea judicial o administrativa, pero, esta debe tener amplios conocimientos de los Principios del Derecho del

[18] El Al

Trabajo. La renuncia de derechos no exime el cumplimiento de las obligaciones al empleador, por esto opino que la preparación de las autoridades judiciales y administrativas, cuando su resolución deba remitirse en base a la transacción, el pronunciamiento que emita será producto de su formación profesional sujeto a los principios que el derecho representa.

4.1.6.5. Principio de obligatoriedad de trabajo

Por mandato divino el hombre está llamado a trabajar de acuerdo a su capacidad y posibilidades a fin de realizarse como persona y proveerse de los bienes y servicios aptos para satisfacer sus necesidades, las de su familia y las de la comunidad de que forma parte. La Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social, este principio es recogido y reconocido en el Art. 2 del Código del Trabajo: "El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes"[19]

El trabajo es una obligación social para toda persona en edad y en condiciones de trabajar, hacerlo para aportar al desarrollo de esa sociedad a la que pertenece, sin el trabajo de sus individuos no es posible que una sociedad sobreviva, o que lo haga en condiciones aceptables, por tanto, el estado considera el trabajo como una obligación social, esto en reconocimiento a la necesidad que cada uno de los miembros de la sociedad, contribuya tanto a la sociedad como al mismo estado.

Este enunciado establece la obligatoriedad de trabajar, entendiendo que existen grupos sociales vulnerables que por lógica están exentos de esta

[19] CÓDIGO DEL TRABAJO. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

obligación, de donde podemos distinguir las siguientes situaciones en que pueden, de hecho encontrase los individuos en relación con este deber:

a. Quienes están obligados a trabajar son todos los individuos, excepto a quienes la misma ley exime del cumplimiento de esta obligación, y aunque este deber es ante todo y sobre todo moral no deja de tener efectos jurídicos, puesto que el incumplimiento voluntario o doloso de la obligación de trabajar constituye el delito de vagancia reprimido por el Art. 383 del Código Penal;
b. Hay personas que no están obligadas a trabajar, pero pueden hacerlo si ellos lo desean: ellas son las que han cumplido con el deber de trabajar cuando podían cumplirlo satisfactoriamente como sucede con los jubilados, también se encuentran en este caso quienes tienen deberes especiales para con la sociedad y medios específicos de perfeccionamiento personal, como acontece con la mujer madre de familia; y,
c. Por último están los hombres y las mujeres a quienes el derecho natural y el positivo les prohíbe trabajar, por su propio bien y el interés de la colectividad los requiere lejos del taller, fabrica u oficina y en otro orden de actividades, tal como sucede con los discapacitados y los menores en general y con las mujeres durante el período del parto y en ciertas actividades.

4.1.7. LA PROCURACIÓN JUDICIAL

4.1.7.1. EL JUICIO

"Se denomina juicio al proceso, voluntario o contencioso, que se lleva a cabo ante los órganos del poder judicial para lograr una decisión, homologar un convenio o dirimir litigios. Comienza con la demanda"[20]

El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia laboral, es decir, que el derecho substantivo aplicable debe ser Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social.

En caso de juicios voluntarios puede ser por presentación conjunta de todos los actores, como sucede por ejemplo, en un proceso sucesorio, donde se presentan todos los herederos pidiendo que se los declare como tales. En procesos o juicios contradictorios civiles, la demanda la presenta el actor, que pretende que se declare un derecho a su favor, ofreciendo las pruebas pertinentes u ofreciendo darlas en el momento procesal correspondiente de apertura a prueba, y se le da traslado al demandado que tiene la oportunidad de contestar la demanda, ofreciendo a su vez las pruebas de las que dispusiera para contrarrestar la demanda o aun realizando una contra demanda, reclamando a su vez pretensiones contra el actor. Los juicios penales requieren una acusación de la víctima cuando son delitos de instancia privada o si son de acción pública pueden iniciarse de oficio por el juez.

[20] GARCÍA, R. P. (1988). Pequeño Larouse ilustrado. México: Larousse S.A.

Luego de ofrecidas las pruebas y evaluadas las normas legales pertinentes, variando los procedimientos según la materia de la que se trate (pudiendo ser escritos u orales) se dictará la sentencia por parte de la autoridad judicial que pondrá fin al conflicto, absolviendo al demandado o condenándolo. Los juicios pueden ser por su materia, civiles, penales, laborales, de derecho de familia, entre otros.

A la noción del juicio se la ha equiparado con la de proceso, aunque difieren en algunos aspectos, el proceso es el conjunto de actuaciones judiciales, es decir es el cuerpo físico del juicio, mientras que este último es el asunto sometido al conocimiento del juzgador, es decir lo conforma la pretensión de la demanda y las excepciones que proponga el demandado, lo cual se denomina generalmente los puntos sobre los que trabó la Litis o la materia principal de la decisión del juzgador.

El proceso es: "Hemos aceptado que el proceso es una relación jurídica compleja, vista con facultades y cargas, con poderes y procedimientos regulados, y que mediante el desarrollo de la actividad de las personas que intervienen constituye un avance, que concluye con un pronunciamiento del órgano jurisdiccional, de carácter vinculante, esto es, obligatorio, hecho en el ejercicio de la jurisdicción"[21]

El proceso es un procedimiento apuntado a fin de cumplir con la función jurisdiccional, es decir que se constituye en actos de la conducta jurídica y

[21] TROYA, A. (1978). Elementos de derecho procesal civil. Quito: Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

como un medio para solucionar imparcialmente por un acto de juicio de la autoridad, un conflicto de intereses, entre otros.

Como se ha indicado en líneas anteriores, al juicio y al proceso, se los toma como sinónimos, en este caso el tratadista citado, establece que el proceso es una relación jurídica compleja, es decir la pretensión y las excepciones (defensa del demandado) de las partes intervinientes puede ser muy variada y con características individuales dependiendo de cada caso, así por ejemplo en juicios ejecutivos por cobros de dinero, variaran las cantidades reclamadas, el número de obligados en calidad de deudores y garantes, entre otros aspectos, y de igual manera en otras materias, por ejemplo en demandadas laborales, en algunos casos se demandarán haberes impagos (remuneraciones, decimotercera remuneración, vacaciones no gozadas) conjuntamente con indemnización por despido intempestivo, en otros casos solo los haberes ya que puede ocurrir que el trabajador haya presentado la renuncia forma y por escrito al puesto de trabajo, en fin los asuntos procesales dependen y varían de acuerdo al caso concreto.

Lo indicado, a más de un ejemplo de la particularidad de las relaciones procesales, lo he hecho con la finalidad de analizar otro aspecto muy importante, que es la finalidad del proceso, esto es la sentencia o decisión del órgano jurisdiccional que tiene efecto vinculante, es decir es obligatorio, pero únicamente para las partes procesales que intervienen en determinado juicio, por ello los efectos del fallo solo se producen entre las partes intervinientes, lo cual diferencia de los efectos que tiene la ley, cuyo ámbito de acción es general, es decir para todos los habitantes. De lo indicado surge el efecto de

cosa juzgada de la sentencia entre las partes, por lo cual no se puede resolver dos veces sobre lo mismo, es decir, la cosa juzgada se da cuando hay identidad objetiva y subjetiva, o lo que es por el mismo asunto y entre las mismas partes intervinientes.

4.1.7.2. SUJETOS PROCESALES

Normalmente el proceso surgirá como consecuencia de un conflicto de intereses respecto de una relación jurídica material y los titulares de esa relación se convertirán en partes en el proceso, lo que supone que las partes materiales (las de la relación jurídica material) serán las partes procesales (los que asuman la condición de parte en el proceso). Sin embargo, esto no tiene por qué ser siempre así, pues el proceso tiene que iniciarse simplemente porque ante un órgano jurisdiccional se interpone una pretensión.

Desde el punto de vista del proceso lo que importa es quién lo hace, quién está en él, y tanto es así que la condición de parte material no interesa. Parte procesal (en realidad parte, simplemente) es la persona que interpone la pretensión ante el órgano jurisdiccional (demandante o actor) y la persona frente a la que se interpone (demandado).[22]

Los Sujetos procesales son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesoria. Son sujetos capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada

[22] Et Al

demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta.

De lo indicado se debe entender que el asunto es la relación material que produce el conflicto de intereses, y por regla general estas personas son las que se convertirán en partes procesales, cuando se lleve a conocimiento del órgano jurisdiccional.

Pero puede suceder, como en efecto sucede en la práctica procesal, que personas ajenas a la relación material intervengan en un proceso, y esta circunstancia puede revestir generalmente dos formas, la primera que comparezcan ante el órgano jurisdiccional a deducir una acción judicial sin tener derecho para ello, en tal caso se consideran como partes procesales pero no tienen interés o derecho, por lo que el juzgador no puede ni debe conceder la pretensión, pues no serían las personas que tendrían derecho a lo reclamado en el juicio.

La segunda forma, es que el tercero se encuentre afectado por el proceso o tenga interés en él, para lo cual en la nuestra legislación procesal civil, se han instituido las denominadas tercerías, tanto en juicio ordinario como en juicio ejecutivo.

Otro aspecto de los sujetos procesales, es la capacidad para intervenir en juicio, es decir la capacidad legal y judicial que deben tener las partes procesales, lo cual nace por lo general con la mayoría de edad, y son ciertos casos los de incapacidad, entre ellos están los impúberes y los adolescentes que requieren representación legal de sus padres o quien este legalmente a cargo de su cuidado, otro caso es el de las personas jurídicas que deben

comparecer por medio de su representante legal, y en caso de los demás incapaces como los dementes, interdictos, sordomudos que no puedan a darse a entender por escrito ni por lenguaje de señas según las últimas reformas al Código Civil Ecuatoriano por la Ley Orgánica de Discapacidades, que requieren de un Tutor o Curador que los represente en juicio.

Mendoza, al respecto acota que los sujetos procesales se dividen en actor y demandado: "ACTOR.- Dícese del demandante o de la persona que demanda, se conoce también con el nombre de accionante. Quien no es actor e interviene en el pleito es forzosamente demandado…"[23]

El actor se constituye en el sujeto que pone en movimiento un órgano jurisdiccional competente en materia civil, por medio de un proceso y además es el que exige una pretensión a un sujeto procesal llamado demandado.

El actor es por la persona que inicia su acción, es decir quien deduce una pretensión ante el juzgador, y el demandado contra quien se propone la pretensión, como ya se ha indicado, la pretensión es un interés que ha entrado en conflicto entre algunas personas, lo cual queda a decisión judicial.

Hay actor y demandado siempre en los juicios de jurisdicción contenciosa, es decir, en la que hay controversia, por ende en los juicios de jurisdicción voluntaria no hay demandados solo parte accionante o actora. Pero cabe recalcar que la jurisdicción voluntaria se puede convertir en contenciosa al momento de producirse la controversia.

Si bien se ha determinado que los sujetos procesales son personas que inician la acción y contra quienes se propone la misma, es necesario determinar

[23] MENDOZA, L. (1999). Diccionario jurídico. quito: LIPAE.

también lo que es la persona en términos jurídicos: “Verdad también es que en lo concerniente, al término persona, el sentido metafórico de actor, de ente que juega un rol en la vida, no le viene de los Romanos, pues el Latín no fue el primero ni el único idioma en contar con el fonema “personare” de donde aquel arranca, aunque bien se verá más adelante lo íntimamente que iba ligado el “sonar” o “resonar”, con la actividad histriónica, partiendo de la cual y a través de progresivas ambientaciones, arribará a la definitiva ambientación.

“Se consideraba que la primera raíz de la palabra PERSONA, se encuentra en la voz etrusca “PHERSU”, con la que se denominaba a la máscara modelo, que se utilizaba exclusivamente para cierta clase de representaciones”[24]

La persona es considerada como sujeto de derecho es decir que actualmente tiene un derecho o deber.

Como se puede determinar la persona es el ente que determina un rol específico, ya sea en el ámbito procesal como extraprocesal, ya que somos personas todos los individuos de la especie humana, capaces de contraer obligaciones y ejercer derechos de conformidad con la ley, pero también son personas las entidades jurídicas, mediante de la ficción legal, que les da personería jurídica a las sociedades, para que adquieran obligaciones y ejerzan derechos relativos a su objeto social, por medio de sus representantes legales.

4.1.7.3. LA ABOGACÍA Y LA PROCURACIÓN

“Abogacía es la denominación que se le da a la profesión de abogado, es decir, a la profesión de la persona especializada en ciencia del Derecho (o si se quiere en Ciencias Jurídicas). Por su parte los abogados son los profesionales

[24] El Al

del derecho, o para mayor claridad, profesionales en ciencias jurídicas, cuya misión esencial es la defensa de los derechos de las personas ya sea judicialmente (patrocinio ante los tribunales) o extrajudicialmente (asesoramiento privado)"[25]

A modo de análisis los abogados deben actuar con la rectitud de su conciencia, ya que cree, ama y lucha por la Justicia, es decir sabiendo que el Derecho es la vía para llegar a la Justicia. Es un servidor de la Justicia, que busca solucionar los problemas jurídicos públicos y privados.

La abogacía es el ejercicio del profesional en Ciencias Jurídicas, como una función social de asesoramiento y defensa de los derechos de las partes que convergen en un asunto judicial controvertido o voluntario.

Los abogados son personas que deben tener una fuerte formación no solo jurídica, legal y doctrinaria, sino también de ética y buenos valores, pues sobre ellos descansan los derechos de las personas a las cuales patrocinan, y también contra las cuales se litiga, por ende es un deber del abogado acatar el principio de lealtad procesal, y ser veraces en sus actuaciones ante el juzgador.

Cada parte procesal tendrá sus diferentes intereses y puntos de opinión sobre el asunto controvertido, y por ende sus Defensores actuarán en su patrocinio y defensa, pero la lealtad procesal y la veracidad, permiten que el encargado de la administración de justicia, sea quien decida y resuelva la controversia.

Para poder actuar ante la justicia, el procurador deberá estar legalmente habilitado para ejercer sus funciones ante el juzgado o tribunal que conozca en

[25] TORRÉ, A. (1998). Introducción al derecho. Buenos Aires: PERROT.

los autos en que se apersona, y de allí el nombre antiguo que se le dio de personero.

De la definición transcrita, se puede determinar que un procurador judicial es un representante legal, que representa ante el órgano jurisdiccional a una persona que por regla general es capaz de comparecer a juicio por sí misma.

Esta es una diferenciación básica, pues existe también la representación legal para las personas jurídicas, así como para las personas consideradas como incapaces (menores, sordomudos que no puedan a darse a entender por escrito o por leguaje de señas de acuerdo con las últimas reformas al Código Civil por la Ley Orgánica de Discapacidades, lo mismo para los interdictos).

Para que la procuración judicial sea válida debe existir como requisito indispensable poder o autorización de la persona por la cual se comparece al proceso.

La procuración es la facultad de hacer en nombre de otro, lo mismo que este haría por sí mismo en determinado negocio. Por extensión se denomina poder el instrumento en que se hace constar aquella facultad.

De la cita precedente, se entiende que un poder es la concesión de una facultad general (todo tipo de negocios) o especial (negocio concreto) a otra persona para que intervenga y realice actos y contratos a nombre de la primera.

De manera general, el poder para la procuración judicial, debe hacerse mediante escritura pública, o por medio de escrito reconocido ante el mismo juez que conoce de la causa.

El poder es la autorización y otorgamiento de representación que efectúa el mandante, para que el mandatario o procurador judicial en su caso, lo represente en el negocio especificado (poder especial) o en todos sus negocios (poder general), y en juicio como procurador judicial que solo se otorga a los abogados, pero es necesario determinar que el Código Civil Ecuatoriano permite ciertos casos la procuración a quienes no son abogados, el primer lugar cuando existen varias personas en una misma parte procesal (consorcio pasiva o activa), una de ellas es nombrada procurador para efectos de representación en el juicio; otra forma es la procuración proveniente del exterior para lo cual tampoco se requiere se abogado; otro caso es cuando en el lugar del juicio no existan más de cinco Abogados en ejercicio; y cuando se trate de una comunidad indígena, la cual también nombrará dentro de sus integrantes un procurador para que la represente procesalmente.

Por lo tanto se denomina a la procuración judicial como la representación de una figura jurídica por la cual, como decían los romanos, “absentis alicujus praesens imago”, significando que, por medio de la representación, se tiene presente la imagen de la persona ausente. En sus aspectos básicos, la representación se dirige:

1. A suplir por sí mismas, como es en el caso de los menores (patria potestad), los impedidos como dementes, sordomudos o interdictos (tutores o curadores) o a las personas jurídicas (generalmente gerentes);
2. A suplir a las personas que no desean participar en la celebración de los negocios jurídicos, o que no pueden hacerlo por encontrarse ausentes, o de alguna manera, impedidos de hacerlo (mandato);

3. *A suplir la presencia en un juicio a quien no desee participar directamente en los trámites (procurador judicial) o están por ley obligados a hacerlo (procurador común)"*[26]

Como se puede ver la procuración judicial tiene por finalidad esencial la de representar y defender los derechos de la persona ausente, o que por cualquier motivo se encuentra con impedimento o no esta con disposición de comparecer a juicio. Esta finalidad esencial que el Derecho concede a los Abogados, puede ser tergiversada por la conducta denominada falsa procuración, la cual es intervenir en juicio sin autorización o mandato verdadero de la persona por la cual se efectúa la intervención, ya sea declarándose parte u ofreciendo poder o ratificación de actos.

Las partes procesales se encuentran obligadas a comparecer personalmente a juicio, o por medio de representantes legales para las personas denominadas incapaces absolutos o relativos según la legislación civil ecuatoriana.

La tercera forma de comparecer es la de la procuración judicial, dada por instrumento público, en la cual se celebra el contrato del mandato para la representación judicial, que en forma general se concede únicamente a los Abogados que ejercen la profesión.

De lo analizado se deduce que la procuración es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera, la persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta apoderado, procurador, y en general mandatario.

---

[26] CRUZ, A. (1988). Estudio crítico del código de procedimiento civil. Guayaquil: Arquidiocesana Justicia y paz.

El contrato del mandato configura la representación de la persona que lo confiere, es decir que todo acto efectuado por el mandatario, apoderado o procurador, se entiende efectuado por el mandante o comitente, y genera efectos jurídicos a favor o en contra de este último.

Como bien se manifiesta, el contrato debe ser aceptado por el mandatario, apoderado o procurador, ya sea expresamente en la misma escritura pública, o de manera tácita cuando el poder es conferido únicamente por el mandante a favor de determinada persona, que concretamente es el Abogado, quien lo acepta tácitamente al momento de ejercer la procuración compareciendo a juicio, o iniciando la acción.

La procuración judicial, y en especial la forma por la cual el Abogado se declara parte por el ausente, tiene por finalidad la asistencia y defensa de derechos de quien no puede ejercer sus derechos ante el órgano jurisdiccional.

Si el procurador cuenta con su respectivo poder o lo presenta en el término fijado por el juzgador, sus actuaciones se entenderán legítimas o legitimadas respectivamente, y el juicio solo se tratará con el procurador, el poder de procuración se sujeta a las reglas del mandato, por ende puede ser revocado, o subrogado por otro procurador que nombre el mandante, o por comparecer el mandante a juicio, se termina la procuración judicial y se continuará con el propio interesado el proceso.

4.1.8. LAS PARTES CONTRATANTES EN LA RELACIÓN LABORAL

En el contrato individual de trabajo las partes contratantes son: empleador y trabajador que vienen a constituirse en los sujetos activos de la contratación laboral.

a. EL TRABAJADOR

Al trabajador se lo configura como sujeto del contrato de trabajo y lo será "quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario"[27]

Es decir que el trabajador o trabajadora es la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

La actividad ha de ser libre o voluntariamente así como debe ser retribuida y esta retribución del trabajo recibe el nombre de salario. La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo.

Trabajador (a) es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo –escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador (a), (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador.

En consecuencia, se denomina trabajador a la persona humana (física), en razón de que es la única que está en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador, a.

[27] CABANELLAS, G. (1975). Compendio de Derecho Laboral. Buenos aires.

"El derecho laboral excluye a las personas jurídicas como empleadas u obreras, pues el contrato individual de trabajo por sus características, naturaleza y esencia ampara únicamente a las personas naturales como trabajadores. Sin embargo, el empleador puede ser indistintamente una persona natural o jurídica"[28]

Es mi opinión la actividad productiva desarrollada por los trabajadores es la fuerza que mueve a la sociedad hacia el bien común, por ello, la importancia que las políticas socioeconómicas de un país le otorguen, se miden en la disposición y capacidad de generar empleos. La economía informal, el aumento en la tasa de desempleo, la falta de espacios de capacitación y políticas excluyentes, son algunos de los factores que atentan contra el derecho al trabajo.

b. Clases de trabajador

- **Empleado**

Es la persona natural calificada con título a nivel medio o superior que realiza sus labores mediante su intelecto o de manera intelectual y material, bajo dependencia patronal, y percibe una remuneración mensual, labora cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

- **Profesional**

Es la persona humana que tiene título profesional o académico y realiza actividades de tipo profesional, académico o científico, bajo las órdenes del empleador y percibe una remuneración llamada honorarios.

[28] CALDERA, R. (1975). Derecho del trabajo. Buenos Aires: El Ateneo.

- **Obrero**

Es la persona natural que efectúa tareas normales, físicas, objetivas, de acuerdo con su esfuerzo físico o material y bajo las órdenes del empleador, percibiendo remuneración que se fija con base en el trabajo que realiza, según el caso. Trabaja durante ocho horas diarias, cuarenta horas a la semana, de lunes a viernes, recibe una remuneración denominada salario.

c. Empleado privado o particular

"Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales"[29]

Es decir que el empleado privado mantiene una relación contractual con una empresa que está formada por un conjunto de elementos humanos y materiales organizados para producir bienes o servicios.

d. Empleado público

"Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público"[30]

Los empleados públicos son en definitiva los trabajadores por cuenta ajena cuyo empleador es el Estado, incluyendo la Administración pública y los entes regulados por Derecho público.

---

[29] CABANELLAS, G. (1975). Compendio de Derecho Laboral. Buenos aires.
[30] Et Al

e. EL EMPLEADOR

"El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo"[31]

En caso de los trabajadores privados el empleador es el dueño o accionistas de la empresa privada mientras que en el caso de los trabajadores públicos el empleador es el Estado a través de las Empresas Públicas.

En algunas ocasiones se confunde el término empleador con empresa, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

En efecto, se denomina, empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada, que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador) en sus procesos de producción de bienes o servicios.

La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que solo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo. Pero las personas de derecho privado sí están sujetas generalmente al Código del Trabajo.

---

[31] Et Al

f. Clasificación de los empleadores

- **Empleador – persona natural**

Son todas las personas que sin distinción de edad, sexo, idioma, condición social o económica, utilizan los servicios lícitos y personales de otra persona (trabajador u obrero) con base en un contrato laboral escrito y/o verbal. El Código del Trabajo señala algunos ejemplos:

a) El maestro de taller es empleador artesanal respecto de sus operarios y aprendices.

b) Son empleadores privados o particulares personas naturales que contraten los servicios de trabajadores, para la venta de mercaderías, agentes y corredores de seguros, labor intelectual y material.

c) Empleadores en el trabajo a domicilio. Son empleadores-personas naturales, los fabricantes, los comerciantes, intermediarios, contratistas destajistas, subcontratistas y otros, que mantengan relación contractual con trabajadores a domicilio.

d) Empleadores. Personas naturales de maquilado y a tiempo parcial (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2009)

- **Empleador - Persona Jurídica**

Las personas jurídicas la constituyen un conjunto de personas jurídicamente organizadas de acuerdo con las leyes del país; además, es una persona ficticia, que adquiere capacidad legal para ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y ser representada judicial y extrajudicialmente. Por ejemplo, Compañías, Asociaciones.

g. Personas Jurídicas de Derecho Público y privado

Según la Constitución de la República, el sector público comprende: Los organismos y dependencias de la Función Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; el Fisco, los Consejos Provinciales, los Concejos Municipales y las personas jurídicas que conforman el sector público creados por la Ley y Constitución, para el ejercicio de la potestad estatal. Se amparan en leyes que rigen la administración pública (Derecho Administrativo ecuatoriano).

Son las que se rigen por el Derecho Civil, Mercantil, Agrario y Societario, como las empresas, sociedades, cooperativas, fábricas, compañías y otras, con fines de lucro que tienen la calidad de empleadores en todo lo que se refiere a las relaciones laborales, por medio de sus representantes legales, (presidentes y/o gerente). Asimismo, las personas jurídicas de derecho privado con finalidad social o pública (sin fines de lucro) tienen calidad de empleadores con respecto de sus obreros.

La persona jurídica es una "persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente."[32]

La persona jurídica, por lo tanto, es un sujeto de derechos y obligaciones que puede ser creado por una o más personas físicas. Una persona jurídica, de este modo, puede desempeñarse como sujeto de derecho y desarrollar acciones judiciales.

[32] Corporación de Estudios y publicaciones. CODIGO CIVIL. (2010)

El código civil excluye a las personas jurídicas de derecho público de ser reglamentados por este y plantea como tales a la Nación, al Fisco, la Municipalidad o cualquier establecimiento "que se costea con fondos del erario."[33] Este tipo de personas jurídicas tienen leyes y reglamentos especiales que difieren de las leyes para las personas jurídicas privadas.

[33] Et Al

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR

El Derecho Laboral es una rama del Derecho Social que abarca las normas que se dictan para alcanzar la justicia en las relaciones entre obrero y empleador amparado a la parte más débil, que en este caso es el trabajador.

Cascante, manifiesta: "Legislación o Derecho Social es el conjunto de principios, normas e instituciones encaminada a remediar los males que afectan o pueden afectar a toda la sociedad con respecto al trabajo y a la injusta distribución de las riquezas, con el objeto de establecer un orden mejor; o más brevemente, el conjunto de principios, normas e instituciones, encaminadas a remediar la mala organización del trabajo y la injusta distribución de las riquezas".[34]

Es decir que la legislación es un estado de control, si la población no dependiera de este conjunto de normas, el establecimiento de una estructura social no hubiese podido hacerse, ya que la libertad es buena hasta cierto punto, punto en el que la conciencia y todos los valores éticos se fundan para crear una ley reguladora.

El derecho laboral como tal se inaugura en nuestro país paralelamente al insurgimiento de la juventud militar del 9 de julio de 1925, llamada la revolución juliana, de la que los escritores señalan que después de la revolución de Alfaro fue el movimiento político más puro que se registra en nuestro país. Menciono que son dos los factores de genuina influencia del nacimiento, crecimiento y formación del Derecho Laboral en el Ecuador, y estos son: factores nacionales

[34] CASCANTE, G. (2003). Manual práctica de legislación laboral.

e internacionales, entre los nacionales, señalamos el derecho industrial que genera y organiza la clase obrera en condiciones de reclamar sus derechos. Entre los factores internacionales tenemos la revolución rusa cuyos vientos llegaron hasta acá alentando el socialismo mundial; la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo); el auge del problema obrero en Estados Unidos y Europa en la primera postguerra; y, la proclamación de que el objeto de la liga de las naciones es el establecimiento de la paz, y esta no podrá realizarse sino sobre la base de la justicia social.

4.2.2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Son fuentes formales del derecho aquellos textos en los que aparecen las normas aplicables a un caso concreto. Desde esta perspectiva podemos citar las siguientes fuentes del derecho de trabajo:

La Constitución Política de la República,

Leyes y reglamentos del Estado Contratos colectivos

Principios generales del Derecho Laboral.

Los contratos individuales de trabajo son fuentes de la relación laboral aunque en sentido estricto no pueden considerarse como fuentes del Derecho.

4.2.2.1. Leyes y reglamentos del Estado

Es toda normatividad que nace de la voluntad del legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución, y que se haya publicada en el Registro Oficial. Los reglamentos han sido considerados en esta clasificación por tratarse de normas que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales emitidas por

el presidente de la República y, en virtud de una delegación de éste, por los Ministros de Estado cuyo ámbito de atribuciones se refiera al trabajo.

Aun cuando los reglamentos no deben ser considerados formalmente como fuentes del derecho laboral se los ha admitido en esta parte por su importancia para aplicar las disposiciones laborales.

Los reglamentos no son formalmente una fuente porque existen accesoriamente en una ley predeterminada. No hay reglamento si no hay una ley que exista sobre esa materia de regulación.

4.2.2.2. Los contratos colectivos

Los contratos colectivos tampoco existen sino por determinación de una ley que les reconoce vigor. No obstante, se acepta, con fines didácticos que un contrato colectivo es una norma, con cierta independencia, que regula las condiciones de trabajo en una empresa según la ley vigente. La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo entre las partes que van a quedar sujetas por el mismo.

Estos convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector; de este modo podemos referirnos a normas sectoriales. La legislación laboral crea un marco mínimo de derecho y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta negociación.

4.2.3. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios generales del Derecho cumplen una doble función: por una pare son fuente supletoria del Derecho en ausencia de norma escrita o de

costumbre, es decir, sirven para resolver los supuestos que ni la costumbre tiene previstos; y en segundo lugar, marcha pautas para construir e interpretar dichas normas.

4.2.3.1. La Jurisprudencia

Se entiende por jurisprudencia el criterio de forma reiterada, mantiene la Corte Suprema en sus fallos sobre determinado supuesto en materia laboral. En sentido amplio, la jurisprudencia está formada por las sentencias de los juzgados y tribunales, de forma que cada uno de ellos tiene su propia jurisprudencia. Es tanto así que el Código Civil considera la jurisprudencia como una fuente complementaria del Derecho que ayuda a interpretar y a aplicar las normas

4.2.4. FINES DEL DERECHO LABORAL

Puede adelantarse que el contenido de este Derecho es todo lo relativo al hecho social conocido con el nombre de trabajo, así como sus consecuencias mediatas e inmediatas. Pero no toda clase de trabajo le pertenece, sino solamente aquel que puede ser objeto de un contrato. Por tal razón, en esta rama del Derecho se comprenden no sólo los contratos substanciales que tienen por objeto al trabajo (contrato individual y colectivo, contratos especiales), sino también otras formas de contratación, en lo referente a cuestiones laborales, como la huelga y el paro patronal. Pero en lo referente a materias laborales, al parecer ajenas a todo vínculo contractual, ha de considerarse que derivan de una relación de trabajo, del hecho de que éste se haya prestado o se preste como objeto de un contrato.

Por tanto, se incluyen dentro del Derecho Laboral los seguros que atañen a los trabajadores y a los patronos por la circunstancia de la prestación de servicios; las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, pues la finalidad de las mismas consiste en la defensa de la profesión; la reglamentación colectiva del trabajo, que fija las condiciones de prestación del mismo; los pactos colectivos de condiciones de trabajo, moldes en que han de vaciarse los contratos individuales; el paro obrero y las oficinas de colocación, que permiten subsanar imperfecciones de la contratación individual; los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, derivados de la ejecución de los contratos individuales; los conflictos colectivos de trabajo, en cuanto los mismos proceden de prestaciones profesionales; las normas de policía de trabajo y del Derecho Penal de Trabajo, que imponen restricciones y establecen la sanción correspondiente para el desenvolvimiento de las relaciones laborales dentro de ciertos cauces éticos y jurídicos; hasta las normas de protección a los trabajadores deben ser incluidas, pues las mismas tienen su efecto en la ejecución de los convenios individuales y reemplazan, por razones de orden público, a la propia voluntad de las partes en el contrato de trabajo.

Sin embargo no puede decirse, que todo el Derecho de Trabajo sea convencional, pues el campo de su acción se extiende cada día más; tal criterio crea el peligro de que su "cristalización rompa la elasticidad que las necesidades sociales imponen a esta rama novísima de las ciencia jurídicas[35]

[35] CALDERA, R. (1975). Derecho del trabajo. Buenos Aires: El Ateneo.

Por otra parte, la autonomía de la voluntad está siendo cada vez más restringida; razón por la cual, si la condición convencional fuera imprescindible, nos encontraríamos con que penetran, en forma indirecta, en el contenido de este Derecho, instituciones sin tal carácter. La verdadera base de este Derecho es el trabajo como hecho social, como función del individuo, realizada en virtud de contrato o de relación que tenga por imperativo legal tal carácter, y cuyo desarrollo da origen a otras instituciones que no presentan ya carácter contractual; por ejemplo: pactos colectivos, reglamentación del trabajo, medidas para paliar la desocupación, seguros sociales, entre otros.

De lo expuesto se deduce que toda norma relacionada directamente con el hecho social trabajo corresponde a esta disciplina jurídica. No alcanza a ella, y sí a la Previsión Social, lo referente a la vivienda barata, jubilaciones, ahorro, colonización, asistencia social.

En cambio, sí pertenecen al Derecho Laboral los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; porque se derivan, son efecto directo, de una prestación de servicios realizada mediante contrato de trabajo; por esa razón, el resarcimiento del daño producido corresponde al patrono, obligación tan importante como la de pagar el salario.

En cuanto al paro obrero, debemos adelantar que ofrece el doble carácter de referirse tanto al Derecho de Trabajo como a la Previsión Social; lo mismo ocurre con las escuelas técnicas de formación profesional, no sólo en cuanto se tiende así a dar oportunidad para la celebración de los contratos de trabajo, sino por relacionarse con cuestiones en las cuales el Estado se encuentra interesado por el valor humano que entrañan.

Para determinar con exactitud los fines de este Derecho resulta conveniente subdividirlo según los mismos. Así, nos encontraríamos en presencia de un:

a) derecho al trabajo;

b) derecho en el trabajo;

c) derecho del trabajo;

d) derecho después del trabajo;

e) derecho colectivo del trabajo.

4.2.5. EL TRABAJO COMO DERECHO A SER PROTEGIDO POR LA TUTELA JUDICIAL

"El trabajo es, ante todo, un proceso entre el hombre y la naturaleza, durante el cual el hombre, mediante su propia actividad, mediatiza, regula y controla el intercambio de sustancias entre él y la naturaleza"[36]

Por lo tanto el trabajo está garantizado en la principal fuente del Derecho del Trabajo de origen estatal es la Constitución Política del Estado, misma que contiene un conjunto de principios derechos y garantías relativos al trabajo que deben ser desarrollados tanto por las otras fuentes de origen estatal como no estatal.

De este concepto de trabajo constituye en la condición fundamental de la existencia humana, y ha determinado si revisamos la historia factor primordial, en el establecimiento de los modos de producción que han existido en la humanidad.

[36] CABANELLAS, G. (1975). Compendio de Derecho Laboral. Buenos aires.

El tratadista Guillermo Cabanellas, define al trabajo como *"el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento"*[37]

A modo de criterio, se puede decir que el ser humano, al ser el centro de la atención, según mandato constitucional, es el factor fundamental de la economía. El mundo del trabajo en el Buen Vivir forma parte fundamental de la economía solidaria, entendida también como la economía del trabajo.

El trabajo es la labor más dignificante del hombre, es la herramienta más importante, que la humanidad y los pueblos han utilizado para edificar su desarrollo socio-económico. Es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como echo social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo que hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

El Derecho es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta propia y el trabajo en dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad, la efectiva

[37] El Al

integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

4.2.6. ORIGEN DE LA PROCURACIÓN JUDICIAL EN EL DERECHO ROMANO

Históricamente la figura jurídica de la procuración judicial se encuentra íntimamente relacionada con el ejercicio de la abogacía, y esta última con la institución del patronato.

En la institución del patronato y de la clientela antigua es donde surgió, en la vieja Roma, la función del abogado; los patricios, que con los pontífices eran los únicos que conocían las fórmulas sacramentales para poner en práctica las acciones de la ley, eran los patronos y defensores de los plebeyos.

En cuanto un patrono había aceptado que uno de ellos se volviese su cliente, y éste le había prometido fidelidad, el patrono quedaba obligado a sostenerle en toda ocasión y a emplear en ello todo su poder y todo su crédito; era un consejero en todos los asuntos contenciosos y su defensor ante la justicia; está era la carga más pesada, pero al propio tiempo, la más honrosa del patronato, daba renombre, popularidad y honores.

De la cita precedente, se entiende que dentro de la sociedad romana, en sus diversas etapas, ya que fue en un principio una Monarquía Aristocrática, luego una República y finalmente un Imperio, han existido así mismo las clases sociales bien diferenciadas.

Como un breve recuento de lo que ha sido la evolución política de la Roma antigua y para no redundar demasiado el contenido de la presente tesis, es necesario sentar algunas bases históricas, así la Roma en un principio fue la unión de algunas tribus latinas, y su régimen inicial fue una monarquía, es decir

había rey, pero bajo el dominio del consejo de ancianos, es decir de la aristocracia romana.

Posteriormente en la época de la República, se caracterizaba por ya no existir el título de rey que se trasmitía en forma generacional, y paso a ello se nombró al Cónsul, quien tenía a su cargo el manejo político, pero igualmente cogobernaba Roma con el Senado.

En la etapa del Imperio todas las funciones, es decir, la legislatura (que correspondía al Senado), el manejo político del Estado (que correspondía al Cónsul), pasaron a manos de una sola persona, llamada Emperador, aunque no se prescindió de los Cónsules, pero estos eran subordinados al Emperador. Las decisiones del Emperador eran denominadas constituciones.

En un principio incluso hubo una tercera clase social de carácter intermedio, la clientela, la diferencia radica, en que los patricios eran la clase noble con todos los privilegios y oportunidades en el ejercicio del cargo público, la plebe era el pueblo bajo conformado por los esclavos manumitidos (liberados) y los peregrinos (personas de otras culturas, en general extranjeros).

La clientela era una clase más cercana a los patricios y estaba conformada por personas que tenían orígenes en las tribus latinas de parentesco más cercano a los ciudadanos romanos, por ello gozaban de la protección de los patronos.

De modo general, los abogados romanos observaban las reglas profesionales que actualmente son las nuestras; pero su situación se asemejaba más a la de nuestros procuradores de provincia, que tienen el derecho de litigar; eran nombrados por la autoridad pública y en número limitado como los actuales procuradores, se ocupaban de los actos de procedimiento escrito.

Solo los patricios eran quienes podían ser preparados en las diferentes ceremonias religiosas y procesales, por ende, eran los llamados (advocatus = abogado) en todo y para todo asunto, por ello la profesión de la abogacía en la Roma antigua, era reservada únicamente para los nobles.

Es necesario destacar un poco más la forma de gobierno romano, como se indicó en un principio existía el consejo de ancianos y para la toma de decisiones se hacía reunir al pueblo organizado en dos grupos de séniores o mayores y de juniors o jóvenes. Posteriormente al aumentar la población se creó una nueva forma de organización interna en Roma la cual fue las Centurias, es decir se agrupó a la población en grupos de cien personas, por razones de edad y estatus económico, con la finalidad de mejorar la organización del ejército y también del cobro de impuestos.

A las centurias también las representaba el Tribuno, pero un hecho muy destacable era que la plebe no tenía representación ni voto, hasta un suceso en que un actuario infiel llamado Cayo Flavio sustrajo de su patrono el patricio Apius Claudius, las tablas de la ley y las reveló al pueblo, por ello fue nombrado el Tribuno del pueblo o edil curul.

Poco a poco se fue relajando la relación de patricios y clientela, y los plebeyos tuvieron más libertad de escoger a sus defensores o abogados.

Cuando los Romanos conquistaron las Galias, dejaron primero a los vencidos en libertad de practicar sus antiguas costumbres; los Galos se representaban el debate judicial como una lucha, a semejanza de la guerra; los adversarios debían hallarse presentes; la parte acusada recurría a las armas al igual que a la palabra.

La abogacía incluso tuvo mayor evolución en las tierras conquistadas como las Galias, donde floreció la elocuencia y preparación de los profesionales del Derecho hasta la actualidad.

En definitiva la abogacía conlleva la procuración como forma de representación y defensa de los derechos de quien se encuentra ausente o del que no puede defenderse, pero es una práctica en la que debe primar la ética y la verdad.

4.2.7. LA PROCURACION JUDICIAL COMO MANDATO

La procuración judicial es una especie de mandato, por ello es necesario definir a este tipo de contrato, para lo se manifiesta:

La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta apoderado, procurador y en general mandatario.

De la cita precedente, se establece que el mandato es un contrato y por ende existe el concurso de voluntades, en la que una persona llamada mandante, comitente o instituyente, confía la gestión de uno o todos sus negocios a otra persona, para que le represente y gestione de la mejor manera.

Como bien se indica la gestión de negocios puede ser general para lo que se requiere un poder general amplio y suficiente, o especial para cierto asunto o negocio.

La gestión de negocios ajenos por medio de una mandatario, puede ser de dos clases, la primera extrajudicial que corresponde a los negocios, patrimonio y cualquier otro acto o contrato del mandante; mientras que la segunda clase es de carácter judicial, que viene a ser la procuración judicial.

4.2.8. CARACTERÍSTICAS JURÍDICAS DE LA PROCURACIÓN

Respecto de la Naturaleza Jurídica del Mandato o procuración, menciona:

En nuestro derecho no cabe cuestión alguna, es un contrato para cuya eficacia se requiere esencialmente acuerdo de voluntades. De esto sigue que el mandato está sujeto a todas las prescripciones relativas a los actos y declaraciones de voluntad. En consecuencia para que las partes se obliguen válidamente es necesario que consientan en la declaración y su consentimiento no adolezca de vicios, que sean legalmente capaces, que haya un objeto lícito y exista una causa lícita.

Para tener en claro cuáles son las características del contrato de procuración se debe tener en cuenta lo siguiente:

a. Es un contrato y por ende consensual, es decir requiere del concurso de las voluntades para existir, lo cual ocurre con la delegación de facultades o negocios que el mandante efectúa al mandatario, por ello debe haber proposición por parte del primero y la aceptación por parte del segundo.

La aceptación puede ser en el mismo contrato, o en forma tácita en el caso de que el mandatario, apoderado o procurador empiece el ejercicio del contrato.

b. Es bilateral y unilateral excepcionalmente, es un contrato que genera obligaciones para ambas partes por regla general, es decir el mandante tiene la obligación de remunerar y ayudar en todo lo necesario al mandatario, así como reponer los gastos en que incurra el apoderado en el ejercicio del mandato; por otro lado el mandatario responde del buen manejo de los negocios que se le han encargado.

c. Puede ser gratuito o remunerado, el mandato por regla general es remunerado y le corresponde legalmente el 10% de lo que produzcan los negocios del mandante, aunque por excepción puede ser gratuito.

4.2.9. EFECTOS JURÍDICOS DE LA PROCURACIÓN

Entre los efectos jurídicos de la procuración están:

4.2.9.1. Obligaciones del mandante

Referente a las obligaciones del mandante, este está obligado a cumplir con aquellas que estipula el Art. 2158, que manifiesta:

1. A proveer al mandatario de lo necesario para la ejecución del mandato;
2. A reembolsarle los gastos razonables causados por la ejecución del mandato;
3. A pagarle la remuneración estipulada o la usual.
4. A pagarle las anticipaciones de dinero con los intereses corrientes;
5. A indemnizarle de las pérdidas en que haya incurrido sin culpa, y por causa del mandato.

No podrá el mandante dispensarse de cumplir estas obligaciones, alegando que el negocio encomendado al mandatario no ha tenido buen éxito, o que pudo desempeñarse a menos costo, a menos que le pruebe lo contrario"[38]

Como ya se indicó, el mandante tiene las obligaciones respecto del mandatario principalmente la remuneración, la provisión de lo necesario para el cumplimiento del contrato, y el reembolso o indemnización de las perdidas en que incurra el mandatario por el ejercicio del contrato.

[38] ALESSANDRI, A. (2002). Derecho civil: de los contratos. Bogotá: LIBRERIA PROFESIONAL.

Ahora es necesario determinar la responsabilidad con terceros que genera el contrato de mandato para lo cual se manifiesta:

El mandato se caracteriza porque da origen a relaciones jurídicas entre las partes y respecto de terceros con quienes contrata el mandatario a nombre del mandante.

El artículo 2151 establece que si el mandatario contrata en su propio nombre, no obliga respecto de terceros al mandante. El mandatario puede contratar a nombre del mandante, pero no está obligado a hacerlo. Si contrata a nombre del mandante, lo representa y no se obliga personalmente a favor de los terceros, solo obliga al mandante.

Por lo tanto: Puede ser que el mandatario haya ejecutado parcialmente el mandato. En tal caso los efectos son diversos según que el cumplimiento haya podido o ejecutarse en esta forma:

- Si el mandato ha podido ejecutarse parcialmente, el mandante queda obligado al cumplimiento de las obligaciones que del acto emanen;
- Si el negocio no debió efectuarse parcialmente, lo que sucede cuando de los términos del mandato o por la naturaleza del negocio apareciere que la orden no debió cumplirse en parte, la ejecución parcial no obligará al mandante sino en cuanto le aprovechare.

Lo determinante en las obligaciones que adquiere el mandate por las gestiones de su mandatario, apoderado o procurador, radica en que este último este autorizado para ello o no.

Si el mandatario estuvo autorizado para contratar y ha cumplido parcialmente para lo que estaba autorizado, el mandante asume las obligaciones que emanen de lo que haya realizado su representante.

Pero si no estaba autorizado, es decir, el mandatario ha hecho uso abusivo del contrato, el mandante respecto de terceros solo se obliga en lo que haya recibido beneficio.

4.2.9.2. Obligaciones del mandatario

Al respecto de las obligaciones del mandatario se puede manifestar:

1. **Ejecutar el mandato en la forma convenida**.- Según el artículo 2131 el mandatario se ceñirá rigurosamente a los términos del mandato, fuera de los casos en que las leyes le autoricen en obrar de otro modo.

2. **Responden de los perjuicios que haya irrogado al mandante.-** La responsabilidad que afecta al mandatario implica en términos generales que debe abstenerse de ejecutar actos que vayan en perjuicio del mandante.

3. **Rendir cuenta al mandante.-** El mandatario es obligado a rendir cuenta de su administración.

Dentro de las obligaciones que nacen del contrato de mandato para el mandatario están principalmente el cumplir el contrato en la forma convenida, por ello es muy importante que las cláusulas del poder por el cual se celebra el mandato sean bien específicas incluso si se tratará de un poder general, ya que existen ciertos actos que requieren autorización expresa, tales como:

- ✓ Transigir en un juicio, es decir, llegar a un acuerdo para dar fin a un litigio.

- ✓ Enajenar los bienes del patrimonio del mandante.
- ✓ Comprometer el pleito a conocimiento de árbitros.
- ✓ Constituir hipotecas y gravámenes.

Por ejemplo, la facultad de transigir no conlleva la de comprometer el juicio a árbitros, ni tampoco la de constituir hipoteca la facultad de enajenar, entre otros.

Otra obligación es responder de los daños y perjuicios ocasionados al mandante hasta por culpa leve

Y finalmente la obligación de rendir cuentas, puesto que administra los negocios y derechos de otra persona, tiene la obligación de rendir las cuentas, en caso de negarse, habrá lugar al juicio de cuentas que determina el Código del Procedimiento Civil Ecuatoriano.

4.2.10. CLASES DE PRODURACIÓN

Si bien ya se analizó algunos aspectos del contrato de mandato, y por ende la clasificación del mismo responden a algunos de los aspectos ya estudiados, ahora el contrato de mandato o procuración puede ser de las siguientes clases:

4.2.10.1. Mandato General

El mandato general es aquel que confiere al mandatario todas las facultades de la persona a la cual representa, por ello requiere de un poder general amplío y suficiente, con determinación expresa de todas las facultades encargadas al apoderado.

4.2.10.2. Poder Especial

El poder especial es una clase de mandato para un negocio determinado, y se extingue cuando se ha cumplido con el encargo. Un ejemplo claro sería un poder especial para la venta de un bien específico del patrimonio del mandante, u otro caso, por ejemplo el matrimonio realizado por medio de apoderado, este contrato termina cuando se verifique el matrimonio.

4.2.10.3. Mandato Judicial

El mandato judicial, es esencialmente la procuración en juicio, por la cual el procurador defiende y gestiona los derechos procesales y materiales de su mandante.

4.2.10.4. Mandato Civil

Es aquel relacionado con asuntos o negocios civiles, tales como el mandato para una compraventa, para el matrimonio, la procuración judicial, entre otros.

4.2.10.5. Mandato Comercial

El carácter mercantil surge principalmente por el fin de lucro y para la realización de actividades mercantiles, es por ello que juega un papel muy importante la mercantilidad subjetiva, es decir, que el mandante sea comerciante matriculado y que encargue al mandatario sus negocios comerciales.

4.2.11. EXTINCIÓN DE LA PROCURACIÓN

Sobre la extinción del contrato de mandato o procuración:

1. Por el desempeño del negocio para el que fue constituido. Ejecutado el acto ordenado al mandatario, se ha realizado la voluntad del mandante y ya su consentimiento ha sido empleado.
2. Por la expiración del término o por el evento de la condición prefijados para la terminación del mandato.
3. Por la revocación del mandante.- Se llama revocación el acto por el cual el mandante hace saber a su mandatario su deseo de poner término al mandato.
4. Por la renuncia del mandatario.- El mandatario tiene derecho a renunciar, como una facultad correlativa de la que tiene el mandante de revocar el mandato.
5. Por la muerte del mandante o mandatario.
6. Por la muerte o insolvencia del mandante o mandatario.
7. Por la interdicción del mandate o mandatario.
8. Por el matrimonio de la mujer mandataria.- Con el matrimonio la mujer cae bajo la potestad marital y cambia su situación jurídica.
9. Por la cesación de las funciones del mandante.
10. Caso de mandatarios conjuntos.- De acuerdo al artículo 2172 si son dos o más los mandatarios y por la constitución del mandato están obligados a actuar conjuntamente, la falta de uno de ellos por cualquiera de las causas antedichas pondrá fin al mandato.

A las causas de extinción del contrato de mandato se las puede agrupar de la siguiente forma:

a. Por causas propias del contrato, en las que se encuentra que se haya realizado el acto o negocio para el cual fue constituido el mandato, esto se

aplica en el mandato especial o poder especial. Otra causa propia del contrato es que se lo haya establecido durante un cierto plazo o bajo una condición, al momento de expirar el plazo o cumplirse la condición el contrato termina, un ejemplo puede ser que el mandato general se hay conferido hasta que el mandante regrese al país, y una vez cuando haya retornado el mandante, el contrato termina.

b. Terminaciones Unilaterales, el contrato puede terminar por voluntad unilateral de cualquiera de las partes, en el caso del mandante al revocar el poder y en el caso del mandatario en el caso de renuncia al cargo.

Tómese en cuenta que no existe resciliación del contrato de mandato, es decir terminación por mutuo acuerdo, debido a que es un encargo de negocios y representación, no es como el caso del contrato de compraventa que trasfiere el dominio al comprador, y que de mutuo acuerdo se lo rescilia y vuelven las cosas a su estado anterior, es decir a su anterior dueño.

El mandato es la delegación de facultades, derechos y negocios del mandante, y todo lo que haga el mandatario en el ejercicio de su cargo produce efectos con terceros, los cuales no pueden ser afectados por la sola voluntad del mandante y mandatario, por eso la ley no ha previsto la resciliación como forma de terminación del mandato.

c. Por muerte, insolvencia o interdicción del mandatario o del mandante.- Si muere el mandante sus derechos se extingue el contrato de mandato pues sus derechos han pasado a formar parte de la sucesión a sus causahabientes, si muere igualmente el mandatario se extingue el contrato ya que no existe la persona encargada para ejecutar el encargo, esta obligación no se trasmite a los herederos, pues el encargo es personal.

Igualmente ocurre si a cualquiera de ellos les siguen un proceso de insolvencia ya que entran en interdicción de administrar sus bienes por ende no puede subsistir el contrato de mandato.

d. El caso de que la mujer mandataria contrajera matrimonio, pues su situación jurídica cambia y se encuentra bajo potestad marital.

e. Mandatarios conjuntos, es aquel mandato que ha establecido que solo se puede ejercer el cargo actuando conjuntamente los mandatarios, si uno falta se extingue el contrato.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. ANÁLISIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A LA PROBLEMÁTICA

Acorde a lo que dispone la Constitución de la República, el Código del Trabajo, en su Art. 1 señala que *"Los conceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren"*[39]

Por lo tanto a mi modo de observar la situación el derecho al trabajo en la Constitución de nuestro país está garantizado, para ello se tienen diversas formas de contratación como son los contratos individuales y colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo, los cuales crean un régimen específico que regula las relaciones laborales en un determinado sector, consagrando derechos y beneficios no previstos en las normas generales, rebasando el mínimo legal.

Ahora bien, los trabajadores para exigir el respeto de sus derechos, constantes en la Ley, pueden acudir a la Administración de Justicia, que pueden ser los Juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la Corte Nacional de Justicia y las Cortes Provinciales de Justicia del Ecuador.

De esta forma los jueces de trabajo, ejercen jurisdicción y competencia en el, conocimiento y en la resolución de conflictos individuales provenientes de

[39] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

relaciones de trabajo de trabajo, y que no encuentren sometidos al conocimiento de otra actividad.

El Art. 582, señala que "Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe".

Para esto se deben tomar en cuenta algunos aspectos fundamentales que permitan la solución adecuada de las controversias como constan en las leyes y reglamentos atendiendo el debido proceso, con el fin de llegar a obtener soluciones viables.

El trámite que se refiere este artículo la audiencia preliminar de conciliación que consta en el Art. 576 del Código del Trabajo.

Este procedimiento, debe sujetarse al Art.169 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala *"El sistema procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacarificará la justicia por la sola omisión de formalidades"*[40]

Esto implica que existen diversas expresiones culturales que caracterizan a los grupos humanos la forma en que resuelven los conflictos, sin duda alguna, una manifestación importante de la identidad de sus integrantes y, claro está, de los valores o bienes jurídicos que merecen la protección social a fin de garantizar una convivencia pacífica y segura.

[40] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

También conviene recordar que se ha consagrado el derecho a la libertad de trabajo, por lo tanto, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

El principio rector, es la iniciativa de parte, se prevé la determinación de las pretensiones: “Ultra petita y secundum allegata el probata” (debe pronunciarse según lo alegado y probado); las excepciones y defensas son traídas por las partes; el material probatorio es aportado por las partes; existe disponibilidad privada del proceso.

El principio de inmediación, no se refiere a la forma de exteriorizar actuaciones, sino ante quien tiene lugar. Cuando el Órgano Judicial que va a decidir tomar contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. El Juzgado recibe una fuente de convencimiento y evidencia superior a la que brinda cualquier otro de conocimiento.

El principio de concentración, es la reunión de diversos actos procesales en una unidad de acto: El debate oral, reúne la mayor calidad y cantidad posible del material del proceso que aportan las partes.

El principio de celeridad, es el resultado de instaurar el proceso oral, concentrado y en el que el Juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa y en esta situación es la que haremos énfasis, pues no pueden dos audiencias si el objetivo es tener tutela judicial efectiva mediante celeridad.

El procedimiento oral laboral, se inicia con la demanda, la misma que podrá ser oral o escrita, en la que existe una Audiencia preliminar de conciliación, en la que se realiza la contestación a la demanda, y formulación de pruebas.

Luego de esta diligencia, se lleva a cabo otra Audiencia, la Audiencia definitiva pública, luego en el término de diez días el Juez emite sentencia.

Ahora bien, el procedimiento oral laboral, cumple en parte con los principios constitucionales del sistema procesal oral; no obstante los Arts. 576 y 580 estipulan o contemplan dos audiencias, que a la final nos van a conducir a lo mismo, y bien pueden unificarse, con lo cual se ganaría mucho tiempo en cuanto a la celebración de las mismas, ya que procesalmente hablando entre una audiencia y otra suelen transcurrir meses, vulnerando los derechos constitucionales del trabajador.

El Art. 576 del Código del Trabajo estipula: "Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado 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"[41]

Para anunciar las pruebas en esta audiencia hay que cumplir con lo estipulado en el Art. 577 del Código del Trabajo, el cual reza:

"*En la misma audiencia las partes solicitarán 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 señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y*

[41] CÓDIGO DEL TRABAJO. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso"[42]

Luego de lo cual se debe llevar a cabo la audiencia definitiva pública se regula por el Art. 581 del Código del Trabajo, el cual indica que:

"Art. 581.- La audiencia definitiva pública.- 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 declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán 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 adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

[42] CÓDIGO DEL TRABAJO. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

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 contravinieren 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"[43]

Bien puede realizarse esta audiencia con la calidad de única y no se pierde tiempo procesalmente hablando al tener dos audiencias, con la única finalidad de hacer algo que se lo puede hacer por escrito y llegar a conciliar que se puede hacer en cualquier momento del juicio.

Por todo lo expuesto anteriormente es menester que no se exija la procuración judicial del abogado patrocinador en el caso de que el cliente no pueda asistir a las audiencias de conciliación orales, para poder suscribir el acuerdo entre las partes con el fin de dar celeridad a los procesos y de esta forma garantizar el principio constitucional de celeridad procesal.

[43] CÓDIGO DEL TRABAJO. (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.

4.3.2. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL Y REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS ABOGADOS Y ABOGADAS EN EL PATROCINIO DE LA CAUSAS

El Código Orgánico de la Función Judicial determina los principios procesales y la organización de la Administración de Justicia desde el ámbito nacional, provincial, cantonal, parroquial, entre otros.

Dentro de los principios procesales que deben tener en cuenta los abogados, está el principio de buena fe y lealtad procesal:

"**Art. 26.- PRINCIPIO DE BUENA FE Y LEALTAD PROCESAL.-** En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis.

La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley"[44]

De la norma citada, se desprende que es un deber de ética y de ley, el guardar la buena fe y lealtad procesal para con el adversario, esto es producir las alegaciones y peticiones probatorias de forma veraz, por lo cual se encuentra expresamente prohibidas las conductas de prueba deformada (prueba preparada, falsa o alterada), abuso del derecho (a peticionar con ánimo de

[44] CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. (2012). Quito: CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.

perjudicar valiéndose de una facultad que se ostenta por determinada calidad, Se cita por ejemplo que el trabajador, en virtud de su calidad y del amparo legal de la normativa laboral, demande en varias ocasiones las mismas pretensiones, a pesar de que ya haya transado en los juicios anteriores, aduciendo irrenunciabilidad de derechos), y en general todo proceso tendiente a retardar el progreso de la litigación.

"Art. 323.- LA ABOGACÍA COMO FUNCIÓN SOCIAL.- La abogacía es una función social al servicio de la justicia y del derecho.

Es garantía fundamental de toda persona ser patrocinada por un abogado de su libre elección."

El ejercicio de la abogacía conlleva una gran responsabilidad de los defensores, y la cual es coadyuvar a la administración de justicia, por ende toda práctica desleal de la abogacía produce un serio perjuicio a la ciudadanía, pues un abuso o mala práctica de un abogado quien juró defender las leyes, es equivalente a que un profesional de la salud atente contra la vida de las personas a sabiendas.

La conducta de falsa procuración puede revestir diversos intereses desde que se requiera obtener un beneficio para el abogado que hace la declaratoria de parte o intervención, o como también para beneficiar a un tercero o a la parte adversaria en el juicio, por ende la conducta reviste daño a los bienes jurídicos del derecho a la defensa, pues si quien es legítimo contradictor no puede comparecer a juicio existe indefensión.

Art. 333.- PRESENTACIÓN DE ESCRITOS POR LOS ABOGADOS.- El abogado que fuere designado patrocinador presentará escrito con tal

designación suscrito por su cliente cuando intervenga por primera vez; pero en lo posterior podrá presentar, suscribir y ofrecer por su cliente y sin necesidad de la intervención del mismo, todo tipo de escritos, con excepción de aquellos, para los que se requiere poder especial con arreglo a la ley.

El abogado no requiere poder especial para interponer medios impugnatorios, en representación de su cliente.

No se admitirá la intervención en causa de una persona como gestor de negocios ajenos; los abogados en ejercicio de la profesión podrán concurrir a los actos procesales ofreciendo poder o ratificación debiendo legitimar su personería en los términos señalados en la ley.

Bastará que en los poderes de procuración judicial se haga constar el encargo de patrocinar en causa o de ejercer la procuración judicial, para que sea suficiente. Únicamente por mandato expreso de la ley se podrá exigir que en el texto del poder de procuración judicial conste detalladamente el encargo, con indicación expresa del tipo de proceso, las partes, los antecedentes de hecho y de derecho, las facultades de las que se dota al procurador y más circunstancias para proponer o continuar la acción. No se podrá exigir formalidades no establecidas en la ley para impedir o dificultar el ejercicio del derecho de los abogados al libre patrocinio en causa.

De la norma precedente, se desprende principalmente la comparecencia del abogado en juicio y de su autorización para suscribir petitorios a nombre de su cliente, pero existe algunos aspectos de vital importancia para la problemática investigada: Primero, se reconoce igualmente la facultad a los abogados de ofrecer poder o ratificación de actos, que equivale a declararse procurador o

parte respectivamente en un proceso; y, segundo, que se ha prohibido la presentación de otra persona como gestor de negocios ajenos, es decir que una persona particular no abogado, se declare parte en un juicio, podrá siempre y cuando acredite en ese mismo acto poder, pero no se le concede la facultad de ofrecer ratificación o poder a quienes no son profesionales del Derecho.

Esta disposición es determinante en la presente investigación, pues determina que la conducta de falsa procuración judicial es susceptible de ser cometida por abogados en ejercicio profesional.

Ahora bien analizado los aspectos esenciales de la ley referente a la procuración y a la abogacía, es necesario determinar las bases del Régimen

Disciplinario de los Abogados, así el Código Orgánico de la Función Judicial determina que conductas están prohibidas a los Abogados:

"***Art. 335.- PROHIBICIONES A LOS ABOGADOS EN EL PATROCINIO DE LAS CAUSAS.-*** *Es prohibido a los abogados en el patrocinio de las causas:*

1. Revelar el secreto de sus patrocinados, sus documentos o instrucciones;

2. Abandonar, sin justa razón, las causas que defienden;

3. Asegurar a sus patrocinados el triunfo en el juicio;

4. Defender a una parte después de haber defendido a la otra, en procesos relacionados entre sí;

5. Autorizar con su firma escritos o minutas elaborados por otra persona;

6. Ser defensor en las causas en que hubiese sido juez o conjuez. Para este efecto forman unidad la causa y los actos preparatorios;

7. Intervenir en las causas cuando esto motivare la excusa del juez o conjuez;

8. Reunirse con la jueza o el juez para tratar asuntos inherentes a la causa que está defendiendo, sin que se notifique previamente y con la debida antelación a la contraparte o a su defensor para que esté presente si lo desea;

9. Ejercer el derecho de acción o contradicción de manera abusiva, maliciosa o temeraria, violar el principio de buena fe y lealtad, a través de prácticas tales como presentación de prueba deformada, empleo de artimañas y ejecución de procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis; y,

10. Las demás prohibiciones establecidas en este Código"[45]

A las prohibiciones que se han establecido a los abogados, se las puede agrupar en ciertas categorías: Primero, están aquellas conductas de deslealtad con el cliente, tal como revelar secretos profesionales, patrocinar a la parte contraria, abandonar la causa sin justo motivo, asegurar el triunfo de proceso, entre otros; en segundo lugar, se encuentran las conductas desleales con la parte contraria con conductas tales como tratar de influenciar al juzgador, deformar prueba y retardar el proceso.

[45]CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. (2012). Quito: CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.

4.3.3. LA PROCURACIÓN JUDICIAL EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

Dentro de la normativa que regula la procuración judicial prevista en el Código de Procedimiento Civil, es necesario determinar quién puede ser procurador judicial, al respecto, el indicado cuerpo legal en su Art. 40 establece:

Sólo los abogados en el ejercicio de su profesión podrán comparecer en juicio como procuradores judiciales y asistir a las juntas, audiencias y otras diligencias, en representación de las partes, cuando éstas no puedan concurrir personalmente.

La procuración judicial a favor de un abogado se otorgará por escritura pública o por escrito reconocido ante un juez de la causa y se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 1010, inciso final, de este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en este artículo la procuración judicial o comparecencia a juntas, audiencias y otras diligencias ante jueces, funcionarios o autoridades residentes en cantones o lugares en que no hubiere por lo menos cinco abogados establecidos, así como los casos de procuración proveniente del exterior.

Como se puede ver existen las siguientes clases de procuración judicial:

a. La realizada por el Abogado a nombre de otra persona mediante poder.
b. La procuración que proviene del exterior, para la cual no se requiere ser abogado, pero esto no quiere decir que no la patrocine a esa persona un profesional del Derecho, sino simplemente que la representa una persona particular a la cual la persona que se encuentra ausente en el exterior le ha conferido poder.

c. La procuración judicial cuando en el cantón o en el lugar no hubieren por lo menos cinco abogados establecidos, para lo cual no se requiere ser abogado.
d. La Procuración Común, cuando existe pluralidad subjetiva en cualquiera de las partes procesales (actora o demandada), siempre y cuando no exista contraposición de intereses se puede nombrar dentro de ellos a un Procurador Común, para lo cual no se requiere ser abogado.
e. El ejercicio de la facultad concedida a los Abogados por el Art. 1010 del Código de Procedimiento Civil.

Para lo cual el Art. 1010 de CPC, establece:

Cuando una persona no sepa o no pueda firmar y comparezca por primera vez en juicio o actuaciones judiciales, concurrirá ante el respectivo actuario y estampará, al pie del escrito, la huella digital. El actuario dejará constancia de estos particulares, así como el número de la cédula de identidad o ciudadanía, la fecha en que fue extendida ésta y la oficina que la expidió.

Si no hubiere obtenido la cédula de identidad o ciudadanía podrá comparecer, firmando a ruego, su defensor.

En las peticiones o solicitudes posteriores, el compareciente, al lado de la firma del testigo que suscriba o de la del defensor, estampará la huella digital.

No se admitirán escritos en los que se firme por ruego o autorización del compareciente que sepa firmar. Se exceptúa de esta disposición a los abogados que hayan intervenido como defensores o estén interviniendo en tal calidad y a los que intervengan por primera vez.

El último inciso del artículo citado, es el que permite declararse parte a los Abogados, a nombre de cualquier persona que comparezca por primera vez a juicio, siendo deber de legitimar su intervención en el término que le conceda el Juzgado o Tribunal.

La normativa adjetiva civil ha dado lugar, a muchos abusos de esta facultad legal, entre los cuales están principalmente:

a. Declararse parte por una persona fallecida, con el objeto de tramitar el juicio como si se estuviera contando con la persona que es el legítimo contradictor, produciendo indefensión en muchos casos a sus herederos.
b. Declararse parte por una persona que tiene desconocimiento del juicio y que nunca le ha dado instrucciones o mandato al abogado que efectúa la declaración de parte.
c. Iniciar una demanda declarándose parte por alguien que no le ha autorizado o a nombre de una persona que sea fallecida, y lograr de esta manera tramitar el juicio hasta sentencia, y producir muchos perjuicios si el fallo se llega a ejecutar.
d. Con la declaratoria falsa de parte de una persona demandada, el Abogado puede allanarse a la demanda, con el objeto de no tener contradicción y beneficiar a la parte actora.

ANALISIS

La procuración judicial es un mandato, el cual puede o no otorgarse por escritura pública, este, como todo mandato, puede ser revocado, modificado o alterado en cualquier momento y al igual que la aceptación, la revocatoria de

un mandato puede ser expresa o tácita. Dicho lo anterior que nada impide que el representante legal de una empresa que ha intervenido en un proceso arbitral u ordinario a través de un procurador judicial, designe a otro procurador para intervenir en el mismo proceso, o que autorice a otros abogados para que hagan lo propio.

Si se toma en cuenta el art. 46 del Código de Procedimiento Civil este establece que, el procurador que ha aceptado o ejercido el poder está obligado a continuar desempeñándolo sin que le sea permitido excusarse de él, salvo que renuncie a dicho poder y que comparezca en el juicio el poderdante personalmente o por medio de nuevo procurador, está claro que nadie más que ese procurador judicial puede intervenir en ese juicio.

Finalmente el artículo 54 del Código de Procedimiento Civil, establece que el nombramiento del procurador judicial no caduca si este no se revoca, pero ello en opinión personal, no impide que el mandante autorice a otras personas o que nombre a otros procuradores, lo cual es un derecho no tratado en ese artículo, el mismo que se refiere al supuesto de un procurador único.

4.4. LEGISLACION COMPARADA

A continuación se analiza las legislaciones inherentes al tema, para lo cual se ha tomado en cuenta la legislación de Guatemala y

4.4.1. GUATEMALA

Referente a la legislación comparada el estudio jurídico desarrolla el juicio ordinario, específicamente en el ámbito laboral cuyo marco legal se encuentra regulado en el Código Laboral y se hace un análisis de los artículos fundamentales para la comprensión del mismo, así como el marco esquemático en el cual debe llevarse a cabo.

CAPÍTULO UNDECIMO. PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Capítulo primero. Disposiciones generales

Artículo 321. El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesario la intervención del asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- ✓ Los abogados en ejercicio;
- ✓ Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda de Q.300,00; y

- ✓ Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda de Q.300,00, y en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva.

El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes a que se refieren los incisos b) y c) anteriores, será siempre gratuito.

Artículo 322. Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables.

También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

Artículo 323. Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial.

Cuando la cuantía no exceda de trescientos quetzales el mandato podrá extenderse por medio de carta poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o no sugiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se derive

de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes correspondan conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial.

Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

4.4.2. VENEZUELA

Para solucionar los problemas laborales en este país han instituido una nueva Ley para oír las partes en el proceso e incitarlos a la conciliación en la búsqueda de arreglar sus diferencias. La audiencia preliminar no es, como algunos sostienen, una fase preparatoria para la audiencia de juicio; no necesariamente toda demanda debe llegar hasta la fase de juicio. La fase preliminar está prevista por el legislador justamente para no ir a la fase de juicio, para evitarla, para que las partes, por autocomposición procesal, pongan fin voluntariamente a su pleito, porque el Juez de esa audiencia no tiene facultad para pronunciarse sobre la razón de las partes e imponer una solución, como sí lo puede hacer el Juez de Juicio con la sentencia. Lo que sí se puede sostener, como una afirmación bastante general, es que para estar en la audiencia de juicio, primero hay que agotar la audiencia preliminar y no haber llegado a una mediación por las partes. En resumen, En la fase preliminar son las partes quienes pueden poner fin al proceso (conciliación, mediación, arbitraje); en la fase de juicio es el Juez de Juicio quien pone fin con la sentencia, sin que se excluya en esta fase, por supuesto, la conciliación.

Las partes, asistidas por abogado, o los apoderados judiciales de aquellas, en el día y hora en que deben concurrir al Tribunal para la audiencia preliminar no conocen cuál es el Tribunal que mediará en el pleito. Ellos no tienen que

presentarse a un determinado tribunal, sino que deben estar presentes a la hora y el día en los Tribunales del Trabajo es decir en el sitio destinado para verificar la asistencia y posteriormente enterarse cuál es el Tribunal que por sorteo debe conducir o dirigir la mediación. Tampoco el Juez del Tribunal distribuido conoce el expediente que le tocará dirigir en la mediación, sólo una vez que se ha hecho la distribución por sorteo; de esta manera no hay posibilidad de comunicación entre las partes y el Juez, sino en el momento de iniciar la audiencia preliminar.

La distribución por sorteo se hace entre los Jueces que están presentes o disponibles para ese momento. Los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución cuyos Jueces no están presentes o están ocupados en una mediación o en una ejecución, no son incluidos a los efectos de asignarles por sorteo una causa para presidir la audiencia preliminar.

Al iniciarse la audiencia preliminar es que las partes y el Juez se encuentran y en ese momento cada interesado advierte si entre ellos existen causales para la inhibición o la recusación, que estén contempladas en la Ley. La oportunidad es al inicio de la audiencia preliminar y el procedimiento viene pautado en la propia Ley.

En el caso de la inhibición o la recusación del Juez del Tribunal de Juicio o del Juez del Tribunal Superior se dispone de mayor tiempo, pues en el primero va desde que se le distribuye el expediente por sorteo hasta el momento que se va a verificar la audiencia de juicio; y en el segundo desde que recibe por distribución en sorteo el expediente hasta que se va a realizar la audiencia de parte.

Una vez que se ha distribuido el expediente y anunciado el acto para el inicio de la audiencia preliminar, el Juez debe proceder atendiendo a la asistencia o presencia de las partes.

Si están presentes las partes, al anunciarse el acto y señalar el funcionario el Tribunal que ha resultado distribuido, aquellas se encaminan hacia el Tribunal, el Juez procede a constatar la identificación de éstas para verificar la presencia de ambas y da comienzo a la audiencia preliminar, solicitando a las partes la consignación de los escritos de pruebas y elementos probatorios, siendo ésta la oportunidad preclusiva para ello.

Si se está frente a la representación por alguna de las partes por abogado sin facultades para transigir o convenir, aunque sí dotado de instrumento poder, consideramos que no se puede hablar de que ha habido incomparecencia de la parte.

Si el juez busca la mediación, mediante la conciliación o la transacción, y que ello resulta imposible si alguno de los apoderados no está facultado para ello, no podemos negar que la parte está representado en la audiencia preliminar. Si se llega a un acuerdo, se hace llamar para su presentación física al actor o al demandado, según sea, para que suscriba directamente el acuerdo, asistido por abogado, o mediante una prolongación para que posteriormente concurra el apoderado con el poder que le acredita para aceptar o proponer, de acuerdo a lo que corresponda, y dar por terminado el juicio.

La asistencia a la audiencia preliminar es obligatoria; si no acude alguna de las partes es sujeto de aplicársele la consecuencia jurídica prevista por el legislador, pero el Tribunal que imponga la sanción prevista debe ser

competente para conocer de ese pleito. En la oportunidad de las reuniones en la mesa técnica de la Asamblea Nacional propuso que las partes debían comparecer personalmente, asistidas por su abogado, pero no tuvo receptividad, sobre todo por los gremios, alegando que iba contra la Ley de Abogados, pues impedía la representación judicial; si las partes estuvieran obligadas a acudir, como sí lo puede exigir el Juez de Juicio para la audiencia de juicio, los porcentajes de conciliación fueran bastante mayores, pues a veces quienes propugnan el litigio no son los propios interesados, sino los abogados.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Para la realización del trabajo de investigación jurídica, se ha considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, y que han servido para el desarrollo de la tesis jurídica.

5.1. MATERIALES

Este trabajo de investigación está fundamentado de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, se utilizó textos y materiales relacionados con el código de trabajo para que no se le exija la procuración judicial al abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes.

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

En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en Jurisprudencia y del Derecho, conocedores de la materia como es el Derecho Civil, Procesal Civil, Código de Trabajo, entre otros que por su experiencia permitieron conocer sus ideas y criterios para fundamentar en el desarrollo de la investigación, proporcionándome conocimientos valiosos.

5.2. MÉTODOS UTILIZADOS

En cuanto a los métodos a desarrollar, el trabajo de investigación jurídica, estuvo sustentado por algunos métodos, los cuales se describen a continuación:

5.2.1. METODO INDUCTIVO

Con este método se utilizara el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general; se iniciara con el estudio individual de los hechos y se formularan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría.

5.2.2. METODO DEDUCTIVO

Con razonamiento se tomaran conclusiones generales para explicaciones particulares; iniciando con el análisis de leyes principios, etc., de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones.

5.2.3. METODO ANALITICO

Este método es un proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en formas individual

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Los procedimientos de observación, análisis y síntesis fueron los que permitieron realizar la investigación jurídica propuesta, auxiliado de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental, y de técnicas de

acopio empírico, como la encuesta que reforzó la búsqueda de la verdad objetiva sobre la problemática que se está investigando.

La investigación de campo se concretó en consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática como son los profesionales y estudiantes de derecho y funcionarios de la Corte Provincial de Justicia, los cuales fueron escogidos previo muestreo poblacional, tomando como muestra un número de treinta personas a los cuales se les aplicó una encuesta en la cual constan ítems relacionados con el tema de investigación sobre la necesidad de agregar un inciso al articulo 576 del codigo de trabajo para que no se le exija la procuracion judicial al abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

La investigación jurídica, desarrollada de conformidad al proyecto de investigación, que dentro de su contexto, como lo es un marco jurídico adecuado en el campo conceptual, doctrinario y normativo, mando como estudio la problemática planteada, se hace relevante el garantizar la celeridad en los procesos mediante la no exigencia de la procuración judicial al abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes, así mismo, como parte de la investigación a desarrollarse, el campo de investigación planteado, se lo ha hecho en base a los instrumentos y medios, estuvo dirigida mediante la aplicación de 30 encuestas estructurada sobre los principales aspectos de la problemática en estudio, así como de los objetivos e hipótesis; y que fuera contestada por profesionales del derecho.

ENCUESTA

1. **¿Sabe usted cual es la normativa legal que rige o se sigue para poder suscribir el acuerdo entre las partes?**

CUADRO Nro. 1

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

FUENTE: Encuestas aplicadas a los profesionales del derecho
ELABORACIÓN: El autor

GRÁFICO Nro. 1

ANALISIS

A la pregunta realizada el 100% de los profesionales del derecho encuestados responden que si conocen la normativa legal que se sigue para suscribir el acuerdo entre las partes.

INTERPRETACIÓN

Todos los profesionales del Derecho encuestados, saben cuál es la normativa legal que se sigue para suscribir el acuerdo entre las partes, por lo que es evidente que resulta positiva, pues aunque el principio de conocimiento de la ley nos involucra a todos, los profesionales de Derecho por ejercer su profesión están obligados al conocimiento de la ley.

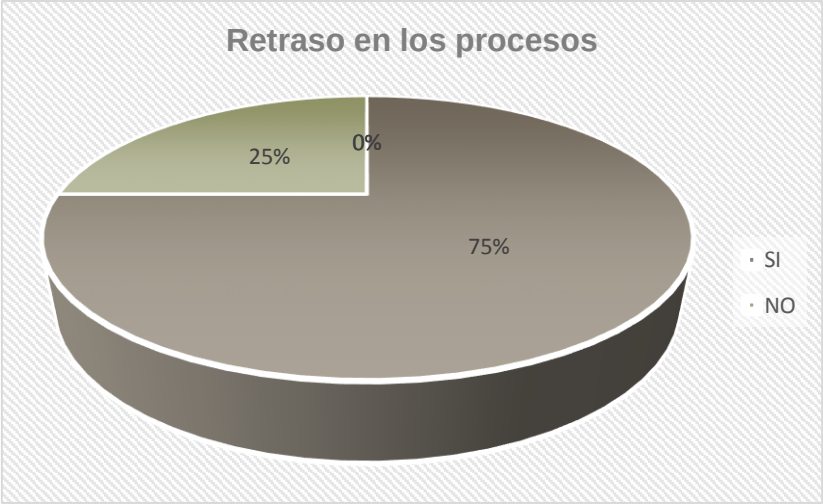
2. **¿Está usted de acuerdo en que al requerirse la procuración judicial por parte del abogado patrocinador para suscribir acuerdo entre las partes se retrasa los procesos perjudicando a una de las partes involucradas?**

CUADRO Nro. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	75%
NO	10	25%
TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Encuestas aplicadas a los profesionales del derecho
ELABORACIÓN: El autor

GRÁFICO Nro. 2



ANALISIS

El 75% de profesionales del derecho responde que al requerirse la procuración judicial por parte del abogado patrocinador para suscribir acuerdo entre las

partes se retrasa los procesos perjudicando a una de las partes involucradas, mientras que el 25% de encuestados responden que no.

INTERPRETACIÓN

La procuración judicial es importante y necesaria cuando los litigantes por diferentes razones no pueden personalmente comparecer dentro de un proceso para hacer valer sus derechos que han sido violentados o vulnerados, por lo que tal institución permite válidamente que una tercera persona en su nombre y representación intervenga dentro de un trámite judicial y haga valer sus derechos como si se tratara del mismo, y este encargo solo se lo podrá otorgar por regla general a un abogado en libre ejercicio de la profesión.

Sin embargo si esta no es otorgada a tiempo por las personas que se encuentran en litigio, muchísimos juicios o procesos civiles se ven obstaculizados y son vulnerados los derechos de quienes litigan a través de procuradores judiciales onerosos, tal es el caso de un juicio de divorcio por mutuo acuerdo entre las partes, o un divorcio causal. Nuestro Código Civil, establece las reglas sobre el mandato en general, y Las mismas son aplicables también para otros casos que se ventilan en las cortes de justicia de nuestro país.

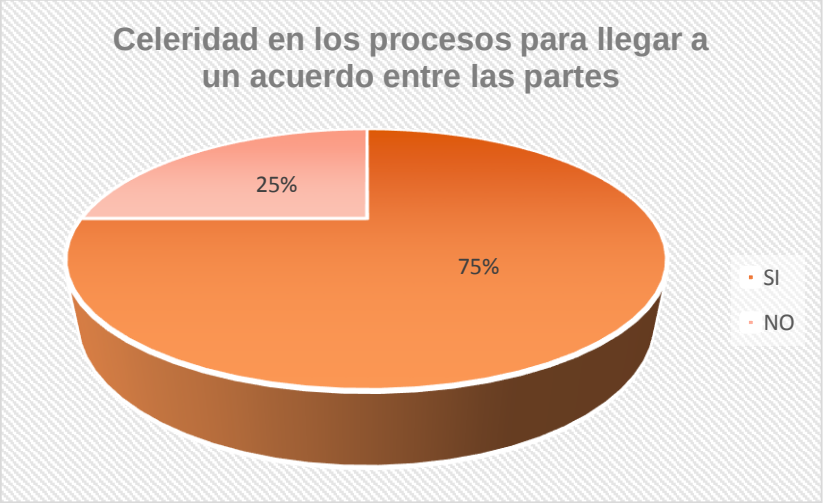
3. **¿Cree usted que si no se exigiera la procuración judicial al abogado patrocinador en caso de llegar a un acuerdo entre las partes, habría celeridad en los procesos en la audiencia preliminar de conciliación?**

CUADRO Nro. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	75%
NO	10	25%
TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Encuestas aplicadas a los profesionales del derecho
ELABORACIÓN: El autor

GRÁFICO Nro. 3



ANALISIS

Ante la pregunta realizada a los profesionales del derecho, el 75% contestan que si no se exigiera la procuración judicial al abogado patrocinador en caso de llegar a un acuerdo entre las partes, habría

celeridad en los procesos en la audiencia preliminar de conciliación y el 25% argumentan que no habría celeridad.

INTERPRETACIÓN

La procuración judicial se puede otorgar de dos maneras, la primera, y más importante mediante escritura pública ante notario, y por tanto, la procuración judicial consta en instrumento público que hace fe pública, y sirve como medio de prueba plena y categórica.

La segunda forma de otorgar la procuración judicial es presentado al juez de la causa un escrito en que el actor o demandado según sea el caso, designa al abogado como su procurador judicial, pero el mandante tiene que reconocer su firma y rúbrica ante el juez, para que tenga la calidad de instrumento público.

Sin embargo de darse el caso de que las partes lleguen a un acuerdo amistoso, lo lógico sería que se exima a las partes de la procuración judicial para evitar retrasos innecesarios y se dé la debía celeridad a los procesos en la audiencia, es decir que sería ideal prescindir de la obligatoriedad de la procuración judicial.

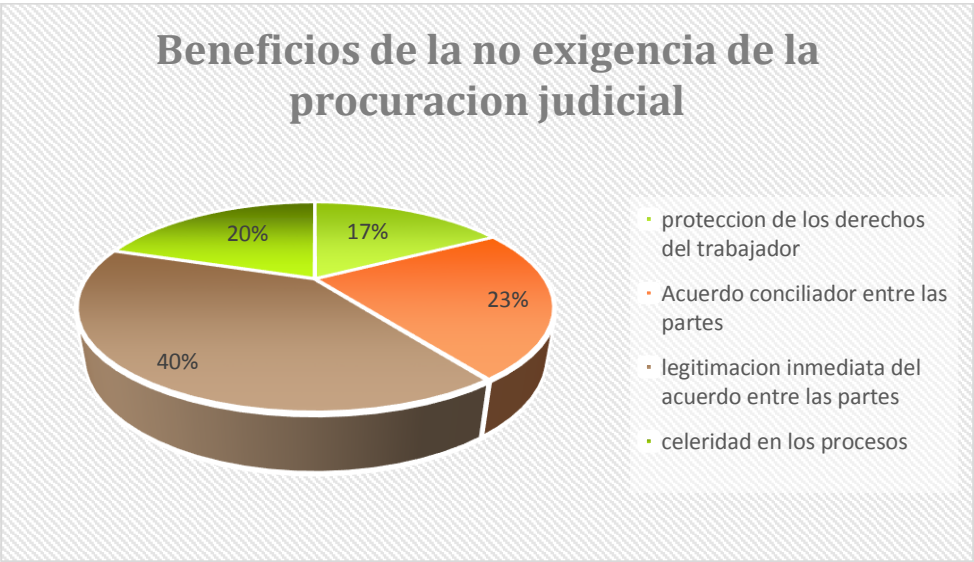
4. **¿Cuáles serían los beneficios que produciría el hecho que no se exija la procuración judicial al abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes?**

CUADRO Nro. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Protección de los derechos del trabajador	5	17%
Acuerdo conciliador entre las partes	7	23%
Legitimación inmediata del acuerdo entre las partes	12	40%
Celeridad en los procesos	6	20%
TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Encuestas aplicadas a los profesionales del derecho
ELABORACIÓN: El autor

GRÁFICO Nro. 4



ANALISIS

El 40% de profesionales del derecho encuestados, responden que entre los beneficios que se producirían del hecho que no se exija la procuración judicial al abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes sería la legitimación inmediata del acuerdo entre las partes, el 23% que se lograría un acuerdo conciliador entre las partes, el 20% que se lograría celeridad en los procesos y el 17% que se protegería los derechos del trabajador.

INTERPRETACIÓN

El Código de Procedimiento Civil dispone que sólo los abogados en el ejercicio de su profesión podrán comparecer en juicio como procuradores judiciales y asistir a las juntas, audiencias y otras diligencias en representación de las partes cuando éstas no puedan concurrir personalmente, es decir que el beneficio primordial es que las partes estén representadas legalmente y con ello se evitan la vulneración de los derechos garantizando la libertad y diversos aspectos de la seguridad jurídica de las personas.

Por otro lado la procuración judicial permite la legitimación inmediata de los acuerdos a los que han llegado las partes pero para ello se debe otorgar más y especial cuidado al factor humano, el que corresponde en buena parte al estado de la sociedad, no podemos conformarnos con que el elemento humano de la justicia sólo refleje el ambiente social, sino que lo debe liderar y liderarlo ejemplarmente.

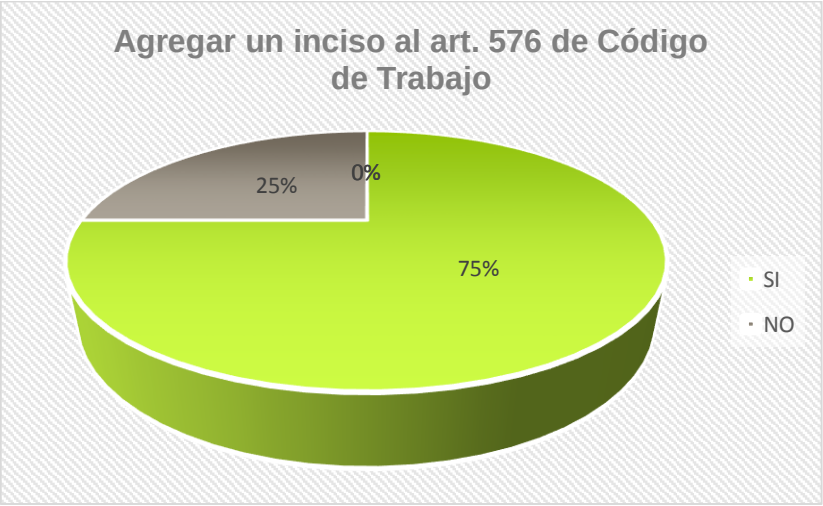
5. **¿Estaría de acuerdo con agregar un inciso al Art. 576 del Código de Trabajo para que no se le exija la procuración judicial abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes?**

CUADRO Nro. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	75%
NO	10	25%
TOTAL	**30**	**100%**

FUENTE: Encuestas aplicadas a los profesionales del derecho
ELABORACIÓN: El autor

GRÁFICO Nro. 5



ANALISIS

El 75% de profesionales del derecho encuestados argumentan que si estarían de acuerdo en agregar un inciso al Art. 576 del Código de Trabajo para que no se le exija la procuración judicial abogado patrocinador para

poder suscribir el acuerdo entre las partes y el 25% responde que no está de acuerdo.

INTERPRETACIÓN

Uno de los fines primordiales del derecho es la solución pacifica de las controversias, para el que se requiere de una respuesta rápida y eficaz a fin de mantener el orden social establecido. En materia laboral esta celeridad más que un ideal se convierte en una necesidad apremiante d de las partes que se encuentren en litigio. Es por ello que es importante y necesaria agregar un inciso en al Art. 576 del Código de trabajo con el fin de que no se exija la procuración judicial del abogado patrocinador para poder suscribir acuerdo entre las partes a fin de dar celeridad a los procesos reconociendo la importancia de llegar a un acuerdo como un medio de conciliación oportuno como norma fundamental del sistema judicial del sistema judicial ecuatoriano.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Al realizar la discusión de los resultados obtenidos, se debe indicar que se ha culminado con satisfacción la investigación doctrinaria, jurídica y empírica, por lo que se puede manifestar que se pudo verificar positivamente los objetivos planteados al inicio de la investigación.

Cabe mencionar el objetivo general el cual fue redactado de la siguiente forma:

Determinar con las herramientas jurídica necesarias y las técnicas de investigación, para la necesidad de agregar un inciso en el Art. 576 donde establezca la intervención del abogado en la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se le permita intervenir sin la procuración judicial que se le exige para el caso que no esté presente el cliente y se llegue a un acuerdo entre las partes si así lo determinaran dentro del proceso, el juicio tendría más celeridad y posterior a la audiencia cualquiera de las partes podría legitimar después de la intervención en la audiencia de su Abogado Particular.

El estudio jurídico se lo realizó al desarrollar el análisis de las fuentes bibliográficas especializadas a fin de ir realizando un análisis jurídico del régimen legal que regula el Código del Trabajo, la procuración judicial y la suscripción del acuerdo entre las partes y en fin de todas las normas jurídicas conexas que se pueden constatar en los numerales constantes en los capítulos de la revisión de literatura.

Por lo tanto este objetivo ha sido verificado tomando en cuenta el desarrollo de la revisión de la literatura que se presenta.

Referente a los objetivos específicos, es menester verificar el cumplimiento de los mismos, para el efecto se los transcribe para realizar el respectivo análisis:

- La necesidad de agregar un inciso al Art 576 del Código de Trabajo para que no se le exija la procuración Judicial al Abogado Patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes.

Es necesario que el Estado Ecuatoriano, a través del cuerpo normativo de leyes, y en especial del Código del Trabajo se realice los cambios necesarios para garantizar la celeridad en los procesos para llegar a acuerdos entre las partes involucradas, el cual en la actualidad está caracterizado por el protocolo que alarga injustamente los procesos, causando graves perjuicios al trabajador y por tanto, no constituyo un medio adecuado para dinamizar el proceso judicial en esta materia.

Por lo tanto es necesario implementar una reforma jurídica acorde a establecer un procedimiento eficaz para que los procesos mejoren y se dé celeridad a los mismos, de tal forma que si se llegase a un acuerdo el abogado pueda intervenir sin la Procuración Judicial y después pueda legitimar después de la intervención en la audiencia de su Abogado Personal, su cliente, ya que al tener la Procuración Judicial que se le exige no se le permite ofrecer poder o ratificación en su actuación en esta clase de juicios, por ende no tiene principio de celeridad en el proceso y crea un malestar entre las partes, ya que si al Abogado se le permite llegar a un acuerdo en la Audiencia Preliminar de

Conciliación de conciliación, contestación a la Demanda y Formulación de pruebas, el proceso se retrasa creando malestar entre las partes involucradas.

Referente al segundo objetivo planteado:

- Darle más celeridad a estos juicios en caso que llegue a un acuerdo, esto quiere decir no exigir la Procuración Judicial al Abogado en Libre Ejercicio en caso de que no pueda asistir el cliente.

En el desarrollo de la investigación, el aporte en la literatura como de la investigación de campo, se puede establecer que con la reforma al Art. 576 del Código de Trabajo donde se le dejaría actuar al abogado de una manera más oportuna, el cliente seria la persona beneficiaria, ya que al llegarse a un acuerdo el proceso se acortaría y después a la audiencia en mención cualquiera de las partes pueda legitimar después de la intervención de su abogado particular, como es en la audiencia definitiva que se le faculta intervenir a la abogado sin comparecencia alguna de las partes.

Esto implica dar mayor celeridad a los juicios orales de trabajo, ya que se dejaría actuar al abogado en estas audiencias; en donde por ejemplo el trabajador por cualquier razón no puede asistir a la audiencia preliminar de conciliación de trabajo, llame a su abogado de confianza y le pide que asista a la audiencia preliminar de conciliación.

Referente al tercer objetivo específico:

- Determinar importancia de transigir entre las partes en Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas.

La verificación de este objetivo se lo ha realizado mediante el desarrollo de la revisión de literatura donde se determina la importancia de la celeridad de los procesos mediante la no exigencia de la procuración judicial del abogado patrocinador para llegar a un acuerdo entre las partes en el caso de que no esté presente el cliente y posterior a la audiencia de las partes se pueda legitimar la intervención en la audiencia de su abogado particular.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para comprobar a lo largo del proceso investigativo quedó estipulada de la siguiente forma:

HIPÓTESIS:

La exigencia de la Procuración Judicial al Abogado en libre ejercicio para llegar a un acuerdo de las partes en la Audiencia Preliminar de conciliación, contestación a la Demanda y Formulación de pruebas en caso de que no pueda asistir el cliente, causa demora en los juicios de Trabajo y a su vez malestar para las partes involucradas.

En lo que concierne con la hipótesis planteada, a medida que se ha desarrollado la investigación, se ha logrado comprobarla, ya que con el estudio estipulado dentro de la revisión de literatura, y a través de los objetivos tanto el general como el específicos, relacionados con el trabajo de campo, esto es la aplicación de la encuesta a las personas involucradas en el tema, se logró evidenciar que la legislación laboral, específicamente en el Código del Trabajo vigente en nuestro país contempla dos audiencias de conciliación para llegar a un acuerdo entre las partes, que no tienen sentido y dilatan el proceso por cuanto en una sola audiencia puede resolverse el proceso.

Además si se toma en cuenta los resultados obtenidos el 75% de profesionales del derecho encuestados están de acuerdo en que agregue un inciso al Art. 576 del Código de Trabajo para que no se le exija la procuracion judicial al abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes, debido a que en el juicio oral en su etapa de Audiencia Preliminar de Conciliación, contestaciones a diversas interrogantes al Procedimiento Oral de Trabajo insertado al Código de Trabajo Ecuatoriano y que entro en vigencia a partir del 1 de julio del 2004; de ahí hasta la fecha se han formado varias averiguaciones y comentarios sobre la reforma al procedimiento Oral en materia laboral por algunos especialistas y tratadistas nacionales.

Es por ello que la investigación se sustenta de modo adecuado tomando en cuenta la temática que consta en el marco teórico en donde se puede buscar, investigar y analizar las definiciones que se perciba de la bibliografía, material teórico y doctrinario programados en el procedimiento oral de Trabajo en su etapa de audiencia preliminar de conciliación, contestaciones a diversas interrogantes de Procedimiento Oral de Trabajo estudiada a profundidad, tomando en cuenta los criterios vertidos por los diferentes autores.

7.3. FUNDAMENTACION JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA

La reforma jurídica planteada se fundamenta en los siguientes aspectos:

Si se toma en cuenta la Constitución de la República esta en el título VI del Régimen de desarrollo, capítulo sexto, sección tercera, concretamente en el Art. 325, establece que el estado garantizará e derecho al trabajo y se reconocen todas las modalidades de trabajo, ya sea en relación de

dependencia o autónomas con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos; a todas las trabajadoras y trabajadores.

Por otro lado el 576 del Código de Trabajo indica que en la audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que e se será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado 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.

Sin embargo si se llega a un acuerdo entre las partes se torna indispensable que se lo realice frente al juez sin necesidad de la procuración judicial por parte del abogado patrocinador de cada una de las partes debido a que esta diligencia retrasa el proceso de celeridad procesal en este caso.

Es por ello que si se llega a un acuerdo entre las partes se suscribe un acuerdo entre las partes y para ello se plantea la necesidad de prescindir de la exigencia de la procuración judicial al abogado patrocinador toda vez que se requiere de la celeridad en el desarrollo del proceso y la solución del conflicto, evitando que se alargue indebidamente, eliminando los trámites lentos, engorrosos, propios del sistema escrito, esto no significa que dentro de la normativa legal pertinente se atropelle procedimientos, pues se debe observar el debido proceso y el derecho de las partes, garantizando una justicia oportuna, sin dilaciones intrascendentes, en el afán de resolver una controversia, en el que indudablemente existen aspectos humanos que necesariamente se deben tomar en cuenta.

Sin embargo es el Juez del Trabajo tiene libertad para apreciar y ponderar las pruebas producidas, y decidir por las que considere que poseen mayor credibilidad respecto del asunto sometido a controversia, no se halla sometido a ciertas reglas, debe actuar con coherencia, y manifestando razonadamente los motivos de su valoración, a fin de impartir justicia en un conflicto donde se encuentran en juego derechos de indudable trascendencia social.

Es así que la falta de disposición para realizar reformas ha permitido que los estudiosos del derecho se preocupen por incentivar propuestas de reformas

normativas cuyo fin es el corregir falencias legislativas, con el fin de propiciar una efectiva administración de justicia en el ámbito laboral para lograr la celeridad en los procesos.

Por lo tanto el instrumento jurídico encargado de lograr la armonía en este sentido es el Código de Trabajo, el cual merece ser reformado especialmente en cuando se refiere a la audiencia preliminar de conciliación, con el fin de propiciar la celeridad en los procesos ya que mediante la no exigencia de la procuración judicial para llegar a un acuerdo en el caso de que no esté su cliente y posterior a la audiencia cualquiera de las partes pueda legitimar después de la intervención en la audiencia de su abogado particular será de mucho beneficio para las partes involucradas.

Debemos tomar en consideración que mediante Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015, se aprobó el Còdigo Orgànico General de Procesos, que en su nota general dispone que "…NOTA GENERAL: Por Mandato de la Disposición Final Segunda de esta norma, este Código entrará en vigencia luego de transcurridos doce meses contados a partir de su publicación en el Registro Oficial."

SEXTA.- Refórmense en el Código del Trabajo, las siguientes disposiciones:

1. Sustitúyase el artículo 6 por el siguiente:

"**Art. 6**.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos".

2. Agréguese en el artículo 153 como último inciso el siguiente texto:

"La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia."

3. Sustitúyase el artículo 491 por el siguiente:

"**Art. 491**.- Atribuciones del Ministerio de Trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos. El Código Orgánico General de Procesos regirá en esta materia, en lo que fuere aplicable".

4. Añádase en el artículo 571 a continuación de la palabra "excepción" la palabra "previa".

5. Sustitúyase el artículo 572 por el siguiente:

"**Art. 572**.- Trámite de excusa.- En los juicios de trabajo, se aplicarán las disposiciones que, sobre excusa y recusación, establece el Código Orgánico General de Procesos".

6. Sustitúyase el artículo 575 por el siguiente:

"**Art. 575**.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos".

7. Sustitúyase el artículo 577 por el siguiente:

"**Art. 577**.- Solicitud y práctica de pruebas.- Los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciados conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.

Los informes y certificaciones de las entidades públicas y privadas constituirán medios de prueba; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos".

8. Sustitúyase el segundo inciso del artículo 606 por el siguiente: "En tal caso, una vez consignado el monto de las prestaciones o indemnizaciones, el juez resolverá, si fuere preciso, sobre la distribución correspondiente en procedimiento sumario"

9. Sustitúyase el artículo 634 por el siguiente:

"**Art. 634**.- Término para la declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, será el previsto en el Código Orgánico General de Procesos.

8. CONCLUSIONES

Luego de terminada la investigación, se concluye lo siguiente:

- El derecho al trabajo es logro y un deber social, es necesario para la sostenibilidad de los seres humanos, se encuentra protegido por la Constitución de la República, y el Código del Trabajo.
- El Derecho Laboral aparece como una rama nueva del Derecho Social, producto de la lucha de los trabajadores a través de la historia, para que cuyos derechos sean respetados y protegidos. El fin del derecho Laboral es precautelar los derechos del trabajador y regular las relaciones obrero-patronales.
- Que los miembros de la Asamblea Nacional, procedan a la revisión de las disposiciones incluidas en la Constitución de la República del Ecuador, referentes a garantizar la celeridad de los procesos permitiendo la actuación del abogado patrocinador sin necesidad de tener la procuración judicial, para luego legitimar lo actuado.
- No existe disposición alguna en el Código de Trabajo donde se indique que el abogado patrocinador pueda actuar en la audiencia preliminar de conciliación sin necesidad de la procuración judicial, por lo que es necesario realizar los cambios necesarios en el Art. 576 del Código de Trabajo.
- Para el ejercicio de la procuración judicial se requiere de escritura pública de poder judicial, es decir el otorgamiento de mandato judicial de representación conferido con observación de solemnidades legales ante un Notario Público, mediante escrito reconocido ante el Juez que conoce la causa.

- De los profesionales del derecho el 75% están de acuerdo en que agregue un inciso al Art. 576 del Código de Trabajo para que no se exija la procuración judicial al abogado patrocinado para poder suscribir el acuerdo entre las partes.
- El artículo 42 del Código Orgánico General de Procesos reza: "…Art. 42.- Constitución de la procuración judicial. La procuración judicial se constituirá únicamente a favor de una o un defensor que no se encuentre inserto en alguna de las prohibiciones previstas en la ley.
  La procuración judicial podrá conferirse:
  1. Por oficio, en el caso de entidades públicas o mediante escrito reconocido conforme con la ley, ante la o el juzgador del proceso.
  2. Por poder otorgado en el Ecuador o en el extranjero ante autoridad competente.
  3. De manera verbal en la audiencia respectiva.
  Al referirnos al numeral 3 del mencionado artículo se estaría abalizando el tema que ha sido estudio de la presente tesis de grado; ya que no necesitaríamos de acudir a las Notarías a elaborar la escritura pública de constitución de la procuración judicial, únicamente el actor en un solo acto ante el señor Juez de la Unidad Judicial Especializada de Trabajo o al Juez Multicompetente, señalará a su procurador judicial para que actúe a su nombre en la prosecución de la presente causa.
- La forma más eficaz u que garantice la celeridad procesal que se presentaría similar a la procuración judicial es presentado al juez de la causa un escrito en que el actor o demandado según sea el caso, designa al abogado como su procurador judicial, pero el mandante tiene que

reconocer su firma y rúbrica ante el juez, para que tenga la calidad de instrumento público.

- Es necesario tener en cuenta que el poder o mandato se puede también otorgar mediante escrito o documento privado, y hacemos hincapié porque generalmente se considera que solo se puede conceder por escritura pública.
- Es importante no confundir la procuración judicial con la procuración común, que tiene otro alcance y connotación.

  La procuración común procede solo en la litis consorcio, según la cual dos o más personas pueden intervenir como actores o también como demandados, y de este concepto nace doctrinariamente la litis consorcio activa o pasiva.

9. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que pueden hacerse en relación con la problemática investigada son las siguientes:

- Que se expidan reformas al Código de Trabajo para que se permita la actuación del abogado patrocinador sin necesidad de contar con la procuración judicial respectiva con el fin de dar celeridad a la audiencia preliminar de conciliación.
- Que el Estado implemente políticas que permitan garantizar los derechos de los trabajadores, reformando el régimen laboral, y protegiendo el derecho a una remuneración justa y adecuada para garantizar un estilo de vida adecuado.
- Se tomen en cuenta los resultados de la investigación realizada con el fin de los miembros de la Asamblea Nacional, procedan a revisar las disposiciones que constan en la Constitución de la República, con el fin de garantizar la celeridad de los procesos referentes a la audiencia preliminar de conciliación.
- Se permita a las instancias correspondientes agregar un inciso al Art. 576 del Código de Trabajo actuar al abogado patrocinador sin necesidad de contar con la procuración judicial, tomando en cuenta que las solemnidades legales se las puede realizar luego de la audiencia preliminar de conciliación.
- Se tome en cuenta las opiniones vertidas por los profesionales del derecho encuestados a fin de realizar los cambios correspondientes en el Art, 576 de Código de Trabajo para que no se exija la procuración judicial al abogado

patrocinado para poder suscribir el acuerdo entre las partes, con el fin de que el proceso sea más ágil y oportuno.

- A los organismos del trabajo como Inspectorías Provinciales del Trabajo, Juzgados del Trabajo y Ministerio del Trabajo presenten proyectos de reformas encaminados a garantizar los derechos del trabajador que son vulnerados por requerirse el patrocinio del abogado defensor, entorpeciendo los procesos.
- Aplicar el art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador en el sentido de que se deben aplicar los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.
- Dar estricto cumplimiento con lo determinado en el art. 326 de la Carta Magna, que en sus numerales más importantes y conexos con el tema de estudio están: Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

  "3". En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

  "11". Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- Conviene poner de manifiesto que el mandante no se exime de comparecer al juicio en forma definitiva y a pesar de haber designado procurador judicial, si no que por excepción tiene la obligación de hacerlo, cuando la contraparte del litigio le solicite confesión judicial, pero para que

comparezca le tienen que solicitar que lo haga personalmente y no por interpuesta persona a absolver las posiciones o pliego de preguntas que le han formulado, o también para reconocer documentos. Pero esta consideración se la adoptaría para la segunda audiencia que se llevaría a cabo para actuar la prueba anunciada.

- Tener en cuenta la Disposición Reformatoria SEGUNDA, del Código Orgánico General de Procesos en su parte pertinente que dice "…Refórmense en el Código Orgánico de la Función Judicial, las siguientes disposiciones: (…) 3. Sustitúyase el artículo 131 por el siguiente: (…) Art. 131.- Facultades correctivas de las juezas y jueces.- A fin de observar una conducta procesal correspondiente a la importancia y respeto de la actividad judicial, las juezas y jueces deben: (…) 4. Sancionar a las y a los defensores privados que no comparezcan a cualquier audiencia judicial, con multa de hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
  Con esta normativa aprobada y de inmediata aplicación se propenderá a que los señores abogados en libre ejercicio profesional lleven una defensa técnica adecuada la cual tendrá como consecuencia positiva que esta propuesta de reforma que es objeto del desarrollo de la presente tesis, tenga una acogida favorable por todos los señores operadores y usuarios del sistema justicia.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL ART. 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

LA HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que, es indispensable armonizar las normas jurídicas que consagran los derechos de los trabajadores, cono es el Código del Trabajo, actualizar y mejorar algunas disposiciones legales, para que este derecho sea justo y equitativo, sobre todo en la búsqueda de medidas permitan la celeridad procesal como principios consagrados en la Constitución.

Que el Estado debe cumplir y hacer cumplir los derechos de los ciudadanos establecidos en la Constitución, para lo cual debe implementar reformas legislativas que sean necesaria en virtud de asegurar la aplicación de dichos derechos.

Que, es necesario vincular el proceso de celeridad contra quien se formula el derecho que el demandante reclama, a fin de que se apersone dentro del proceso y pueda ejercer el derecho a la defensa.

Que, el Código de Trabajo establece que la audiencia preliminar de conciliación se la realice con la presencia de las partes involucradas para poder suscribir el acuerdo entre las partes, pero no se toma en cuenta que por causas de diversa índole uno de ellos no puede asistir a dicha audiencia.

Que en este sentido, resulta indispensable reformar el Art. 576 del Código de trabajo en el sentido de que no se exija la procuración judicial al abogado

patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes con el fin de adaptarlas a los principios de celeridad que manda la Constitución.

Y, que en ejercicio de sus facultades y de conformidad al Art. 120 numeral 6 de la Constitución donde reza que se puede expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio:

En ejercicio de sus atribuciones:

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

ART. 576 DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN

ART….Agréguese un inciso al Art. 576 que diga lo siguiente:

En caso de inasistencia a la audiencia preliminar de conciliación de una de las partes, el abogado defensor podrá intervenir sin la Procuración Judicial para poder llegar a un acuerdo entre las partes y posterior a la audiencia cualquiera de las partes pueda legitimar lo actuado.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRIMERA.-.Deróguense todas las normas legales que se opongan a la presente reforma.

DISPOSICION FINAL.- la presente Ley reformatoria, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

10. BIBLIOGRAFÍA

- ALESSANDRI, A. (2002). *Derecho civil: de los contratos.* Bogotá: LIBRERIA PROFESIONAL.
- BORRAJO, E. (2003). *Introducción al derecho de trabajo.* Madrid - españa: Tecnos.
- BUSTAMANTE, C. (2011). *Manual de derecho laboral Teoría y práctica.* Quito - Ecuador: Jurídica del Ecuador.
- CABANELLAS, G. (1975). *Compendio de Derecho Laboral.* Buenos aires.
- CALDERA, R. (1975). *Derecho del trabajo.* Buenos Aires: El Ateneo.
- CASCANTE, G. (2003). *Manual práctic de legislación laboral.*
- *CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, LEGISLACIÓN CONEXA Y CONCORDANCIAS.* (2012). Quito: CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.
- *CÓDIGO DEL TRABAJO.* (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- *CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL.* (2012). Quito: CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.* (2009). Quito - Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- CÓRDOVA, P. (1984). *El nuevo concepto de persona y su representación en el derecho.* cuenca.

- CRUZ, A. (1988). *Estudio crítico del código de procedimiento civil.* Guayaquil: Arquidiocesana Justicia y paz.
- GARCÍA, R. P. (1988). *Pequeño Larouse ilustrado.* México: Larousse S.A.
- HIDALGO, A. (2000). *Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano.* Quito.
- LARREA, J. y. (1988). *Repertorio de jurisprudencia XXXIV.* Quito: Corporación de estudios y publicaciones.
- MENDOZA, L. (1999). *Diccionario jurídico.* quito: LIPAE.
- MOLIERAC, J. (2000). *Iniciación a la abogacía.*
- MONTERO, A. (2000). *Manual de derecho procesal civil.* España.
- PEREZ, E. (1998). *El derecho del trabajo.*
- PÍA, A. (2000). *Los principios del derecho del trabajo.* Buenos Aires: Depalma.
- RAMÍREZ, J. (1976). *DICCIONARIO JURÍDICO.* Buenos Aires: CLARIDAD.
- TORRÉ, A. (1998). *Introducción al derecho.* Buenos Aires: PERROT.
- TROYA, A. (1978). *Elementos de derecho procesal civil.* Quito: Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecaudor.
- TRUJILLO, J. (1973). *Derecho del trabajo.* Quito: Don Bosco.
- VELA, C. (1983). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo.* Cuenca - Ecuador: fondo de Cultura Ecuatoriana.
- YCAZA, P. (1984). *Apuntes sobre la historia del movimiento obrero ecuatoriano.* Quito: Rafael Perugachi.

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA,

CARRERA DE DERECHO

"LA NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE NO SE LE EXIJA LA PROCURACIÓN JUDICIAL AL ABOGADO PATROCINADOR PARA PODER SUSCRIBIR EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR"

Proyecto de investigación previo a la obtención del Grado Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR

CARLOS CORNEJO CORONEL

LOJA - ECUADOR

2014

1. TEMA

¨LA NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTICULO 576 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE NO SE LE EXIJA LA PROCURACIÓN JUDICIAL AL ABOGADO PATROCINADOR PARA PODER SUSCRIBIR EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR¨

2. PROBLEMÁTICA

Desde que se estableció el procedimiento oral en los juicios de trabajo tal como lo determina el Art. 575 del Código de trabajo actual, específicamente en el Art. 576 que establece "La Audiencia preliminar de conciliación .- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, 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 citación, audiencia que se efectuara en el término 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 aprobada 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.

Mediante ley Nº. 2003-13, promulgada en el Registro Oficial Nº. 146 del 13 de agosto del 2003 y vigente desde el primer día hábil del mes de enero del 2004, antes de la expedición del procedimiento Oral en materia laboral, los juicio de trabajo se tramitaban a través del inapropiado procedimiento verbal sumario, caracterizado por el protocolo, que alargaba injustamente los procesos, causando graves perjuicios al trabajador y por tanto, no constituyo un medio adecuado para dinamizar el proceso judicial en esta materia.

En el actual sistema oral su procedimiento se reduce exclusivamente en dos tipos se reduce exclusivamente en dos tipos de audiencias, una denominada

Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas que se va a desarrollando en distintos tiempos procesales en la misma audiencia; esta fase procesal reviste una vital importancia ya que es el único momento en el cual se puede llegar a transigir, contestar a la demanda y proponer excepciones, solicita la práctica de las pruebas, impugna las pruebas de la parte contraria; de tal forma que si se llegase a un acuerdo el abogado pueda intervenir sin la ProcuracionJudicial y después pueda legitimar después de la intervención en la audiencia de su Abogado Personal, su cliente, ya que al tener la Procuración Judicial que se le exige no se le permite ofrecer poder o ratificación en su actuación en esta clase de juicios, por ende no tiene principio de celeridad en el proceso y crea un malestar entre las partes, ya que si al Abogado se le permitieran llegar a un acuerdo en la Audiencia Preliminar de Conciliación de conciliación, contestación a la Demanda y Formulación de pruebas, ¨El artículo 130 del Código Orgánico de la Función Judicial al hacer referencia a la Facultades Jurisdiccionales ¨del Juez, menciona en el numeral 11, ¨Salvo los casos que en la ley expresamente disponga lo contrario, procurar la conciliación de las partes en cualquier estado del proceso; al efecto, pueden de oficio convocarlas a audiencia, a las que deberán concurrir las partes **personalmente o por medio de procuradora o Procurador Judicial dotado de poder suficiente para transigir…¨,** de ahí la importancia para que se agrega un inciso al artículo 576 donde se disponga que no se le exija al profesional del derecho una procuración judicial para llegar a un acuerdo en el caso de que no esté su cliente y posterior a la audiencia cualquiera de las partes pueda legitimar después de la intervención en la audiencia de su abogado particular.

3. JUSTIFICACION

He visitado a diferentes juzgados de trabajo y de igual manera se ha conversado con algunos profesionales del Derecho expertos en a materia de trabajo y se ha determinado del porque la importancia de realizar este proyecto de investigación referente a la ’La necesidad de agregar un inciso al artículo

576 del Código de Trabajo para que no se exija la procuración Judicial al Abogado Patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes particularmente en la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas ya que en la mencionada audiencia no puede llegar a un acuerdo el Profesional del Derecho sin su respectiva procuración Judicial en caso de que el cliente no pueda asistir a la misma, y esta causa demora en los procesos y a su vez crea malestar en los involucrados en estos casos del juicio de trabajo, es ahí donde podría nacer el posible añadimiento en un inciso en el artículo 576 del Código de Trabajo donde se le dejaría actuar al abogado de una manera más oportuna, el cliente seria la persona más beneficiaria, ya que al llegarse a un acuerdo el proceso se acortaría y después a la audiencia en mención cualquiera de las partes pueda legitimar después de la intervención de su abogado particular, como es en la audiencia definitiva que se le faculta intervenir a la abogado sin comparecencia alguna de las partes; a pesar que en el artículo 576 inciso primero del Código de Trabajo en actual vigencia da mayor celeridad en los juicios orales de trabajo, no soluciona del todo la problemática a la actuación del abogado en estas audiencias; en donde por ejemplo el trabajador no puede asistir a la audiencia preliminar de conciliación de trabajo por cualquier índole personal en este caso le llama a su abogado de confianza y le pide que asista a la audiencia preliminar de conciliación, pero el abogado si no tiene una procuración judicial no se le permite llegar a un acuerdo y de hecho la procuración judicial ya genera gastos y tiempo para el trabajador, de ahí la importancia de la agregaduría de un inciso al mencionado (Art. 576 C.T.E) y mi respectiva justificación para desarrollar mi investigación y darle una posible solución a esta problemática que se da en la vida diaria en el libre ejercicio profesional del abogado.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de la presente investigación es determinar con las herramientas jurídica necesarias y las técnicas de investigación, para la necesidad de agregar un inciso en el Art. 576 donde establezca la intervención del abogado en la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se le permita intervenir sin la procuración judicial que se le exige para el caso que no esté presente el cliente y se llegue a un acuerdo entre las partes si así lo determinaran dentro del proceso, el juicio tendría más celeridad y posterior a la audiencia cualquiera de las partes podría legitimar después de la intervención en la audiencia de su Abogado Particular.

ESPECIFICOS

- La necesidad de agregar un inciso al Art 576 del Código de Trabajo para que no se le exija la procuración Judicial al Abogado Patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes.

- Darle más celeridad a estos juicios en caso que llegue a un acuerdo, esto quiere decir no exigir la Procuración Judicial al Abogado en Libre Ejercicio en caso de que no pueda asistir el cliente.

- Determinar importancia de transigir entre las partes en Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas.

HIPÓTESIS

La exigencia de la Procuración Judicial al Abogado en libre ejercicio para llegar a un acuerdo de las partes en la Audiencia Preliminar de conciliación, contestación a la Demanda y Formulación de pruebas en caso de que no pueda asistir el cliente, causaría demora en los juicios de Trabajo y a su vez malestar para las partes involucradas.

5. MARCO TEORICO

En esta investigación trataremos de adentrarnos a lo más profundo del Juicio Oral de Trabajo en su etapa de Audiencia Preliminar de Conciliación, contestaciones a diversas interrogantes al Procedimiento Oral de Trabajo insertado al Código de Trabajo Ecuatoriano y que entro en vigencia a partir del 1 de julio del 2004; de ahí hasta la fecha se han formado varias averiguaciones y comentarios sobre la reforma al procedimiento Oral en materia laboral por algunos especialistas y tratadistas nacionales; con el objetivo de plantear de la manera más adecuada un marco teórico en donde se puede buscar, investigar y analizar las definiciones que se perciba de la bibliografía, material teórico y doctrinario programados en el procedimiento oral de Trabajo en su etapa de audiencia preliminar de conciliación, contestaciones a diversas interrogantes de Procedimiento Oral de Trabajo por los diferentes autores que analizaremos en la presente investigación.

La bibliografía escogida para la presente investigación, está encaminada para que el desarrollo de la tesis tenga muchas respuestas y nutra de conocimiento a la misma ya que con su material aportar de la manera más acertada y así darle forma, los aspectos positivos que nos ayude a analizar la etapa de juicio y básicamente en la audiencia preliminar de conciliación; en esta investigación se efectuaran los análisis comparativos entre los diferentes autores y con el análisis de la normativa legal que entro en vigencia en material laboral, consolidándole y fundamentado de la manera más adecuada la construcción teórica del objeto de la investigación. Para lo cual el apoyo bibliográfico debo agregar que la investigación se centra en el Código del Trabajo ecuatoriano específicamente en el Art. 576 inciso primero ya que es la parte fundamental de la investigación y claro esta voy a trabajar con apoyo de bibliografía de diferentes actores referente a la materia laboral, vigente es la importancia porque en esta se encuentra los derechos y garantía del trabajador; como las normas del debido proceso.

Luis Cueva Carrión, con su obra “El Juicio Oral Laboral” Teoría Practica y Jurisprudencia, Este libro contiene los temas fundamentales del sistema oral laboral, tanto en el aspecto histórico y doctrina como en el juicio oral de trabajo.

En conclusión debo recalcar que el marco teórico entenderá en su desarrollo los temas propuestos en el esquema inductivo que me permito adjuntar en la sección del esquema del proyecto de tesis de pregrado para la obtención del título de Abogado de los Tribunales de la Republica de Ecuador.

6. METODOLOGIA

METODO INDUCTIVO

Con este método se utilizara el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general; se iniciara con el estudio individual de los hechos y se formularan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría.

METODO DEDUCTIVO

Con razonamiento se tomaran conclusiones generales para explicaciones particulares; iniciando con el análisis de leyes principios, etc., de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones.

METODO ANALITICO

Este método es un proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en formas individual

7. CRONOGRAMA

TIEMPO / ACTIVIDADES	ABRIL 2014 – JULIO 2015																																							
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOST				SEPTIE				ENERO				MARZO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión de la bibliografía																																								
Elaboración del proyecto de tesis.																																								
Presentación del proyecto de tesis.																																								
Incorporación de observaciones.																																								
Aprobación del proyecto de tesis.																																								
Redacción de instrumentos de evaluación																																								
Aplicación de instrumentos de evaluación																																								
Elaboración de informe final de tesis.																																								
Presentación del borrador de tesis.																																								
Calificación y sustentación pública																																								

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

- Investigador
- Asesor del proyecto
- Universidad Nacional de Loja.

MATERIAL

GASTOS	VALOR
Bibliografía.	100,00
Servicio de Internet	50,00
Útiles de escritorio	100,00
Copias	100,00
Levantamiento del Texto del Borrador	120,00
Texto definitivo de la Tesis	200,00
Empastados y anillados	150,00
Impresión	100,00
Movilización, Transporte, Hospedaje, Alimentación	300,00
Pagos notariales	20,00
Otros	50,00
TOTAL	**1340.00**

Los gastos generados en el presente trabajo de investigación serán solventados en su totalidad por el investigador

10. BIBLIOGRAFÍA

- CARRION, Luis Cueva. (2013): El Juicio Oral Laboral, Practica y Jurisprudencia 3ra Edición, Quito-Ecuador; Ediciones Cueva Carrión,.
- CARRION, Luis Cueva. (2006): El Juicio Oral Laboral, Practica y Jurisprudencia, Quito-Ecuador; Ediciones Cueva Carrión, 3ra Edición.
- León Rodrigo. (2004): El Procedimiento Laboral, Los Juicios Individuales, Quito-Ecuador Ediciones El Fórum Ediciones,
- ROMERO GALARZA, Amado. (2004): El Juicio Oral Laboral Ecuatoriano, Imprenta Peñaloza; Machala-Ecuador.
- VASQUEZ LOPEZ, Jorge Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral, Editorial Cevallos Quito-Ecuador.
- VELASCO DAVILA, Jaime. (2007): La Oralidad en el Juicio Laboral; Editorial: Corporación de Estudios Y Publicaciones Quito-Ecuador.
- COLERIO, Juan Pedro. (1998): Mediación Obligatoria y Audiencia Preliminar, Editorial Rubinzal-Culzoni. Buenos Aires- Argentina.
- ROJAS, Jorge A. (1998): Conciliación y Mediación, Editorial Rubinzal-Culzoni. Buenos Aires- Argentina, 1998
- VASLDEZ QUIÑONEZ, Agapito. (2010): “El juramento Diferido: como medio de prueba en el sistema procesal oral laboral ecuatoriano”. Editorial: El Fórum. Quito-Ecuador.
- BARZALLO SEADE, María Agusta. (2012): “Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano” Ediciones Carpel Cuenca-Ecuador.
- BRAVO MORENO, Rubén. ”Temas Laborales y Judiciales “. Universidad Católica de Cuenca.
- GOMEZ ESCOBAR, Sehir. “Legislación Laboral Teoría y Practica”. Editorial MV GRAM HILL. Bogotá-Colombia.

- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. “Derechos fundamentales y Relaciones Laborales”. Editorial Astrea. Buenos Aires-Argentina.
- MONESTEROLO LENCIONI, Graciela. (2013): “Instituciones de Derecho Laboral Individual: Herramientas Didácticas” Editorial CEP Quito-Ecuador.
- MONESTEROLO LENCIONI, Graciela. (2011): “Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano” Editorial Biblos Lex Loja-Ecuador.
- VASQUEZ LOPEZ, Jorge. (2013): Derecho Laboral Practico” Editorial Cevallos Quito-Ecuador.
- ACOSTA DE LOOR, Diana. “Principios Fundamentales del Derecho Procesal de Trabajo”.
- VASQUEZ LOPEZ, Jorge. (2004): “Derecho Laboral Individuales”. Editorial Cevallos, Quito-Ecuador.
- BELLO TABARES, Humberto. “Las Pruebas en el proceso Laboral”. Ediciones Paredes. Caracas-Venezuela.
- CAGUASANGO VILLOTA, Delly “El Nuevo Proceso Laboral”. El principio de la oralidad y la formulación en las Practicas Procesales”. Ediciones Jurídicas Andrés Morales. Bogotá-Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador.
- Código de Trabajo Ecuatoriano.
- Código Civil Ecuatoriano.
- Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano.
- Código Orgánico de la Función Judicial.

ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A JUECES, FISCALES Y ABOGADOS

Señores: jueces, fiscales y abogados, dígnese contestar el siguiente cuestionario, el que servirá como base para una investigación, cuyo objetivo es indagar sobre la necesidad de agregar un inciso al articulo 576 del codigo de trabajo para que no se le exija la procuracion judicial al abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes.

CUESTIONARIO

1. ¿Sabe usted cual es la normativa legal que rige o se sigue para poder suscribir el acuerdo entre las partes?

   Si ( ) No ( )

1. ¿Cree usted que si no se exigiera la procuración judicial al abogado patrocinador en caso de llegar a un acuerdo entre las partes, habría celeridad en los procesos en la audiencia preliminar de conciliación?

   Si ( ) No ( )

2. ¿Cree usted que si no se exigiera la procuración judicial al abogado patrocinador habría celeridad en los procesos para llegar a un acuerdo entre las partes?

   Si ( ) No ( )

3. ¿Cuáles serían los beneficios que produciría el hecho que no se exija la procuración judicial al abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes?

   Protección de los derechos del trabajador ( )

   Acuerdo conciliador entre las partes ( )

   Legitimación inmediata del acuerdo entre las partes ( )

   Celeridad en los procesos ( )

4. ¿Estaría de acuerdo con agregar un inciso al Art. 576 del Código de Trabajo para que no se le exija la procuración judicial abogado patrocinador para poder suscribir el acuerdo entre las partes?

   Si ( ) No ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN II
AUTORÍA III
CARTA DE AUTORIZACIÓN. IV
DEDICATORIA V
AGRADECIMIENTO VI
TABLA DE CONTENIDOS VII
1. TÍTULO 1
2. RESUMEN 2
2.1. ABSTRACT 3
3. INTRODUCCIÓN 4
4. REVISIÓN DE LITERATURA 7
4.1. MARCO CONCEPTUAL 7
4.1.1. DERECHO LABORAL 7
4.1.2. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL ECUATORIANO 8
4.1.3. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO .. 9
4.1.4. EVOLUCIÓN LEGAL 10
4.1.5. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL 15
4.1.6. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO 19
4.1.6.1. El principio in dubio pro-operario 20
4.1.6.2. Principio de estabilidad y continuidad en la relación laboral 23
4.1.6.3. Principio de Intangibilidad 23
4.1.6.4. Principio de Transacción 24
4.1.6.5. Principio de obligatoriedad de trabajo 25
4.1.7. LA PROCURACIÓN JUDICIAL 27
4.1.7.1. EL JUICIO 27
4.1.7.2. SUJETOS PROCESALES 30
4.1.7.3. LA ABOGACÍA Y LA PROCURACIÓN 33
4.1.8. LAS PARTES CONTRATANTES EN LA RELACIÓN LABORAL 38
4.2. MARCO DOCTRINARIO 46

4.2.1. DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR 46
4.2.2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL 47
4.2.2.1. Leyes y reglamentos del Estado 47
4.2.2.2. Los contratos colectivos..... 48
4.2.3. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO..... 48
4.2.3.1. La Jurisprudencia 49
4.2.4. FINES DEL DERECHO LABORAL..... 49
4.2.7. LA PROCURACION JUDICIAL COMO MANDATO..... 57
4.2.8. CARACTERÍSTICAS JURÍDICAS DE LA PROCURACIÓN 58
4.2.9. EFECTOS JURÍDICOS DE LA PROCURACIÓN..... 59
4.2.9.2. Obligaciones del mandatario 61
4.2.10. CLASES DE PRODURACIÓN 62
4.2.10.1. Mandato General 62
4.2.10.2. Poder Especial..... 63
4.2.10.3. Mandato Judicial..... 63
4.2.10.4. Mandato Civil 63
4.2.11. EXTINCIÓN DE LA PROCURACIÓN..... 63
4.3. MARCO JURÍDICO 67
4.3.1. ANÁLISIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A LA PROBLEMÁTICA 67
4.3.2. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL Y REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS ABOGADOS Y ABOGADAS EN EL PATROCINIO DE LA CAUSAS 74
4.3.3. LA PROCURACIÓN JUDICIAL EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL 79
4.4. LEGISLACION COMPARADA 83
4.4.1. GUATEMALA 83
4.4.2. VENEZUELA..... 85
5. MATERIALES Y MÉTODOS 89
5.1. MATERIALES 89
5.2. MÉTODOS UTILIZADOS..... 90

5.2.1. METODO INDUCTIVO 90
5.2.2. METODO DEDUCTIVO 90
5.2.3. METODO ANALITICO 90
5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS 90
6. RESULTADOS 92
6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA 92
7. DISCUSIÓN 102
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS 102
7.3. FUNDAMENTACION JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA 106
8. CONCLUSIONES 112
9. RECOMENDACIONES 115
9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA 118
10. BIBLIOGRAFÍA 120
11. ANEXOS 122
PROYECTO DE TESIS 122
ÍNDICE 135