



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE AL TÉRMINO ESTABLECIDO PARA LA DECLARATORIA DE ABANDONO EN UN JUICIO LABORAL EN OBSERVANCIA A LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL”.

Tesis previa a la
obtención del grado de
Abogado

AUTOR

Luis Alfredo Cosios Sarmiento

DIRECTOR DE TESIS

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 UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA; MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.

CERTIFICO:

Que he asesorado y revisado minuciosamente el desarrollo de la tesis: **"REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE AL TÉRMINO ESTABLECIDO PARA LA DECLARATORIA DE ABANDONO EN UN JUICIO LABORAL EN OBSERVANCIA A LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL"**, de la autoría de LUIS ALFREDO COSIOS SARMIENTO.

Por cumplir con todos los requisitos estipulados en el Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, autorizo su pertinencia para continuar con los trámites legales pertinentes para su graduación.

Loja, Junio de 2015.



Dr.. Marcelo Armando Costa Cevallos Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

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

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

Luis Alfredo Cosios Sarmiento

Firma: _____

Cédula: 110449356-2

Fecha: Loja, Junio 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, **Luis Alfredo Cosios Sarmiento**; declaro ser autor de la tesis titulada **"REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE AL TÉRMINO ESTABLECIDO PARA LA DECLARATORIA DE ABANDONO EN UN JUICIO LABORAL EN OBSERVANCIA A LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL"** como requisito para optar al grado de **ABOGADO**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 23 días del mes de Junio de dos mil Quince, firma el autor.

Firma:.....

Autor: Luis Alfredo Cosios Sarmiento

Cédula: 110449356-2

Dirección: Imbabura 15-36 entre Sucre y 18 de Noviembre

Correo Electrónico: alfredocosiossar@gmail.com

Teléfono: 2570308 Celular: 0992683564

DATOS COMPLEMENTARIOS.

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

Tribunal de Grado: Dr. Igor Vivanco Mg. Sc.

Dr. Juan Carlos Jaramillo Mg. Sc.

Dr. Renato Aguirre Mg. Sc.

DEDICATORIA

La presente tesis es dedicada a mi madre, Licenciada Rita Sarmiento López, por su incondicional apoyo, por su sacrificio, por su constante e incesante entrega, por su valor y coraje, por guiar y fomentar mi superación personal y profesional, por ser mi ejemplo y mi inspiración.

A mi esposa, Licenciada Giuliana Polo Valdivieso, quien apoya y recorre día a día nuestro camino, por su amistad, su amor, su alegría y su paciencia. Pilar en mi caminar, soporte en mi vivir.

A mi hija, Camila Cosios Polo, por su tierno e inocente amor, por ser la razón fundamental de mi esfuerzo y superación.

A mi familia consanguínea y política, por su aliento y su fe.

Luis Alfredo Cosios.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a las autoridades de la Universidad Nacional de Loja y docentes de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia; quienes, supieron impartir sus conocimientos y experiencia durante mi proceso formativo.

Al Dr. Marcelo Costa por sus sabios conocimientos, su mística profesional, y entrega y apoyo para el desarrollo y fundamentación del presente trabajo de investigación.

A mi familia por su incansable aliento, por su esfuerzo y su cariño, pilares fundamentales en mi camino profesional.

El autor.

1. TÍTULO

“REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE AL TÉRMINO ESTABLECIDO PARA LA DECLARATORIA DE ABANDONO EN UN JUICIO LABORAL EN OBSERVANCIA A LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL”

2. RESUMEN

El presente estudio de tesis intitulado “*REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE AL TÉRMINO ESTABLECIDO PARA LA DECLARATORIA DE ABANDONO EN UN JUICIO LABORAL EN OBSERVANCIA A LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL*”; se fundamenta primordialmente, en la necesidad de coadyuvar en el cumplimiento y protección de las garantías constitucionales; y, desde todo ámbito legal, a los trabajadores y empleados; quienes, en general realizan gran derroche de esfuerzo físico e intelectual en cada una de sus labores. He podido definir que existe discordancia en los tiempos establecidos para considerar o declarar el abandono de un juicio; pues, según lo dispuesto en el Código del Trabajo, el termino para declarar abandonado un proceso es de más de ciento ochenta días desde el momento en que se practicó la última diligencia; sin embargo, el Código de Procedimiento Civil establece que el plazo para que opere el abandono es de dieciocho meses sin continuar la ejecución del juicio. Entonces, basado en la premisa de que este problema causa conmoción social; pues, por una parte existe el principio de irrenunciabilidad e imprescriptibilidad de los derechos de los trabajadores; resulta que, en el juicio laboral de no presentarse las partes a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la demanda; el Juez, de oficio declara el abandono, o por no existir impulso del proceso en seis meses consecutivos. Estos hechos generan

inseguridad jurídica y por ende conllevan a que en la actualidad aún se violenten los principios antes mencionados.

La problemática jurídica a la que se ha hecho referencia en líneas anteriores es estudiada en éste trabajo investigativo brindando como conclusión una propuesta de reforma legal al Código del Trabajo; tendiente, a unificar los plazos establecidos en el mismo en concordancia a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil; es decir, para que se declare como abandonado un juicio pero estableciendo un plazo concordante y prudente a fin de garantizar los derechos constitucionales de los trabajadores y de la misma forma para que los cuerpos legales mencionados gocen de concordancia en sus normas.

En el desarrollo de la Tesis, se ha podido verificar que existen patronos que evaden sus responsabilidades; y, se destaca la falta de estudio de casos referentes a la temática; por lo cual, se determina que las personas accionantes en un juicio laboral se ven afectadas por el plazo para la declaración de abandono y por qué no se les permite solicitar un segundo señalamiento, en el caso de no presentarse a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas.

Consecuentemente; es efectiva, la preocupación existente por cuanto los trabajadores continúan sufriendo las consecuencias de una Ley inconsistente, aunque el proceso sea ventilado mediante trámite oral.

ABSTRACT

This thesis study entitled " CODE REFORM IN RELATION TO WORK TERM ESTABLISHED FOR DECLARATION OF ABANDONMENT IN A TRIAL IN ENFORCEMENT WORKING TO THE PROVISIONS OF THE CODE OF CIVIL PROCEDURE "; is based primarily on the need to contribute to the fulfillment and protection of constitutional guarantees; and since all legal, workers and employees; who generally perform much waste of physical and intellectual in each of their work effort. I was able to define discordance exists on schedule to consider or declare the abandonment of a trial; Therefore, in accordance with the Labour Code, to declare the term is left, takes more than a hundred and eighty days from the date on which the last process was performed diligence; however, the Code of Civil Procedure provides that the period for operating the abandonment is eighteen months continue execution without trial. Then, based on the premise that this problem cause social upheaval; So on one hand there is the principle of inalienability and imprescriptible rights of workers; that, in the labor case of no-show interested to the Preliminary Settlement Hearing and Statement of Defense; Judge, officially declares abandonment, or absence momentum of the process in six consecutive months. These facts cause legal uncertainty and those lead to the currently even the aforementioned principles violate.

The legal problems to which reference has been made in previous lines is studied in this research work as providing legal conclusion a proposed reform of

the Labour Code; aimed to unify the terms stated therein in accordance with the provisions of the Code of Civil Procedure; to declare as a trial abandoned but establishing a consistent and prudent period of time to ensure the constitutional rights of workers and in the same way that the term referred to law enjoy matching their standards.

In the development of the thesis, it has been able to verify that there are employers who evade their responsibilities; and highlights the lack of case studies relating to the subject; therefore, it is determined that the plaintiffs people in a labor case is affected by the deadline for declaration of abandonment and why they are not allowed to apply for a second point, the in case of no-show to the Preliminary Settlement Hearing, answer to Complaint Formulation and Testing.

Accordingly; is effective, the existing concern that workers continue to suffer the consequences of an inconsistent law, although the process is ventilated by oral procedure.

3. INTRODUCCIÓN

El derecho laboral ecuatoriano ha evolucionado en base a las transformaciones políticas, sociales y económicas hasta lograr que actualmente el trámite de un juicio laboral es realizado mediante el trámite Oral; con el fin, de conseguir agilidad procesal y descongestionar las causas pendientes. Con anterioridad el proceso de un juicio laboral era de carácter verbal sumario, característico en el sistema inquisitivo por la presentación de escritos; que, tendían a retardar y mermar celeridad en el proceso judicial. A pesar de los cambios en la legislación laboral, se ha pasado por alto el corto plazo existente para el archivo de un juicio laboral.

Por ello, la presente tesis previa a optar por el Grado de Abogado, inicia con el deslumbramiento de un tema importante dentro de la realidad jurídica contemporánea; referente, a la discordancia existente en los tiempos establecidos para considerar o declarar el abandono de un juicio, según lo dispuesto en el Código del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil. Sin lugar a duda, la Constitución de la República del Ecuador es una de las más garantistas a nivel Latinoamericano; aunque, en nuestro se continúa violentando los derechos de los trabajadores; y, de momento las normas legales no son suficientes en cuanto a la problemática objeto de estudio. Las En el proceso de materia laboral, una vez aplicado lo dispuesto en la Ley vigente; se genera gran preocupación, pues el tiempo establecido por el Código del Trabajo para la declaratoria de abandono es demasiado escueto.

Estos hechos transversales generan inseguridad jurídica y laboral a los trabajadores que al sentir vulnerados sus derechos, acuden a instancia judicial para realizar la demanda correspondiente con el objeto de ser indemnizados; pero estos, se ven afectados al no permitirse solicitar un segundo señalamiento en caso de la no presentación a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas; o, por el escueto periodo de tiempo establecido para el archivo del proceso por falta de impulso.

Por esto, en la investigación de campo, se receptara el criterio de abogados en libre ejercicio acerca de esta temática y sobre la necesidad y urgencia de introducir reformas tendientes a unificar en el Código del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil, los plazos establecidos para que se declare como abandonado un juicio. Estableciendo un plazo concordante y prudente a fin de garantizar los derechos constitucionales en beneficio del trabajador.

De esta forma el presente trabajo de tesis empieza por receptar el marco Conceptual, Jurídico y Doctrinario, del tema: “REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE AL TÉRMINO ESTABLECIDO PARA LA DECLARATORIA DE ABANDONO EN UN JUICIO LABORAL EN OBSERVANCIA A LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL”, el cual nace del análisis profundo y el estudio de la problemática en la realidad social; en donde, se ha evidenciado la vulneración de derechos y la fragilidad existente en el Código del Trabajo, estos hechos atentan contra el derecho a la tutela y a la seguridad jurídica del trabajador.

Frente a ésta realidad se realizó la presente investigación, y que para su mejor comprensión y de acuerdo al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, ha sido dividida de la siguiente forma: En la parte inicial constan: Tema, Resumen, Introducción y Revisión de Literatura en donde hago referencia a temas como el trabajo, clases de trabajo, antecedentes históricos, conceptos básicos del trabajador y empleador, entre otros. Luego, en el marco jurídico: Protección de derechos de las personas, los principios y garantías del trabajo, regulación y garantías constitucionales, en relación a las medidas para la protección de los derechos de los trabajadores; así como, efectos jurídicos del corto tiempo establecido para que opere el archivo de un juicio laboral.

Se presenta una descripción de los materiales y métodos que fueron empleados para la ejecución de la presente; continuamos, con el proceso para alcanzar los resultados presentados, el reporte de los datos que se recopilaron a través de las encuestas y entrevistas aplicadas; así como, haciendo uso de dos estudios de casos reales frente a la temática. Se expone la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis; para finalmente, encontrarnos con la discusión, la verificación de objetivos, la contrastación de hipótesis y la fundamentación jurídica para la propuesta de reforma legal. Con esto, podemos concentrarnos en las conclusiones y recomendaciones preliminares a la propuesta de reforma legal a la problemática planteada.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1 ORIGEN Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO

“La actividad humana que produce valores materiales y espirituales cualitativamente nuevos; constituye, una facultad del hombre surgida gracias al trabajo, la cual le permite formar una nueva realidad con el material que tiene a su alcance para dar satisfacción a sus múltiples necesidades sociales.”¹

Federico Engels, en su obra (1876) examina *“las leyes sociales que determinan la aparición del hombre y de la sociedad humana; generalizando los datos recogidos por la biología, la paleontología y la antropología, Engels muestra que en el proceso de la evolución biológica se crean premisas para pasar al trabajo (posición erecta, liberación de las extremidades anteriores al caminar, alto desarrollo de la psique de los monos andromorfos antecesores del hombre).”²*

El trabajo adquiere rasgos de actividad específicamente humana cuando se empiezan a preparar instrumentos; ello conduce al nacimiento del lenguaje y del pensamiento, los cuales se desarrollan a medida que se van estableciendo las formas sociales de vida.

El tratadista Rafael Poma Neira expone lo siguiente sobre el trabajo:

¹ <http://www.filosofia.org/enc/ros/creac.htm>

² <http://www.filosofia.org/enc/ros/elpa.htm>

“El hombre subordina las fuerzas de la naturaleza. No sólo se aprovecha de ella como consumidor, cosa propia de los animales, sino que la obliga a servir a fines que ya se han señalado; el trabajo es el lenguaje, el pensamiento y la organización corporal del hombre, se influyen mutuamente en el proceso de la formación del mismo. Han existido diferentes condiciones materiales y culturales en que transcurre la vida de las personas fuera de su actividad directamente productiva, política y social, condiciones en que satisfacen las necesidades como alimentación, vestido, vivienda, mantenimiento de su salud; se da en cuanto a los hábitos, las costumbres y las tradiciones de cada uno de los pueblos”³.

En el régimen de la comunidad primitiva; existen, el trabajo individual y colectivo así como el acceso en común a los medios de producción y el goce sobre los frutos del trabajo; en dicho régimen, no se da, la explotación del trabajo ajeno. En todas las siguientes sub-formaciones económico-sociales de clases antagónicas, el trabajo del hombre está sometido a una cruel explotación: del esclavo, en el régimen esclavista; del ciervo, bajo el feudalismo. La explotación del trabajo alcanza su punto culminante bajo el capitalismo, en donde debido a la forma del trabajo se mutila al hombre espiritual y físicamente.

³ POMA NEIRA, Rafael. Evolución Sociológica. Pág. 218.

“Las relaciones que se han establecido entre los hombres, consiste en el trabajo de hecho intelectual que se separa del físico; los hombres productores (Físico) se convierten en objeto de explotación de las clases dominantes. Pero con la división del trabajo, constituye en fenómeno progresivo en ese entonces, creándose un antagonismo de clases: Ocuparse de trabajo intelectual convierte en privilegio de las clases dominantes mientras el trabajo físico queda como destino de las clases explotadas”⁴.

El consumo de las energías humanas disminuye; por consiguiente, el aumento en el empleo de las energías naturales, aunque con ello se reduce el trabajo. El trabajo tiene un sentido rector, inteligente y humano, del cual es imposible desprenderse, aunque el mejoramiento de la capacidad productiva, es evidente y en cierta forma ha eliminado la explotación más penosa del trabajador, esta no ha sido suprimida del todo.

Desde que las primeras bestias fueron reducidas a la domesticidad, el hombre ha venido utilizando sin tregua además de su propio esfuerzo, otros que le eran ajenos para formar una conjunción de energía y esfuerzos dirigidos hacia la creación de riquezas y ello se logró con el trabajo; pues este, transforma o modifica, y se materializa en una producción. Ya que el trabajo; por simple que sea, requiere un doble esfuerzo: físico e intelectual.

⁴. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Edic. II., Quito, 1968 y 1979.

4.1.2 HISTORIA DEL TRABAJO EN ECUADOR.

El progreso y perfeccionamiento de la sociedad ha permitido que día a día se transformen las relaciones que existen entre los obreros, trabajadores y empleados con los empresarios y patronos.

El progreso de las relaciones laborales entre estos dos grupos productivos (Trabajadores y empleados), está encaminado a dar un mejor trato en su ejercicio laboral y no solo eso, sino en mejorar cualitativa y cuantitativamente su estilo de vida.

Las relaciones laborales; hasta la actualidad, no han sido consensuadas, tanto los patronos como los trabajadores no se han puesto de acuerdo para mantener una acertada relación de dependencia laboral y al mismo tiempo que proteja las inversiones de los empleadores, por lo que estos hechos han provocado que en algunos casos se tenga que realizar huelgas y movilizaciones en exigencia de los derechos de los trabajadores, y por parte de los empresarios a tomar medidas que les permita asegurar su inversión y ganar más dinero.

“En el Ecuador las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores también han sido conflictivas; y, es así que el Dr. Juan J. Paz y Miño Cepeda, al hablar de los principios laborales históricos publicados en la revista GESTION, Quito, noviembre del 2003 nos hace

conocer que entre 1886 y 1914 se constituyeron en la ciudad de Guayaquil por lo menos 25 sociedades de trabajadores; recalando que en 1886, el gremio de carpinteros fue quien realizo la primera huelga exigida. Esta huelga exigía la reducción de la jornada laboral a nueve horas con un derecho a aumento salarial. En 1905 se fundó la confederación obrera del Guayas promovida directamente por los liberales, en 1909 con motivos del centenario del 10 de Agosto se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano, y el segundo en octubre de 1922”⁵.

El primero de mayo de 1913 los trabajadores se movilizaron por conquistar la jornada laboral de 8 horas diarias, hasta el año 1920 hubo alrededor de unas 20 huelgas en el país.

El Gobierno de Leónidas Plaza Gutiérrez, mediante Ley del 23 de abril de 1915 declaro el primero de mayo de cada año día feriado para los obreros de Ecuador pero recién el once de septiembre de 1916 se decretó en el Ecuador la Jornada laboral de ocho horas.

“El 15 de noviembre de 1922 es la culminación del periodo de lucha que refleja la inconformidad de los trabajadores ante la crisis del sistema laboral que reflejaba en ese entonces, ya que al haber depreciación de las exportaciones de cacao los empresarios empezaron a explotar a los

⁵ Dr. PAZ Juan J., Revista GESTION, Quito noviembre del 2003.

trabajadores con la única intención de recuperar lo invertido y beneficiarse personalmente. La matanza de los obreros ocurrida el 15 de noviembre de 1922 se dio por la gran conmoción social que existía en el país, los trabajadores ferroviarios, los de transporte urbano, los de las fabricas piladoras, de la cervecería de las empresas jaboneras y de los aserríos presentaron sus reclamos a través de una gran manifestación; muchos de estos trabajadores fueron acribillados por la fuerza pública ya que el presidente de ese entonces José Luis Tamayo ordeno la represión de esta movilización obrera popular. El resultado final fue centenares de huelguistas asesinados, sus cadáveres fueron a parar en una fosa y muchos de ellos fueron arrojados al rio Guayas este hecho histórico fue de gran valor para los trabajadores ecuatorianos, que fue lo que inspiro al escritor Joaquim Gallegos Lara para que escribiera el libro Titulado “Las Cruces sobre el Agua”⁶.

Hasta que el 5 de enero de 1938 el general Alberto Enríquez expide el Código del Trabajo, el mismo que paso a conocimiento de la Asamblea Nacional Constituyente instalada el 10 de agosto de 1938, código que fue publicado en el registro oficial del 14 de noviembre de 1938.

“A lo largo de la historia republicana, la mayoría de los habitantes del Ecuador siempre han tenido que enfrentar solos el reto de la superación, el desarrollo socio-económico, la integración social y demás barreras

⁶ Lic. MUÑOZ, Vicuña Elías, discurso solemne Universidad de Guayaquil, 24 de noviembre de 1989.

como la pobreza, la marginación, el abandono estatal que imponían a los más necesitados. El evidente conflicto marcado entre los paradigmas de crecimiento y equidad ha provocado que la distribución del ingreso siempre sea desigual, aparte de generar otros impactos que han contribuido a la fragmentación social, producto de ello grandes estratos poblacionales están peor que antes, mientras una pequeña minoría exhibe apreciables mejoras”⁷.

Este desfase de realidades que presenta la población seguirá siendo por siempre la causa de tensión política y social.

En el sistema neoliberal, en decadencia aunque no destruido, el descenso de la inversión pública en el área social, ha afectado fuertemente a la calidad y cobertura de los servicios públicos, hecho que perturba gravemente a las mayorías que son usuarias de estos servicios.

“Más del 39% de la población se encuentre en niveles pobreza y un 9% en extrema pobreza o indigencia; Del total de la población ecuatoriana el 12,14% presenta alguna clase de discapacidad”⁸.

Producto de lo antes mencionado y agravado por factores asociados con la extrema pobreza, desnutrición crónica, falta de vacunación, enfermedades

⁷ CORDES, Tendencias de la Distribución de Ingreso, Una Visión Panorámica, Quito, 1998

⁸ INEC, Encuestas, Noviembre 2004, Pág. 14

infecto-contagiosas, embarazos continuos y falta de control prenatal, entre otros, problemas que el Estado debería solventarlos a través de servicios gratuitos a la población, y que durante décadas no lo hizo.

4.1.3 EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ECUADOR.

Una vez que fue publicado el Código del Trabajo en Ecuador en el año 1938 este empieza recién a reconocer al trabajador ecuatoriano importantes principios que cimentaron relaciones laborales entre empleadores y trabajadores; tales como, la irrenunciabilidad de sus derechos, la interpretación de la ley favorable al trabajador en caso de duda, la facultad de presentar demanda en pliego de peticiones, el pago en dinero por salarios y sueldos, reconocimiento del contrato individual, contrato colectivo, la garantía a la huelga y participación de las utilidades de las empresas privadas, entre otras, dándose la interpretación más favorable a los trabajadores.

“El Código del trabajo ecuatoriano, ha desempeñado un papel fundamental en las relaciones obrero patronal con los trabajadores, ya que desde un inicio protegió a la clase trabajadora de los abusos y de la explotación que generalmente aplica el empleador”⁹.

Esta protección permitió a los empleadores y trabajadores regular las relaciones, sin permitir en muchos casos enfrentamientos que podrían alterar la paz ciudadana lo cual contribuyo para que se mejore sustancialmente las

⁹ Dr. EGAS PEÑA, Jorge, Nuevas Reformas al Código del Trabajo ecuatoriano.

condiciones de trabajo en el Ecuador comparadas con las existentes al inicio de la legislación de nuestro País.

4.1.4 EL TERMINO “DERECHO”.

El derecho constituye el sistema regulador de la vida en el ámbito social, económico y político; es decir, las relaciones entre las personas.

“El término Derecho se deriva de la voz latina directus(igual a directo) y de dirigere(equivalente a dirigir, encausar); significa lo que está conforme a la norma, a la regla. De acuerdo a nuestro léxico la palabra Derecho equivale a obrar con rectitud, honradez, justicia, equidad. Tomando en cuenta el origen del vocablo Derecho, se deduce que hay que obrar rectamente conforme a la norma, a la regla.”¹⁰

Cabanellas manifiesta que según los casos, significa:

“Facultad natural de obrar de acuerdo con nuestra voluntad, salvo los límites del derecho ajeno, de la violencia de otro, de la imposibilidad física o de la prohibición legal. Potestad de hacer o exigir cuanto la ley o la autoridad establece a nuestro favor, o lo permitido por el dueño de una cosa. Consecuencias naturales derivadas del estado de una persona, o relaciones con otros sujetos jurídicos. Acción sobre una persona o cosa. Conjunto de leyes. Colección de principios, preceptos y reglas a que

¹⁰ Dr. VICENTE P. Máximo Rolando., Módulo II, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA SOCIEDAD, EL ESTADO Y EL DERECHO, Carrera de Derecho, Modalidad Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, pág. 115, 2006

están sometidos todos los hombres en cualquier sociedad civil, para vivir conforme a justicia y paz; y a cuya observancia pueden ser compelidos por la fuerza”¹¹.

Con referencia al derecho del trabajo, es imprescindible conceptualizarlo al derecho en términos generales, y formado la definición que da Hermán Jaramillo en su libro *la Ciencia y la Técnica del Derecho* quien manifiesta:

“El derecho es una ciencia social, una técnica jurídica, y un producto histórico. El derecho como ciencia es un conjunto de conocimientos, verdaderos y probables, metódicamente fundados, sistemáticamente organizados según la esfera de las diferentes disciplinas de estudio y de investigación de las instituciones, normas, reglas y principios jurídicos que se relacionan con lo civil, mercantil, laboral, administrativo, penal o legal. El derecho como técnica es un conjunto de procedimientos que sigue el legislador en el Congreso Nacional, para expedir, reformar, derogar, e interpretar las leyes de la República o el conjunto de procedimientos que sigue el Juez, para interpretar, integrar y aplicar las normas jurídicas en casos concretos o el conjunto de procedimientos que sigue el abogado en los juzgados y tribunales de justicia, en el ejercicio de su profesión. El derecho como producto histórico aparece en

¹¹ CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, decima séptima edición, Editorial Eliasta, Buenos Aires 2005

el escenario de la vida social, en forma ilógica, sobrenatural, religiosa; luego en la vida civilizada, legislada y codificada”¹².

Tomando como referencia el concepto anotado puede decirse que el derecho es una ciencia que está relacionada con diferentes normas legales, las mismas que garantizan la convivencia social de un pueblo (nación, Estado).

Una vez definido al derecho, corresponde ahora realizar un estudio y análisis sobre el derecho de trabajo, a fin de obtener un concepto adecuado, es necesario previamente analizar distintos criterios dados por algunos estudiosos del Derecho, que con distinta visión ilustran nuestro estudio, como la obra de Isabel Robalino B., denominado Manual de Derecho de Trabajo, encontramos varias concepciones:

“a) Turba Urbina sostiene, que el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico.

b) Por una parte Krotoschin, lo define como el conjunto de los principios y de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo

¹² JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hermán: **La Ciencia y Técnica del Derecho**, Edit., Facultad de Jurisprudencia, UNL, Loja, 1991

prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación.

c) El Profesor Jaime Luís Navas: expresa: “El derecho del trabajo es la rama del derecho que ordena el régimen profesional del trabajo dependiente y consiguientemente regula los elementos subjetivos, objetivos, formales y estructurales vinculados al trabajo dependiente y en cuanto que este vinculados al mismo”¹³.

“Otros autores como el profesor Mexicano Euquerio Guerrero, En su obra Relaciones Laborales, opina que El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios”¹⁴.

En tanto que para el reconocido tratadista mexicano Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, con un criterio amplio, expresa que:

“El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”¹⁵.

En su obra Curso de Derecho del Trabajo el catedrático español Pérez Botija define el Derecho del Trabajo como:

¹³ ROBALINO BOLLE, Isabel: **Manual de Derecho de Trabajo**, Segunda Edición, Editorial Mendieta, Fundación Antonio Quevedo, Quito – Ecuador, 1998, p. 5

¹⁴ GUERRERO, Euquerio: **Relaciones Laborales**, Editorial Letras, México D. F., 1971, p 29

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario: **Derecho Mexicano del Trabajo**, Segunda Edición, editorial Porrúa, Hnos, 1963, México, pág.54

“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”¹⁶.

Otros lo hacen por el objeto de este derecho, como lo manifiesta el jurista Rafael Caldera, quien nos habla de:

“conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”¹⁷.

En las definiciones transcritas, existen diferentes elementos y conceptos, que influyen en las concepciones políticas de los Estados, y cuyas normas afectan o benefician a las clases sociales y a los grupos obreros, con sentido diverso, ya que hay países con orientación socialista y en forma opuesta aquellos que tienen visión capitalista, adoptando por tanto, normas diferentes para el trabajo. En todo caso los criterios y definiciones expuestas, son muy importantes para este estudio, y que colaboran para poder establecer una definición lo más cercana y completa a lo que debemos entender como concepto de esta disciplina legal, que es materia de nuestro estudio. Por lo tanto, de este análisis hecho a distintos conceptos y criterios, así como de los fundamentos de esta

¹⁶ PÉREZ BOTIJA, Eugenio: **Curso de Derecho del Tratado**, 5ta Edición, Editorial Tecnos, 1957, Madrid – España, 1957, p 23

¹⁷ CALDERA, Rafael: **Derecho del Trabajo**, Tipografía de la Nación, 1940, Caracas – Venezuela, p. 331

ciencia jurídica, se puede llegar a definir al Derecho del Trabajo, como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera que sean sus modalidades y condiciones del trabajo. El Derecho Laboral es una ciencia que con criterio social, debe velar porque prime la justicia en las relaciones de trabajo, al mismo tiempo será un arte para buscar los mejores medios para armonizar los intereses del capital y del trabajo, dentro de una organización beneficiosa para el Estado y la sociedad.

4.1.5 EL TRABAJO.

El trabajo es una de las actividades humanas de mayor relevancia en su historia, esta actividad es considerada como un factor decisivo en el proceso evolutivo del ser humano, y de igual forma como un elemento fundamental en la transformación y desarrollo de todas las sociedades, el trabajo también, es la actividad que ha permitido la existencia y provisión de bienes y servicios, que han dado paso al desarrollo y mantención de las diferentes civilizaciones a lo largo de la historia.

Al trabajo lo podemos definir dentro de las siguientes concepciones, que para la materia de estudio, son muy apropiadas para determinar su significado:

1. *“Actividad o dedicación que requiere un esfuerzo físico o mental”, y,*
2. *“Oficio o profesión que realiza una persona a cambio de un salario”.¹⁸*

¹⁸ <http://es.thefreedictionary.com/Trabajo>

Etimológicamente, se puede manifestar que el vocablo “trabajo” se deriva del latín trabis: traba; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre.

Para la Academia Española, el origen es también latino: de tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos.

Se dice que el hombre, por ley propia de la naturaleza, ha de trabajar para obtener la subsistencia; y aunque la máquina obra al fin de trabajo intelectual de quien la concibe, suple en buena parte lo duro que tenía el trabajo antiguamente, pero no podrá eliminarse por completo; pues a más de la imprescindible tarea de hacer las máquinas, está la de ponerlas en actividad, cuidarlas y repararlas; aparte de la eterna incógnita, de conocimiento imposible, que pende sobre el mundo y la aplicación de las fuerzas del hombre para dirigirlo y aprovecharlo.

Esta concepción se la considera como una manifestación esencial del ser humano y constitutivo, que al mismo tiempo es un hecho social valorable, manifestado tanto como facultad y como deber, siendo una condición indispensable para el desarrollo del género humano.

“Antes de la era moderna, la mayoría de las personas trabajaban por cuenta propia en diversas profesiones artesanales o en plantaciones familiares. Los trabajadores individuales generalmente determinaban sus

propios programas o esquemas de trabajo; con la posterior tendencia a trabajar fuera del hogar, los trabajadores cedieron esta responsabilidad a sus empresarios; dándose el resultado que solía ser unos programas de trabajo fijos, permitiendo de esta forma que los empresarios coordinen los esfuerzos de sus trabajadores”¹⁹.

Sin el trabajo la vida humana sería imposible pues a su vez adapta los objetos de la naturaleza convirtiéndolos en bienes necesarios para la existencia de un conglomerado de hombres y mujeres en constante actividad recíproca para reproducirnos; para trabajar en la consecución de los bienes necesarios para la existencia incluyéndose en estos los bienes que permiten regocijar nuestro espíritu y que tienen relación con el arte en todas sus manifestaciones para crear y fomentar relaciones de afecto con las demás personas.

4.2 MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1 CONCEPTO DE TRABAJO.

Según el autor Galo Espinoza: *“Trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de riqueza. Toda actividad es susceptible de valoración económica”²⁰.*

Según el autor Cabanellas es: *“Obra, labor, tarea, faena, puesto, destino, cargo u oficio profesional que realiza una persona a cambio de una remuneración”²¹.*

¹⁹ <http://www.colectivodeabogados.org/article>

²⁰ ESPINOZA, Galo. El trabajo y los medios de producción, Pág. 8

El trabajo constituye, en esencia un esfuerzo humano en producir o conseguir algo. El hombre representa un factor originario de la producción del trabajo que es impuesto por la naturaleza, corresponde y sigue al derecho natural de cada individuo a hacer del trabajo el medio para proveer su vida propia y la de sus familiares, estableciendo un régimen económico y social.

“El proceso del trabajo incluye tres momentos: La actividad del hombre dirigida a un fin; es decir, el trabajo mismo; El objeto del trabajo; y, Los instrumentos de producción con que el hombre actúa sobre el objeto dado.”²²

No es difícil observar que el hombre, en su conducta económica, procede en forma de atender a la satisfacción de sus necesidades, que es la manera de asegurar su supervivencia con el menor gasto posible de energía, históricamente se nota que todo progreso técnico en los procedimientos empleados por el hombre para producir bienes, reduce el gasto de energía humana y el consumo de la riqueza que el proceso productor origina, y a sustentar por otra, el número y la calidad de las unidades del bien producido.

Existen diversos criterios de trabajo, y así como la acción y efecto de trabajar como también el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

“El Derecho Laboral es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y distinción legislativa, independiente del

²¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.

²² http://es.wikipedia.org/wiki/Bio%C3%A9tica_del_Trabajo

Derecho común, establece al trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía. Este derecho laboral busca terminar la lucha de clases”²³.

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

4.2.2 CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO.

Toda clase de trabajo se la puede considerar como tarea individual o colectiva. La tarea individual, es la que está sujeta y regulada bajo el Contrato Individual de Trabajo. La tarea colectiva, es la que está sujeta y regulada bajo el Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato individual.- Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra persona o con una entidad de cualquier naturaleza a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por el pago de una remuneración.

El Contrato Individual de Trabajo puede ser expreso, cuando las partes acuerdan las condiciones en forma verbal o por escrito, pero puede ser también

²³ FALCONÍ PÉREZ, Miguel, “Nuevas Figuras Jurídicas Constitucionales”, Folleto, Universidad Central del Ecuador, Octubre, 2008.

tácito cuando hay relación de trabajo, aun en las partes no hayan formalizado el contrato en forma expresa.

El contrato colectivo.- Es el acto celebrado entre el empleador y una asociación de trabajadores de la empresa, legalmente constituida, con el objeto de establecer las condiciones o bases generales, conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo los contratos individuales entre ese empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante.

Esto significa que si en un contrato individual se establecieran estipulaciones en contravención de las bases fijadas en el contrato colectivo, prevalecerán estas últimas por sobre las establecidas en el contrato individual.

Cabe indicar además que el contrato colectivo puede celebrarse entre más de un empleador e inclusive por asociaciones de empleadores, por una parte y por más de una asociación de trabajadores, por otra parte, con lo cual los alcances del contrato colectivo podrán extenderse a más de una empresa.

4.2.3 EL TRABAJADOR.

El trabajador, es la persona que se obliga a prestar sus servicios. El mismo puede ser Empleado, si los servicios que presta son de carácter intelectual, o intelectual y material a la vez; y Obrero, si los servicios son de carácter material.

El trabajador será siempre una persona natural, y por ende su capacidad legal se encuentra establecida en el Código Civil, pudiendo contratarse libremente la persona mayor de edad y no sujeta a interdicción.

Para los mayores de 14 años y menores de 18 años, deberán contratar además con la autorización de su representante legal; o, a falta de éste, de sus ascendientes o personas que estén a cargo de su mantenimiento o cuidado; y, a falta de estos, el Tribunal de Menores de la respectiva provincia. La ley prohíbe el trabajo en relación de dependencia a los menores de catorce años, Sin embargo el Tribunal de Menores puede autorizar la posibilidad de trabajar como aprendices a los menores comprendidos entre 12 y 14 años que han terminado la instrucción primaria.

4.2.4 EL EMPLEADOR.

El empleador es la persona o entidad a quien se presta los servicios. El empleador puede ser una persona natural o jurídica de cualquier clase. Su capacidad se determina según el caso:

a) Persona natural.- Debe mantener plena capacidad para contratar y obligarse, esto según lo previsto en el Código Civil; es decir, ser mayor de edad y no estar sujeto a ninguna clase de interdicción legalmente establecida.

b) Persona Jurídica.- Para realizar la contratación una Persona Jurídica debe actuar mediante intervención de sus representantes que pueden ser los

directores, gerentes, administradores y en general las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aunque no tengan poder escrito y suficiente. Se debe manifestar que la ley determina que el empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

c) Asociación de hecho, sin personería jurídica.- En este caso la Asociación de Hecho, cualquiera de sus integrantes podrá contratar, pero todos serán responsables para con el trabajador.

4.2.5 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

Según el Dr. Patricio Secaira Durango, el Derecho generalmente se rige entre otros, por los principios de: dignidad humana, igualdad ante la ley, seguridad jurídica, legalidad, jerarquía, especialidad, permanencia.

Principio de Dignidad Humana.

“Establece el propósito público de lograr que el ser humano desenvuelva su vida con los elementos indispensables de sustento suyo y familiar, situación que se concreta con la entrega de servicios adecuados y oportunos, para la protección de la vida, alimentación, educación, etc.”²⁴

Este principio vela por la estabilidad del ser humano para que se desarrolle como tal dentro del régimen del buen vivir.

²⁴ SECAIRA DURANGO, Patricio, TEXTO-GUIA MÓDULO IV MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO, Universidad Técnica Particular de Loja, 2008 pág. 59

Principio de Igualdad ante la Ley.

[...] “La ley es de carácter general y aplicable a todos. La ley igualmente tiene la capacidad de proteger a los sectores sociales más débiles, reconociendo sus diferencias y legislando de modo que exista un accionar público más equitativo; en el entendido que no existe discriminación entre desiguales; para la discriminación solo se produce entre iguales.”²⁵. En otras palabras, el Estado debe garantizar a la población la igualdad ante la ley, en la ley y por la ley.

Principio de la Seguridad Jurídica.

“Entendida como la certeza humana de que la ley de ser aplicada y cumplida inexorablemente por toda la nación y sobre todo por las autoridades, instituciones u organismos públicos. [...] Tiene siempre una base de legitimidad nacida de la característica moral de la soberanía y la justicia” [...]

Una nación que cuenta con funcionarios y entes públicos celosos del cumplimiento de sus atribuciones e integrada por personas cumplidoras del deber y de las obligaciones ciudadanas, es sin duda, una organización social con plena seguridad jurídica, en la cual se ejerce y se cumple el derecho sin óbices.”²⁶

²⁵ JARAMILLO ORDOÑEZ, Herman, MANUAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO, Editorial UNL, 1992 pág. 24pág. 60

²⁶ SECAIRA DURANGO, Patricio, TEXTO-GUIA MÓDULO IV MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO, Universidad Técnica Particular de Loja, 2008 pág. 60.

Es decir el cumplimiento de los derechos se origina sin impedimento alguno.

Principio de Legalidad.

“Todas las personas y órganos del poder público están sometidos al ordenamiento jurídico del Estado. No existe por tanto nadie que pueda ubicarse sobre el mandato constitucional y legal. También alcanza el principio a presumir lo más favorable al trabajador, hasta tanto judicialmente se declare lo contrario; alcanza incluso a la certeza que las decisiones judiciales son legales y justas por lo que puedan ejecutarse”.²⁷

Esto se considera por que el Estado se rige por un Estado de Derecho y por ende el poder de actuación de la sociedad se limita por la ley.

4.2.6 EI VOCABLO “TÉRMINO”.

“Proviene del latín (terminus) que significa último punto hasta donde llega o se extiende algo, último momento de la duración o existencia de algo, límite o extremo de algo inmaterial. En una enumeración con los adjetivos primer, segundo y último, lugar que se atribuye a lo que se expresa”²⁸.

Se dice al plazo de duración determinado, o autorizar a una de las partes a darlo por extinguido con comunicación a la otra parte o consignar una fecha

²⁷ IBIDEM

²⁸ Microsoft® Encarta® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

concreta para su terminación. También puede ocurrir que una de las partes incumpla sus obligaciones.

En el derecho consuetudinario, termino es utilizado para referirse al grupo de normas de carácter jurídico, no escritas pero sancionadas por la costumbre o la jurisprudencia, que son fundamento ineludible del derecho de los países anglosajones.

El término es simplemente el plazo establecido en días laborables para un hecho, se determina un término para el pago de una obligación, para la presentación de una prueba, para rendir testimonio, entre otras prácticas jurídicas. Terminos en este sentido es una medida de tiempo para el suceso de determinado hecho jurídico.

4.2.7 LA SEGURIDAD JURÍDICA.

*“La palabra seguridad proviene de la palabra latina **securitas**, la cual deriva del adjetivo **securus** (de *secura*) que significa estar seguros de algo y libres de cuidados”²⁹.*

“La seguridad jurídica es un orden jurídico pleno; de la ordenación total de la vida jurídica según principios normativos [...] Si bien las normas jurídicas, prescriben la igualdad ante la ley, no es menos cierto que el ciudadano común con frecuencia ve frustradas sus peticiones ante la

²⁹ es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_jurídica http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_jur%C3%ADdica

*autoridad, en razón de que hay otros, con privilegios extrajurídicos que son proferidos a él, el Derecho en estas circunstancias, obviamente, no produce seguridad*³⁰

Consiste en la certeza del imperio de la Ley; esto es, en la garantía de que el ordenamiento jurídico será aplicado de manera objetiva; es además, un principio fundamental del Estado de Derecho, que se traduce en el aval que éste ofrece a toda persona, de que serán respetados sus derechos consagrados en la Constitución y en las leyes, y que por tanto no serán alterados o vulnerados posteriormente, contraviniendo la norma jurídica en virtud de la cual han sido adquiridos; es, por tanto, un bien colectivo.

El Estado, como máximo exponente del poder público y primer regulador de las relaciones en sociedad, no sólo establece o debe establecer las disposiciones legales a seguir, sino que en un sentido más amplio tiene la obligación de crear un ámbito general de "seguridad jurídica" al ejercer el poder político, jurídico y legislativo. Uno de los fundamentos de un Estado democrático es el imperio de la Ley y las normas que garantizan los derechos individuales de los ciudadanos, por encima de cualquier otro criterio.

Según la pirámide jurídica de Kelsen (que busca categorizar las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir cual predomina sobre las demás.), la Constitución como norma suprema se encuentra en su

³⁰ MEMORIAS 3, VI Seminario Nacional de Derecho "Multidisciplinario y Ambientalista", 2011

inicio, a continuación se encuentran las leyes, clasificadas en orgánicas y ordinarias, acercándose a la base de la pirámide, se ubican las restantes normas jurídicas; es fundamental que el ordenamiento de las normas sea coherente, para que estas regulaciones no se contradigan, sin importar el organismo o institución de donde provengan o el tiempo en el que estas sean expedidas.

Si el orden que permite que el sistema jurídico de un país se unifique; se debilita, este ya no es idóneo; pues, impide obtener paz institucional, social e individual y finalmente rompe el Estado de Derecho. Si la normativa es obscura, contradictoria, carente de orden, entonces permitirá interpretaciones subjetivas, que a su vez fomentarán la conflictividad y la corrupción.

En la legislación ecuatoriana, es casi imposible pretender conocer la totalidad de la legislación vigente, un gran impedimento consiste en la falta de coherencia entre las distintas normas que regulan una misma materia, lo que revela una inconsistencia de carácter técnico y esto a su vez genera inseguridad jurídica.

4.2.8 INSEGURIDAD JURÍDICA

La inseguridad jurídica, se puede relacionar con la incertidumbre, imprecisión, duda, confusión, contradicción y carencia de valores en la administración pública, principalmente en lo referente a la justicia. De forma general se puede

determinar que la inseguridad jurídica es la percepción que tiene un individuo sobre la incertidumbre que generan los cambios en materia legal, en la actividad económica y la aplicación de las normas jurídicas para resolver conflictos y contingencias que se susciten, cuyo resultado es la indefensión.

Estos cambios repentinos e inesperados se deben al exceso de poder, carencia de valores y procedimientos claros. Se consideran como fuentes de la inseguridad jurídica a las siguientes:

1. Normativa que está relacionada con nuevas leyes, reglamentos, regulaciones e instructivos.
2. Normativa legal con diversos términos sobre un mismo tema.
3. Jurisprudencia, tiene que ver con nuevos criterios de magistrados y jueces.

“La misión del Estado, es pues, garantizar la seguridad jurídica en el despliegue de derechos individuales situados más allá del estado mismo y derivados del hecho de considerar al hombre como principio y fin del Estado y a la libertad como condición del despliegue vital, la seguridad que la Constitución proporciona no es una seguridad formal, sino una seguridad para el libre despliegue de las actividades individuales”³¹.

4.2.9 CONCEPTO DE SANCIÓN

Galo Espinoza Merino, en “La más Practica Enciclopedia Jurídica”, manifiesta que:

³¹ CUEVA CARRION, Luis, “El debido proceso”, página 42

*[...]“sanción es la pena que la ley establece para el que la infringe, manera de un castigo para el culpable” [...]*³²

Este autor da varias definiciones de lo que debe entenderse por sanción, manifestando que en primera instancia la sanción debe estar plasmada en una norma que es el estatuto o la ley. Lo señala además como un acto solemne, refiriéndose a este, como un suceso que debe estar debidamente normado. Luego se expresa que la sanción constituye una pena para quien la infringe, lo cual instituye la sanción como una consecuencia o efecto de una conducta en la imposición de una sanción por una norma jurídica. El mal dimanado de una culpa, se refiere a que la sanción constituye la imposición de un hecho incorrecto nacido de un pecado, error o falta.

Para Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental sanción es:

*“En general, ley, reglamento, estatuto; solemne confirmación de una disposición legal por el Jefe de un Estado, o quien ejerce sus funciones, Aprobación. Autorización. Pena para un delito o falta. Recompensa por observancia de preceptos o abstención de lo vedado”.*³³

4.2.10 EL DERECHO LABORAL, SOCIAL Y SU VULNERABILIDAD.

El derecho laboral se puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas y legales que regulan las relaciones entre los empleadores y

³² ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p. 657

³³ CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 1998, p.360

trabajadores en general. El derecho laboral regula la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona natural o jurídica) a cambio de una compensación, usualmente realizada mediante el pago de dinero.

Según Martínez Vivót- Pozzo, *“es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones del trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y trabajadores sean estas de relaciones individuales o colectivos”*.

También se lo conoce como el principio de normas y teorías que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambas con el Estado originada por una prestación voluntaria subordinada y retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

El derecho laboral es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y distinción legislativa, independiente del derecho común, estableciendo al trabajo como una función social.

Las leyes en materia laboral, tienden a ser públicas y autónomas que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas con orientación a un propósito definido de bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición del estado frente a los problemas sociales.

Aun con los principios legales, generales y universales este derecho es vulnerable ya que entre el desconocimiento de los trabajadores; así como, la prepotencia con la que actúan en ocasiones algunos empleadores hacen que el derecho laboral sea transgredido.

En países como el nuestro el trabajador en muchas ocasiones se encuentra desprotegido; porque, los organismos de control como el Ministerio de Relaciones Laborales y diversas entidades no son lo suficiente ágiles y eficaces al momento de solucionar los problemas laborales surgidos entre los trabajadores y los empleadores; cuando, el patrono abusa de su condición y vulnera de forma abusiva los derechos del trabajador.

4.2.11 LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES EN EL ECUADOR.

Las autoridades administrativas públicas, tienen la obligación, facultad y la potestad de atender y dar solución a los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos.

En nuestro país para solucionar en vía administrativa las controversias que se presenten entre empleadores y trabajadores, estos deben acudir a las Inspectorías Provinciales del Trabajo o a las Direcciones Regionales del Trabajo, quienes en uso de sus atribuciones y facultades inician el trámite administrativo en contra del empleador o trabajador denunciado, la primera

acción que se realiza es citar mediante boletas emitidas legalmente al denunciado, esta boleta única de comunicación es la convocatoria para la realización de una Audiencia Conciliatoria en la cual se trata de solucionar los conflictos individuales o colectivos entre estos dos grupos productivos ya sea de manera directa o transaccional.

Este trámite administrativo de llegar a un acuerdo transaccional permite ahorrar el tiempo procesal en el reclamo de los derechos laborales; si no se llega a un acuerdo este trámite se convierte en una prueba de que existe entre las partes derechos y obligaciones que no han sido compensadas y como tal, la siguiente acción es la presentación de la respectiva demanda laboral en las Unidades judiciales del Trabajo para que mediante sentencia el juez reconozca los derechos u obligaciones laborales que han sido violentados.

4.2.12 EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL.

El Dr. Jorge Egas Peña expresa:

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

*vía oral, a pesar de que la demanda se puede presentar de palabra y debe ser contestada verbalmente en la audiencia de conciliación, tales actos deben ser reducidos a escrito, para que consten como tales en el proceso.*³⁴

El juicio oral es un procedimiento que viene a cambiar los conceptos de la tramitación verbal sumaria que existía en los juicios laborales; este sistema busca la solución de las controversias entre las partes en un mínimo periodo de tiempo, buscando reducir el proceso al punto de dos audiencias como máximo, de esta forma, en la primera se contesta la demanda y en la segunda se actúan las pruebas y se formula la sentencia.

El juicio oral tiene ciertas ventajas sobre el escrito, pudiendo, principalmente permite aplicar mayor celeridad al despacho de justicia. Además se estima que a través del nuevo sistema se puede lograr mayor certeza en los pronunciamientos de los jueces por la posibilidad de que estos tengan un contacto más directo con las partes y con otros participantes del proceso; así como, una mejor administración y valoración de las pruebas ofrecidas por las partes.

A pesar de las ventajas de este sistema procesal, hay quienes encuentran algunas objeciones al juicio oral; como falencias intelectuales y materiales relativas a los jueces actuales para conducir con la debida solvencia este

³⁴ DR. VAZQUEZ López Jorge, Derecho Laboral Practico, Quito 2007.

nuevo procedimiento, el encarecimiento de los costos para la defensa; y, la posibilidad de que mediante el uso de artilugios verbales se pueda impresionar a los jueces de la materia e inclinar sus procedimientos y determinaciones al margen de obedecer a las pruebas y argumentos de las partes.

4.2.13 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DENTRO DEL JUICIO LABORAL.

Como principios fundamentales dentro del Juicio Laboral, puedo entre otros citar los siguientes:

PRINCIPIO DE ORALIDAD.- El Derecho Procesal Laboral se desarrolla en base a audiencias; en las cuales, las partes comparecen para hacer valer sus derechos y pretensiones, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones y peticiones ante la autoridad competente; por esto, se determina que este es un procedimiento eminentemente oral. Aunque se debe considerar, que por el hecho de ser un proceso eminentemente oral; no se exime la formalización por escrito del proceso; pues, debe existir la constancia grafica por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en su memoria todo el proceso del conflicto laboral.

PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.- *“Este principio elimina la existencia de trámites e instancias prolongadas en las audiencias, sobre todo en las*

definitivas donde se evacuan las pruebas fundamentales, se realizan alegatos y se llega a tener pleno conocimiento del litigio.”³⁵

PRINCIPIO DE INMEDIACION.- *“Es un principio en el cual las personas se relacionan directamente con el Juez; que, garantiza el conocimiento del problema de fuente directa.”³⁶*

Esto implica el contacto vivencial, personal y directo entre las partes y el juez haciendo que este último sin ser protagonista se inmiscuya en el proceso.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- Este principio constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen en el proceso, salvo las excepciones legalmente establecidas. Es una garantía para que el proceso se desarrolle en una forma limpia y honesta respetando sus reglas fundamentales.

PRINCIPIO DE CONTRADICTORIEDAD.- Permite que las pruebas presentadas tanto por el actor y el demandado puedan ser confrontadas entre sí; permitiendo que el juzgador tenga más elementos de juicio al momento de resolver, principio también conocido como el de confrontación, para que el juez pueda aceptar o desechar una demanda.

³⁵ HERRERA Benavides Alexandra, el Aporte del procedimiento Oral, Quito 2008.

³⁶ DR. VAZQUEZ López Jorge, Derecho Laboral Practico, Quito 2007.

4.2.14 ABANDONO DE JUICIO.

Abandono se puede definir como:

“Dejar, desamparar a alguien o algo. Dejar una acción, un intento, un derecho, etc.” “Descuidar los intereses o las obligaciones”, “Acción y efecto de abandonar o abandonarse. Renuncia sin beneficiario determinado, con pérdida del dominio o posesión sobre cosas que recobran su condición de bienes nullius o adquieren la de mostrencos.”

37

El abandono es la terminación, extinción o pérdida total del procedimiento que se seguía para un fin, cuando todas o una de las partes que se encontraban en litigio han cesado en su actuar durante un determinado tiempo.

La causa para el abandono según el Art. 389 del Código de Procedimiento Civil se determina como: *“La separación tacita de un recurso o instancia se verifica por el abandono del hecho, durante el tiempo señalado en esta Sección.”*

Podemos decir que existe por una o las dos partes una voluntad no expresada de dejar extinguir el proceso en trámite, sin la configuración de una sentencia definitiva.

En materia laboral, se manifiesta que para que se configure el abandono se deberá contar 180 días desde la última diligencia practicada en el proceso o de

³⁷ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Vigésima Segunda Edición, Pág. 3.

la última solicitud realizada, esto según lo dispuesto en el Art. 634 del Código de Trabajo.

4.3 MARCO NORMATIVO.

4.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador podemos encontrar los siguientes preceptos:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”³⁸.

“Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social [...] 5.- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y

³⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada.

*potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas*³⁹.

*“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas [...] 17.- El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”*⁴⁰.

*“Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos: 6.- Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”*⁴¹.

*“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*⁴².

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:
1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o

³⁹ IBÍDEM.

⁴⁰ IBÍDEM.

⁴¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada.

⁴² IBÍDEM.

contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de

conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios. 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”⁴³.

“Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

⁴³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”⁴⁴.

4.3.2 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DEL ECUADOR.

En referencia al abandono de un juicio en el Código de Procedimiento Civil del Ecuador podemos citar:

“Art. 373.- La persona que ha interpuesto un recurso o promovido una instancia, se separa de sostenerlo, o expresamente por el desistimiento, o tácitamente por el abandono”⁴⁵.

“Art. 380.- La separación tácita de un recurso o instancia se verifica por el abandono de hecho, durante el tiempo señalado en esta Sección”⁴⁶.

“Art. 381.- No cabe abandono en las causas en que sean interesados menores de edad u otros incapaces”⁴⁷.

⁴⁴ IBÍDEM.

⁴⁵ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada al 2011.

⁴⁶ IBÍDEM.

⁴⁷ IBÍDEM.

*“Art. 382.- El abandono en que incurre una parte, no perjudica a los demás interesados en la misma instancia o recurso; pero de la ventaja que éstos reporten, aprovecha también aquélla”.*⁴⁸

*“Art. 384.- El tiempo, para el abandono de una instancia o recurso, corre desde la fecha de la última diligencia practicada en el juicio, o desde la última petición o reclamación que hubiese hecho el recurrente”.*⁴⁹

*“Art. 385.- Por el hecho de presentarse, por parte legítima, la solicitud sobre abandono de un recurso o demanda, el juez declarará el abandono, si consta haberse vencido el plazo legal”.*⁵⁰

*“Art. 386.-La primera instancia queda abandonada por el transcurso del plazo de dieciocho meses, sin continuarla. La segunda instancia por el transcurso del plazo de dieciocho meses, lo cual se aplica también cuando interpuesto un recurso, ha transcurrido el plazo de dieciocho meses sin remitirse el proceso. El secretario tendrá responsabilidad civil y/o penal, si fuere del caso”*⁵¹.

“Art. 388.- Los juicios civiles que hubieren permanecido en abandono durante dieciocho meses contados desde la última diligencia que en el

⁴⁸ IBÍDEM.

⁴⁹ IBÍDEM.

⁵⁰ IBÍDEM.

⁵¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada al 2011.

*juicio se hubiere practicado, en la primera instancia, o dieciocho meses en la segunda, quedan abandonados por el ministerio de la ley.*⁵²

*Salvo disposición en contrario de la ley, la Corte Suprema, los tribunales distritales y las cortes superiores de justicia, declararán de oficio o a petición de parte el abandono de las causas por el ministerio de la ley, cuando hubieren permanecido en abandono por el plazo de dieciocho meses contados desde la última diligencia que se hubiese practicado o desde la última solicitud hecha por cualquiera de las partes*⁵³.

“Art. 389.- Los jueces o tribunales, de oficio o a petición de parte, ordenarán el archivo de los juicios que se hallaren en estado de abandono según lo que anteriormente se señala, sin necesidad de artículo o incidente alguno ni la consideración de otra cuestión o cuestiones procesales, pues en el caso, la competencia del juez o tribunales se limitará a ordenar tal archivo.

Para el archivo de los juicios que se hallaren en segunda instancia, el superior, devolverá a los tribunales o jueces inferiores, los respectivos expedientes con la ejecutoria.

Se archivarán dichas causas previa cancelación de las medidas cautelares personales o reales que se hubieren ordenado en el proceso.

⁵² IBÍDEM.

⁵³ IBÍDEM.

Este abandono no tendrá lugar cuando los actores sean las entidades o instituciones del sector público”⁵⁴.

4.3.3 CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR.

En materia laboral en nuestro país podemos encontrar:

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”⁵⁵.

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

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) A prueba; e) Por obra cierta, por tarea y a destajo; f) Por enganche; g) Individual, de grupo o por equipo”⁵⁶.

“Art. 568.- Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes

⁵⁴ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada al 2011.

⁵⁵ CODIFICACION DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada al 2011.

⁵⁶ IBÍDEM.

*de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad*⁵⁷.

“Art. 575.- Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

*Art. 582.- Documentación de actuaciones.- De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso*⁵⁸.

“Art. 634.- Término para la declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes.

Las autoridades o funcionarios a quienes corresponda presidir en primera o segunda instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de oficio o a petición de parte, mediante providencia ordenarán el

⁵⁷ CODIFICACION DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada al 2011

⁵⁸ IBÍDEM.

archivo de la causa o conflicto colectivo que se encuentre en estado de abandono. Esta providencia no será susceptible de recurso alguno.

*Para el desistimiento, se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil*⁵⁹.

*“Art. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código”*⁶⁰.

4. 4 LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE CHILE.

En el Código de procedimiento Civil de Chile podemos encontrar:

*“Artículo 152.- El procedimiento se entiende abandonado cuando todas las partes que figuran en el juicio han cesado en su prosecución durante seis meses, contados desde la fecha de la última resolución recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos”*⁶¹.

⁵⁹IBÍDEM..

⁶⁰CODIFICACION DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada al 2011

⁶¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE CHILE.

“Artículo 153.- El abandono podrá hacerse valer sólo por el demandado, durante todo el juicio y hasta que se haya dictado sentencia ejecutoriada en la causa. En los procedimientos ejecutivos el ejecutado podrá, además, solicitar el abandono del procedimiento, después de ejecutoriada la sentencia definitiva o en el caso del artículo 472. En estos casos, el plazo para declarar el abandono del procedimiento será de tres años contados desde la fecha de la última gestión útil, hecha en el procedimiento de apremio, destinado a obtener el cumplimiento forzado de la obligación, luego de ejecutoriada la sentencia definitiva o vencido el plazo para oponer excepciones, en su caso. En el evento que la última diligencia útil sea de fecha anterior, el plazo se contará desde la fecha en que quedó ejecutoriada la sentencia definitiva o venció el plazo para oponer excepciones. En estos casos, si se declara el abandono del procedimiento sin que medie oposición del ejecutante, éste no será condenado en costas”⁶².

“Art. 154 (161). Podrá alegarse el abandono por vía de acción o de excepción, y se tramitará como incidente”⁶³.

“Art. 155 (162). Si, renovado el procedimiento, hace el demandado cualquiera gestión que no tenga por objeto alegar su abandono, se considerará renunciado este derecho”⁶⁴.

⁶² CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE CHILE.

⁶³ IBÍDEM.

⁶⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE, Editorial Agustinas, Santiago 2011.

“Art. 156 (163). No se entenderán extinguidas por el abandono las acciones o excepciones de las partes; pero éstas perderán el derecho de continuar el procedimiento abandonado y de hacerlo valer en un nuevo juicio. Subsistirán, sin embargo, con todo su valor los actos y contratos de que resulten derechos definitivamente constituidos”⁶⁵.

“Art. 157 (164). No podrá alegarse el abandono del procedimiento en los juicios de quiebra, ni en los de división o liquidación de herencias, sociedades o comunidades”⁶⁶.

4.4.2 CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA DE CHILE.

En el Código del Trabajo de la República de Chile podemos encontrar la siguiente información de referencia al abandono de un juicio en materia laboral:

“Art. 425. Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.

⁶⁵ IBÍDEM.

⁶⁶ IBÍDEM.

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella”⁶⁷.

“Art. 429. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento”⁶⁸.

“Art. 451. Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su

⁶⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE, Editorial Agustinas, Santiago 2011.

⁶⁸ IBÍDEM.

celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días. 709

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, deberá indicarse en la citación que las partes, en dicha audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad⁶⁹.

“Art. 481. En la audiencia, las partes efectuarán sus alegaciones sin previa relación. El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos. No será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada. La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes⁷⁰.”

4.4.3 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Y COMERCIAL DE ARGENTINA.

En lo referente a la caducidad el Código de Procedimiento Civil y Comercial de Argentina nos manifiesta:

⁶⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE, Editorial Agustinas, Santiago 2011.

⁷⁰ IBÍDEM.

“ART. 314º.- Plazos. Se producirá la caducidad de la instancia cuando no se instare su curso dentro de los siguientes plazos:

- 1) De un año en primera o única instancia.*
- 2) De seis meses en segunda o tercera instancia y en cualquiera de las instancias de los juicios sumarios o sumarísimos, en el juicio ejecutivo, en las ejecuciones especiales y en los incidentes.*
- 3) En el que se opere la prescripción de la acción, si fuere menor a los indicados precedentemente.*
- 4) De tres meses, en el incidente de caducidad de instancia.*

La instancia se abre con la promoción de la demanda, aunque no hubiere sido notificada la resolución que dispone su traslado, y termina con el dictado de la sentencia”⁷¹.

“ART. 315º.- Cómputo. Los plazos señalados en el artículo anterior se computarán desde la fecha de la última petición de las partes, o resolución o actuación del tribunal, que tenga por efecto impulsar el procedimiento; correrán durante los días inhábiles, salvo los que correspondan a las ferias judiciales.

Para el cómputo de los plazos se descontará el tiempo en que el proceso hubiere estado paralizado o suspendido por acuerdo de las

⁷¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVIL Y COMERCIAL DE ARGENTINA. Boletín oficial 14-10-2008.

partes o por disposición del juez, siempre que la reanudación del trámite no quedare supeditada a actos procesales que deba cumplir la parte a quien incumbe impulsar el proceso”⁷².

“ART. 318º.- Contra quienes se opera. La caducidad se operará también contra el Estado, los establecimientos públicos, los menores y cualquier otra persona que no tuviere la libre administración de sus bienes, sin perjuicio de la responsabilidad de sus administradores y representantes. Estas disposiciones no se aplicarán a los incapaces ausentes que carecieran de representación legal en el juicio”⁷³.

“ART. 319º.- Quienes puedan pedir la declaración.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la declaración de caducidad podrá ser pedida en primera instancia, por el demandado; en los incidentes, por el contrario de quien los hubiere promovido; en los recursos, por la parte recurrida.

La petición deberá formularse antes de consentir el solicitante cualquier actuación del tribunal o de la parte posterior al vencimiento del plazo legal, y se sustanciará únicamente con un traslado a la parte contraria.

⁷² IBIDEM.

⁷³ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVIL Y COMERCIAL DE ARGENTINA. Boletín oficial 14-10-2008.

El pedido de caducidad de la segunda instancia importa el desistimiento del recurso interpuesto por el peticionario en el caso de que aquél prosperare”⁷⁴.

“ART. 320º.- Modo de operarse. La caducidad será declarada de oficio, sin otro trámite que la comprobación del vencimiento de los plazos señalados en el artículo 314, pero antes de que cualquiera de las partes impulsare el procedimiento”⁷⁵.

“ART. 321º.- Resolución. La resolución sobre la caducidad sólo será apelable cuando ésta fuera declarada procedente. En segunda o ulterior instancia, la resolución sólo será susceptible de reposición si hubiese sido dictada de oficio”⁷⁶.

“ART. 322º.- Efectos de caducidad. La caducidad operada en primera o única instancia no extingue la acción, la que podrá ejercitarse en un nuevo juicio ni perjudica las pruebas producidas, las que podrán hacerse valer en aquél. La caducidad operada en instancias ulteriores acuerda fuerza de cosa juzgada a la resolución recurrida”⁷⁷.

⁷⁴ IBÍDEM.

⁷⁵ IBÍDEM.

⁷⁶ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVIL Y COMERCIAL DE ARGENTINA. Boletín oficial 14-10-2008.

⁷⁷ IBÍDEM.

4.4.4 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA.

Se debe considerar en principio que el trámite en referencia a juicios dispuesto en la República de Argentina en materia laboral, es el ordinario de esta forma puedo señalar:

“Art. 62.-Audiencia de conciliación y contestación de demanda: Para intentar una conciliación y para que en caso negativo el demandado conteste demanda y oponga excepciones, el juez designará una audiencia a la que serán citadas las partes para que concurran personalmente bajo apercibimiento de los arts. 58, 64, 65 y 77. En la notificación al demandado, se acompañarán las copias correspondientes indicándole su obligación de contestar la demanda y de oponer las excepciones que tuviere. Cuando se tratase de notificación por telegrama o por carta documento, deberá hacerse saber que las copias respectivas se encuentran a su disposición en el juzgado. La audiencia se celebrará dentro de un plazo no mayor de treinta días de recibido el expediente en el juzgado y se notificará con una anticipación no menor de doce días. Si el demandado se domiciliare fuera de los ámbitos de la circunscripción judicial donde tuviere sede el juzgado estos plazos se ampliarán a razón de un día por cada 50 km., y en caso de domiciliarse fuera de la Provincia, uno cada 100 km”⁷⁸.

⁷⁸ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA. Publicado en: Boletín Oficial 13/12/1994 - ADLA 1995 - C, 3880 - DT 1995 - A, 108.

“Art. 65.- Incomparecencia del demandado: Si el demandado debidamente citado no compareciere a la audiencia por sí o representando en los términos del art. 27, sin que mediare impedimento atendible, que se deberá invocar antes de la audiencia, salvo fuerza mayor o si se negare a contestar la demanda, se presumirá como ciertos los hechos expuestos en ella, salvo prueba en contrario. Esta sanción no procederá si compareciere un apoderado judicial que podrá conciliar o contestar la demanda, reconvenir, oponer excepciones y ofrecer pruebas sin perjuicios de las multas que de conformidad al art. 58, se impondrá al demandado.”⁷⁹

Art. 64.- Incomparecencia del actor: Si el actor no compareciere sin causa justificada, se le aplicará la multa del Art. 58 y el demandado deberá igualmente contestar la demanda y oponer la excepción en el acto. Si no compareciere ninguna de las partes y dentro de los treinta días siguientes el actor no instare el trámite solicitando una nueva audiencia para los mismos fines, se lo tendrá por desistido del proceso.”⁸⁰

⁷⁹ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA. Publicado en: Boletín Oficial 13/12/1994 - ADLA 1995 - C, 3880 - DT 1995 - A, 108

⁸⁰ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA. Publicado en: Boletín Oficial 13/12/1994 - ADLA 1995 - C, 3880 - DT 1995 - A, 108

4.4.5 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

“Artículo 81.- En los procedimientos familiares, transcurridos los términos, aquellos continuarán su curso sin necesidad de promoción de las partes. En estos asuntos no opera la caducidad de la instancia”⁸¹.

“Artículo 82.- La caducidad de la instancia tiene lugar, cuando siendo necesario el impulso procesal de las partes, no exista promoción que lo suscite en un lapso de noventa días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la última resolución que se pronuncie con el objeto de continuar con la tramitación.

No procederá la caducidad cuando la continuación del procedimiento dependa de una resolución o actuación judicial pendientes o una vez citadas las partes para sentencia, de primera instancia.

La caducidad podrá ser declarada de oficio por el Tribunal o a petición de parte y su efecto será extinguir la instancia y si el asunto se encuentra en grado de apelación, quedará firme la resolución apelada.

No obstante lo dispuesto en la fracción anterior, las actuaciones del procedimiento que caducó podrán ser invocadas y aportadas en cualquier otro”⁸².

⁸¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

⁸² CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

4.4.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En cuanto a la no comparecencia del actor la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos manifiesta:

De los procedimientos especiales.

“Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.”⁸³

“Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley”⁸⁴.

⁸³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 30 de noviembre del 2012.

⁸⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 30 de noviembre del 2012.

“Artículo 894.- La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley”⁸⁵.

“Artículo 895.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución”⁸⁶.

“Artículo 896.- Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la

⁸⁵ IBÍDEM.

⁸⁶ IBÍDEM.

aplicación del artículo 503 de esta Ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.”⁸⁷.

“Artículo 1005. Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes:

I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses”⁸⁸.

Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

“Artículo 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

⁸⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 30 de noviembre del 2012.

⁸⁸ IBÍDEM.

- I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;*
- II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;*
- III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto...⁸⁹”*

⁸⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 30 de noviembre del 2012.

5. MATERIALES Y METODOS

5.1 Materiales utilizados.

En la presente tesis se empleó el uso de los siguientes materiales, este listado sin ningún orden en particular:

- Computador portátil.
- Memoria Flash.
- Disco Duro Externo.
- Hojas de papel Bond.
- Libros de Consulta.
- Leyes.
- Resaltadores.
- Esferográficos.
- Internet.
- Impresora.
- Tinta color Negro y Full Color.

5.2 Métodos.

La presente investigación fundamentalmente, se administró por el método científico, que permitió plantear la hipótesis principal, así como el objetivo general y tres específicos, en la que se buscó la verificación y el desarrollo del eje teórico y la investigación de campo correspondiente.

En el desarrollo del discurso teórico se aplicó los métodos inductivo, deductivo, descriptivo, analítico-sintético, comparativo y otros que fueron necesarios en el proceso de los respectivos subtemas.

5.3 Procedimientos y Técnicas.

Para la recolección de la información de campo se aplicó la técnica de la encuesta, que fue aplicada a una muestra de 45 personas entre profesionales del derecho de la ciudad de Loja y particulares comprendidos entre la edad de 18 a 65 años que han propuesto juicio laboral por la vulneración de sus derechos por parte de sus patronos y 4 entrevistas a profesionales del derecho. Para la tabulación y presentación de resultados del trabajo de campo se utilizó el método analítico-sintético, y la utilización de tablas porcentuales comparativas, complementadas con gráficos estadísticos, que fueron debidamente analizados.

Otras técnicas de investigación que se utilizó es: el fichaje, la observación, la consulta bibliográfica, etc.

En cuanto a la presentación del informe final de la tesis se siguió el esquema previsto en el Art. 144 del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que establece resumen en castellano y traducido al inglés, introducción, revisión de literatura, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, propuesta de reforma jurídica bibliografía y anexos.

6. RESULTADOS

6.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

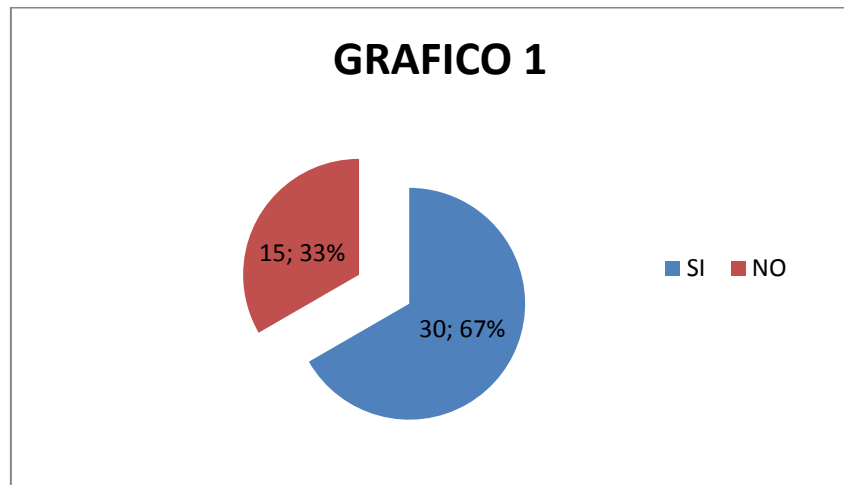
De acuerdo con lo proyectado y a objeto de lograr obtener información real y actualizada sobre la problemática planteada, se ejecutó la investigación de campo en base de la aplicación de encuestas con interrogaciones, concernientes al problema central de la tesis. Las que fueron aplicadas a un universo de 45 personas de una población entre profesionales del derecho de la ciudad de Loja y particulares comprendidos entre la edad de 18 a 65 años. Cuyos resultados se presentan a continuación:

1.- ¿Considera usted que al declararse el abandono de un juicio laboral a los seis meses de no realizar diligencia alguna por las partes procesales es un tiempo muy corto para tal declaratoria?

CUADRO N0. 1

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| SI | 30 | 67% |
| NO | 15 | 33% |
| TOTAL | 45 | 100 % |

FUENTE: Población encuestada
ELABORACIÓN: Luis Alfredo Cosios.



INTERPRETACIÓN

Se observa en éste cuadro representativo que 30 encuestados manifiestan que el tiempo establecido para declarar el abandono de un juicio laboral es muy corto, lo que representa el 67%; mientras que 15 individuos de dicha encuesta manifiestan que no en virtud de que debe haber impulso procesal por el actor, esto simboliza el 33% de las personas encuestadas.

ANALISIS

Es evidente que en su mayoría los encuestados expresan su inconformidad con los seis meses que establece el Código del Trabajo como tiempo para que opere la declaratoria de abandono, considerando de que en el resto de procesos la ley establece 18 meses para tal declaratoria y solo en materia laboral es corto el tiempo lo que genera inconsistencia jurídica en los actores del proceso ya que reclaman alguna violación de derechos. Por su parte una minoría se manifiesta diciendo que el tiempo no es corto ya que si bien es cierto se trata de una agilidad procesal que tiene por objeto que tanto el abogado como el cliente en el caso del actor o demandante se interesen por

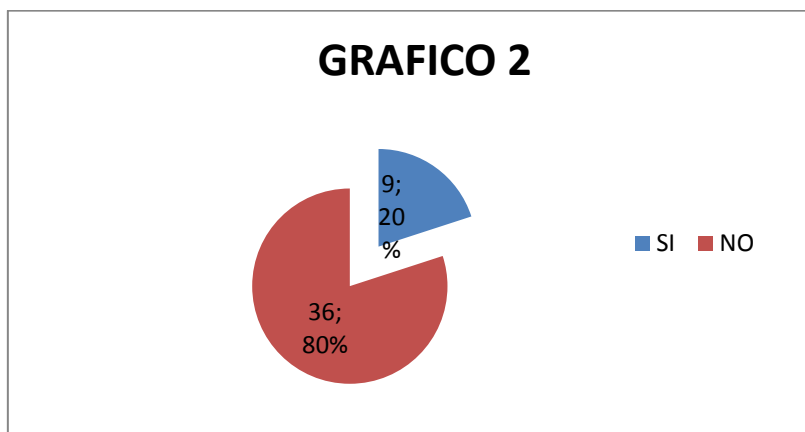
dar el impuso respectivo para que se sustancie la causa, ya que este tiempo obedece al gran llamado juicio oral.

2.- Desde su punto de vista, ¿Estima usted, que en un juicio laboral la no presentación de la parte actora o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, puede considerarse como desistimiento y consecuentemente ordenarse el archivo de la causa?

CUADRO N0. 2

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 09 | 20% |
| NO | 36 | 80% |
| TOTAL | 45 | 100 % |

FUENTE: Población encuestada
ELABORACIÓN: Luis Alfredo Cosios.



INTERPRETACIÓN

Conforme se evidencia en el cuadro representativo, 36 encuestados revelan que la no presentación a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a

la demanda y formulación de pruebas no es sinónimo de desistimiento del juicio laboral, representando el 80% de las personas encuestadas; mientras que, 9 de los encuestados respondieron que sí en esta interrogante, exteriorizando el criterio de que la no presentación del actor a la mencionada audiencia sería una razón suficiente para ordenar el archivo, representando el 20% de la población interrogada.

ANALISIS

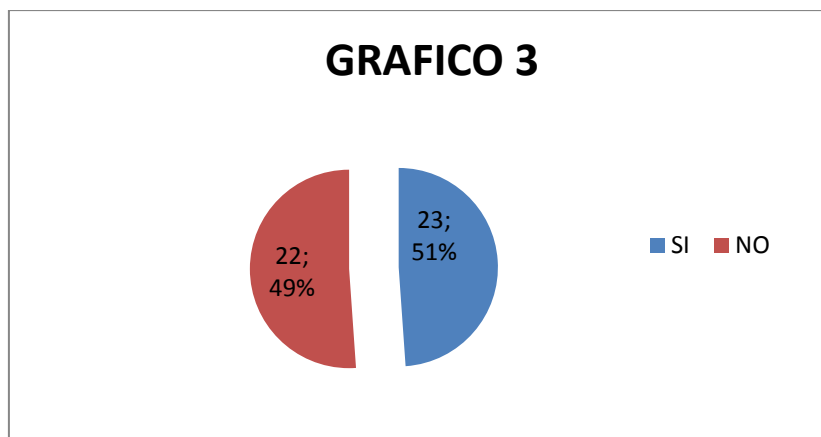
Indudablemente de forma mayoritaria y sin dudar manifiestan que la no presentación por parte del actor o su abogado a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas no es suficiente para determinar el desistimiento del juicio conforme a las reglas del Código de Procedimiento Civil como norma supletoria al Código del Trabajo, pues para que se genere el desistimiento debe existir la exteriorización de la voluntad de la parte procesal sobre el desistimiento y que por ende no es legítimo que se declare el abandono y el archivo a consecuencia de la no presentación a la diligencia primera. Así mismo unos pocos encuestados coinciden en que si la parte actora como interesada no se presenta a la diligencia en referencia es porque ya no le interesa el juicio o simplemente porque ya llegaron a algún acuerdo extrajudicial con la parte demandada y en tal virtud opta por no presentarse a esta audiencia que es tan objetiva dentro del desarrollo del proceso.

3.- ¿Creé usted, que al declararse el abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación del actor o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la demanda, se genera inseguridad jurídica en los derechos que desean hacer efectivos los trabajadores?

CUADRO N0. 3

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 23 | 51% |
| NO | 22 | 49% |
| TOTAL | 45 | 100 % |

FUENTE: Población encuestada
ELABORACIÓN: Luis Alfredo Cosios.



INTERPRETACIÓN.

Como se puede observar en el cuadro representativo; 23 de los encuestados manifiestan que la declaratoria de abandono genera inseguridad jurídica en el accionante, constituyéndose así en el 51% de la muestra encuestada; por otro

lado, 22 interrogados objetaron que la declaratoria de abandono del juicio no genera inseguridad jurídica, configurando el 49% de la muestra encuestada.

ANALISIS.

Como es evidente la diferencia presentada en el conglomerado de resultados es muy pequeña; en primera instancia, el porcentaje de encuestados que se manifestaron de forma positiva, manifiestan que al declararse el abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación del actor o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, se genera inseguridad jurídica en los derechos que desean hacer efectivos los trabajadores; y aunque, este proceso se basa en los principios de certeza del derecho, publicidad y aplicación del mismo, se debe brindar el espacio suficiente de tiempo para retomar dicho proceso cuando este sea paralizado por circunstancias ajenas a la voluntad del accionante. Se argumenta adicionalmente, que al realizar tan declaración, ¿cómo se pueden cumplir las garantías que el estado brinda a los individuos?, estas garantías se refieren a que sus derechos no sean violentados; pues, el estado tiene por obligación proteger al más débil, al realizarse esta declaratoria, se estaría coartando el derecho de acceso a la justicia.

Los encuestados que respondieron de forma negativa a la interrogante planteada, que conforman una minoría con corta diferencia porcentual,

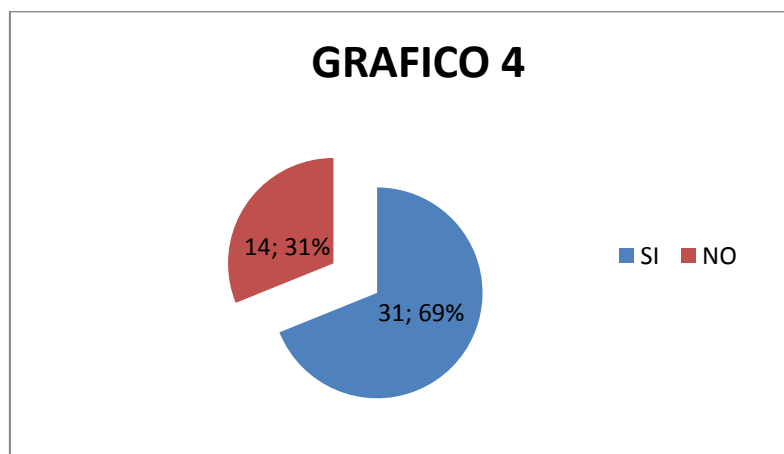
consideran que tal declaratoria de abandono o archivo de la causa no genera inseguridad jurídica; basándose, únicamente, en el supuesto de la agilidad procesal del trámite.

4.- ¿Considera usted, que debe existir uniformidad en los tiempos establecidos en el Código de Procedimiento Civil y el Código del Trabajo para declarar el abandono de un juicio?

CUADRO N0. 4

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 31 | 69% |
| NO | 14 | 31% |
| TOTAL | 45 | 100 % |

FUENTE: Población encuestada
ELABORACIÓN: Luis Alfredo Cosios.



INTERPRETACIÓN

Con lo expuesto en el cuadro y gráfico resultante en esta interrogante se puede observar que 31 de los encuestados consideran que debe existir uniformidad

de los tiempos para la declaratoria de abandono de un juicio tanto en el Código del Trabajo como en el Código de Procedimiento Civil, siendo este el 69% de la muestra de encuestados; por otra parte, 14 de los encuestados consideran que no es necesaria dicha uniformidad, representando el 31% de la muestra.

ANALISIS

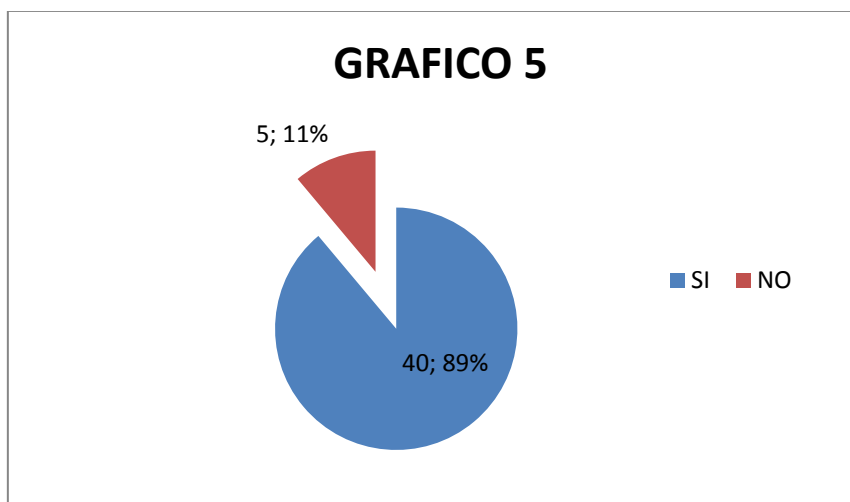
De forma mayoritaria el 69% de los encuestados manifiestan que tanto en el Código del Trabajo como el Código de Procedimiento Civil debe existir uniformidad en los tiempos considerados para la declaratoria de abandono de un juicio; considerando que, en el Código del Trabajo es muy corto el tiempo de 6 meses para dicha declaratoria y por encontrar que el Código de Procedimiento Civil otorga un plazo considerable para que cualquiera de las partes pueda continuar con la sustanciación del proceso sin tener que volver a proponer la demanda inicial y continuar con el trámite; esto es, 18 meses. La minoría de los encuestados, siendo el 31% manifiesta que no es necesaria la uniformidad de los términos para la declaratoria de un juicio en los cuerpos legales mencionados.

5.- ¿Estima usted que previo a la declaratoria de abandono de un juicio laboral el Juez primeramente debe notificar a las partes procesales, a fin de que hagan valer sus derechos?

CUADRO NO. 5

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| SI | 40 | 89% |
| NO | 05 | 11% |
| TOTAL | 45 | 100 % |

FUENTE: Población encuestada
ELABORACIÓN: Luis Alfredo Cosios.



INTERPRETACIÓN.

Se puede apreciar que 40 encuestados manifiestan que previo a la declaratoria del abandono del juicio el Juez debe notificar a las partes, siendo el 89% de la muestra; mientras que 5 de los encuestados manifiestan que no hay necesidad de notificar la declaración de abandono, representando el 11% de la muestra.

ANALISIS.

La mayoría de los encuestados opinan que el señor(a) Juez(a) previo a la declaratoria de abandono del juicio debe notificar a las partes, a fin de que el actor pueda continuar con el impulso y sustanciación del proceso y no se

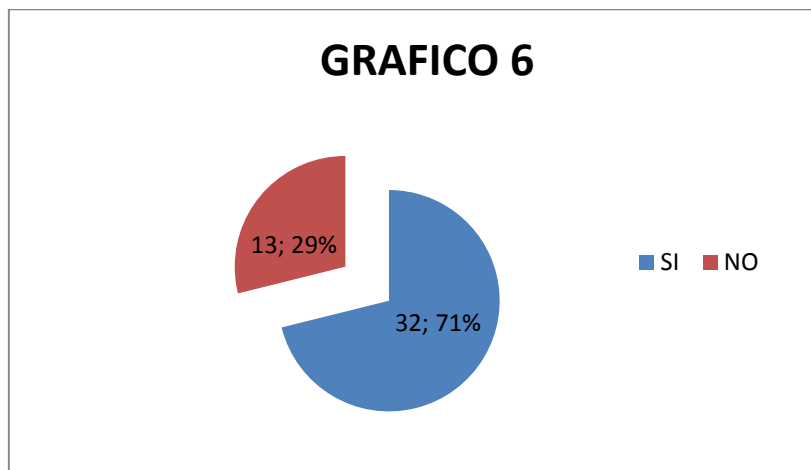
genere el archivo, o bien exprese su desistimiento por alguna de la fórmulas de extinción de los juicios, la misma que deberá ser probada legalmente. En un porcentaje menor los encuestados manifestaron que no se debería realizar una notificar previa a la declaratoria.

6.- ¿Está usted de acuerdo que se reforme el Código del Trabajo a fin de extender el tiempo para la declaratoria de abandono de un juicio laboral?

CUADRO N0. 6

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 32 | 71% |
| NO | 13 | 29% |
| TOTAL | 45 | 100 % |

FUENTE: Población encuestada.
ELABORACIÓN: Luis Alfredo Cosios.



INTERPRETACIÓN.

Se observa en la representación gráfica de la interrogante precedente que 32 encuestados declaran la necesidad de reformar el Código del Trabajo a fin de

extender el tiempo para la declaratoria de abandono de un juicio laboral, significando el 71%; mientras que las otras 13 personas de la población investigada manifiestan que no están de acuerdo con más reformas, esto simboliza el 29% del personal encuestado.

ANALISIS.

Es la expresión de la mayoría de encuestados sobre la necesidad de una reforma al Código del Trabajo a fin de extender el tiempo para la declaratoria de abandono de un juicio laboral; con esta, se permitiría asegurar los derechos de los trabajadores, ya que a veces se declara el abandono sin que se pueda hacer casi nada por ello, ya sea por razones laborales o de salud por parte del actor o de su abogado, estableciendo se permita solicitar un segundo señalamiento para la audiencia y que el plazo para la declaratoria de abandono sea de 18 meses, esto permitiría aplicar las garantías constitucionales de protección al trabajador que es la fuente de ingresos del Ecuador. Los encuestados restantes basan su oposición a la reforma con criterios como, las reformas siempre traen consigo confusiones, y las contiendas legales no se ganan extendiéndose en el tiempo sino aplicando una verdadera justicia y entrega de servicios profesionales del abogado y la decisión firme y convincente del actor para hacer que sus derechos vulnerados sean reparados conforme a ley.

6.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.

En ésta tesis de grado se consideró pertinente la ejecución de cuatro entrevistas a especialistas en materia laboral, siendo trascendental indicar que los entrevistados no facultaron que sean publicados sus nombres en cada una de sus versiones; los criterios que se obtuvieron se reportan a continuación.

PRIMERA ENTREVISTA:

1.- ¿Qué opinión le merece el procedimiento oral aplicado en los juicios laborales en el Ecuador?

“Bueno la implantación del juicio oral en materia laboral en nuestro país ha dado lugar a algunos equívocos entre las personas no entendidas en Derecho Procesal Laboral. En efecto, la expresión de juicio oral parecería sugerir la idea de un juicio en que todas sus diligencias son verbales o habladas, en contraposición al juicio escrito que ha predominado en nuestro sistema procesal tradicional; y, tal concepción es equivocada; pues, en la actualidad los asuntos laborales se tramitan en la vía oral reemplazando al antiguo procedimiento verbal sumario; y, sin embargo, a pesar de que la demanda se puede presentar de palabra y debe ser contestada verbalmente en la audiencia de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, tales actos deben ser reducidos a escrito, para que consten como tales en el proceso, este sistema oral busca la solución de las controversias en mínimo período de tiempo. Este sistema de tramitación oral ha reducido a solo dos

audiencias la tramitación del juicio laboral, en la primera se contesta la demanda en la segunda se actúan las pruebas y en ciertos casos se dicta sentencia”.

2.- *¿En el trayecto de su experiencia, ha tenido juicios laborales en los que le hayan ordenado el archivo de la causa por no haberse presentado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?*

“Bueno, si en algunos casos mis clientes propusieron la demanda y no regresaron sino después de mucho tiempo, cuando en realidad el Código del Trabajo tiene un carácter social, pues se pretende proteger a la parte más endeble de la relación laboral; el trabajador, que puede sentirse tentado a aceptar ciertas condiciones, por lo que él no puede renunciar a sus derechos ya que se pretende un acuerdo justo, dado el carácter protector de la legislación laboral, impidiendo atropellos de la parte patronal, pero sí el mismo actor en ocasiones no da facilidades.”

3.- *¿Coméntenos sobre el tiempo que establece el Código del Trabajo para declarar el abandono de un juicio y si éste genera inseguridad jurídica para el demandante?*

“El tiempo es de ciento ochenta días así lo dispone el Art. 634 del Código del Trabajo, de ahí a crear inseguridad jurídica considero que ésta solo puede ser

afectada tanto por el número de normas jurídicas como por su calidad, en este caso debe haber unificación de las normas.”

4.- *¿De qué forma afectaría al demandante la declaratoria de abandono de un juicio laboral?*

“Depende la razón ya que las partes tienen al proceso en sus manos (la voluntad) de continuar, una presunción que su voluntad es dejarlo extinguir sin que se llegue normalmente a su término mediante la sentencia definitiva. Pero, si existen razones fundamentadas suficientes, estimo que si se debe permitir solicitar un segundo señalamiento en el caso de no haberse presentado el actor a la primera audiencia, pero si dejó de tramitarlo los 180 días, pienso que es porque de pronto llegaron a algún arreglo extrajudicial”.

5.- *¿Qué propuesta de reforma jurídica plantea usted en relación a la declaratoria de abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación del actor o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?*

“Yo creo que la única reforma que se debería realizar es respecto a señalar que efectos jurídicos debe producir la ausencia del actor a la audiencia preliminar esto para que se cumpla con el principio de seguridad jurídica, contando con una norma clara y específica al respecto”.

SEGUNDA ENTREVISTA.

1.- ¿Qué opinión le merece el procedimiento oral aplicado en los juicios laborales en el Ecuador?

“En lo personal considero que tiene algunas ventajas sobre el juicio escrito, permite aplicar mayor celeridad al despacho de los procesos. Además, se estima que a través del nuevo sistema se puede lograr mayor certeza en los pronunciamientos de los jueces, por la posibilidad de que éstos tengan un contacto más directo con las partes y otros partícipes del proceso; así como una mejor administración y valoración de las pruebas”.

2.- ¿En el trayecto de su experiencia, ha tenido juicios laborales en los que le hayan ordenado el archivo de la causa por no haberse presentado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?

“Generalmente a todos nos pasa, ya sea por olvido del cliente o por otras razones personalísimas, como enfermedad o cualquier otra diferente a la voluntad de uno o de nuestro representado, y como usted sabe en esta audiencia preliminar, el juez procurará el acuerdo entre las partes, y la no presentación del actor diría yo que se estaría atentando contra la norma citada, pues el afán de la audiencia preliminar precisamente es tratar de lograr un acuerdo de las partes”.

3.- ¿Coméntenos sobre el tiempo que establece el Código del Trabajo para declarar el abandono de un juicio y si éste genera inseguridad jurídica para el demandante?

“El tiempo si es corto y se da inseguridad jurídica en sentido que el legislador dispone una norma y después la deja sin piso con una excepción, a mi opinión crea un amplio cráter de inseguridad jurídica puesto que primero es claro en castigar al empleador y proteger al trabajador pero al solo establecer 180 días para que opere el abandono si deja en indefensión al accionante que obligatoriamente tiene que volver a proponer el juicio para hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos constitucionales.”

4.- ¿De qué forma afectaría al demandante la declaratoria de abandono de un juicio laboral?

“Pienso yo que se debería sancionar a la parte actora que abandonare la instancia o recurso, con condena en costas por el daño económico causado al Estado, pero siempre y cuando el tiempo sea prudencial no 180 días, pues este cortísimo tiempo no garantiza que el accionante pueda continuar con el trámite respectivo y más bien favorece al demandado”.

5.- ¿Qué propuesta de reforma jurídica plantea usted en relación a la declaratoria de abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación del actor o su

abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?

“Existen varias deficiencias a la que he hecho mención en las líneas anteriores, por ello es necesario que se plantee una reforma jurídica al Código del Trabajo, para que se corrijan las mismas y la audiencia preliminar se convierta en una diligencia en que las partes concurren en igualdad de condiciones, y que el proceso laboral oral sea regulado de mejor forma también en procura de que se protejan los derechos de las partes, esto es que si el actor no se presenta a la audiencia preliminar se le considere como que se ratifica en los fundamentos de hecho y de derecho sin existir formula de conciliación”.

TERCERA ENTREVISTA.

1.- ¿Qué opinión le merece el procedimiento oral aplicado en los juicios laborales en el Ecuador?

“En ciertas cosas a mejorado el sistema tradicional, pero siguen existiendo otras como aquellas relativas a las falencias intelectuales y materiales de los jueces actuales para conducir con la debida solvencia este nuevo procedimiento; el encarecimiento de los costos de la defensa; así como de la posibilidad de que ésta abuse de artilugios verbales capaces de impresionar a los jueces e inclinar sus pronunciamientos, los mismos que no obedecerían a la solvencia de las pruebas y argumentos de las partes”.

2.- ¿En el trayecto de su experiencia, ha tenido juicios laborales en los que le hayan ordenado el archivo de la causa por no haberse presentado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?

“Dentro de mi trayecto desempeñado como abogado en libre ejercicio profesional, recuerdo un par de casos que fueron archivados, pero bueno esto con el trámite oral, pues resulta que mi cliente propuso la demanda y luego no regreso, pese a llamarlo no volvió si no a los tiempos ya cuando había pasado la primera audiencia y entonces se archivó el proceso, pero legal y jurídicamente considero en lo personal que la justicia laboral debe enmarcarse dentro del aspecto social, debe observar la satisfacción de las necesidades del trabajador que ha sido vulnerado sus derechos, para así contribuir al bienestar tanto de él como de su familia, siempre y cuando el actor también se preocupe por la reparación del derecho posiblemente conculcado, por ello considero que se debe permitir una segunda fecha para la audiencia preliminar”.

3.- ¿Coméntenos sobre el tiempo que establece el Código del Trabajo para declarar el abandono de un juicio y si éste genera inseguridad jurídica para el demandante?

“Nuestro Código hace mención a 180 días a partir de la última diligencia realizada, si considero que permite que se dé la inseguridad jurídica pero esto no responde solo a la norma sino a países como el nuestro donde le legislador es el encargado de regular y reformar las leyes pero algunos en un país como

el nuestro son sinónimos de corrupción legislativa; corrupción judicial cuyas leyes sin principio y sin sinceridad, exactitud, veracidad, certeza, y efectividad generan vacíos jurídicos”.

4.- *¿De qué forma afectaría al demandante la declaratoria de abandono de un juicio laboral?*

“En cualquier caso esta vulnera los derechos y garantías del trabajador, que es obligación del estado proteger y hacer efectivo el goce y cumplimiento de sus derechos, a tal punto que si se declara el abandono en este pequeño tiempo el accionante no tiene garantías jurídicas, pues considero que debe ser el tiempo prudencial, quizá un año”.

5.- *¿Qué propuesta de reforma jurídica plantea usted en relación a la declaratoria de abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación del actor o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?*

“Yo pienso que la reforma sería conveniente, ya que como usted mismo lo menciona en la pregunta se trata de un proceso oral, en donde también se da la forma escrita y por ello se debe regular un periodo prudente para la declaratoria de abandono a fin de garantizar a través de la corrección de las imprecisiones y vacíos existentes que los derechos de las partes sean protegidos de forma más eficiente”.

CUARTA ENTREVISTA.

1.- ¿Qué opinión le merece el procedimiento oral aplicado en los juicios laborales en el Ecuador?

“La intención es acelerar los trámites mediante la fijación estricta de plazos y términos, el establecimiento de sanciones económicas por el incumplimiento de los mismos y la concentración de actuaciones en dos audiencias donde el juez tiene mayores atribuciones para impulsar el proceso y disponer la actuación de ciertas pruebas”.

2.- ¿En el trayecto de su experiencia, ha tenido juicios laborales en los que le hayan ordenado el archivo de la causa por no haberse presentado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?

“Si mal no recuerdo en alguna ocasión, claro que yo considero que esto no se debería dar, en virtud de la declaración del derecho y su ejecución que deben realizarse con prontitud, porque en ellas descansa la paz social y la integridad de las situaciones jurídicas, pero no se debe coartar el derecho de acceso a la justicia por no haberse presentado el actor a la audiencia preliminar”.

3.- ¿Coméntenos sobre el tiempo que establece el Código del Trabajo para declarar el abandono de un juicio y si éste genera inseguridad jurídica para el demandante?

“El tiempo que estable nuestro Código del Trabajo es corto, los 180 días en verdad son muy pocos cuando estamos en una justicia tan dura como la de hoy en día; que por decirle algo, solo para hacer un desglose de un documento se pasan varios días, pero es en gran parte responsable el personal que no despachan a la brevedad posible, es esto lo que sí genera inseguridad jurídica, cuando en realidad esta es condición básica para que un Estado pueda tener paz social y estabilidad política, condiciones que a su vez favorecen su desarrollo”.

4.- *¿De qué forma afectaría al demandante la declaratoria de abandono de un juicio laboral?*

“La paralización del procedimiento por un determinado espacio de tiempo; puede ser declarado de oficio o petición de parte, pero esto no impide ejercitar la acción en juicio diverso, sólo se pierde o se extingue el procedimiento, es así que no le afecta creo yo porque tranquilamente puede volver a demandar pero con la responsabilidad que el caso amerita”.

5.- *¿Qué propuesta de reforma jurídica plantea usted en relación a la declaratoria de abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación del actor o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?*

“Es necesario revisar algunos aspectos no solo respecto al abandono de un juicio pues considero que siguen existiendo vacíos legales y sí debe considerarse un tiempo mínimo de un año”.

COMETARIO.

Como se puede presumir la mayoría de los entrevistados señalan que el tiempo determinado para el archivo del proceso obedece a la búsqueda de la supuesta “agilidad procesal”; de igual forma, manifiestan que el archivo por la no presentación del actor o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas vulnera de forma efectiva el principio y derecho a la seguridad jurídica; esto, genera incertidumbre por el papel que el sistema jurídico debe cumplir para con la sociedad, estas condiciones en lugar de propiciar al desarrollo de la justicia, se puede considerar que están motivando controversia sobre el tema; se puede además, observar que existe duda de que el ordenamiento jurídico sea aplicado de manera objetiva. Se entiende que el estado brinda a todos los ciudadanos un principio fundamental de Derecho, que se traduce en el aval que éste ofrece a toda persona para el acceso a la justicia, que serán respetados sus derechos, consagrados en la Constitución y en las leyes; y, por tanto no serán alterados o vulnerados posteriormente, contraviniendo la norma jurídica en virtud de la cual han sido adquiridos. La seguridad jurídica; es por tanto, un bien colectivo, que evidentemente en el caso que nos ocupa no tiende a prevenir los daños que originan los pleitos cuando se da el archivo del proceso.

6.3 ESTUDIO DE CASOS.

Para el desarrollo del estudio de casos en la presente tesis se ha tomado como referencia dos Juicios Laborales planteados en el Juzgado Segundo del Trabajo de Loja y la Unidad Judicial Especializada del Trabajo de Loja respectivamente, en las que han sido declarados el abandono por la falta de impulso procesal del actor, así como por la no presentación del demandante ni de su abogado patrocinador a la Audiencia de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, casos que se los detalla a continuación:

PRIMER CASO

DATOS REFERENCIALES:

UNIDAD JUDICIAL ESPECIALIZADA PRIMERA DE TRABAJO DEL CANTON LOJA.

JUICIO No. 0063- 2014.

FECHA DE INICIO DEL JUICIO 04 de febrero del año 2014.

ACTOR: JOSE EDUARDO ROJAS CALDERON.

DEMANDADO: JULIAN RIOS CALDERON.

VERSION DEL CASO.

El señor José Rojas calderón plantea el juicio laboral en contra de su ex - empleador el señor Julián Ríos, por haber sido vulnerado sus derechos como trabajador y no habiendo sido posible que de forma amistosa su patrono lo

indemnice por la prestación de servicios laborales, dicha demanda habiendo sido aceptada a trámite con fecha 11 de febrero del 2014 conforme a lo dispuesto en el Art. 575 y siguientes del Código del Trabajo se fija para el día TRECE DE MARZO DEL AÑO DOS MIL CATORCE, a las OCHO HORAS TREINTA MINUTOS, para que tenga lugar la AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS en la sala de Audiencias Nro. 10.

El 07 de marzo del 2014 comparece el demandado señalando casillero judicial y designando abogado para la defensa de sus intereses, sin embargo la fecha señalada para que se lleve a efecto la AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS no comparece el actor ni Abogado que lo represente, solamente lo hace la Abogada de la parte demandada, quien manifiesta su deseo de no pasar la diligencia, por lo tanto no se llevó a efecto.

Como consecuencia de ello con fecha 14 de marzo del 2014 el señor Juez en aplicación a lo dispuesto en el Art. 580 del Código del Trabajo dispone "En lo principal, de la razón sentada por el señor secretario de fs. 14 de los autos, se desprende que el actor no ha comparecido a la AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS y no existiendo pedido conjunto de las partes para que la misma sea diferida por única vez conforme establece el artículo 580 del código del

trabajo, en tal virtud, **se dispone el archivo del proceso**, dejándose a salvo los derechos de la parte actora para que los haga valer en forma legal.

SEGUNDO CASO

DATOS REFERENCIALES:

JUZGADO SEGUNDO DE TRABAJO DE LOJA.

JUICIO No. 0007- 2011.

FECHA DE INICIO DEL JUICIO 13 de enero del año 2011.

ACTOR: RODRIGUEZ GUERRERO JORGE HUMBERTO.

DEMANDADA: Empresa MOVISHOP TELECOMUNICACIONES y DIANA ELIZABETH DIAZ CARAGUAY en calidad de representante legal.

VERSION DEL CASO.

El 13 de enero del año 2011 el señor RODRIGUEZ GUERRERO JORGE HUMBERTO, presenta demanda por haberes e indemnizaciones laborales contra su ex - empleadora la señora DIANA ELIZABETH DIAZ CARAGUAY representante legal de la Empresa MOVISHOP TELECOMUNICACIONES para quien prestó sus servicios lícitos y personales, aceptada a trámite oral, que le corresponde conforme lo dispuesto en el Art. 575 del Código del Trabajo el señor Juez dispone se cite al demandada y señala el día TRECE DE JULIO DEL AÑO DOS MIL ONCE, a las OCHO HORAS TREINTA MINUTOS, como día y hora para que se lleve a efecto la AUDIENCIA PRELIMINAR DE

CONCILIACION, CONTESTACION A LA DEMANDA Y FORMULACION DE PRUEBAS.

Consecuentemente con fecha 25 de febrero del año 2011 el encargado de la oficina de citaciones sienta razón en la que hace conocer que hasta la fecha no se ha citado a la parte demandada por cuanto la dirección indicada en la demanda no es la correcta y por lo tanto no se encuentra a la demandada, hecho que a decir del actor en esos días se había cambiado de dirección la empresa para la que el presto sus servicios laborales y que haciendo diligencias no era posible determinar su domicilio, por cuanto al hacer uso del Art. 82 del Condigo de Procedimiento Civil solicito se la cite por la prensa, hecho que fue denegado por cuanto no fue suficiente las diligencias para establecer la individualidad o residencia de la empresa, en tal virtud el actor ni el abogado no siguieron con las diligencias para continuar con la tramitación del juicio laboral.

Posteriormente y luego de haber transcurrido más de 6 meses el señor Secretario del Juzgado Segundo del Trabajo de Loja, sienta RAZON.- “Siento como tal señor juez, que la última diligencia practicada a la fecha ha transcurrido más de lo previsto en la ley, sin que se haya actuado otra diligencia o presentado algún escrito”.

Finalmente el señor Juez mediante providencia de fecha 12 de noviembre del año 2011 dispone: “De la razón sentada por al actuario del despacho se

observa que desde la última diligencia practicada han transcurrido más del tiempo previsto por la ley para el abandono de la causa esto es más de ciento ochenta días y basados en lo previsto en el Art. 634 del Código de Trabajo se declara el abandono de la causa y se dispone el archivo del proceso”.

COMENTARIO.

Se considera que en nuestra legislación son muy permisivas las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo; pues, se permite únicamente seis meses sin impulso en el proceso laboral para que este pueda declararse abandonado y disponer el archivo de oficio por parte del Juez o a petición de parte; en este caso, del demandado quien debe alegar dicho abandono. De la misma forma, en el primer caso podemos observar que en el hecho de no haberse presentado la parte actora a la Audiencia de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas de conformidad al Código del Trabajo el Juez también dispuso el archivo, considerándose el abandono por la no comparecencia del actor, lo cual representa un agravio para el accionante; quien, posiblemente por caso fortuito o fuerza mayor se vio imposibilitado de asistir a dicha audiencia; por esto, es evidente la necesidad de una reforma, para que se pueda solicitar una nueva fecha para la primera audiencia; siempre y cuando, se justifique de forma fehaciente la inasistencia a la misma.

En relación a lo determinado en las legislaciones de otros países; como, los revisados en el punto 4.4 referente a Legislación Comparada, puedo señalar

que en el caso de la República de Chile, el Código de Procedimiento Civil dispone que el abandono será considerando a los tres años de no haber hecho diligencia alguna de las partes procesales; en el Código del Trabajo del mismo país, se determina que ante la insistencia a la audiencia de forma definitiva de una de las partes, se considerará el abandono; pero, solamente para la parte que no se presentó. Como podemos inferir estas disposiciones extranjeras en materia laboral permiten observar las falencias existentes aun en nuestro Código del Trabajo; mismas que, exponen a nuestros trabajadores a padecen por la falta de una norma segura y eficaz, que sea más rigurosa para con los empleadores que han infringido las normas o hayan violentado los derechos de los trabajadores; y de esta forma, se pueda garantizar de forma efectiva los derechos de los mismos.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Una vez desarrollada la investigación de campo y en base a los resultados obtenidos, de forma meticulosa se pudo determinar lo siguiente:

OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio de carácter bibliográfico, jurídico y doctrinario del Código del Trabajo y su aplicación en el Ecuador.

Este objetivo se cumplió con el estudio y análisis de la normativa jurídica, del acopio bibliográfico, doctrinario y con la investigación de campo respecto al término establecido para la declaratoria de abandono en un juicio laboral en observancia a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil, lo cual se torna incompatible con las normas constitucionales y no responde a la realidad jurídico-social del Ecuador; este objetivo se pudo verificar con el desarrollo del marco teórico y con la investigación de campo confirmándose con las entrevistas aplicadas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Conocer los derechos y obligaciones del trabajador, así como los términos establecidos para que opere la declaratoria de abandono de un juicio laboral.

El presente objetivo específico se cumplió, en el transcurso de la revisión de literatura; así como, con las preguntas número uno, dos, y tres de la encuesta; y, las preguntas tres y cuatro de la entrevista, en la que se manifiestan algunos de los derechos que posee el trabajador y los términos establecidos para la declaratoria de abandono de un juicio laboral, plazo que difiere mucho con el establecido en el Código de Procedimiento Civil.

Determinar las consecuencias que genera la declaratoria del abandono de un juicio laboral a causa del percedero tiempo establecido en el Código del Trabajo y/o por la no presentación de las partes a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la demanda.

El presente objetivo se ha comprobado de forma satisfactoria, he podido establecer a través de la revisión de literatura y con las preguntas uno, dos, tres, cuatro y cinco de las encuestas ejecutadas; así como, con las preguntas dos, tres y cuatro de las entrevistas, que la declaratoria de abandono a los 180 días desde la última diligencia o por la no presentación de la parte actora a la audiencia preliminar; genera inseguridad jurídica, que demuestra fragilidad de la norma laboral. Se puede entender que el tiempo para la declaración de abandono del juicio laboral; es bastante corto, según lo establece el Código del Trabajo; este hecho, contraviene normas que precautelan la seguridad jurídica de los ciudadanos, previsto en la Constitución de la República.

Elaborar un Proyecto de Reforma al Código de Trabajo tendiente a unificar los plazos establecidos en él y en el Código de Procedimiento Civil para que se declare como abandonado un juicio.

Este objetivo se cumple a cabalidad, ya que dentro del proyecto de reforma al Código del Trabajo se señala un mecanismo especial para unificar los plazos establecidos en él y en el Código de Procedimiento Civil para que se declare como abandonado un juicio laboral.

7.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

“Al declararse el abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación de las partes a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la demanda, se genera inseguridad jurídica en los derechos que desean hacer efectivos los trabajadores”.

La hipótesis antes citada se contrasta positivamente; este postulado, se verifico, con la aplicación de la encuesta, en la pregunta numero tres, se puede observar que 23 personas de los 45 encuestados indicaron que se genera inseguridad jurídica ya que ante la declaratoria de abandono o el archivo del proceso, se debe brindar el espacio suficiente de tiempo para retomar dicho proceso cuando este sea paralizado por circunstancias ajenas a la voluntad del accionante. Se argumenta adicionalmente, que al realizar tal declaración,

¿cómo se pueden cumplir las garantías que el estado brinda a los individuos?, estas garantías se refieren a que sus derechos no sean violentados; pues, el estado tiene por obligación proteger al más débil, al realizarse esta declaratoria, se estaría coartando el derecho de acceso a la justicia. Se ha confirmado que no se permite solicitar un nuevo señalamiento para la audiencia de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, pues este es un vacío jurídico que la ley no establece claramente, pero que generalmente es una aplicación de los juicios orales.

7.3 FUNDAMENTACIÓN JURIDICA QUE SUSTENTA LA PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

En nuestro país el derecho laboral ha evolucionado, presionado por las transformaciones políticas, sociales y económicas; al punto, de establecer que el trámite para un juicio laboral; se sustancie de forma Oral, con el objeto de conseguir agilidad procesal y descongestionar las causas pendientes. Anteriormente, el trámite era el verbal sumario, caracterizado por la presentación de escritos, que retardaban considerablemente el proceso, limitando la celeridad procesal; pues, éste sistema generaba denegación de justicia para los litigantes. A pesar de las reformas, se ha inobservado el plazo para que se considere como abandonado un Juicio Laboral; pues este, se considera muy corto.

Existe discordancia en los tiempos establecidos para considerar o declarar el abandono de un juicio; según lo dispuesto, en el Código del Trabajo, el plazo

es de más de ciento ochenta días desde el momento en que se practicó la última diligencia; y, en el Código de Procedimiento Civil, se establece que el plazo para que opere el abandono es de dieciocho meses sin continuar la ejecución del juicio. Estos hechos violentan los principios de irrenunciabilidad e imprescriptibilidad de los derechos de los trabajadores. Adicionalmente, se debe observar que de no presentarse las partes a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la demanda; el Juez, de oficio declara el abandono del proceso; así como, por no existir el impulso del proceso en seis meses consecutivos; estos hechos, generan inseguridad jurídica y por ende permiten; inclusive en la actualidad, que se violenten los principios constitucionales.

El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, establece la seguridad jurídica como un derecho de protección de las personas, se encuentra basada en la existencia de normas legales previas, claras y precisas que puedan ser aplicadas por los jueces y tribunales competentes con la finalidad de tutelar de manera eficiente, los derechos puestos a consideración de estos órganos administradores de justicia.

La seguridad jurídica, no es aplicada adecuadamente dentro de la regulación jurídica sobre la audiencia preliminar, en el proceso laboral ecuatoriano; pues, en el Código del Trabajo existen algunas falencias de orden conceptual y formal en lo referente a esta diligencia; mismas, que afectan la protección

eficiente de los derechos, de quienes se constituyen en sujetos o partes, dentro del proceso.

En primera instancia, señalar que en la redacción del artículo 576 del Código del Trabajo; existe una contradicción, que impone a la mencionada norma vicios de inconstitucionalidad, radicados en el siguiente hecho: De acuerdo con el precepto legal señalado, de no lograrse la conciliación dentro de la audiencia preliminar; el demandado, deberá contestar la demanda; lo cual, pone en condición de desigualdad al trabajador frente a su empleador; pues, el demandado, antes de la iniciación de la audiencia preliminar, conoce ya las pretensiones del trabajador o actor; quien, por otro lado, en su condición de accionante, desconoce la posición del empleador o demandado; puesto que, se conocerá sobre las pretensiones del demandado en la contestación de la demanda. Por lo tanto; la ley obliga al trabajador a actuar dentro de la audiencia preliminar, en condiciones de desigualdad respecto al empleador; que, en este caso es el demandado, quedando absolutamente desprotegido frente al desconocimiento de la postura de su contendor en el proceso.

Otro problema evidenciado en el Código del Trabajo Ecuatoriano; es el hecho, de no encontrarse tipificado el efecto de la inasistencia del accionante o actor a la audiencia preliminar; aunque en la práctica, generalmente el juez, siempre dispone el archivo por la inasistencia del actor a esta diligencia.

Las situaciones anteriores son confirmadas en el análisis de las normas pertinentes del Código del Trabajo; y, además, son aceptadas como vacíos e imprecisiones jurídicas que afectan al régimen jurídico de la audiencia preliminar, contemplado en el mencionado Código. Se confirma adicionalmente con la investigación de campo, en la cual recolecto importante información de fuente de los encuestados y entrevistados; así como, en el estudio de la legislación comparada, en donde se pudo establecer con claridad; que, en otros países se garantiza de una mejor forma la oralidad dentro del desarrollo de la audiencia preliminar; y, que se expresa de forma clara cuales son los efectos de la no comparecencia del actor en el proceso, situación que sin duda alguna, favorece la existencia de una mayor seguridad jurídica para los derechos de las partes que intervienen en la sustanciación del proceso oral laboral.

Con los elementos expuestos, se confirma la existencia de un problema jurídico en el Código del Trabajo; que, justifica el planteamiento de una reforma; la cual, será formulada con un criterio propositivo en la parte final de este trabajo investigativo.

8. CONCLUSIONES

Ante la culminación del presente trabajo investigativo de campo acerca del tema planteado; el mismo que, fue analizado de forma prolija y analítica, en virtud de esto, puedo concluir que:

- Actualmente, en nuestro país los asuntos laborales, se tramitan por vía oral, reemplazando al antiguo procedimiento verbal sumario; por ello, solo existen dos audiencias; la primera, es la audiencia de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas; y, la segunda, la audiencia definitiva.
- El término de 180 días establecido en el Código del Trabajo para la declaratoria de abandono de un juicio laboral, no es coherente con la garantía de una protección efectiva los derechos de las partes que intervienen en el proceso; específicamente, para los trabajadores.
- La no presentación de la parte actora o su abogado patrocinador a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas; genera el archivo de la causa, creando inseguridad jurídica en el accionante; que, obligatoriamente tiene que volver a proponer el juicio para hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos constitucionales.

- Se identifican algunos vacíos e imprecisiones jurídicas en el Código del Trabajo, en cuanto a la protección de derechos del trabajador y la forma de llevarse a efecto la audiencia preliminar de conciliación y la declaratoria de abandono.

- No existe uniformidad en las normas del Código del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil, en referencia a los tiempos establecidos para la declaratoria de abandono de un juicio.

- De acuerdo con los resultados de las encuestas y entrevista aplicadas, existe la necesidad de plantear una reforma al Código del Trabajo; a objeto, de establecer un plazo prudencial para la declaratoria de abandono de un juicio laboral.

9. RECOMENDACIONES

Como parte de este trabajo investigativo, es menester de este abogado en formación, plantear las siguientes recomendaciones:

- A la Asamblea Nacional del Ecuador y todos los organismos con capacidad e iniciativa legislativa, al momento de dictar normas legales, consideren y valoren los principios del Derecho Laboral en general y prevean el brindar de forma efectiva seguridad jurídica a la sociedad.
- A la Asamblea Nacional, que realice un análisis profundo sobre los derechos de los trabajadores; mismos que, no solamente debe estar garantizados en la Constitución de la República del Ecuador; sino que, deben protegerse también en el Código del Trabajo.
- Que se considere y aplique modelos jurídicos de Estados con un avanzado nivel de Derecho Laboral, y cuyo trámite sea el oral, con la finalidad de conseguir el bien común y brindar la protección debida al bien jurídico tutelado (trabajador).
- Que el Estado ecuatoriano a través de los órganos competentes, socialice la norma jurídica existente, las reformas posteriores respecto a los derechos de los trabajadores y las consecuencias que genera la falta

de impulso o la no presentación de la parte actora a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

- Que el Estado a través de los órganos competentes regule y vigile el cabal cumplimiento de la Constitución y la Ley laboral.
- Que se expida una reforma al Código del Trabajo con el objeto de extender el plazo para la declaratoria de abandono de un juicio laboral.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 3, expresa: *“son deberes primordiales del Estado entre otros... garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales lo que garantiza igualdad de derechos y oportunidades”*.

Que el artículo 6 de la Constitución de la República garantiza el efectivo goce de los derechos de las personas al disponer que “las y los ecuatorianos son ciudadanos y gozaran de los derechos establecidos en la Constitución”.

Que la misma norma en su artículo 11 establece que “todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos deberes y oportunidades”.

Que el artículo 11 numeral 4 indica que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

Que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 82 garantiza el derecho a la seguridad jurídica, como un derecho de protección a todas las personas;

Que la actual norma jurídica y disposiciones establecidas en el Código del Trabajo no son suficientes para garantizar de forma eficiente los derechos de las personas trabajadoras;

Que, es ineludible crear normatividad jurídica de excelencia a fin de garantizar el cumplimiento de la Seguridad Jurídica y proteger a las personas más débiles (trabajadores).

La Asamblea Nacional, en uso de sus facultades constitucionales y legales, conferidas por el numeral 6 del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador, Expide la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Al final del Art. 580, agréguese un inciso que diga lo siguiente:

“Si el actor no asiste a la audiencia preliminar deberá obligatoriamente dentro de las 48 Horas siguientes justificar su ausencia bajo prevenciones de archivo de la causa y en el caso de que su inasistencia sea por casos fortuito o de fuerza mayor debidamente comprobada, el juez de oficio o a petición de parte señalará nueva fecha para que se lleve a efecto la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

Art. 2.- A continuación del Art. 180 introdúzcase un Art., que diga:

“En caso de existir el segundo señalamiento para la audiencia preliminar; si el actor, por segunda ocasión no comparece a tal diligencia, éste será sancionado con multa de 5 a 10 remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general; salvo, en casos de enfermedad, fallecimiento o alguna discapacidad que le imposibilite comparecer a la fecha señalada”.

Art. 3.- En el Art. 634 cámbiese la frase “será de ciento ochenta días “, por la siguiente “**será de dieciocho meses**”.

Art. 4.- Al final del párrafo primero del Art. 634 insértese un inciso que diga: “Previo a disponer el archivo por declaratoria de abandono; el juez, notificara a las partes procesales a objeto de que hagan valer sus derechos, la no contestación de las partes se tendrá como desistimiento y en el caso de oponerse el actor este deberá fundamentar legalmente su requerimiento bajo prevenciones de sanciones pecuniarias a criterio del juez”.

Disposición Transitoria: Todas las normas que en su contenido se opondan a la presente quedan derogadas.

Disposiciones finales.

Primera.- Para la socialización de la misma el Estado asignará recursos suficientes, así como para las políticas rectoras de su cumplimiento.

Segunda.- La presente Reforma entrará en vigencia luego de su promulgación y publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los 27 días del mes de junio del dos mil catorce.

PRESIDENTE / A

SECRETARIO / A

10. BIBLIOGRAFIA

- ❖ **AULESTIA, Rodrigo**, “Compendio de Derecho Comercial y Procesal Civil”, Tomo II, Buenos Aires, 1997.
- ❖ **BETANCOURT, Serna. F.**, “Derecho Romano Clásico” Ed. Universidad de Sevilla, servicio de Publicaciones, 2001.
- ❖ **BUSTAMANTE Fuentes**, Colón Silvino, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.
- ❖ **CABANELLAS, Guillermo**, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Tomo VIII, 12ª Edición, Editorial, Heliasta, Argentina, 2002.
- ❖ **CARRION, Eduardo**, “Curso de Derecho Civil”, Editorial Universal año 1996.
- ❖ **CORNEJO, Manríquez Aníbal**, “Derecho Civil en preguntas y respuestas”, 2003.
- ❖ **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, Corporación de Estudios y Publicaciones, año 2008.
- ❖ **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DEL ECUADOR**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada al 2011.

- ❖ **CODIFICACION DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE ECUADOR**,
Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizada al 2011.

- ❖ **CHIOVENDA, Giuseppe**, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Casa
Editorial Bosch, Madrid-España, 2002.

- ❖ **ERRÁEZ Sáenz, Juana**, Manual de Derecho Laboral, Editorial Temis,
Bogotá-Colombia, 1999

- ❖ **ESPASA, Calpe**. “Diccionario Jurídico Espasa”, Editorial Espasa S.A.
Año 1991.

- ❖ **ESPINOZA, Galo**. El trabajo y los medios de producción, Pág. 8

- ❖ **Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador**, Edic.
II,, Quito, 1968 y 1979.

- ❖ **FALCONÍ PÉREZ, Miguel**, “Nuevas Figuras Jurídicas Constitucionales”,
Folleto, Universidad Central del Ecuador, Octubre, 2008.

- ❖ **GOLDSTEIN, Mabel**. “Diccionario Jurídico consultor Magno”, Circulo
Latino Austral. Edición 2008.

- ❖ **LARREA, Holguín Juan**, “Manual Elemental de Derecho Civil del
Ecuador”, Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2005.

- ❖ **LUCERO, Hugo**, “Nociones Básicas del Derecho”, Editorial Norma Año 2003.

- ❖ **OSSORIO, Manuel**. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta Buenos Aires- Argentina, año 1730.

- ❖ Microsoft® Encarta® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

- ❖ **POMA NEIRA, Rafael**. Evolución Sociológica. Pág. 218.

- ❖ **Dr. VICENTE P. Máximo Rolando.**, Módulo II, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA SOCIEDAD, EL ESTADO Y EL DERECHO, Carrera de Derecho, Modalidad Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, pág. 115, 2006.

11. ANEXOS



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

ENCUESTAS

1.- *Considera usted que al declararse el abandono de un juicio laboral a los seis meses de no realizar diligencia alguna por las partes procesales es un tiempo muy corto para tal declaratoria?*

.....
.....

2.- *Desde su punto de vista, ¿Estima usted, que en un juicio laboral la no presentación de la parte actora o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, puede considerarse como desistimiento y consecuentemente ordenarse el archivo de la causa?*

.....
.....

3.- *¿Creé usted, que al declararse el abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación del actor o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la demanda, se genera inseguridad jurídica en los derechos que desean hacer efectivos los trabajadores?*

.....
.....

4.-¿Considera usted, que debe existir uniformidad en los tiempos establecidos en el Código de Procedimiento Civil y el Código del Trabajo para declarar el abandono de un juicio?

.....
.....

5.- ¿Estima usted que previo a la declaratoria de abandono de un juicio laboral el Juez primeramente debe notificar a las partes procesales, a fin de que hagan valer sus derechos?

.....
.....

6.- ¿Está usted de acuerdo que se reforme el Código del Trabajo a fin de extender el tiempo para la declaratoria de abandono de un juicio laboral?

.....
.....



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

ENTREVISTAS.

1.- *¿Qué opinión le merece el procedimiento oral aplicado en los juicios laborales en el Ecuador?*

.....

..... 2.-

¿En el trayecto de su experiencia, ha tenido juicios laborales en los que le hayan ordenado el archivo de la causa por no haberse presentado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?

.....

.....

3.- *¿Coméntenos sobre el tiempo que establece el Código del Trabajo para declarar el abandono de un juicio y si éste genera inseguridad jurídica para el demandante?*

.....

.....

4.- *¿De qué forma afectaría al demandante la declaratoria de abandono de un juicio laboral?*

.....
.....

5.- *¿Qué propuesta de reforma jurídica plantea usted en relación a la declaratoria de abandono de un juicio laboral a los ciento ochenta días de no realizar diligencia alguna y/o por la no presentación del actor o su abogado a la Audiencia Preliminar de Conciliación y Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas?*

.....
.....

ÍNDICE

| | |
|---------------------------------|-----|
| PORTADA | I |
| CERTIFICACIÓN | II |
| AUTORÍA | III |
| CARTA DE AUTORIZACIÓN..... | IV |
| DEDICATORIA | V |
| AGRADECIMIENTO..... | VI |
| TABLA DE CONTENIDOS..... | VII |
| 1. TÍTULO..... | 1 |
| 2. RESUMEN | 2 |
| ABSTRACT | 4 |
| 3. INTRODUCCIÓN | 6 |
| 4. REVISIÓN DE LITERATURA | 9 |
| 5. MATERIALES Y MÉTODOS | 68 |
| 6. RESULTADOS | 70 |
| 7. DISCUSIÓN | 98 |

| | |
|--|-----|
| 8. CONCLUSIONES..... | 105 |
| 9. RECOMENDACIONES | 107 |
| 9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA..... | 109 |
| 10. BIBLIOGRAFÍA | 113 |
| 11. ANEXOS | 116 |
| INDICE | 120 |