



FACULTAD DE DERECHO

LA VIOLACION AL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS ORALES
DE TRABAJO EN PRIMERA INSTANCIA

Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos
para optar por el Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la
República

Profesor guía
Dr. José Alcívar Bernal

Autor
Claudia Soledad Romero Salazar

Año
2013

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

DR. JOSE ALCIVAR BERNAL

C.C. 170687979-6

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

CLAUDIA SOLEDAD ROMERO SALAZAR

C.C 1104354178

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por acompañarme a lo largo de mi carrera.
A mi madre por su apoyo incondicional y haberme dado la oportunidad de ser
alguien mejor.

A Javier Romero por su apoyo, ayuda y sus guías para la realización del
presente trabajo.

A Monse por acompañarme en los años de carrera Universitaria.
Al Doctor José Alcívar por todo el valioso apoyo brindado para el desarrollo de
este trabajo.

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.

A mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, y valores.

A mi padre, que a pesar que no estar conmigo desde algún lugar seguro está
orgullosa de mí.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional y por haber sido pilar fundamental
para la culminación de mi carrera.

A Carla por darme su cariño y la mayor de las alegrías mi sobrinita María Paz.

RESUMEN

Dada la importancia del tema de estudio; la violación del principio de celeridad en los Juicios Orales de Trabajo en Primera Instancia a través de este trabajo de investigación se realizará un análisis de las causas del mismo a fin de encontrar solución a través de reformas al cuerpo legal, el mismo se ejecutará de una forma ordenada así: En el capítulo uno, se encuentra fundamentación teórica, definiciones, principios y leyes, en las que se sustenta el presente trabajo de investigación, se expone las investigaciones realizadas por estudiosos del derecho, mismas que permitirán detallar, analizar, ahondar en el problema. Se revisa los puntos de juristas como Rodríguez Piñero, Devis Echandía, entre otros. Además se revisa el ordenamiento legal como la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Código de Procedimiento Civil, Código Orgánico de la Función Judicial. En el capítulo dos se realiza el planteamiento del problema, el mismo que se plasma mediante un diagnóstico vivencial empírico, se realiza un análisis de un caso particular. Finalmente en el capítulo tres el resultado final producto de la investigación es la audiencia única de juicio. Aquí se desarrolla la propuesta, la solución al problema planteado.

ABSTRACT

Given the importance of the subject of study; the violation of the principle of celerity in Oral Working Trials at first Instance, through this research, an analysis of its causes will be made in order to find a solution through reforms to the legal body, which will be executed in an orderly manner as follows: In the Chapter one, it can be found the theoretical foundation, definitions, principles and laws, in which this present research work is based on, it presents the research made by legal scholars, which will allow to detail, analyze, and delve into the problem. The perspective (point of view) of jurists like Rodríguez Piñero, Devis Echandía among others is reviewed. Furthermore it is also reviewed the legal system like the Constitution of the Republic of Ecuador, Labour Code, Civil Procedure Code, Code of the Statutory Function. In the second chapter, it is made the approach of the problem, the same that is embodied by an empirical existential diagnosis; an analysis of a particular case is done. Finally in chapter three the final result as a product of the research is the single-trial hearing. Here the proposal will be developed, the solution to the problem.

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	4
1. Derecho de Trabajo	4
1.1 Concepto de Derecho de Trabajo	4
1.1.1 Genealogía del Derecho de Trabajo	7
1.1.2 Derecho del Trabajo y Estado social	10
1.1.3 Fuentes del Derecho de Trabajo.....	13
1.1.4 Características del Derecho de Trabajo.....	18
1.1.5 Fines del Derecho de Trabajo.....	20
1.2 Derecho Procesal del Trabajo	21
1.2.1 Fines del Procesal del Trabajo	24
1.3 Principios del Derecho del Trabajo	25
1.3.1 In dubio Pro Operario.....	26
1.3.1.1 Aplicación del Principio Pro Operario	28
1.3.2 Principio de Celeridad.....	28
1.3.2.1 Celeridad y Accesibilidad	32
1.3.3 Principio de Sencillez.....	34
1.3.4 Principio de Protector.....	34
1.3.5 Principio de Iura Novit Curia	36
1.3.6 Principio de Oralidad.....	37
1.3.7 Principio de Concentración	40
1.3.8 Principio de Conciliación	42
1.4 La conciliación como medio de resolución de controversias laborales	43
1.4.1 Conceptos y características	43
CAPITULO II	46
2. El Problema	46
2.1 Análisis de la inobservancia del Principio de Celeridad en los Juicios Orales de Trabajo	46
2.1.1 La violación al principio de celeridad	47
2.1.2 Causas que influyen	52
2.1.3 La tutela judicial efectiva.....	55
2.2 ¿ Por qué las partes no pueden llegar a un acuerdo?	56

CAPITULO III	59
3. Propuesta	59
3.1 Nuevo Sistema procesal con la observancia del cumplimiento del principio de celeridad	59
3.2 Reforma propuesta	62
3.2.1 Demanda	62
3.2.2 Contestación a la demanda y formulación de pruebas	66
3.2.2.1 Plazo para contestar la demanda	67
3.2.2.2 La rebeldía en el proceso laboral	67
3.2.3 Medios Probatorios	68
3.2.4 Audiencia Única	73
3.2.4.1 Conciliación	74
3.2.4.2 Cómo se desarrolla la audiencia única	76
3.2.5 Personal de Apoyo	78
3.2.5 Sentencia	79
Conclusiones.....	82
Recomendaciones	84
Referencias	85
Anexo	92

INTRODUCCIÓN

Recorrer la historia del trabajo, es recorrer la historia de la humanidad, no es pues una coincidencia que las etapas más significativas de la historia de la humanidad de los últimos siglos se encuentre dividida conforme a la ejecución del trabajo que se realiza, en efecto, la época de la modernidad que actualmente vivimos, es el resultado de la revolución industrial, esta revolución además, de marcar los hitos políticos de la época, marca la ruptura de las relaciones laborales.

Es necesario realizar un recorrido desde el inicio de la revolución industrial para darnos cuenta que, es precisamente desde este momento histórico, desde que el derecho como instrumento jurídico, vuelca su objeto de conocimiento hacia el trabajo, y con esto se significa las relaciones personales como las relaciones sindicales o colectivas, más adelante observamos que el nacimiento del derecho del trabajo como lo conocemos, encuentra su gran conquista en el advenimiento del constitucionalismo social.

En efecto, el constitucionalismo social, es parte integrante del presente trabajo monográfico, basta decir, que la Constitución mexicana de 1917, sienta las bases del desarrollo del derecho del trabajo, además de realizarlo en la parte sustantiva, lo realiza en el campo del derecho procesal, dando como resultado que en ulteriores desarrollos, se inicia el estudio científico del derecho procesal del trabajo, y los principios que lo informan.

En el Ecuador, se observará, que el nacimiento del constitucionalismo social, encuentra su primer bastión en la Carta Política de 1929, varios autores connotados en el campo del quehacer político y constitucional nacional, como Julio César Trujillo y Rodrigo Borja, relatan de manera coherente la significación de aquel texto constitucional en el derecho del trabajo como derecho sustantivo y

en el derecho procesal del trabajo, como instrumento de ejecución y protección de aquellos derechos laborales.

Encontraremos así mismo una relación entre las luchas sociales en Europa y Ecuador, como reivindicación de los derechos laborales, son precisamente estas conquistas, en nuestro país en especial del movimiento sindical y del movimiento indígena, el que ha conseguido que los instrumentos jurídicos garanticen los derechos del trabajador, es aquí donde la aplicación del método histórico, método sociológico en la investigación se encuentran plasmados, con apoyo en los textos de derecho, historia y de ciencia política, a fin de dar una visión integral del problema analizado.

Sin embargo, todas las luchas de clase han sido en vano, digo esto, porque el derecho procesal que se encuentra llamado a instrumentar los derechos garantizados en nuestro Código del Trabajo, ha evolucionado desde los campos del derecho procesal civil, hasta encontrar una autonomía, científica y normativa en un procedimiento propio, sin embargo, el texto normativo del procedimiento oral laboral, encuentra su piedra de toque, en el quehacer diario de la administración de justicia laboral.

Es en el quehacer de los operadores de justicia, cuando encontramos que la eficacia del procedimiento laboral es completamente relativo, el principio de celeridad, consagrado en sendos artículos de la Constitución de la República y del Código Orgánico de la Función Judicial, en especial, se pierde entre expedientes, papeles y audiencias fallidas, la realidad de la justicia laboral es preocupante, pues la parte más vulnerable de la relación laboral –el trabajador– encuentra pisoteado sus derecho día tras día.

El estudio del principio de celeridad, y su ineficacia en un caso real de la administración de justicia laboral, es el objeto principal de estudio de este trabajo monográfico, veremos que la celeridad se encuentra en una norma que reviste de programática su característica, pues incumplida con el trajinar del

proceso, llegando a límites de absurda demora, dijo y con razón Luis Legaz Lecambra que “el derecho o sirve para la vida o no sirve para nada”, y es que la lapidaria frase de este gran filósofo español, es en la medida de esta investigación la que resume la estructura procesal de los juicios orales de trabajo.

La propuesta de audiencia única que se propone, busca dar vida a un derecho procesal contaminado con la ineficacia de los procesalismo civil, que convierte en un proceso que busca hacer efectivo un derecho en una agonía de muerte, en una despojo sistemático a la dignidad del trabajador, que busca y exige que se cumpla su derecho. En este punto, encontraremos que la propuesta sustentada en la experiencia de la administración de justicia, busca apalea estas prácticas denigrantes, y devolver la dignidad al trabajador que exige un derecho que se encuentra plasmado en instrumentos de trascendental importancia para las relaciones laborales.

Es por tal motivo que la importancia de este trabajo busca brindar eficacia y eficiencia a las relaciones laborales, a dotar al derecho procesal del trabajo ecuatoriano de la celeridad como principio que le informa, a cumplir con el cometido de los principios procesales establecidos en la Constitución de la República, siendo este el objetivo de este trabajo, buscamos de parte de quien revisa nuestro texto, la calificación de un aporte de calidad al procesalismo ecuatoriano.

CAPITULO I

1.1 CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO

Debemos partir del hecho, que, el derecho laboral o derecho del trabajo es un derecho social, existió una realidad histórica que dio origen a un movimiento obrero que trató de compensar el poder del dueño de los medios de producción con las necesidades de la gran masa obrera que presionó por un cambio en la estructura del poder económico y contractual en materia de relaciones de índole laboral.

El 5 de agosto de 1938 se expidió el primer Código de Trabajo en el Ecuador, mismo que hasta el año 2003 preveía el trámite de las controversias en procedimiento verbal sumario. Sin embargo de que el Código del Trabajo, en sus parte sustantiva, garantizaba los derechos de los trabajadores, en las relaciones individual y colectiva, no ha si el procedimiento para hacer efectivo estos derechos, pues, el juicio verbal, no se compadece con la celeridad requerida para solucionar los conflictos laborales.

Para dinamizar el procedimiento la Comisión de lo Laboral y Social del entonces Congreso Nacional se vio en la necesidad de cambiar y reformar el Código de Trabajo, es así como el 5 de Agosto del año 2003 el Congreso Nacional decide reformar el Código de Trabajo, cuya reforma más importante es la sustanciación de las controversias laborales convirtiéndose en trámite oral, dicho Código entra en vigencia en el 2004.

Es justamente dentro de este breve contexto histórico que una definición sobre el derecho del trabajo puede encajar a la realidad social a la que inevitablemente se encuentra ligada, así, Néstor de Buen, aporta la siguiente definición del derecho laboral como;

“Conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado” (De Buen, N, 2002, pág. 25)

El objeto del conocimiento del derecho laboral se ajusta por una parte a la normativa de un determinado ordenamiento jurídico, así para este caso nuestro derecho laboral se encuentra determinado a nuestro Código del Trabajo, en segundo lugar a los principios del derecho laboral, que como disciplina científica se han desarrollado a lo largo de su desarrollo histórico, y finalmente a los derechos desarrollados en instrumentos internacionales, normativa internacional incorporada a nuestro ordenamiento jurídico en virtud del artículo 11 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador.

El autor español Eugenio Pérez Botija en su obra el Derecho del Trabajo realiza una definición objetiva y subjetiva.

Objetivamente lo define así:

“Derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición como tales.” (Caldera, citado por Vela Monsalve, 1955, p. 13).

Y subjetivamente lo define así:

“Es el conjunto de doctrinas teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles” (Escribar, citado por Vela Monsalve, 1955, p. 14).

El derecho laboral se encuentra normado con el propósito de equilibrar los derechos del trabajador, el derecho de trabajo tiene un fin, el resguardo de la clase trabajadora, Alberto Trueba Urbina lo define así:

“Es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.” (Bailón Valdovinos Rosalio, 2004, p. 25).

Con esta definición el maestro mexicano Trueba Urbina se destaca la protección o tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores como fines fundamentales del derecho de trabajo.

Así lo complementa Mario de la Cueva cuando define al derecho de trabajo como: “La norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (De la Cueva Mario. 2002, p. 32)

Se inspira en encontrar un equilibrio nivelando las desigualdades que entre ellas existen, siendo la igualdad la meta deseada.

El derecho de trabajo a través de sus normas y principios regula en los ámbitos tanto individual como colectivo, las relaciones existentes entre trabajador y empleador con la protección del Estado que es el encargado de tutela jurídica de las relaciones laborales.

El derecho de trabajo: “Es una rama del derecho que estudia los principios y normas que rigen el hecho social trabajo, como fundamento de las relaciones jurídicas que tienden a la realización de los fines individuales y sociales de los que lo ejecutan” (Derecho del Trabajo. Recuperado el 16 de julio de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1565/7.pdf>).

“Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas. d) El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrado, fundamentalmente, pero no exclusivamente, por normas de carácter social. e) El derecho de trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.” (De Buen, 2011, p.141)

El fin del derecho del trabajo es el mejorar las condiciones de los trabajadores además de la protección de sus intereses y derechos, cabe resaltar, como los diferentes autores expresamente lo hacen, la distinción sobre la posición en la que se encuentra el trabajador respecto del empleador.

Es necesario recordar que si el trabajo como una actividad, ocupa gran parte de nuestro tiempo durante el día, es evidente que fuera de la oficina, ocupa además gran parte de las preocupaciones, influye en las relaciones familiares, es decir es una actividad que por sí solo ocupa gran importancia en nuestras vidas, esta reflexión es necesaria a fin de destacar la importancia que nuestra actividad laboral tiene en nuestras vidas, además de esto, la normativa jurídica que se ocupa de esta actividad tan importante, reviste la misma importancia, es por esto que la trascendencia del derecho del trabajo mantiene en cualquier sociedad, en especial una sociedad con tantas desigualdades como la nuestra.

1.1.1 GENEALOGÍA DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

El Derecho del Trabajo, se fundamenta en la relación entre trabajador y empleador, sin embargo de esta relación, se puede encontrar que esta, se encuentra supeditada a los momentos en que la misma se desarrolla. Y es que el derecho del trabajo busca encontrar equidad, justicia, en las relaciones entre el patrono y el trabajador, habida cuenta que este último es la parte más desprotegida en aquella relación, por tanto el derecho al trabajo, busca cambiar el paradigma de protección de los derechos de las partes involucradas en la relación laboral.

La relación de trabajo es una manifestación de voluntad, esta relación se encuentra supeditada a un instrumento escrito a una relación contractual verbal, sin embargo nuestro derecho laboral es relativamente nuevo, tomando en consideración que nuestro Código del Trabajo, data de 1938, la normativa sobre el trabajo presenta una ruptura con la relación contractual civil que se vivía años atrás.

El derecho al trabajo, pertenece a aquellos que se denominan, como derechos de segunda generación, que, como “derechos sociales tienen un carácter esencialmente asistencial. Consisten en prestaciones y servicios a cargo del Estado, en favor de los sectores postergados de la población” (Borja, 2008, p. 356), la evolución del constitucionalismo hacia el denominado constitucionalismo social, en forma normativa se manifestó a partir de la Constitución mexicana de 1917, fruto de la revolución mexicana, Borja (2008), manifiesta que el hito marcado por esta Constitución, dieron nacimiento a los derechos de segunda generación, caracterizados por concebir a la “persona como miembro activo del proceso de la producción: asistida al derecho de trabajar y a elegir libremente su trabajo” (Borja, 2008, p. 364), estos derechos de segunda generación comprenden al derecho al trabajo.

La inclusión del Ecuador al constitucionalismo social se da mediante la promulgación de la Constitución Política del año 1929, la cual “manifiesta por primera vez, el interés por incorporar a la sociedad civil a los órganos del Estado, encargados de tomar las decisiones políticas más importantes” (Trujillo, 2009, p. 28).

Visto desde el punto de vista de la forma de ejercicio de los derechos, se distinguen a los derechos como: derechos de no interferencia, derechos de participación, derechos de prestación y derechos de deber siguiendo el sentido de esta distinción, en referencia al derecho a la educación, manifiesta:

“Los derechos de prestación suponen una acción positiva de los poderes públicos y, excepcionalmente, de los particulares, para la satisfacción de necesidades básicas que no pueden ser resueltas con la propia fuerza del afectado, impidiendo el desarrollo moral y de los planes de vida de la persona. Estos derechos siempre tienen un trasfondo económico, y suponen una intervención promocional sustitutoria de carácter económica del Estado. Aquí se encuentran el derecho a la salud, el derecho a la seguridad social, el derecho a la asistencia letrada en juicio,

entre otros. Los derechos-deberes son aquellos en que su titular lo es también de un deber en relación con el mismo objeto. Estamos ante un derecho que necesariamente debe ejercerse, no siendo disponible como otros derechos. El ejemplo típico es el derecho a la educación básica obligatoria; otro es el derecho de sufragio en determinados estados, en los cuales es un derecho y un deber el preservar la vida.” (Nogueira, 2003, pp. 63-64).

Incorporado al derecho constitucional ecuatoriano desde la expedición de la Constitución de 1929, el derecho al trabajo ha sido el objeto de varias luchas sociales reivindicatorias de aquellos derechos que nacen de los postulados del marxismo, es decir el derecho al trabajo, toma su fundamento ideológico del marxismo o socialismo científico.

A decir de Borja (1971):

“entre las doctrinas socialistas, el marxismo es sin duda la mejor estructurada de todas, hasta el punto de que se le ha llamado “socialismo científico”, debido al rigor de sus razonamientos y a la objetiva crítica que hace al sistema económico, social y político establecido” (Borja, 2008, p.126), el antecedente inmediato del “marxismo”, se encuentra en el socialismo utópico de principios del siglo XIX.

El enriquecimiento capitalista va unido al empobrecimiento de los trabajadores, que obligan a trabajar a las mujeres y a los niños, el proletariado va tomando cuerpo como clase, la burguesía en el siglo XIX, es un clase conservadora, que considera la miseria de los trabajadores como mal inevitable, a decir de Ximena Núñez (1984, p. 259):

“el marxismo es un pensamiento filosófico materialista que sintetiza todo el pensamiento filosófico, todo el desarrollo de las ciencias naturales y todo el desarrollo de las ciencias sociales, el marxismo, va unido irremediabilmente a la aparición del capitalismo burgués, que trae como

consecuencia la aparición de la clase proletaria, mayoritariamente obrera, consecuencia de la revolución industria”.

En efecto, la adopción del Derecho laboral ecuatoriano, por intermedio de la promulgación del Código del Trabajo, responde a la lucha de la clase obrera por la mejora en su situación laboral, a consecuencia de esta presión social por un cambio, surge nuestro derecho laboral, que si bien ha visto una serie de reformas legislativas, su contenido social no se ha visto inmutado por el pasar de los gobiernos y las décadas.

1.1.2 DERECHO DEL TRABAJO Y ESTADO SOCIAL EN EL ECUADOR

Se había anotado líneas arriba que Ecuador, a consecuencia de la promulgación de la Constitución Política de 1929, se inserta en la corriente del derecho constitucional del “constitucionalismo social”, sin embargo es necesario dar un repaso sobre la evolución del constitucionalismo, a fin de tener un panorama integral sobre el Estado y el Derecho del Trabajo.

El constitucionalismo dentro de su evolución histórica, ha conocido al menos tres modelos de Estado:

EL ESTADO ABSOLUTO

Ramiro Ávila (2008), en comentario de este modelo de Estado absoluto, manifiesta al respecto:

“La autoridad (monarca, rey, emperador, inca) determina las normas y la estructura del poder. El poder se encuentra concentrado en una persona o en una clase política. La autoridad emite las normas, administra el Estado y la justicia. Las personas son vasallas o súbditas. El Estado no tiene más límites que los que se impone a sí mismo y las personas no tienen derechos sino, a lo sumo, privilegios. En el estado absoluto no

hay procedimientos para hacer la ley ni tampoco para aplicarla de forma que evite la discrecionalidad y la arbitrariedad.” (Ávila, 2008, p. 20)

Es decir que el derecho se hacía a la voluntad del sobreaño que detentaba el poder, nuestro constitucionalismo contemporáneo no conoce un modelo de Estado con estas características, sin embargo de ello el derecho del trabajo era una disciplina jurídica inexistente concebido el Estado, como una manifestación del capricho de quien detente el poder.

EL ESTADO DE DERECHO

En referencia al Estado de Derecho, la concepción del Estado subordinado a las leyes, es una idea que nace en la Revolución Francesa, por tal motivo, se afirma que el Estado de Derecho nace con la modernidad, es decir con la revolución industrial, y en este sentido, la revolución industrial significa el nacimiento del movimiento obrero y de la lucha de la clase trabajadora por la reivindicación de sus derechos, Ávila, manifiesta que:

“La ley determina la autoridad y la estructura de poder. Este sistema, en apariencia, es menos autoritario y más democrático que el anterior. El poder se divide en teoría en tres: el poder legislativo, el poder judicial y el poder ejecutivo. Sin embargo, en la práctica, el poder se encuentra concentrado en una clase política que es la que conforma el parlamento. Recordemos que el estado de derecho es la síntesis de una pugna de poderes entre quienes ejercían el poder económico (burguesía) y el político (aristocracia). El modelo que triunfa es el burgués, aunque la historia demuestra que durante mucho tiempo el modelo fue simplemente teórico y poco implementado.” (Ávila, 2009, p. 21).

EL ESTADO CONSTITUCIONAL

El Estado de Derecho, se transforma con el advenimiento del Estado Social, pues su papel abstentivo en las relaciones cambia, se busca en efecto que intervenga para paliar las diferencias sociales y económicas entre los grupos de poder y los grupos trabajadores y campesinos así mismo, finalmente concordamos con Ávila (2008), cuando manifiesta:

“El Estado constitucional: la constitución determina el contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y la estructura de poder. La constitución es material, orgánica y procedimental. Material porque tiene derechos que serán protegidos con particular importancia que, a su vez, serán el fin del Estado; orgánica porque determina los órganos que forman parte del Estado y que son los llamados a garantizar los derechos; procedimental porque se establecen mecanismos de participación que procuran que los debates públicos sean informados y reglados, tanto para la toma de decisiones como para la elaboración de normas jurídicas. En suma, en el constitucionalismo se conjugan estado como estructura, derechos como fin y democracia como medio. Los derechos de las personas son, a la vez, límites del poder y vínculos. Límites porque ningún poder los puede violentar, aún si proviene de mayorías parlamentarias, y lo que se pretende es minimizar la posibilidad de violación de derechos; y vínculos porque los poderes de los estados están obligados a efectivizarlos, y lo que se procura es la maximización del ejercicio de los derechos. En el modelo constitucional se distingue entre la representación parlamentaria y la representación constituyente. El segundo, que es el instrumento de la soberanía popular, limita al primero; por ello las constituciones, como garantía, son rígidas, y no pueden ser reformadas por procedimientos parlamentarios ordinarios.” (Ávila, 2008, p. 22).

Nuestra caracterización como Estado constitucional de derechos y justicia, trae como consecuencia la centralidad de los derechos en el actuar Estatal, se busca por parte del Estado una tutela de estos derechos, así la normativa ecuatoriana (leyes, reglamentos, decretos, resoluciones, ordenanzas), no pueden ir en detrimento del desarrollo de los derechos, dentro de ellos, el derecho al trabajo, es un derecho perteneciente a los derechos del buen vivir, así el artículo 33 de la Constitución de la República, concibe al derecho del trabajo, como un derecho y un deber social de los ciudadanos, por tal motivo, como Estado constitucional que somos este derecho y su garantía procesal, debe guardar conformidad con nuestros postulados constitucionales, entre ellos la celeridad y la tutela judicial efectiva.

1.1.3 FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO

Lo primero que tenemos que señalar es lo que significa fuente de derecho, la expresión hace referencia al lugar de dónde proviene el derecho, es decir de dónde emana o nace.

Las fuentes del derecho cumplen la función de legitimar la procedencia de la normativa, en este caso, el derecho del trabajo tiene como toda rama del derecho, fuentes normativas, en este caso, las encontramos en la Constitución de la República, en los Instrumentos Internacionales, en el Código del Trabajo, en las sentencias de los órganos de jurisdiccionales de la función judicial; las fuentes doctrinales, se encuentran en el tratamiento científico que le dan los autores que se especializan en esta rama del derecho social.

Las fuentes del derecho cumplen una función imprescindibles, pues, limitan la procedencia de la regulación de los derechos de los trabajadores, existe en principio una cierta clase de reserva orientada al hecho de que, por ejemplo en caso de un conflicto laboral, no se pueden acudir a las fuentes doctrinales en detrimento de las fuentes normativas y dentro de ellas se debe respetar la jerarquía que tienen las normas en nuestro país.

“Por fuentes del derecho se comprende el fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial, del derecho positivo o vigente en una determinada época” (Fuentes Generales del Derecho de trabajo, Recuperado el 16 de julio de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1565/8.pdf>)

Según Rafael de Pina define la fuente como: "Expresión empleada para designar el origen del derecho positivo"

Ángel Caso: "Las formas del desenvolvimiento del Derecho a las cuales debe acudir para conocerlo y aplicarlo" (Fuentes del Derecho. Recuperado el 31 de mayo de 2013 de: http://ocw.udem.edu.mx/cursos-de-profesional/ambiente-legal-de-los-negocios/Modulo%20I/Tema_1/tema1_pagina2.html/skinless_view)

En ese sentido se definen las fuentes del derecho como los diversos procesos a través de los cuales se elaboran o se crean las normas jurídicas.

“Según Bobbio las fuentes del Derecho consisten en los “actos o hechos a los que ligamos el nacimiento, la modificación o la extinción de una norma jurídica” (Montoro Ballesteros Alberto, 1993, p. 9)”

“Fuente, en su acepción más genérica, es el principio, fundamento u origen de una cosa, y referida al derecho significa el principio, fundamento u origen de la norma o derecho objetivo.” (Trujillo, 2008, p. 57).

Por tal motivo y como se ha tratado con antelación, las fuentes del derecho del trabajo, constituyen una garantía contra la arbitrariedad, debiéndose respetar el orden de prelación de ellas y la jerarquía que existen en cuanto a las fuentes normativas, de esta manera se brinda al sistema laboral de una coherencia que busca garantizar la seguridad jurídica de las partes integrantes de la relación laboral.

Fuentes Internacionales

Conforme a lo establecido en el artículo 417 de la Constitución de la República del Ecuador los tratados internacionales celebrados formarán parte del ordenamiento interior.

A principios del siglo XIX, en el año 1919 se constituye la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el propósito de ésta es:

“Promover la elaboración y el establecimiento de una legislación de signo social en todos sus estados miembros”. (Alemany Zaragoza Eduardo, 2005, p.17).

“Las fuentes más importantes son las declaraciones y tratados o convenios a los que nos referimos inmediatamente, aunque con la aclaración que todo instrumento internacional, cualquiera que sea su denominación o especie, si versa sobre derechos de la persona, entre los cuales se encuentran los derechos sociales, económicos y culturales, de los que forma parte el derecho del trabajo, son vinculantes y, como tales, directa e inmediatamente aplicable, por y ante cualquier autoridad del Ecuador.” (Trujillo, 2008, p. 58)

“Como fuentes más conocidos del Derecho Ecuatoriano del Trabajo podemos citar las siguientes: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales de la ONU, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Político, también de las Naciones Unidas, la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, la Carta Internacional Americana de Garantías sociales, la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto San José de Costa Rica, el Protocolo de San Salvador, el Ordenamiento Jurídico de la Comunidad Andina, CAN, y los convenios ratificados por el Ecuador como miembro de la OIT.” (Trujillo, 2008, p. 58)

Fuentes Nacionales

La constitución es la principal fuente del derecho de trabajo:

“contiene un conjunto de principios derechos y garantías relativos al trabajo que debe ser desarrollados tanto por las otras fuente de origen estatal como no estatal, sin contravenirlos en forma alguna, so pena de ser declarados inconstitucionales y perder toda su eficacia jurídica” (Fueron Ayala, 2003, p.10).

“La importancia de la Constitución, en cuanto fuente del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, es evidente ya que en sus preceptos puede la persona sustentar sus demandas y peticiones; y las autoridades y jueces pueden fundamentar sus resoluciones y sentencias, sin que haga falta una ley que desarrolle tales preceptos. Además, en caso de conflicto con cualquier otro precepto prevalecen los constitucionales, a menos que aquel sea más favorable a los trabajadores y, por fin, a la luz de los principios y normas constitucionales han de interpretarse las demás normas del ordenamiento jurídico del país” (Trujillo, 2008, p. 69)

Son fuentes de derecho interno también: “Las normas emanadas del poder legislativo: las leyes. Las normas emanadas del poder ejecutivo: decretos. Los convenios colectivos.” (Alemany Zaragoza Eduardo, 2005. p. 17).

Dicho esto a continuación definiremos las fuentes nacionales del Derecho del Trabajo;

El Código de Trabajo:

“De acuerdo con la técnica legislativa, unos principios y derechos constitucionales se complementan y otros se concretan en la leyes, al conjunto de las cuales recogidas y organizadas sistemáticamente en un solo cuerpo se las denomina códigos; el conjunto más sustancial de leyes laborales así recopiladas se denomina Código de Trabajo, por lo

mismo es la principal, aunque no la única, fuente del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, desde el año 1938.” (Trujillo, 2008, p. 70).

La Ley de Seguridad Social:

“De la Ley de Seguridad Social, de los Estatutos y Reglamentos del IESS nacen importantes derechos y obligaciones para los trabajadores y empleadores, en cuanto sujetos de las relaciones laborales; si bien, de conformidad con la Constitución, la seguridad social es un derecho de todos los habitantes y debe cubrir las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, cesantía, vejes, invalidez, discapacidad y muerte (Art. 55 y 56)” (Trujillo, 2008, p. 76)

Reglamentos:

“En el Derecho del Trabajo debemos hacer referencia a los reglamentos administrativos que, para la ejecución de las leyes, puede expedir el Presidente de la Republica, y a los reglamentos internos que, en ejercicio de la facultad de dirección, debe expedir el empleador dentro de la empresa. A estos últimos se los conoce con los nombres de: reglamentos de empresa, reglamento de taller, reglamentos interior o interno.” (Trujillo, 2008, p. 81)

El contrato colectivo:

“El contrato colectivo de trabajo es un convenio entre un sindicato de trabajadores, legalmente constituido, y uno o más empresarios, organizados o no en gremios profesionales. En él se fijan condiciones y reglas que han de regir las relaciones de trabajo de la empresa o empresas que son parte del contrato colectivo con sus trabajadores; así como las relaciones del sindicato o sindicatos con el empleador o empleadores.” (Trujillo, 2008, p. 89).

La costumbre:

“Hemos de entender por costumbre, como fuente de derecho, la repetición constante, general y uniforme de actos de la misma especie, acompañada de la convicción de que ella responde a una necesidad jurídica, o lo que es lo mismo, a la necesidad de que impere la justicia en las relaciones sociales a que ella se refiere” (Trujillo, 2008, p. 91)

1.1.4 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE TRABAJO

Son aquellos caracteres o particularidades que permiten diferenciarlo de las otras disciplinas del Derecho. Se señalan como características del derecho de trabajo las siguientes:

“1.) Es un derecho nuevo; 2.) es autónomo, distinto del derecho tradicional; 3) es realista, debe reflejar las condiciones económico-sociales de la época; 4) es informal, ya que no exige por regla general, solemnidades ni requisitos esenciales para su aplicación; 5) forma parte del derecho privado si bien tiende a invadir el derecho público; 6) es de orden público, ya que no pueden renunciarse por anticipado los derechos que otorga; 7) es clasista, ya que principalmente persigue amparar al económicamente débil para colocarlo en un pie de relativa igualdad con el poderoso al contratar sus servicios (Gallart Folch ha dicho: pretende compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad económica); y 8) es universal, ya que los principios generales en que se inspira son unos mismos.” (Humeres, Héctor. 1973, p. 17)

El derecho laboral es un derecho nuevo ya que es de este siglo, es un derecho en formación, ya que progresa según las necesidades. Decimos que es informal, ya que no tiene formalismos.

Cuando decimos que es clasista, nos referimos a la desigualdad entre empleador y trabajador, busca dentro del quehacer político, una igualdad,

busca, la reivindicación de los derechos de las partes más desamparadas, escinde a la sociedad entre las clases a las cuales pertenecen.

El derecho de trabajo se considera: “Derecho no formalista: se lo considera como esencialmente no formalista en el sentido de que carezca de una reglamentación exagerada con el objeto de facilitar la aplicación de sus disposiciones que amparan a las gente modesta.” (Walker Errazuriz Francisco, 1960, p. 37).

Con la necesidad de un verdadero reconocimiento a la importancia de la equidad social y de colaboración para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países “La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.” Organización Internacional de Trabajo. Recuperado el 31 de mayo de 2013 de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

Es por esto que decimos que una de las características del derecho de trabajo es la universalidad:

“Derecho de principios universales con modalidades propias de cada país: Sus principios orientadores basados en la idea central de justicia social son eminentemente universales, aplicables a todos los trabajadores.” (Walker Errazuriz Francisco, 1960, p. 38).

Para Trueba Urbina radica la autonomía en “La especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y de su independencia frente a otras disciplinas” (Trueba Urbina Alberto, 1970 p. 155).

El derecho de trabajo es suficientemente amplio y puede merecer un estudio en particular, es un “Derecho autónomo y especial: esta autonomía está basada en que sus normas tienen una inspiración diferente del llamado derecho común.” (Walker Errazuriz Francisco, 1960, p. 38).

Nuestros asambleístas al momento de legislar deben tomar en cuenta que el derecho de trabajo tiende a la protección de la persona humana en su integridad, por lo tanto es un:

“Derecho realista y concreto: Si bien el derecho de trabajo se basa en postulados teóricos de índole económico- social, no se queda solo en ellos, pues intenta la protección de los económicamente débiles con medidas prácticas, variables, adecuadas a las circunstancias históricas y tendientes a transformar el orden social existente.” (Walker Errazuriz Francisco, 1960, p. 39).

1.1.5 FINES DEL DERECHO DE TRABAJO

El derecho de trabajo tiene como fin conseguir la justicia social en sus relaciones. Tiene un fin cautelar.

“El doctor don Alberto Trueba Urbina define al derecho de Trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.” (Bailón Valdovinos Rosalio, 2004, p. 20).

Dicho ésto podemos decir que los fines del derecho de trabajo son: “inmediato uno y mediato el otro.

“El fin inmediato consiste en la tutela a los trabajadores y el segundo, en la socialización de la vida humana, o sea que los instrumentos de la producción pasen a poder de los trabajadores como medio para la supresión de la explotación del hombre por el hombre.” (Bailón Valdovinos Rosalio, 2004, p. 20).

El fin inmediato consiste en proteger al trabajador, todo esto en aplicación de los principios y normas legales en pro del trabajador, la parte débil de la relación. Por otro lado el mediato consiste en que a partir de la protección se

busca encontrar un orden social más justo, es decir, un salario justo, mejores condiciones, y así asegurar una vida digna.

“Su finalidad y su objeto es la justicia social a través de la regulación de las relaciones entre los trabajadores y empleadores.” (Robalino, 2006, p. 33).

1.2 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

“El derecho procesal del trabajo es la rama del derecho público que contiene las normas que regulan el modo como deben ventilarse y resolverse los conflictos jurídicos que tienen su origen en las relaciones de trabajo” (Acosta, 2008, p. 26).

Annando Porras y López lo identifica como: "aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico" (Annando Porras y López, 1971, p. 19).

"El derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales". (Francisco Ross Gámez, 1986, p. 20).

Estas normas regulan la intervención de las partes, tanto el trabajador como el empleador además de las autoridades dentro del proceso para la solución y restauración del derecho vulnerado.

“El derecho procesal laboral es una rama nueva que surgió luego de la aparición del Derecho Social y, concretamente, del Derecho Laboral; actualmente, la doctrina le ha conferido identidad y características que lo diferencian de las demás ramas del Derecho Procesal.” (Cueva, 2006, p. 31).

El derecho procesal de trabajo es un derecho autónomo, pero para ello, debe cumplir con ciertas características:

“1. Características propias: (...) la inmediación, la concentración, la celeridad, la oralidad predominante y la publicidad. 2. Tribunales Propios. 3. Procedimientos Especiales. Cada rama del derecho procesal debe contar con sus propias reglas, con su propio método, con sus propios procedimientos diseñados específicamente para el conocimiento de los hechos que constituyen el objetivo de sus investigaciones .4. Fines propios. (...) El derecho procesal de trabajo, debe servir como instrumento para llegar a la consecución de ese fin tutelar, teniendo siempre a la protección del trabajador, quien es la parte débil de la contienda, y, de esta manera, tratar de impartir justicia social.” (Pasco Cosmopolis, citado por Acosta Jaramillo, 2008, p. 39-41)

“Es la rama del Derecho Procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo, y que regula la actividad del juez, de las partes o de terceros en los procesos contenciosos o no contenciosos del trabajo.” (Pereira H, 1961, p. 24).

El derecho procesal del trabajo nace para establecer la igualdad que se pierde por las diferentes condiciones derivadas del poder económico entre el trabajador y el empleador. En nuestro ordenamiento jurídico presenta vacíos, por la falta de autonomía de la misma, pese a la gran importancia, ante estos vacíos, sobretodo en lo concerniente a la sustanciación y prueba son aplicables las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

“Si bien es cierto que el Derecho Procesal del Trabajo se ha nutrido de grandes principios e institutos del proceso civil, no es menos válido que la concepción y aplicación de esos principios e institutos, adquiere una nueva dimensión (...) en el proceso laboral. Prueba de esta afirmación se encuentra en el diferente tratamiento que en una y otra disciplina jurídica tienen ciertos principios como la igualdad de las partes en el

proceso, el in dubio pro operario y el impulso procesal, que en el proceso laboral se traducen en la superioridad procesal del trabajador frente a la superioridad económica del empleador” (Durán León, Gloria, 1995, p.53-54).

“El derecho procesal del trabajo es una parte de la transformación socializadora del derecho y que tiene un enfoque proteccionista y tutelador de la clase trabajadora, dirigido fundamentalmente a limitar la autonomía de la voluntad de patrones y trabajadores y establecer un marco mínimo de garantías sociales.” (La Prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo. Recuperado el 16 de julio de 2013 de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/72/pr/pr7.pdf>).

En nuestro país el derecho procesal de trabajo posee cierta autonomía ya que cuenta con sus propios tribunales, su propio procedimiento especial, además de contar con sus principios e instituciones, si se contara con un Código de Procedimiento de Trabajo.

Objeto del derecho procesal del trabajo

“El derecho procesal del trabajo, al igual que el derecho sustantivo laboral, busca tutelar y promover los intereses y dignidad de los trabajadores; por lo que su objetivo apunta abiertamente a realizar la justicia social en la solución de los litigios del trabajo. (...) Al efecto cabe resaltar que básicamente se rige y orienta el llamado principio de igualdad por compensación, para nivelar idóneamente la debilidad de los trabajadores” (La Prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo. Recuperado el 16 de julio de 2013 de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/10/art/art9.pdf>)

Características del derecho procesal del trabajo

“Dentro del proceso del trabajo opera el principio de dispositivo, pues corresponde a las partes el impulso procesal del juicio. De esta suerte, el inicio del juicio presupone la presentación y requiere la gestión correspondiente de las partes para continuar su curso. Sin embargo también es aplicable el principio de oficiosidad, pues son irrenunciables los derechos procesales de los trabajadores. Asimismo, los órganos jurisdiccionales en esta materia tienen amplias facultades para decretar diligencias que se estimen necesarias para esclarecer los hechos. Por disposición de ley, el proceso del trabajo es gratuito, toda vez que las actuaciones en el mismo son sin costo. (...) Asimismo, el legislador dispone que el proceso del trabajo es público, por lo que todos podrán asistir a las audiencias.” (La Prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo. Recuperado el 16 de julio de 2013 de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/10/art/art9.pdf>)

1.2.1 FINES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El derecho procesal tiene el fin de:

“garantizar la tutela del orden jurídico y por tanto la armonía y las paz sociales mediante la realización pacífica, imparcial y justa del derecho objetivo abstracto en casos concretos, gracias al ejercicio de la función jurisdiccional del Estado a través de funcionarios públicos especializados.” (Echandía, Devis, 2002, p. 43)

Por su parte Diana Acosta en su obra manifiesta que el derecho procesal debe atender:

“en lo inmediato, a sus propios objetivos y, en lo mediato, a los del derecho material al que está ligado (...) Por ende el derecho procesal del trabajo debe servir como instrumento para llegar a la consecución de

ese fin tutelar, tendiendo siempre a la protección del trabajador, quien es la parte más débil de la contienda, y, de esta manera, tratar de impartir justicia social considerando las desventajas a las que se ve expuesto tanto durante la presentación de sus servicios como al momento de acudir a los tribunales para exigir el cumplimiento de sus derechos.” (Acosta, 2008, p. 40-41).

1.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

Es importante la revisión de los principios del Derecho de trabajo, ya que, en base a éstos el legislador ha desarrollado la normativa que es la materia de este estudio.

“Es evidente que nuestra legislación ha incorporado en sus normas legales, los principios del derecho de trabajo, derecho social, que la ley extiende su protección al trabajador, como la parte más débil en la contienda laboral y que para probar un hecho (...)” (Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 6. 1989, p. 1588.)

Como en reiteradas ocasiones lo hemos señalado, la parte más débil es el trabajador, es por ello que se le da especial protección.

En base a estos principios se realiza la interpretación y aplicación y deben ser tomados en cuenta por los jueces a la hora de su aplicación.

“Los principios del derecho son líneas directrices que informa algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar a la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.” (Procedimiento Laboral. Recuperado el 12 de junio de 2013 de: <http://es.scribd.com/doc/15542019/11/EL-PRINCIPIO-DE-LA-ACCESIBILIDAD>)

“Los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. Por lo tanto los principios son mandatos de optimización, que se caracterizan porque pueden cumplirse en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no solo depende de las posibilidades reales sino también de las jurídicas. El ámbito de las posibilidades jurídicas se determina por los principios y reglas opuestos” (Alexy Robert, 2008 p. 67-68.).

A través de los principios pretendemos encontrar la optimización del proceso laboral en los juzgados de trabajo, en los juicios de trabajo, ya que estos serán nuestros guías para que, en base a los mismos se pueda alcanzar el fin primordial del derecho de trabajo, que el trabajador tenga derecho a que su juicio se desarrolle su proceso en condiciones favorables.

1.3.1 PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

El principio pro operario, es el principio guía de nuestro ordenamiento jurídico y se refiere a que, en caso de duda en la interpretación de la norma, se beneficiará al trabajador.

“Este principio, que se deduce de la naturaleza misma del Derecho de Trabajo, es también conocido con el nombre de “principio de favor” (Trujillo, 2008, p.36).

“En su origen, este principio se aplicó en el derecho privado al transmutarse al derecho social y, en especial, al derecho del trabajo, cumple el propósito de otorgar "un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo". En opinión de Humberto A. Podetti, el principio in dubio pro operario ha pasado a ser "una especie, dentro del principio generalizado, del favor debilis". Para Mario de la Cueva, este principio es "el mandamiento de una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social... puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar

una preferencia al capital, sería injustificable" (Principios Ordenadores de las relaciones de trabajo. Recuperado el 16 de julio de 2013 de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/100/art/art5.htm>

“Se refiere al criterio que debe utilizar el juez para optar, entre varios sentidos posibles de una norma, por aquél que sea más favorable al trabajador, más preciso destacar que esta regla no se refiere a las duda que pueda tener el juez sobre los hechos controvertidos en juicio, sino únicamente sobre la interpretación de la norma.” (Acosta Jaramillo, 2008, p. 54).

Este principio se encuentra contenido en el artículo 7 del Código de Trabajo, que a continuación transcribo: “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.” (Código de Trabajo, 2008, p.3).

En concordancia con lo establecido en el artículo 326 de nuestra actual constitución: numeral 3 “(...) en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.” (Constitución de la República del Ecuador 2008, p.96).

“La regla “in dubio pro operario”. Criterio que debe utilizar el Juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador” (Granizo Gavidia, A, 2011, p. 42).

La Tercera sala de lo laboral y social de la ex Corte Suprema de Justicia en una de sus resoluciones se pronuncia sobre este principio en el siguiente sentido:

“LA LEY EN SENTIDO FAVORABLE AL TRABAJADOR: (...) Es evidente, que nuestra legislación ha incorporado en sus normas legales,

los principios del derecho del trabajo, derecho social, que la ley extiende su protección al trabajador, como la parte más débil en la contienda laboral y que para probar un hecho, en cuanto a la declaración de una persona, no se mide ni la cantidad ni la calidad de la prueba, sino que debe aplicarse la ley, en el sentido más favorable al trabajador.” (Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 6. Pág. 1588.)

1.3.1.1 Aplicación de la regla In Dubio Pro Operario

“Como derivación de la aplicación del principio de tutela, se perfila una tendencia a reconocer la aplicación de la regla in dubio pro operario en materia de valoración probatoria.” (Murgas R, 2007, p. 383, tomo II). Pero este no se puede aplicar para la interpretación de hechos.

Para la plena aplicación de este principio laboral se exige la siguiente situación fáctica: “Que haya duda. Que esta duda recaiga sobre el alcance (ámbito subjetivo) o contenido (ámbito Objetivo) de una norma”. (Alemán M, 2007, p. 142).

La duda interpretativa debe ser fundada, las interpretaciones deben procurar ser motivadas y argumentadas. No hay posibilidad que el juez evada dar una resolución a falta de norma.

“La regla de la norma más favorable.- Determina que en caso de que haya una norma aplicable, debe optarse por aquella que se más favorable, aunque no se la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre la jerarquía de las normas” (Granizo Gavidia, A, 2011, p. 42).

1.3.2 PRINCIPIO DE CELERIDAD

El principio de celeridad como bien lo desarrolla el jurista Rodríguez constituye el más importante en el procedimiento laboral:

“La adopción de la oralidad como criterio de desarrollo procesal conduce directamente a la simplificación y a la rapidez del procedimiento” (Sagardoy Bengoechea cita a Rodríguez Piñero, p. 831).

Celeridad significa intentar encontrar una solución en el menor tiempo posible. Las actuaciones judiciales deben realizarse dentro del plazo establecido en la norma.

“La importancia del principio expuesto se hace patente cuando comprobamos que para muchos procesalistas “la celeridad y brevedad en el proceso” constituye “el objeto primordial perseguido en el proceso especial de trabajo”. (Sagardoy Bengoechea cita a Rodríguez Piñero que cita de Hijosa, Mendoca Lima, Russomano, p. 831).

“Ciertamente, la ordenación legal del proceso de trabajo pretende la rapidez de su desarrollo, estableciendo para ello diversos mecanismos jurídicos; instruyendo plazos perentorios e improrrogables, más cortos que los que rigen en el proceso civil, haciendo irrecurribles determinadas decisiones del Juez laboral, exigiendo en la práctica de la prueba se realice como regla general, en el acto la de justicia; imponiendo que las excepciones se formulen al contestar la demanda; suprimiendo, en fin, el trámite de incidentes del proceso civil o imponiendo el juez laboral que resuelva cuestiones previas en la propia sentencia.” (Alemán D, 2007, p. 138).

Pero este principio no solo se refiere a velar por el cumplimiento de plazos procesales y crear medios para el efectivo ejercicio de los derechos, sino también sancionar la conducta que solo pretenden dilatar el proceso

“Del principio de inmediación se deriva el de celeridad; éste se manifiesta en la sustanciación del proceso sin dilaciones; para hacerlo efectivo, la ley suprime trámites inficisos, impertinentes, no sustanciales. Por este principio se acortan los plazos, no se los prorroga; solo se puede suspender una diligencia cuando la ley así lo disponga

expresamente o cuando la naturaleza de los derechos que se protegen o las circunstancias procesales así lo exijan. En la práctica este principio se realiza porque la ley establece límites para los actos procesales y las penas correspondientes para quienes se exceden.” (Cueva, 2006, p. 65).

“Este principio está relacionado con el tiempo que se empleará en los juicios, significa encontrar una solución en el menor tiempo posible, pero sin que por ello se sacrifique la eficacia procesal. Este principio se halla señalado en el Art. 192 de la Constitución Política (sic) de la República del Ecuador” (Andrés Páez, 2004, p.36)

Y en nuestra actual Constitución en su artículo 75 determina:

“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”. (Constitución de la República del Ecuador 2008, p. 26).

Concomitantemente el artículo 169 de nuestra actual constitución establece:

“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.” (Constitución de la República del Ecuador 2008, p. 26).

Debemos entender el principio de celeridad no solo como un derecho individual del trabajador sino como una herramienta de tutela con rango constitucional a fin de garantizar la justicia.

En principio en mención se encuentra determinado en el artículo 18 del Código Orgánico de la Función Judicial:

“Sistema-Medio De Administración De Justicia.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, oralidad, dispositivo, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, p. 26).

En tal sentido el principio de celeridad constituye un deber y obligación para el Juez de aplicación durante todo el proceso.

“La importancia del principio expuesto se hace patente cuando comprobamos que para muchos procesalistas “la celeridad y brevedad en el proceso” constituye “el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo” (Rodríguez Piñero que cita de Hijonosa, Medoza Lima, Russomano) (El proceso laboral: principios informadores. Recuperado el 16 de julio de 2013, de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/47.pdf>).

Respecto del principio de celeridad la Corte Constitucional de Colombia se ha pronunciado de la siguiente manera:

“En desarrollo de estos principios, de un lado los procesos deben tener una duración razonable y, de otro, deben establecer mecanismos que permitan a los sujetos procesales e intervinientes controvertir, en condiciones de igualdad, las pruebas presentadas, así como los argumentos de hecho y de derecho que se aduzcan en su contra. Ha destacado así mismo la jurisprudencia que en el proceso de producción del derecho, como en el de su aplicación, las distintas garantías que conforman la noción de debido proceso pueden entrar en tensión. Así,

en ciertos casos el principio de celeridad puede entrar en conflicto con la garantía de contradicción probatoria, o con el derecho de defensa, pues un término judicial breve, naturalmente recorta las posibilidades de controversia probatoria o argumentativa. Al respecto la jurisprudencia ha señalado que algunas de las garantías procesales son prevalentes, pero también ha aceptado que otras pueden verse limitadas a fin de dar un mayor alcance a intereses públicos legítimos o a otros derechos fundamentales implicados.” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-371/11, Recuperado el 17 de julio de 2013 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-371-11.htm>)

1.3.2.1 Celeridad y Accesibilidad

Cuando hablamos de accesibilidad podemos decir que este principio se garantiza en nuestra Constitución ya que el artículo 314 establece: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia”. (Constitución de la República del Ecuador 2008, pág. 94).

Todo esto en concordancia con lo establecido en el artículo 12 del Código Orgánico de la Función Judicial: “PRINCIPIO DE GRATUIDAD.- El acceso a la administración de justicia es gratuito. El régimen de costas procesales será regulado de conformidad con las previsiones de este Código y de las demás normas procesales aplicables a la materia.” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, pág. 6).

“Una característica del proceso laboral que siempre se menciona es la de su celeridad, que surge al menos de su comparación con el proceso civil. Contribuyen a ella la oralidad, sencillez y concentración. Fundamental resulta la limitación de los recursos, en lo que se refiere a las resoluciones de trámite.” (Murgas R, 2007, pág. 390 tomo II).

Por su parte el artículo 574 del Código de Trabajo establece que la demanda podrá presentarse ya sea de forma oral o escrita, este artículo demuestra la intención del legislador de que prevalezca la oralidad, y así también la accesibilidad aunque en la práctica no se den este tipo de casos.

“Un problema que arrastra en muchos países la justicia laboral es la relativa lentitud, en el sentido de que las causas demoran considerablemente más de lo que imponen las necesidades de los trabajadores. De esta manera, un instrumento de enorme utilidad y consustancial al proceso de trabajo, cuál es, la conciliación, se convierte con demasiada frecuencia en una forma de propiciar disminuciones importantes en los derechos de los trabajadores, que en sentido material comprometen el principio de irrenunciabilidad, aunque formalmente todo se supere con la alusión a derechos inciertos.” (Murgas R, 2007, p. 390 tomo II).

“La constitución de 1967 en el art. 200 inciso cuarto, como norma general estableció que “Las leyes procesales procuraran la simplificación y eficacia de los trámites; adoptarán en lo posible el sistema oral, y nunca se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades”. Es decir, por el texto de la norma constitucional referida seguía vigente el sistema escriturario en general a excepción de las controversias individuales de trabajo” (Granizo Gavidia, A, 2011, p. 281).

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador en su numeral 2 establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Cuando existe un acuerdo entre las partes lo que el juez tiene que evitar es llegar a acuerdos que signifiquen transgredir este principio. Ya que el fin no es solo poner fin a la controversia. Sino encontrar un camino diferente para el fin de las mismas sin que esto signifique renuncia de derechos, logrando así restablecer el derecho vulnerado.

1.3.3 PRINCIPIO DE SENCILLEZ

Para implementar la audiencia única cabe una reforma al Código de Trabajo, con el cual se logrará subsanar la desigualdad entre las partes. Esta reforma se desarrollará en base al principio de sencillez, que muy acertadamente lo expone la Dra. Diana Acosta así:

“Debemos entender la sencillez no como la carencia de un mínimo orden en el procedimiento, sino como la tendencia a simplificar el proceso, sin la presencia de excesivos formalismos que lejos de ayudar a resolver el conflicto en disputa, (...) El proceso debe ser simple, claro, directo y procurar siempre, al máximo, la limitación del formalismo.” (Acosta, 2008, p. 181).

El proceso en si es formal, lo ideal es llevar a cabo un proceso simple y sencillo lo cual a través de la oralidad se busca, ya que éstos van de la mano, garantizando que el juez personalmente dirija la diligencias.

“Este principio despoja al procedimiento laboral de formalismos y solemnidades innecesarias, sin dañar la calidad del proceso, el predominio de la oralidad, su sencilla tramitación, sus pasos progresivos en breve espacio de tiempo hasta su definitiva culminación lo materializan.” (Martin A, 2007, p. 78, tomo II).

Lo que se busca con este principio, es: sencillez en el proceso, simplicidad en las actuaciones y celeridad en el procedimiento.

1.3.4 PRINCIPIO PROTECTOR

Los Principios del Derecho de Trabajo, como ya mencionamos, se encuentran consagrados por la Constitución; es importante resaltar el Principio de Tutela o Protector, que se lo define así:

“Al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objeto de establecer un amparo referente a una de las partes: el trabajador” (Pla Rodríguez, citado por Acosta Jaramillo, 2008, p.61.)

Podemos decir que el principio protector parte de una desigualdad, por lo que protege a una de las partes para igualarla con la otra.

“Para Vinatea Recoba este principio es la ruptura deliberada de la isonomía procesal, la provocación de privilegios en favor de la parte débil de la relación jurídico-procesal que eliminen o, al menos, atenúen el desequilibrio interpartes, al provocar desigualdades de signo inverso” (Vinatea Recoba Luis, Los principios del derecho de trabajo, En Pasco M., 2007, p. 76).

En consecuencia este principio genera una igualdad para lograr un equilibrio procesal entre actor y demandado. Este principio protector se encuentra en armonía con el Principio Pro Operario.

Al referirse al desequilibrio que existe entre los litigantes de un proceso laboral, distinguen tres fórmulas:

“El desequilibrio de desigualdad económica.- Se refleja el conflicto cuando compromete valores de distintas jerarquías patrimoniales para el trabajador, y pone en juego la satisfacción de derechos de contenido alimentario en función de las necesidades que tienen a satisfacer.” (Aleman M, 2007, p. 140-141).

“Un aspecto de desigualdad económica consiste en el desequilibrio de información y asesoramiento derivado de la situación modesta del trabajador en conflicto, sus carencias de medios económicos, y por ende, de medios culturales, que lo coloca en desventaja frente al trono para obtener la información o el asesoramiento adecuado.” (Aleman M, 2007, p. 141).

“El desequilibrio de desigualdad probatoria.- Existe desde que al ejecutarse el contrato de trabajo, de modo general en la empresa, que es la sede del poder y la sede de su dominio, el trabajador debe arrancar la prueba de ese ambiente hostil, sujeto a la presión del patrono; en cambio, la condición de trabajo coloca en posición prevalente al patrono para producir su propia prueba.” (Alemán M, 2007, p. 141).

“El desequilibrio subjetivo.- Es el desnivel, la distinta potencialidad que la voluntad de las partes tienen en el conflicto laboral. Es evidente que mientras el patrono tiene la libertad plena de adoptar cualquier tipo de decisión respecto del conflicto, la voluntad del trabajador, en cambio, está limitada por las condiciones de la relación del trabajo, cuando ésta se encuentra vigente, y después, por la urgencia de las reclamaciones y su naturaleza alimentaria” (Hernández Lupo, Derecho Procesal del Trabajo, En Alemán M, estudios de Procedimiento Laboral en Iberoamérica, 2007, p. 141)

“La ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Este contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene, como bien se sabe, reglas específicas que implementan una interpretación más favorable al trabajador (in dubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable. La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminados en todo el contenido de la ley laboral; trasciende, por así decirlo, un ámbito restringido.” (Los Mecanismos y Normas de Protección en las relaciones laborales, de Julio Ismael Camacho Solís. Recuperado el 17 de julio de 2013, de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/12.pdf>)

1.3.5 PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA

El artículo 4 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece: “Principios procesales.- La justicia constitucional se

sustenta en los siguientes principios procesales (...) 13. *iura novit curia*.- La jueza o juez podrá aplicar una norma distinta a la invocada por los participantes en un proceso constitucional”. (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2008, p.217)

Si el accionante ha invocado mal la norma, le corresponde al juez suplirlo, por aplicación este principio; pero sin que esto signifique la reforma de la demanda.

“Su significación idiomática, se lo traduce como: “el juez conoce el derecho” (Livellara C.,2007, p. 100).

“Como el juez actúa con independencia de las partes, puede aplicar una norma que no se hubiera invocado, eso es porque en el proceso laboral impera el principio de la verdad real sobre la verdad formal” (Livellara C,.. 2007, p. 101-102).

“El principio *iura novit curia*, es aquel por el cual, corresponde al juez la aplicación del derecho con prescindencia del invocado por las partes, constituyendo tal prerrogativa, un deber para el juzgador, a quien incumbe la determinación correcta del derecho, debiendo discernir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando autónomamente, la realidad del hecho y subsumiéndolo en las normas jurídicas que lo rigen.” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-851/10. Recuperado el 17 de julio de 2013 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-851-10.htm>)

1.3.6 PRINCIPIO DE ORALIDAD

Este principio es un principio esencial en el juicio oral de trabajo, ya que va de la mano con el principio de inmediación. Al existir la audiencia única el juez o la juez de forma directa en presencia de las partes, realizará la valoración de la prueba.

El artículo Art. 18. Del Código Orgánico de la Función Judicial dispone:

“Sistema-Medio De Administración De Justicia.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, oralidad, dispositivo, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, p. 7)

“Por el predominio en el proceso de la forma oral, las intervenciones de las partes son mayormente verbales, formuladas por los justiciables, testigos, peritos y cualquier otro participante del proceso, y de frente a los juzgadores; estas intervenciones se recogen en acta por la posibilidad futura de su revisión.” (Martin A, 2007, p. 77, tomo II).

Así cuando en el momento procesal oportuno, el juez de forma fundamentada proceda a dictar sentencia, y en relación con la prueba evacuada en la audiencia única inmediatamente tomará la decisión con un mejor criterio.

“Un proceso puede ser predominantemente escrito o predominante oral; en el primero domina la escritura, y en el segundo, la palabra hablada. No existen sistemas procesales puros, íntegramente escritos o totalmente orales. Chiovenda ha dicho: “El tipo y el carácter de un sistema procesal están determinados principalmente por el predominio que en el tenga el elemento oral o el elemento escrito” (Cueva, 2006, p. 49-54).

“La oralidad conduce a facilitar la concentración, la simplicidad y la celeridad.” (Murgas R, 2007, p. 391 tomo II).

“La oralidad en el proceso es lo más conforme con la naturaleza humana y con las exigencias de la vida en la modernidad, porque por este medio podemos acceder a la justicia en forma económica rápida y simple. Además, coadyuva a los fines del debido proceso.” (Cueva, 2006, p. 54).

“El procedimiento laboral predomina la oralidad sobre la escritura, lo que significa en una primer aproximación que “la resolución judicial solo puede basarse en el material procesal aportado oralmente” (Montero Aroca) . Ahora bien hay que precisar que la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura, pues, como se ha dicho, “un procedimiento totalmente oral es hoy imposible” (Montero Aroca, y además hay que aceptar que “ni oralidad ni la escritura sirven por sí solas para garantizar un decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas” (Rodríguez Piñero, Rosenber, Blomeyer)” (El proceso laboral: principios informadores. Recuperado el 16 de julio de 2013, de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/47.pdf>)

“El proceso oral no se desarrolla en forma aislada y lejana donde su resultado sólo interesa al accionante y al demandado; es una obra que se realiza en común donde todos contribuyen a su elaboración. Aquí cambia la visión del proceso: en el juicio escrito, la visión es parcial y muy articular; en el juicio oral, es universal, dinámica; el proceso es el resultado de un obrar universal y solidario.” (Cueva L, 2006, p. 14)

“La oralidad, y particularmente la oralidad laboral, se advierte no como una característica descriptiva del proceso laboral, sino como un principio que rige su desarrollo en el que van a ser definidos los derechos o responsabilidades de una persona, recuperándose con ello su verdadera esencia”. (Caguasango D, 2012, p. 49)

“Para terminar este punto, indiquemos que, mediante la oralidad, se pretende simultáneamente la implicación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigante, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones” (Montoya). La oralidad, en suma, y tal como antes indicamos, nos conduce directamente a la exposición de los restantes principios en que se asienta el procedimiento laboral” (El proceso laboral: principios

informadores. Recuperado el 16 de julio de 2013, de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/47.pdf>)

1.3.7 PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

Este principio va en estrecha relación con el principio de oralidad; en base a este el juez podrá dictar la sentencia en la misma audiencia, ya que los plazos establecidos generalmente no se cumplen.

Este principio:

“implica la reunión de diversas etapas procesales en el menor número de diligencias posible. Se trata de aprovechar de mejor manera el tiempo y los esfuerzos de las partes y del juzgador para transitar por el proceso en forma ágil, pero sin demérito de la oportunidad de defensa de las partes” (Acosta Jaramillo, 2008, p. 181)

La audiencia debe realizarse en un tiempo prudencia y necesario, el juez estando presente en dicha diligencia tiene mejor conocimiento de la prueba que se actúa normalmente ante los ayudantes judiciales, como por ejemplo la exhibición de documentos, reconocimientos de firma y rubrica, etc.

“El proceso laboral es concentrado, en particular en su fase probatoria, que se ve favorecida por la oralidad (audiencia). Implica la limitación de los recursos y obtener la realización de una mayor actividad procesal a través de un número menor de actos procesales.” (Murgas R, 2007, p. 392 tomo II). Sin que esto implique desatender el proceso.

“Consiste en la realización de todos los actos del proceso en número reducido de audiencias que no dejan escapar los hechos, las pruebas, las alegaciones, los fundamentos y los informes. Este principio simplifica las actuaciones procesales y a la vez garantiza la celeridad en los casos. La concentración permite un orden, una agilidad, e impide las dilataciones innecesarias, los incidentes injustificados, la pérdida de tiempo y procura que el proceso tome una dirección distinta de la que se

planteó en la demanda. También, permite al juez eliminar las pruebas que las considere inútiles, dando así celeridad al proceso.” (Páez A, 2004, p. 34).

“Entre las múltiples ventajas que proporciona la concentración señalamos las principales: acelera el proceso y lo abrevia; mejora la calidad de la administración de justicia y ésta se torna menos injusta y sirve en mejor forma a quienes acceden a ella; el juez, los profesionales y las partes pueden conocer de primera mano, en forma íntegra y homogénea, la cuestión litigiosa.” (Cueva, 2006, p. 61).

PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN DE PRUEBAS:

“La concentración de pruebas dentro del aspecto temporal según Alemán Mena trata de suprimir en lo posible el número de términos y acortar, cuánto más, el curso del procedimiento, la concentración significa así también la celeridad, el acercar en el tiempo y su decisión garantiza también el éxito de la oralidad y de la inmediación que peligraría de no existir la vecinidad temporal” (Alemán M, 2007, p. 136).

“Tratándose del régimen de la prueba, la concentración actúa tanto como en el acto de ofrecimiento como en el de la producción y esto contribuye a la celeridad procesal, a su economía y a la manifestación de un mayor nivel de moralidad de las partes, porque sin malicia y sin ocultar nada, se pone a la vista de todos, los medios de ataque y de defensa que poseen. Además, de las impresiones percibidas por el juzgador permanecen en su memoria y no se diluyen, ni olvidan.” (Cueva, 2006, p. 61).

“Para terminar indiquemos que, también como consecuencia del predominio de oralidad, se acepta generalmente que el procedimiento laboral viene presidido por el principio de concentración, lo que conlleva, desde una perspectiva temporal, que “los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpido” (Montoya), o que, de

existir tales plazos, sean los más breves posibles, y, desde el punto de vista procesal, que las partes aporten en el juicio oral la totalidad del material del proceso (Rodríguez Piñero) . Así pues, el principio mencionado conduce necesariamente a que, en cuanto a la actividad procedimental, se aspire a la “unidad de acto”, a que “todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia”. (El Proceso Laboral: Principios Informadores, Juan Sagardoy Bengoche. Recuperado el 17 de julio de 2013, de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/47.pdf>).

1.3.8 PRINCIPIO DE CONCILIACION

El artículo 130, numeral 11 del Código Orgánico de la Función Judicial establece:

“Salvo los casos en que la ley expresamente disponga lo contrario, procurar la conciliación de las partes, en cualquier estado del proceso; al efecto, pueden de oficio convocarlas a audiencia, a las que deberán concurrir las partes personalmente o por medio de procuradora o procurador judicial dotado de poder suficiente para transigir” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, p. 42)

A su vez el artículo 576 del Código de Trabajo establece:

“Audiencia preliminar de conciliación.- (...) En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.” (Código de Trabajo, 2008, p. 125)

El principio de conciliación es un principio muy importante ya que;

“este principio constituye un prerequisite procesal, sin el cual no puede iniciarse el proceso so pena de nulidad. La intención del legislador es

que las partes intenten resolver sus diferencias en una mesa de conciliación con la presencia del Juez. La tentativa de conciliación debe ser obligatoria. La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la Litis.”(Alemán M, 2007, p. 138).

Conciliación: “Una característica que suele atribuirse al proceso laboral, es la exigencia de la conciliación, con lo cual se quiere significar la presencia de la misma como etapa del proceso o como actitud del juzgador.” (Murgas R, 2007, p. 391 tomo II).

1.4 LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS LABORALES

1.4.1 Conceptos y características

“La controversia laboral es una situación de derecho que se caracteriza porque su solución es confiada directamente a la jurisdicción laboral. A través de la controversia laboral, el interesado, recurre a la tutela jurisdiccional de sus intereses y reclama la actuación del órgano judicial correspondiente.” (Cueva, 2006, p. 49-50).

“Por lo tanto, técnicamente, no son objeto del juicio laboral los conflictos laborales, sino las controversias laborales, y a la controversia laboral así entendida, en nuestro país, se la ha sometido al juicio laboral donde debe dársele una solución jurídica” (Cueva, 2006, p. 50).

La conciliación judicial debe estar antepuesta del principio de irrenunciabilidad de los derechos sustantivos de trabajo, para ser operable con diferenciación conceptual a la conciliación ordinaria.

La conciliación se encuentra estipulada en el Art. 190 de la Constitución de la República, que señala: “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos

se aplicarán a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir” (Constitución de la República del Ecuador 2008, p.101).

Disposición que se halla en concordancia con lo establecido en el artículo 55 de la Ley de Mediación y Arbitraje, que expresa: “La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos” (Ley de Mediación y Arbitraje, 2009, p.17)

El Art. 565 del Código del Trabajo dispone: “Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.” (Código de Trabajo, 2008, p.137). La conciliación es un medio que tiene como fin evitar el conflicto laboral, mediante la intervención de un tercero, en este caso el Juez del Trabajo.

La mediación, “no únicamente favorece al trabajador como sujeto protegido del vínculo jurídico laboral, sino también al empleador, ya que su inmediatez logra pronta justicia y evita mayores controversias que también atañe y tiene su efecto económico al empleador”. (Campero I, 2007, p. 193).

“En esta etapa se verifica el principio de inmediatez puesto que el juez debe participar activamente con miras a lograr que las partes del conflicto busquen un entendimiento para lo cual debe formular razonamientos que induzcan a los litigantes a aquello. La ley dispone que si las partes arriban a un acuerdo aquel será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria.” (Páez A, 2004, p. 90).

El Art. 576 del Código del Trabajo dispone “En esta audiencia preliminar, el juez procurará el acuerdo entre las partes.” (Código de Trabajo, 2008, p.138). Conforme el presupuesto citado el juez debe tratar de alcanzar da la facultad de presidir personalmente la audiencia, sin imponer un acuerdo, pero si tratando de agotar todos los medios a su alcance. Si el juez omite este acto procesal se atentaría contra norma expresa, ya que el objetivo de la audiencia de conciliación es tratar de lograr un acuerdo de las partes.

“Las opiniones o gestiones del juez que intervienen para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra, y sobre esa base ser sujeto activo en el proceso conciliatorio, en los puntos que son posibles conciliar, esto es, en lo que se conoce como “expectativas” y por ningún concepto en lo relacionado con derechos adquiridos que gozan de la tutela de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad” (Granizo Gavidia, Asdrubal, 2011, p. 283)

El Art. 576 ibídem: “Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita” (Código de Trabajo, 2008, p.138). En nuestro país, expresamente se establece que, en caso de no existir conciliación, se contestará la demanda, si contáramos con jueces que no solo apliquen la norma, sino, fueran especializados en esta rama del derecho, muchos juicios planteados con ínfimas cuantías serían solucionados en esta etapa del proceso, sin que esto signifique renuncia de derechos.

La conciliación debe ser procurada en cualquier momento procesal, ya sea en la audiencia preliminar o audiencia definitiva, siempre y cuando está sea libre y voluntaria, de forma expresa manifiestan su voluntad de ponerle fin a la controversia a través de un acuerdo, este debe ser realizado ante autoridad competente es decir el Juez de Trabajo, quién tiene jurisdicción y competencia, de conformidad con lo establecido en Arts.568 y 576 del Código del Trabajo.

El Art. 576 del cuerpo legal señalado dispone:

“el juez procurará el acuerdo entre las partes que de darse será aprobada por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria.” (Código de Trabajo, 2008, p.138). El acuerdo tiene el carácter de cosa juzgada, y pone fin al proceso, quedando la resolución en firme sin que el trabajador tenga la posibilidad de volver a demandar por lo mismo.

CAPITULO II

PROBLEMA

2.1 ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS ORALES DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO DE PICHINCHA

Al nacer un problema de índole laboral es importante que los órganos jurisdiccionales lo resuelvan en el menor tiempo posible y restablezcan el derecho del trabajador, ya que lo inverso producirá un sin número de efectos perjudiciales para el trabajador.

En el transcurso de los últimos años, resulta normal que la Administración de Justicia tenga una excesiva acumulación de causas sin resolución oportuna. Sin embargo, una acumulación excesiva es indicio de un mal funcionamiento del Sistema. El problema de la lentitud de los procesos judicial, da lugar a que las partes tengan un concepto negativo de la Función Judicial.

Si el empleador no respeta la legislación laboral y el proceso judicial, dilata de forma injustificada la resolución de un conflicto laboral, entonces, el empleador obtiene un injusto privilegio frente a otro empleador que si cumple con sus obligaciones.

Cuando los órganos jurisdiccionales de la Función Judicial violan el principio de celeridad, el trabajador agraviado, elige no ejercer su Derecho frente a la justicia. Estas situaciones son toleradas por los trabajadores por que no confían que la justicia restablecerá su derecho de conformidad con la teoría, los conceptos y normas, pero, al tratarse de un proceso oral, que en ningún caso hablamos de lentitud en las actuaciones procesales, porque están de por medio los derechos del trabajador, el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de esos derechos.

La violación al principio de celeridad se da en diferentes circunstancias por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley, por ejemplo, les corresponde a los operadores de justicia de vigilar el cumplimiento de los términos y plazos dentro del proceso. El problema de la lentitud da lugar a que las partes tengan una concepción negativa de la Administración de Justicia.

También puede ocurrir por la complejidad del proceso, que los incidentes propuestos por la parte demandada con el fin de dilatar el mismo, y la falta de actuación por parte del juzgador, produzcan así mismo una violación al principio de celeridad.

En el presente trabajo investigativo nuestro principal objetivo es encontrar la solución a la violación del principio de celeridad, vigilando el cumplimiento de los plazos previstos en la ley mediante la reforma legal que incorporará la audiencia única de juicio. Los procesos deben ser eficientes, cortos, sin complicaciones, prescindiendo de retrasos improductivos.

Con la eficaz aplicación del principio de celeridad por parte del operador de justicia, el proceso se desenvuelve dentro del tiempo determinado en la ley lográndose así respetar los principios del derecho de trabajo.

“La oralidad, en materia laboral, no es un simple habito ni una regla técnica procedimental, sino un principio procesal, resulta de suma importancia establecer cuáles son sus implicaciones en las distintas etapas del proceso laboral” (Caguasango D, 2012, p. 57),

2.1.1 VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN CASOS CONCRETOS

A diferencia de otros métodos de investigación, como por ejemplo el método exegético, este método en particular, tiene como finalidad verificar el impacto que las normas jurídicas, tienen en la sociedad a las cuales se dirigen, es por

tal motivo que ha modo de ejemplificar la eficacia de los principios del derecho laboral, en especial el principio de celeridad y el derecho a la tutela judicial efectiva, se ejemplificará mediante el análisis de un caso judicial real y la inefectividad de las normas del proceso laboral.

En la provincia de Pichincha, Cantón Quito, existen doce juzgados de trabajo, y actualmente la Unidad Judicial Primera de lo Laboral, por lo que, los Juzgados del Trabajo, actualmente no conocen causas nuevas, sino que, se encuentran depurando la carga procesal pendiente.

A continuación, analizaremos un caso concreto tomado del Juzgado Sexto de Trabajo de Pichincha del juicio No.2008-620, responsable la Abogado Norma Vásquez, propuesto por Mauro Paúl Tapia Marín, en contra de Lilian Haro en su calidad de Directora del Instituto Particular Pio XII, y así evidenciaremos la violación del principio de celeridad:

1. PRESENTACION DE LA DEMANDA

Con fecha 28 de septiembre de 2008, el señor Mauro Paúl Tapia Marín, presenta su demanda por despido intempestivo en contra de Lilian Haro en su calidad de Directora del Instituto Particular Pio XII, correspondiéndole su conocimiento al Juzgado Cuarto de Trabajo, conforme la razón suscrita por el Jefe de la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales.

2. CALIFICACION

El día 01 de Octubre de 2008 se califica la demanda por reunir todos los requisitos y ordena citar a la parte demandada, señalando dentro del mismo auto para el día 01 de Abril de 2009, a las 14h20 a fin de que se lleve a cabo la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

3. CITACIÓN

Se le cita a la parte demandada conforme la razón suscrita por el señor citador que obra del proceso a fojas 3, el día 13 de octubre de 2008.

4. SEÑALAMIENTO DEL CASILLERO JUDICIAL DE LA DEMANDADA

Con fecha 09 de octubre de 2008 el demandado señala su casillero a fin de recibir las respectivas notificaciones.

5. AUDIENCIA FALLIDA

El actuario del Juzgado sienta la respectiva razón, en la cual indica que no se llevó a cabo la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas por ocupaciones del Juzgado.

6. NUEVO SEÑALAMIENTO

Se señala para el día 22 de abril de 2009 a fin de que se lleve a cabo la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

7. ARCHIVO

Por falta de comparecencia de las partes se ordena el archivo de todo lo actuado por la no comparecencia de las partes, a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

8. NULIDAD

Con fecha 03 de agosto de 2009, se declara la nulidad de todo lo actuado por falta de notificación en los casilleros judiciales señalados mediante escrito y trasapelados en la judicatura, y se vuelve a convocar a las partes a audiencia

preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas para el día 10 de diciembre de 2009.

9. AUDIENCIA PRELIMINAR

El día 10 de diciembre de 2009, a las 16h30 se lleva a cabo la audiencia preliminar en la cual se evacuan las siguientes diligencias: a.) Por no existir conciliación, la parte demandada contesta la demanda por escrito en una foja. b) Formulación de pruebas de las partes, misma que la realizan de forma escrita. c) Se solicita prueba documental, prueba testimonial, exhibición de documentos. d) Se señala para el de enero de 2010 a fin de que se lleve a cabo la audiencia definitiva.

10. RESORTEO

En razón de la resolución dictada por el consejo de la Judicatura se realiza el resorteo de causas, correspondiéndole al juzgado sexto de trabajo el conocimiento de la causa, por consiguiente no se lleva a cabo la audiencia definitiva.

11. NUEVO SEÑALAMIENTO DE AUDIENCIA DEFINITIVA

El Juzgado sexto de trabajo avoca conocimiento de la presente causa y señala para el día 06 de octubre de 2010 a fin de que se lleve a cabo la audiencia definitiva.

12. AUDIENCIA DEFINITIVA

Siendo el día y hora a fin de que se lleve a cabo la audiencia definitiva y encontrándose las partes presentes: a) Se recepta la confesión judicial de la actora y se le declara confeso al demandado. b) Se recepta el juramento deferido al accionante. c) Alegatos de las partes de forma oral y escrita.

13.SENTENCIA

El 18 de abril de 2012, a las 10h43 la Doctora Juez emite la correspondiente sentencia en la presente causa aceptando la demanda en forma parcial, ordenando pagar a la parte demandada la cantidad de ochocientos trece dólares 32/100.

14.ACLARACION

La parte demandada solicita la aclaración de la sentencia misma que es despachada el 30 de abril de 2012.

15.MANDAMIENTO DE EJECUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Se liquidan los intereses y se ordena pagar la cantidad de novecientos setenta y cuatro dólares con 43/100 en el término de 24 horas.

16.PROPOSTA DE PAGO

El demandado ofrece pagar en tres cuotas de trescientos veinticuatro dólares con 81/100, misma que es aceptada por el actor.

17. PAGOS

Los pagos se realizan tal como acuerdan las partes siendo el último pago retirado por el actor el 18 de octubre de 2012.

18. ARCHIVO

Se ordena el archivo de todo lo actuado el 18 de enero de 2013.

2.1.2 CAUSAS QUE INFLUYEN

Con la demanda se inicia expresamente el proceso, donde la parte actora expone sus pretensiones, exigiendo el reconocimiento de su derecho. Cumplidos los requisitos, se califica de la demanda, se señala día y hora a fin de que se lleve a cabo la audiencia de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas y se ordena citar, como hemos visto en el caso analizado la calificación se realizó dentro del término establecido por la ley, esto es dos días.

Cuando se ordena la citación surgen los problemas, ya que la falta de citación, por inexactitud en la dirección del domicilio señalado o debido a que el funcionario de la oficina de citaciones no localiza la dirección, las audiencias preliminares ya señaladas dentro del auto de calificación se postergan.

El Código de Trabajo establece en su artículo 576 que “la audiencia se efectuará en el término de 20 días, contados desde la fecha en que la demanda fue calificada” (Código de Trabajo, 2008, p. 138), pero a falta de citación, por la carga procesal, como hemos visto en el caso práctico analizado, la misma no se cumple dentro de los términos, en el presente caso se realiza dentro de 15 meses.

En el caso que analizamos la audiencia preliminar se postergó por varias razones: Primero no se realizó por ocupaciones del juzgado, actualmente el Consejo de la Judicatura se encuentra realizando un trabajo coordinado para que las diferentes judicaturas no posterguen las diligencias ya que muchas veces señalan dos o tres diligencias en el mismo día y hora causando así que se posterguen cada vez más las diligencia.

Al realizarse un segundo señalamiento dentro de la misma causa la misma no se realiza por falta de notificación, ya que el funcionario responsable del proceso no tuvo la diligencia de revisar todos los escritos pendientes.

Se requirió de un tercer señalamiento, para que se celebre la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, violando todo principio constitucional, la misma se realiza a los 15 meses, cuando la ley establece expresamente 10 días.

Como se colige del proceso en la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, el juez conduce la audiencia y busca que las partes arriben a una conciliación que ponga fin al problema, más por la falta de conocimiento no se logra la conciliación deseada y se procede con la contestación de la demanda y formulación, misma que se realiza de forma escrita.

Con el fin de evacuar las causas represadas el Consejo de la Judicatura considerando que existe una carga procesal importante resuelve crear dos juzgados de trabajo; los Juzgados Sexto y Séptimo de Trabajo, creados con el fin de equiparar la carga procesal, por consiguiente se procede con el resorteo de causas.

Es así como la audiencia definitiva señalada en el juzgado cuarto de trabajo, no se realizó por el resorteo de causas de acuerdo a lo dispuesto por la resolución del Consejo de la Judicatura. La misma se realiza 10 meses después, cuando la ley establece que se realizará en un plazo máximo de 20 días desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

Realizadas las diligencias y evacuadas las pruebas, encontrándose la causa en estado de resolver. A fojas 35 del proceso se puede encontrar que la sentencia se realiza el día 18 de abril de 2013, esto es aproximadamente 18 meses después de que se lleva a cabo la audiencia definitiva. El artículo 583 del Código de Trabajo establece que el término que tiene el juez o la jueza para dictar sentencia es de diez días.

Este juicio es un claro ejemplo de la violación al principio de celeridad y es uno de los miles de casos que atraviesan lo mismo, debido al tiempo que los jueces se toman para dictar sentencia, ello implica que el principio de concentración, economía procesal están siendo violados afectando de forma directa el principio de celeridad procesal y por ende el debido proceso; porque en un juicio oral, la sentencia debe ser dictada en un plazo no mayor a 10 días de concluida la audiencia definitiva.

Además de lo mencionado podemos agregar que los incidente dilatorios de las partes, como apelaciones, nulidades, quejas, especialmente de parte del demandado, con el solo propósito de dilatar el proceso, influyen en la violación del Principio de Celeridad, resaltando que no son las únicas causas, también influye los escasos recursos económicos del accionante para impulsar el proceso por los costos que representa por ejemplo el pago de honorarios, peritajes, etc.

Podemos decir que el exceso de la carga procesal en los juzgados de trabajo de Pichincha, se debe a la inobservancia de los términos establecidos en la ley; al movimiento de los jueces, ya que, a veces dos o tres jueces conocen el mismo proceso; por falta de diligencia en la tramitación del proceso de jueces y ayudantes judiciales; falta de impulso del proceso por las partes y por pronunciamiento de sentencias fuera del término establecido.

Además de la falta de presupuesto ya que las judicaturas no cuentan con espacios propios, y las judicaturas se encuentran distribuidas en edificios arrendados en los diferentes puntos de la ciudad. Influye la falta tecnología, de computadoras y diferentes insumos, que les permita desenvolverse mejor en el trabajo. Sumado esto a la falta de conocimiento de los funcionarios públicos, falta de capacitación, un inadecuado clima laboral, bajos salarios y corrupción, son factores determinantes que influyen en el la excesiva carga laboral evitando que los plazos sean cumplidos conforme establece la ley.

2.1.3 LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

El art. 75 de la Constitución de la República dispone:

“toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley” (Constitución de la República del Ecuador 2008, p.96)

A su vez el artículo 25, de la Convención Americana sobre derechos humanos dispone: “Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales”

El Código Orgánico de la Función Judicial establece en su artículo 23:

“La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigidos. Deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley y los méritos del proceso.” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, p. 26).

Con la exposición del problema que surge en los Juzgados de Trabajo de Pichincha, se puede evidenciar la violación del principio de celeridad además del derecho a una tutela judicial efectiva consagrada en la Constitución, este derecho no solo garantiza el acceso a los órganos jurisdiccionales, sino

también el derecho que tenemos a obtener una decisión fundamentada. El estado se encuentra obligado a garantizar un proceso judicial con las garantías consagradas en los cuerpos legales.

El objetivo es que las partes tengan acceso a una justicia con las garantías básicas del debido proceso, con respeto al principio de celeridad procesal, inmediación ya que la inobservancia del mismo es sinónimo de violación del derecho a la tutela judicial.

El trabajador que acude al aparato judicial por que se le ha vulnerado su derecho, solicita se le proteja sus derechos, a fin de que mediante un proceso judicial se indemnice

Con el planteamiento de este caso, y tomando en cuenta los principios desarrollados, el legislador debe tomar conciencia y a través de todos los medios a su alcance garantizar la vigencia del pleno derecho, reformando el Código Laboral tomando en consideración los principios rectores del Derecho de Trabajo y así restablecer la paz social.

2.2 ¿POR QUÉ LAS PARTES NO PUEDEN LLEGAR A UN ACUERDO?

La mediación es el medio eficaz para solucionar las controversias laborales. Es el juez, quien debe procurar realizar todo lo posible por conseguir una conciliación, esto acompañado del esfuerzo conciliatorio de las partes, con el fin de terminar la controversia. Este acuerdo es aprobado por el juez en la misma audiencia con la sentencia que causa ejecutoria.

“Son muchos los casos en los que la solución de un conflicto se demora innecesariamente o en que los conflictos se transforman en una costosísima prueba de fuerza, porque una parte se ha equivocado con respecto a la posición, los propósitos y la capacidad de la otra. El conciliador debe procurar que no se produzca tales errores, que cada parte comprenda perfectamente el punto de vista de la otra y tenga una

idea exacta de su fuerza, así como también se den cuenta de sus propias limitaciones y de sus puntos débiles. Debe poder decir a cualquiera de ellas, cuando en su opinión la otra ha hecho un ofrecimiento que es verdaderamente el último o parece haber llegado al límite de las concesiones que está dispuesto a hacer” (Páez A, 2004, pág. 90)

Lo correcto es que finalice el conflicto, desafortunadamente en la mayoría de los casos no resulta así, pues las partes tienen intereses contrapuestos resultando así imposible la conciliación.

En la práctica podemos ver que en la mayoría de conflictos laborales no existe conciliación, debido a que los jueces no se encuentran capacitados en esta materia y la audiencia de conciliación no puede ser llevada a cabo de forma exitosa, ya que los jueces se dedican a aplicar el Código del Trabajo, por la excesiva carga laboral, el juez no puede dedicar tanto tiempo mientras las partes dialogan buscando la posibilidad de un arreglo.

A esto se añade también la actitud de los abogados, que por lo general no les importa, ni les interesa llegar a una conciliación, pues piensan que mientras continúe el proceso judicial, tienen seguro el pago de sus honorarios, por lo que ocasionan incidentes con el fin de alargarlo sin tomar en cuenta los principios establecidos en el Código Orgánico de la Función Judicial; ésto es, el patrocinio de las causas con sujeción a los principios de lealtad, probidad, veracidad, honradez y buena fe.

Además nuestra cultura nos predispone al litigio, ya que muchos empleadores optan por seguir un proceso judicial excesivamente largo, a tener que aceptar otros puntos de vista, sin darse cuenta el tiempo y dinero empleado no compensa, por lo que los abogados patrocinadores de las partes deben cambiar la actitud respecto a la conciliación, ya que ésta facilita el trabajo a las judicaturas.

La aproximación de las partes antes de acceder al juicio de trabajo es una opción válida, es preventiva, aunque cabe resaltar que la conciliación puede darse en cualquier estado del proceso, dependiendo tan solo la voluntad de las partes.

CAPITULO III PROPUESTA

3.1 NUEVO SISTEMA PROCESAL CON LA OBSERVANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD

Constituyen uno de los fines del derecho procesal en general, y, del derecho procesal laboral en general, “garantizar la tutela del orden jurídico y por tanto la armonía y la paz sociales, mediante la realización pacífica, imparcial y justa del derecho objetivo abstracto en los casos que se ponen a conocimiento del servidor judicial encargado de dirimir tal conflicto social” (Devis Echandía, 2002: p. 43), siendo que, el derecho laboral es un derecho social por naturaleza, es así mismo un conflicto social el que se genera, cuando son inobservadas tales derechos y garantías, en muchos casos de índole constitucional, mediante relaciones contractuales por parte de los empleadores y en ciertos casos del Estado en ciertas relaciones mantenidas dentro de sus dependencias, el principio de celeridad, tiende a hacer efectivo este derecho, mediante un procedimiento eficaz, el principio de celeridad consagrado tanto, como un derecho de protección en el artículo 75 de la Constitución de la República, cuanto como un principio rector de la Función Judicial en el artículo 169 ibídem, no es observado en la casuística del procedimiento laboral, dado que los plazos son injustificadamente inobservados por parte de los servidores de la Función Judicial, estas garantías que sistemáticamente son violadas todos los días, traen como consecuencia el descrédito de las instituciones del sector justicia, es por tal motivo, que una reforma como la planteada en este tema de investigación se justifica.

Es por este motivo, que la Asamblea Nacional, en virtud de su actividad legislatora, se encuentra obligada a armonizar los derechos, garantías y principios constitucionales sobre la celeridad en los procedimientos judiciales, en la legislación secundaria, es necesario recordar, que el artículo 11 penúltimo inciso, impone la obligación al Estado, de reparar el retardo injustificado en la Administración de Justicia, por ende, en virtud de esta disposición constitucional, se hace necesario que los servidores investidos de jurisdicción,

se encuentren obligados a cumplir los términos procedimentales, so pena, de incurrir en responsabilidad extracontractual derivada de una deficiente prestación de un servicio público, como para el presente caso constituye la administración de justicia.

En tal sentido, el principio de celeridad procesal juega un papel esencial en el proceso para la solución de los procesos a cargo de las distintas judicaturas, en nuestro caso los del Juzgados de Trabajo de Pichincha, a esto sumado con el cumplimiento del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva el órgano jurisdiccional contando con los elementos indispensables para administrar justicia, por ésto, la inobservancia del principio de celeridad, conlleva la violación de otros principios procesales de manera subsidiaria,

“La impulsión del juicio oral permitirá disminuir los índices de retardo de justicia que agobia a las partes en el proceso. Requiere jueces especializados para que puedan resolver los conflictos con prontitud; preferentemente al final de las audiencias, lo que vendría a ahorrar recursos a las partes y al estado”. (Alemán M, 2007, pág. 177).

Así, lo que se busca con el desarrollo del presente trabajo investigativo es plantear reformas al código de trabajo con la implementación de la audiencia única y así eliminar la injustificada dilación en los procesos orales de trabajo tomando en cuenta el principio de concentración, mediante la reunión la actividad procesal en la menor cantidad de actos, el juicio oral será un proceso sea ágil, los términos serán improrrogables, pero principalmente se logrará que la resolución del Juez sea efectiva, en este sentido, Devis Echandía (2002), manifiesta que “el principio de concentración anteriormente aludido, tiende a dejar todas las cuestiones planteadas, los incidentes, excepciones y peticiones, para que resuelvan simultáneamente en sentencia”.

“En parte como derivado de la concentración, se procura obtener el mayor resultado posible con el mínimo de actividad procesal y se evite la repetición innecesaria o la duplicidad de actuaciones o procesos.” (Murgas R, 2007, pág. 392 tomo II), “prueba de aquello, es que los

procedimientos orales y el principio de concentración se encuentran en perfecta sincronización, dado que, sólo en los procedimientos orales tiene aplicación adecuada este principio, en vista que en las audiencias orales se presentan todas las excepciones y se plantean todos los incidentes, además de allegarse las pruebas y formularse los alegatos” (Devis Echandía, 2002: p. 67)

La audiencia única en el juicio laboral implica:

“la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiaridades de cada procedimiento. Además, el juicio en la oralidad es público, es decir, el juez tiene mayores poderes con relación al proceso escrito. Es primordial tomar en cuenta que con la oralidad se logra celeridad, concentración, mayor eficacia y eficiencia al igual que se limitan las instancias y los recursos.” (Páez A, 2004, pág. 32).

“La expresión “simplificación del procedimiento” es ciertamente sugerente. Nos hace pensar en la liberación de formas inútiles, de obstáculos cuyo costo- en términos de tiempo y dinero- no se ve compensado por los resultados obtenidos, en arcaísmos que contrastan con las exigencias de sociedades modernas y dinámicas, que complican el procedimiento; en fin, es, aparentemente, un sinónimo de hacer que el procedimiento sea esencial, eficiente, rápido; es cumplir con el objetivo que, desde siempre, todo legislador procesal se ha propuesto, mismo que es cumplir con las finalidades de toda ley procedimental” (La

simplificación del Procedimiento Civil, Romano Vaccarella. Recuperado el 15 de julio de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/836/37.pdf>.)

3.2 REFORMA PROPUESTA

En base al principio de concentración lo que se busca es, que las diligencias que se desarrollan en dos momentos, sean desarrollados en uno solo es por eso que, proponemos, que en nuevo procedimiento se desenvuelva en el siguiente esquema:

- A) Calificada la demanda, el juez ordenará la citación a la parte demandada.

- B) El demandado deberá contestarla y formular sus pruebas por escrito en un plazo de 10 días, dentro de la calificación de la demanda se convocará a audiencia única dentro de los 60 días.

- C) Una vez que ha sido recibida la contestación de la demanda, el juez ordenará la práctica de todas las pruebas solicitadas mismas que estarán disponibles el día de la audiencia.

- D) Audiencia Única

- E) Sentencia

3.2. 1 LA DEMANDA

“La demanda es el acto procesal (de la parte) constitutivo de la relación jurídico- procesal con ella se inicia el juicio, el proceso, el concluye con la sentencia.- entre el acto creado (la demanda) y el acto de decisión final (la sentencia) se desarrolla todo el proceso declarativo o de conocimiento, o cognoscitivo o de cognición, y entre la una y la otra

existe una correspondencia subjetiva y objetiva, en el sentido de que la sentencia es como la respuesta que da el Juez al problema planteado por el actor en su demanda.” (Alemán M, 2007, pág. 159).

“Con la admisión de la demanda se abre la puerta del proceso judicial. Y si bien todo proceso judicial laboral inicia con la presentación de la demanda, no toda demanda per se está habilitada para hacerlo, sino solo aquellas que cumplen los requisitos previstos por la ley. Por ello, se ha considerado de vital importancia identificar los aspectos más relevantes que se deben tener en cuenta al momento de decidir sobre una admisión, pues en la práctica se advierte que un gran porcentaje de demandas y de respuestas, antes de facilitar, impiden el desenvolvimiento normal del proceso y con ello obstaculizan el normal acceso a la administración de justicia” (Caguasango D, 2012, p. 58-59)

La demanda, se considera por parte de Devis Echandía, como un acto introductorio, al ejercicio de la acción, es así que: “la demanda es necesaria para que se inicie el proceso” en lo civil, laboral, contencioso-administrativo (p. 383), además, se recalca que la acción y la demanda no se deben confundir una con otra, sino que la demanda, como acto procesal, necesario para el ejercicio de la acción laboral.

CONCEPTO DE DEMANDA LABORAL

El Artículo 66 del Código de Procedimiento Civil “Demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo”. (Código de Procedimiento Civil, 2008, p. 12.).

“Demanda laboral es la pretensión de carácter laboral interpretada ante las autoridades competentes por cualquiera de las partes de la relación de trabajo; planteando un conflicto laboral individual o colectivo de carácter jurídico que puede consistir en la reclamación de la declaración de un derecho o el pago de prestaciones laborales legales,

convencionales, reglamentarias generadas durante la relación de trabajo.” (Alemán M, 2007, pág. 161).

“El sistema oral por sí solo no es la exclusión de la escritura, al contrario se da paso a que la demanda presentada en caso de sea verbal se reduzca a escrito por parte del secretario en presencia del Juez, quien sentará razón de este hecho, en la práctica las demandas se presentan por escrito, se relata en este documento el derecho que ha sido vulnerado conservando de mejor manera y más duradera las pretensiones y el juicio en general, pero en cuanto a la demanda, es la parte inicial del proceso, y lo que nos ocupa en este momento, el Código de Trabajo no establece las normas para su presentación, siendo el Código de Procedimiento Civil, norma supletoria en esta materia.” (Barzallo Seade, 2012, pág. 428).

En el proceso laboral pueden comparecer como partes en el juicio: el trabajador (persona natural) el artículo 9 del Código de Trabajo lo define como: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra. Y el empleador (persona natural o jurídica), cuya definición la encontramos en el artículo 10 del Código de Trabajo: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.”

REQUISITOS DE LA DEMANDA

El código de procedimiento civil en su artículo 67, establece:

“La demanda debe ser clara y contendrá:

1. La designación del juez ante quien se la propone;
2. Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado;

3. Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión;
4. La cosa, cantidad o hecho que se exige;
5. La determinación de la cuantía;
6. La especificación del trámite que debe darse a la causa;
7. La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y,
8. Los demás requisitos que la ley exija para cada caso.”

Por su parte el Código de Trabajo en su artículo 574, establece:

“Forma de la demanda.- La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario”. (Código de Trabajo, 2008, 138)

“Como el actuar de los sujetos procesales y del juez debe estar orientado a permitir el desarrollo de un proceso claro, concreto y en términos perentorios previstos en la ley, de manera tal que propicie la resolución del conflicto jurídico, se debe estar en condiciones de identificar los errores más comunes en que se incurre, con no poca frecuencia tanto al momento de formular las demandas, como al tiempo de contestarlas. En esa perspectiva, se analizarán a continuación algunas de esas precisas situaciones, sin pretender hacer un examen de todos los requisitos formales y sustanciales que debe cumplir la demanda y su contestación, sino como un despliegue de la facultad de dirección judicial en virtud de la cual el juez está obligado a adoptar las medidas necesarias para garantizar la agilidad y rapidez en el trámite del proceso, obviamente, con respeto por los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes”. (Caguasango D, 2012, p. 59)

El artículo 576 establece: “Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda (..)” (Código de Trabajo, 2008, 136)

“Es importante hablar de la citación, que es un acto de suma importancia, y por el cual se le hace conocer a la contraparte de las acciones iniciadas en su contra, no puede dejar de hacerse” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 435)

El artículo 73 del Código de Procedimiento civil establece que la: “Citación es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos”. (Código de Procedimiento Civil, 2008, p. 14).

“La citación debe realizarse en el término de máximo de cinco días desde la fecha de calificación, de no hacerlo así, el citador será multado con veinte dólares por cada día de retraso, de persistir en esta actuación se lo puede destituir” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 436).

3.2.2 CONTESTACION DE LA DEMANDA Y FORMULACION DE PRUEBAS

“Dentro de los ordenamientos iberoamericanos, predomina decididamente aquellos en los que la contestación a la demanda ha de hacerse por escrito, una vez que el órgano judicial ha dado traslado de la misma a la parte demandada; en esos supuestos, el escrito de contestación debe contener exigencias formales paralelas a las del escrito de demanda y, en particular, ha de ofrecer indicación suficiente acerca de la conformidad o disconformidad sobre los hechos alegados por la parte demandante”. (La demanda Laboral Contestación y Prueba, Luis Enrique de la Villa Gil. Recuperado el 15 de julio de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/48.pdf>)

El demandado deberá presentar su contestación en forma escrita, con la misma se correrá traslado a la contraparte a fin de que conozca las pruebas de

la parte demandada y puedan pronunciarse, las pruebas formuladas por la parte demandada serán calificadas por el Juez.

Dentro de la contestación se podrá anexar cualquier tipo de documentación que la parte demandada considere pertinente excepto pliegos de preguntas, el demandado deberá solicitar la prueba justificando su petitorio y en caso de contar con algunas las adjuntará.

Además conforme dispone el código de trabajo vigente, el juez, de oficio, podrá ordenar la práctica de pruebas que estime conveniente para esclarecer los hechos.

“Sobre la pertinencia y necesidad de las pruebas. Con base en la comprensión del problema jurídico y la posición jurídica de las partes frente a los hechos, se puede establecer la procedencia de aquellas pruebas que se decretarán, así como de aquellas que serán excluidas o negadas. Igualmente, se determinará la necesidad de decretar pruebas de oficio” (Caguasango D, 2012, p. 97)

3.2.2.1 PLAZO PARA CONTESTAR LA DEMANDA

El demandado deberá contestarla y formular sus pruebas por escrito en un plazo de 10 días. Una vez que ha sido recibida la contestación de la demanda, el juez ordenará la práctica de todas las pruebas solicitadas mismas que estarán disponibles el día de la audiencia.

3.2.2.2 LA REBELDÍA EN EL PROCESO LABORAL

La parte demandada incurre en rebeldía en los siguientes casos: a) La inasistencia de la parte demandada; b) Falta de contestación a la demanda dentro del término establecido por la ley; y, c) Comparecencia a la Audiencia sin poder suficiente con cláusula para transigir.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Código de Trabajo, si el demandado no comparece a la audiencia se tendrá como “negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho.”

En caso de la no comparecencia de ninguna de las partes se procederá con archivo de la causa entendiéndose como un desistimiento de continuar el proceso.

La parte demandada, que se encuentra en rebeldía, tiene la posibilidad comparecer a juicio en el estado en que se encuentre, pero sin posibilidad de solicitar diligencias ya evacuadas por principio de preclusión, es decir podría asistir a la Audiencia sin haber contestado la demanda.

“La inasistencia injustificadas de una de las partes, se encuentra sancionada jurídicamente, ya se trate de la parte actora o de la demandada. El juez tomará atenta nota de la concurrencia de las partes, así como de las justificaciones que se hubieran presentado con antelación.” (Cabascango, D, 2012, p. 115)

3.2.3 MEDIOS PROBATORIOS

“Los medios de prueba constituyen el origen de un camino que conduce a la persuasión judicial, a la demostración de lo afirmado o negado por las partes en la demanda y su contestación, dentro del proceso.” (Hernández S. 2007, pág. 421).

Acorde a la opinión de Devis Echandía (2000), “

“el medio suministra los hechos fuentes de la prueba y por tanto el hecho por probar no se deduce de aquel sino de éstos; por ejemplo: si se trata de probar un contrato y se aducen medios de prueba como testimonios, confesión y documentos, aquél no se deduce propiamente de estos medios, sino de los hechos narrados en ellos. En el lenguaje jurídico los legisladores, jueces y autores es frecuente denominar “pruebas” tanto a los medios como a las fuentes; así, cuando se dice que un hecho es

prueba de otro, se está contemplando la fuente, y cuando se expresa que la confesión o la escritura o unos testimonios son prueba de cierto hecho, se hace referencia a los medios” (Echandía, 2002, p. 242):

Sin embargo, el mismo autor citado, enseña que “prueba” y “medio de prueba” no pueden confundirse, en este sentido manifiesta, “por pruebas judiciales se entiende las razones o motivos que sirven para llevarle al juez la certeza sobre los hechos, y por medios de prueba, los elementos o instrumentos (testimonios, documentos, etc.) utilizados por las partes y el juez, que suministran esas razones o esos motivos (es decir, para obtener la prueba)” (Echandía, 2002, p. 22). Los medios de prueba establecidos, por esta propuesta son los siguientes:

PRUEBA DOCUMENTAL

“En la doctrina a esta se la conoce como la reina de las pruebas, de gran importancia, tal vez de las más usadas pues con ella se puede entregar certeza y seguridad sobre los documentos adjuntados al proceso, y probar, por ejemplo, el tiempo de servicio, y la actividad que desarrollaba el trabajador, sueldo y beneficios pagados.” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 452)

“Está dentro de esta categoría de pruebas todos aquellos documentos que puedan demostrar que la situación laboral ha sido diferente a lo demandado, o para la contraparte que las cosas son como se han demandado.” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 453).

TESTIMONIOS

“En el caso de los testimonios, son aclaraciones entregadas por personas que no forman parte del proceso y que entregan su versión que de acuerdo a su capacidad sensitiva guardaron, es decir, se confiará en la memoria de este tercero, quien entregará su percepción de los hechos.” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 453-454).

“Corresponde entonces al juzgador, con aplicación de las reglas de la sana crítica, darle o no eficacia a esos testimonios. Al efecto quien solicita la intervención del testigo realizará el interrogatorio en forma verbal, con un máximo de treinta preguntas, igual número a las que realiza el preguntante tiene la contraparte para repreguntar, estas repreguntas deben conducir a que el testigo manifieste con sus conocimientos la verdad de los hechos, tratando de poner en cada una de ellas la suficiente dirección con el propósito de reforzar su tesis demandada.” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 455-456).

Se debería al momento de realizar las reformas planteadas considerar agregar al cuerpo legal materia de estudio un artículo en el cuál se le permita:

“limitar el número de testigos cuando considere que los testimonios recibidos o los otros medios de convicción que obran en el proceso son suficientes. Esto indica que las partes deberán ser especialmente cuidadosa y diligentes al momento de escoger las personas que será presentadas en calidad de testigos, prefiriendo aquellos que tienen conocimiento directo de los acontecimientos, frente a aquellos que pueden ser testigos de oídas. Por ello, el conocimiento previo del contenido de los medios probatorios se impone como un paso necesario para la preparación del proceso”. (Caguasango D, 2012, p. 89-90)

CONFESIÓN JUDICIAL

El Código de Procedimiento Civil en su artículo 122 dispone: “Confesión judicial es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho”. (Código de Procedimiento Civil, 2008, p. 24).

“Para que la confesión constituya prueba es necesaria que sea rendida ante el o la Juez competente, que sea hecha de una manera explícita y que sus respuestas pura y llana del hecho o hechos preguntados.” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 458).

“La confesión tiene un número máximo de treinta preguntas, y son calificadas de inmediato por el o la juez quien a su criterio objetará y solicitará que no conteste el confesante, si las preguntas son inconstitucionales, impertinentes.” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 456).

JURAMENTO DEFERIDO

“Esta es una figura especial utilizada en nuestro país siguiendo el principio tutelar de derecho laboral, como un derecho social, prueba especial creada solamente para beneficiar al trabajador, y no se la puede encontrar en ninguna otra rama del derecho, solo en la laboral, claro beneficio pro operario.” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, pág. 459).

El artículo 593 del Código de Trabajo se refiere así sobre el juramento deferido:

“Criterio judicial y juramento deferido.- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.” (Código de Trabajo, 2008, p. 143)

“El juramento deferido establecido en el procedimiento laboral precisamente para probar el tiempo de prestación de servicios y las remuneraciones percibidas por el trabajador, prueba supletoria que debe ser admitida necesaria y obligatoriamente por el juzgador cuando no existe otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares, como efectivamente no se evidencia en este proceso.” (Gaceta Judicial. Año CVII. Serie XVIII, No. 2. Página 620)

“Nuestro derecho laboral, amparando la prerrogativa del trabajador a la seguridad social y, con ella, la garantía de sus derechos económicos, sociales y culturales, ha establecido en el Art. 537 del Código del

Trabajo (actual artículo 590 del Código de Trabajo) el juramento deferido, que constituye en sí un medio de prueba, pues los jueces y Tribunales deben estar a él cuantas veces el trabajador necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, "siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares. Se da por ley al juramento deferido un carácter decisorio limitado al tiempo de servicios y remuneración percibida. Y, en el caso, determinado en el literal anterior el tiempo de servicios, toca considerar sólo el aspecto relativo a la remuneración percibida." (Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2084.)

PERICIA

Los peritos no presencian todo el desarrollo de la audiencia única, solamente ingresan en el momento que les corresponda.

“Los peritos son meros auxiliares del juez que no puede atenerse contra su convicción a las opiniones vertidas por ellos. Asimismo, el Juez no está obligado a sujetarse al criterio del perito dirimente como si fuese la expresión indiscutible de la verdad, y sean falsas, al contrario, las conclusiones a que han llegado los peritos disidentes. (..).” (Gaceta Judicial. Año LX. Serie VIII. No. 15. Pág. 1421.)

Definición de Perito:

“Del latín *perītus*, un perito es una persona experimentada, hábil o entendida en una ciencia o arte. El perito es el experto en una determinada materia que, gracias a sus conocimientos, actúa como fuente de consulta para la resolución de conflictos. En un juicio, pueden encontrarse peritos judiciales (que son nombrados por el juez) y peritos de parte (propuestos por los involucrados). Estos peritos aportan sus conocimientos especializados sobre los asuntos en litigio. El perito cuenta con estudios superiores y suministra información fundada bajo juramento. Esto quiere decir que el perito no realiza suposiciones o

brinda su opinión, sino que explica una situación confusa o compleja de acuerdo a sus estudios. De esta manera, el juez recibe información que le aporta razones o argumentos a la hora de dictar su fallo.” (Definición de perito. Recuperado el 15 de julio de 2013 de: <http://definicion.de/perito/#ixzz2Z8c2PLw5>).

RECONOCIMIENTO DE FIRMA Y RUBRICA

“El reconocimiento de un documento privado, es un acto esencialmente personal de quien lo ha suscrito, pues la verdad de un hecho no puede ser reconocida, no puede ser confesada, sino por el autor del mismo hecho”. (Gaceta Judicial. Año VI. Serie II. Nro. 35. Pág. 279.)

EXHIBICION DE DOCUMENTOS

El artículo 596 del Código de Trabajo respecto de la exhibición de documentos dispone:

“Documentos que constituyen prueba legal.- Constituirán prueba legal los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos”. (Código de Trabajo, 2008, p. 143)

3.2.4 AUDIENCIA UNICA

Las partes concurren a la audiencia acompañados de sus patrocinadores, testigos, peritos y la documentación debidamente anunciada.

En esta audiencia única se realizan varias diligencias, las partes se ratifican en el contenido de sus escritos iniciales, el juez intentará que las partes arriben a un acuerdo y evacuará toda la prueba pendiente debidamente anunciada. Las partes podrán realizar sus alegatos de forma verbal. El juez podrá dictar sentencia en la audiencia única o de considerarlo necesario dentro de los 10 días siguientes a la audiencia.

3.2.4.1 CONCILIACION

“Para esta etapa del proceso, el juez tendrá que prepararse desde tres aristas: en el plano jurídico, en el plano personal y en el plano estratégico.” (Cabascango, D, 2012, p. 116).

Desde el punto de vista jurídico:

“El funcionario judicial tendrá que estudiar, de manera ineludible el conflicto del objeto del proceso. Este análisis le permitirá establecer con claridad la procedencia de la conciliación como medio de solución alternativa del conflicto. Dicho en otros términos, el estudio jurídico del caso debe darle la calidad y certeza en cuanto a si los derechos en pugna son conciliables por no tratarse de derechos ciertos e indiscutibles, pues en el evento de que advierta la presencia de este tipo de derechos, de plano tendrá que descartar a conciliación como solución” (Cabascango, D, 2012, p. 116).

Desde el plano personal:

“El rol de juez como conciliador exigirá de éste desplegar un don de gentes que le facilite apaciguar el conflicto, pues debe ser consciente de que se trata, en esta etapa, de solucionar un conflicto social, circunstancia que por lo mismo le impondrá desplegar cualidades personales que viabilicen un acuerdo entre las partes. En este plano se requerirá que cualidades como la objetividad, la imparcialidad y la independencia, se vean reflejadas en su actitud.” (Cabascango, D, 2012, p. 117).

En el campo estratégico:

“El juez conciliador deberá poner en práctica varias alternativas para obtener una solución del conflicto, estrategias que serán determinadas dependiendo de los resultados del estudio íntegro realizado del proceso. (...) En primer lugar se precisa informar a las partes de una manera

general sobre el sentido de la conciliación y sus efectos. (...) Se les deberá señalar a las partes que las conversaciones que se sostengan no serán grabadas y se explicará que lo dicho por el juez no constituirá pre juzgamiento al igual que lo que expresen no será considerado como una confesión. (...) Se insistirá que principalmente tiene interés en la condición son las partes, en tanto que los abogados solo pueden asesorarlas para obtener una conciliación.” (Cabascango, D, 2012, p. 118-119).

En la audiencia única, conforme el actual Código de Trabajo establece: “El juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria.” (Código de Trabajo, 2008, p. 138)

“En base a lo que establece el artículo citado, la actuación del Juez y cumpliendo con el principio de inmediación y el papel de amable componedor, quien procurará el acuerdo entre las partes, que deje a estos satisfechos, para lo cual proporcionará el tiempo necesario y las explicaciones suficientes para que las partes razones sobre lo que cada una propone, la actuación del juez a través de su intervención establece un contacto incluso visual con los actores de este proceso en el cual se puede apreciar inmediatamente actitudes posiciones, y a través de ellas el camino para una resolución rápida de este conflicto.” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 440)

“En el juicio oral el papel del Abogado pasa a ser trascendental, un abogado preparado en las artes de la negociación, dispuesto a facilitar el proceso, y no renunciando derechos que tiene el trabajador sino presentado asesoría suficientemente concreta veraz podrá apoyar el mismo” (Barzallo Seade María Augusta, 2012, p. 440-441).

“Sobre la probabilidad de lograr un arreglo conciliatorio. Para esto resultará de utilidad realizar una liquidación tentativa de las pretensiones cuyo pago no aparezca acreditado, liquidación que solo se recomienda

hacer en aquellos procesos cuyo problema jurídico es diferente del tema profesional. Recuérdese que en esta etapa procesal solo el estudio íntegro del proceso y de las pruebas aportadas hasta ese momento, le permitirá al juez obtener cierta aproximación a las cifras que eventualmente podría comprender un arreglo amigable. Estas reflexiones en ningún momento pueden tomarse como prejuizgamiento y servirán de derrotero para dirigir la audiencia de conciliación y procurar un arreglo equitativo”. (Cabascango D, 2012, p. 97).

La conciliación resulta una fase procesal muy importante ya que con un juez especializado y preparado para ésta, puede hacer que los juicios en los cuales las partes guidas por él terminen el litigio, lo que ayudaría al descongestionamiento de las judicaturas. Además que es un medio rápido y practico.

A través de los concursos de mérito y oposición en lo concerniente a los Jueces Laborales el Consejo de la Judicatura en las pruebas de conocimiento debería incluir una especial en resolución de conflictos, para que los postulantes a jueces tengan preparación en el tema. O en su defecto capacitar a los Jueces Laborales ya que la falta de conocimiento conlleva a litigios que tienen años de duración, mismos que con un mejor asesoramiento en la materia podrían tener fin. Implementar un manual guía para que sea tomado en cuenta por los jueces en el momento de la audiencia para poder resolver conflictos sería una de las soluciones más prácticas para que a través del Órgano Legislativo se logre cubrir ciertos vacíos de la ley laboral.

3.2.4.2 CÓMO SE DESARROLLA LA AUDIENCIA ÚNICA

La audiencia única en el juicio laboral puede realizarse, con la asistencia de una de las partes; pero si ambas no asisten a pesar de encontrarse legalmente notificadas el juez podrá archivar el proceso.

“Antes de iniciar la audiencia, los empleados del despacho judicial a quienes se les hubiera encomendado el manejo de equipos de grabación, deberán

comprobar su óptimo funcionamiento; ello impedirá que por falta de previsión la audiencia no quede debidamente grabada”. (Cabascango, D, 2012, p. 113).

“Así mismo, se harán las debidas indicaciones a los comparecientes a fin de fomentar un adecuado comportamiento en la audiencia. Ello puede solucionarse con la lectura de un protocolo en el que se hagan las indicaciones dispuestas por el despacho judicial. (..) En todo caso, tanto el juez como los empleados, deberán hacer las previsiones del caso a fin de impedir que en la audiencia se adopten conductas que riñan con su desarrollo, tales como hacer manifestaciones de asentamiento o rechazo a las decisiones que adopte el funcionario judicial; ingerir alimentos; utilizar teléfonos celulares o similares, etc.” (Cabascango, D, 2012, p. 113-114)

Una vez instalada la audiencia con las partes procesales, juez y secretario que certifica el juez invitará a las partes a conciliar. El juez en esta parte de la audiencia propone una fórmula conciliatoria, a fin de en caso de que termine el litigio de no llegarse a una conciliación, el juez determinará los puntos controvertidos de la Litis.

“La presencia del juez en esta audiencia y el contacto directo con las partes ofrecen los mayores beneficios en los resultados de la conciliación. Pero ello no se obtiene de la manera automática si previamente el funcionario judicial no ha tomado conciencia de la necesidad de prepararse para asumir su calidad de conciliador, lo que de por sí presupone el tener que desarrollar ciertas características, habilidades y competencias diferentes a las que desplegará como director del proceso en el debate probatorio”. (Cabascango, D, 2012, p. 115-117)

Luego se procederá a la evacuación de la prueba y los alegatos de las partes, para lo cual concederá la palabra a cada uno a fin de que expongan sus alegatos.

En los alegatos:

“las partes expresan las argumentaciones tendentes a demostrar que han quedado probados los hechos en que fundaron sus respectivas pretensiones y excepciones y que resultan aplicables los preceptos jurídicos invocados en apoyo de dichas pretensiones y excepciones” (Derecho Procesal. Recuperado el 15 de julio de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/283/3.pdf>)

“Este espacio procesal anterior al pronunciamiento del fallo, es una oportunidad que tienen las partes para presentar un ejercicio argumentativo alusivo a las conclusiones que derivaron del debate probatorio al que asistieron. En este aspecto, la suficiencia jurídica, no a la capacidad de oratoria, será lo que califique a un alegato como bueno. Tampoco lo será su extensión, sino su pertinencia y concreción, así como la utilidad que pueda ofrecer al ejercicio valorativo que deberá desplegar el juez en la etapa procesal siguiente.” (Cabascango, D, 2012, p. 149).

3.2.5 PERSONAL DE APOYO

“Con la introducción de la dinámica oral a las audiencias del proceso laboral, se creyó en principio, debido a la dirección de las mismas debía asumirse de manera personal por el juez, la presencia de los empleados del despacho judicial no será necesaria, o en el mejor de los casos, quedaría significativamente rezagada. Sin embargo la práctica ha demostrado que ellos son parte fundamental en la consecución de los objetivos propios de esa dinámica”. (Cabascango, D, 2012, p. 105).

Con el apoyo de más personal los juicios pueden desarrollarse mejor y con éxito en el menor tiempo posible; es así como la función judicial con el presupuesto adecuado, debería contarse con un mayor número de jueces y de

ayudantes judiciales, además de citadores, para que el proceso en ningún estado sea dilatado.

Es responsabilidad de las partes concurrir acompañados de su abogado patrocinador con sus testigos, peritos y documentos ofrecidos. Pero pueden darse casos en los que los abogados de las partes no comparezcan, es así como se debe contar con defensores públicos para que ninguna de las partes quede en la indefensión y las audiencias no sean postergadas por falta de la comparecencia de los abogados.

Es necesario contar con peritos calificados, en especial para la materia que nos ocupa, peritos documentólogos, grafólogos, contables, para que así, en caso de juez considerarlo necesario para la valoración de prueba, contar con un funcionario público, pagado por el Estado, un tercero imparcial y así las audiencias no sean diferidas.

Además resulta necesario contar con peritos liquidadores para que en el momento de la liquidación de valores, funcionarios especializados y capacitados realicen el cálculo, así el Juez tendrá más tiempo para sentenciar y dirigir las audiencias.

3.2.6 SENTENCIA

“La sentencia es un acto de declaración en la que se puede extinguir, modificar o reconocer una situación jurídica emanada de una autoridad pública, parte integrante de un poder del Estado que le ha conferido esa potestad y que debe ejercerla de acuerdo a su propia competencia.” (Herrera M, 2007, pág. 605 tomo II).

“La sentencia, entendemos que es una acto jurídico procesal que dirime un conflicto, reconoce, declara o extingue una situación jurídica con implicaciones sociales directas a través de un representante de un poder del Estado obligado a respetar la legalidad, seguridad jurídica y los

derechos fundamentales del hombre dentro de un marco normativo establecido.” (Herrera M, 2007, pág. 606 tomo II).

“La sentencia es un documento armónico que se complementa y se relaciona en su contenido, donde lo uno sigue a lo otro y lo otro es parte de lo uno, es decir, no puede concebirse como una parte, sino como un todo, relacionado en sí mismo, donde las partes también sus particularidades e importancias formales y esenciales la composición de todo.” (Herrera M, 2007, pág. 614 tomo II).

“La sentencia es la parte culminante y última, sin duda la más importante en toda clase de procesos y especialmente en el juicio laboral que se sustenta ante la jurisdicción del trabajo. Los tratadistas desarrollan criterios sumamente interesantes para establecer cuál es la importancia y el contenido de la sentencia. Los demandados, si son obreros cuentan con que, en virtud de la tutela que el Estado por medio de la organización y función jurisdiccional de la judicatura del trabajo ejerce sobre ellos el juez de la causa, si hay mérito para ello, hará lugar a la demanda a favor de sus intereses. En efecto, el Juez de primera instancia tiene amplio arbitrio para juzgar el valor de la prueba.” (Sentencias Laborales, Abelardo Villalpando Retamozo. Recuperado el 15 de julio de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/49.pdf>)

El artículo 583 del Código de Trabajo dispone:

“Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.” (Código de Trabajo, 2008, p. 142).

A través de trabajo investigativo propuesto, tomando en cuenta el principio de concentración tratamos de dar solución a la violación del principio de celeridad planteando varias reformas al cuerpo legal, es por esto que, tomando en cuenta todos los principios que hemos revisado, incluido en principio in dubio pro operario el mismo que otorga ventajas ante la desigualdad de las partes en el juicio, proponemos otorgar la facultad al Juez de tomar una decisión en la audiencia única, y en caso que el juez necesite más tiempo para la valoración de la prueba, podrá tomarla hasta en un máximo de 10 días conforme lo señala la legislación laboral vigente, así las causas puedan ser resueltas en el menor tiempo posible.

“El juez de oralidad, por la especialidad dinámica que maneja en este proceso, se encuentra en condiciones favorables que le permiten proferir el fallo de manera inmediata.” (Cabascango, D, 2012, p. 151-152).

“La decisión final se dará a conocer mediante una sustentación oral y breve de los antecedentes del proceso; se detallará el problema jurídico; se anunciará el sentido de la misma y luego se explicarán las consideraciones jurídicas que soportaron el fallo. Se sugiere que la sentencia sea clara y concreta.” (Cabascango, D, 2012, p. 153).

“Por lo tanto, desde la perspectiva, el tiempo requerido para preparar la decisión final se acompaña con el desarrollo práctico de los principios que inspiran el proceso laboral. No obstante, no se desconoce que habrá casos en que el juzgador considere razonablemente que el receso deba ser mayor, sin que ello implique afectación al debido proceso, como cuando la complejidad del caso, o el número de demandantes o demandados, ameriten ampliarlo un poco más.” (Cabascango, D, 2012, p. 152-153).

CONCLUSIONES

- La legislación laboral ha atravesado varias reformas hasta alcanzar establecer como sistema para la resolución de controversias la oralidad, mismo que debe ser aplicado en la práctica judicial, es decir en la audiencia preliminar y definitiva. Principio que va de la mano con el principio de inmediación en el cual es indispensable la presencia del juez para la realización de estos actos procesales.
- Aunque este sistema se implementó para agilizar el procedimiento laboral, los resultados obtenidos no han sido los deseados ya que hemos demostrado como se ha violado al principio de celeridad por las diferentes razones ya anotadas, por cuanto no se cumplen los términos establecidos en la ley.
- El principio de celeridad resulta esencial en la oralidad ya que a través de este se garantiza una justicia, y hace del juez un funcionario judicial eficiente que conoce del proceso desde el inicio hasta el momento de la resolución.
- El principio de oralidad permite ejecutar un nuevo rumbo del proceso laboral, con la concurrencia directa del juez, lo que permitirá que la administración de justicia práctica sea una realidad.
- A través del principio de concentración con la audiencia única se busca eliminar los excesivos formalismos del proceso escrito y así lograr una justicia práctica y simple.
- A través del análisis del caso práctico se puede evidenciar de forma concreta la violación al principio de celeridad y la excesiva dilatación de términos además de una inoperante administración de justicia ya que por errores de la judicatura el proceso demora aún más violentando el debido proceso.
- Por falta de conocimiento de los jueces muchas de las audiencias que pueden ser solucionadas a través de la conciliación, terminan en litigios de muchos años innecesarios que podrían concluir en un buen acuerdo que no implique renuncia de derechos.

- Los jueces, ayudantes judiciales y abogados, no cumplen con los deberes establecidos en el Código Orgánico de la Función Judicial, lo que afecta e influye en el desarrollo del juicio.
- Las causas que ocasionan el incumplimiento del principio de celeridad son: los incidentes innecesarios con ánimo de dilatar el proceso, nulidades, falta de presupuesto, deficiencia en la normativa que regula el juicio oral de trabajo, excesiva carga procesal entre otras.
- De la investigación podemos establecer que en los procesos laborales se incumplen los plazos procesales establecidos en el Código de Trabajo, y violentan principios establecidos en la Constitución que es garantista de derechos y así los ciudadanos no obtienen el fin deseado, la justicia desconfiando de la función judicial.

RECOMENDACIONES

- Resulta imperioso establecer reformas al Código de Trabajo para que así se logre establecer un procedimiento en armonía con los principios establecidos en la Constitución que respete la oralidad.
- A fin de que no exista retardo en la expedición de las sentencias, las reformas propuestas deberán además incluir sanciones disciplinarias, multas pecuniarias para el funcionario que no cumpla con los términos establecidos.
- Es necesario que el Consejo de la Judicatura implemente un número de personal suficiente a fin de atender el despacho además de que este sea capacitado, sobre todo cuando proponemos personal de apoyo, como peritos calificados.
- Capacitación continua al personal de las diferentes judicaturas a fin de que los jueces y ayudantes judiciales se encuentren en condiciones de afrontar un nuevo procedimiento netamente oral.

REFERENCIAS

Acosta de Loor, Diana. (2008). *Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo*. Ecuador: Editorial Edino.

Alemany Zaragoza Eduardo (2005). *Derecho de Trabajo*. España, Editorial Uoc.

Alexy Robert, (2008), *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, España, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Annando Porras y López, (1971). *Derecho procesal del trabajo*, México, Textos Universitarios.

Ávila, Ramiro. (2008). *Ecuador Estado Constitucional de Derechos y Justicia*. En R. Ávila (Ed.). *La Constitución del 2008 en el contexto andino*. (pp. 19-38). Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).

Bailón Valdovinos Rosalio, (2004), *Legislación Laboral*, México D.F, Editorial Limusa.

Barzallo Seade María Augusta, (2012), *Práctica Laboral Análisis del Derecho Laboral ecuatoriano*, Cuenca, Ecuador, Librería y Editorial Jurídica Carrión.

Borja, Rodrigo. (1971). *Derecho Político y Constitucional, Tomo 2*. Ecuador: Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana.

Borja, Rodrigo. (2008). *Sociedad, Cultura y Derecho*. Quito: Ariel.

Cabanellas de Torres Guillermo, (1992). *Compendio de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L.

Caguasango Villora Dolly Amparo (2012). *El Principio de Oralidad en Materia Ora*, Colombia, Ediciones Nueva Jurídica.

Codificación del Código de Trabajo, Quito, Ecuador: Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas.

Código del Trabajo, Legislación Conexa, Concordancias, Jurisprudencia. (2009). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código Civil, Legislación Conexa, Concordancias. (2008). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código de Procedimiento Civil, Legislación Conexa, Concordancias. (2008). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código Orgánico de la Función Judicial, Legislación Conexa, Concordancias. (2013). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Constitución de la República del Ecuador, Comentarios, Legislación Conexa, Concordancias. (2009). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Cueva Carrión Luis, (2006), *El juicio Oral Laboral*, Ecuador, Ediciones Cueva Carrión.

De Buen Lozano, Néstor. (2002). *Derecho del Trabajo, Tomo Segundo*. México D.F. México: Porrúa.

De Buen Lozano, Néstor. (2011). *Derecho del Trabajo, Tomo Uno*. México D.F. México: Porrúa.

De la Cueva Mario. (2002). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, Tomo II*, Ed. Porrúa.

Definición de perito. Recuperado el 15 de julio de 2013 de:
<http://definicion.de/perito/#ixzz2Z8c2PLw5>).

Derecho Procesal. Recuperado el 15 de julio de 2013 de:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/283/3.pdf>).

Derecho del Trabajo. Recuperado el 16 de julio de 2013, de:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1565/7.pdf>)

Devis Echandía, Hernando. (2000). *Compendio de la Prueba Judicial, Tomo I*, Argentina: Rubinzal-Culzoni.

Devis Echandia, Hernando. (2002). *Teoría General del Proceso*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad.

Duran León, Gloria (1995). *Fuentes del Proceso Laboral*, en libro memoria del III Congreso Venezolano de Derecho Social y VII Congreso Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Barquisimeto

Fuentes del Derecho. Recuperado el 31 de mayo de 2013 de
http://ocw.udem.edu.mx/cursos-de-profesional/ambiente-legal-de-los-negocios/Modulo%20I/Tema_1/tema1_pagina2.html/skinless_view

Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 6. 1989. Recuperado el 17 de Junio de 2012 de:
<http://www.lexis.com.ec/webtools/esilecpro/Search/Jurisprudencia/JurisprudenciaMaterias.aspx?mat=JURISPRUDENCIA>.

Gaceta Judicial. Año VI. Serie II. Nro. 35. Pág. 279. Recuperado el 16 de Abril de 2013 de:
<http://www.lexis.com.ec/webtools/esilecpro/JurisVisualizer/JurisVisualizer.aspx?>

[id=JURIS-](#)

[RECONOCIMIENTO DE FIRMA 23519071127&query=Gaceta%20Judicial%20%20A%F1o%20VI%20%20Serie%20II%20279](#)

Gaceta Judicial. Año LX. Serie VIII. No. 15. Pág. 1421. Recuperado 16 de abril de 2013 de:

<http://www.lexis.com.ec/webtools/esilecpro/JurisVisualizer/JurisVisualizer.aspx?>

[id=JURIS-](#)

[PERITOS 81519570123&query=Gaceta%20Judicial%20%20A%F1o%20LX%20Serie%20VIII%2015%20%201421](#)

Gaceta Judicial. Año CVII. Serie XVIII, No. 2. Página 620. Recuperado el 15 de marzo de 2013 de:

<http://www.lexis.com.ec/webtools/esilecpro/JurisVisualizer/JurisVisualizer.aspx?>

[id=CASACION-](#)

[JURAMENTO DEFERIDO EN LO LABORAL 18220060405&query=Gaceta%20Judicial%20A%F1o%20CVII%20Serie%20XVIII%20No%202%20P%E1g%20620](#)

Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2084. Recuperado el 16 de abril de 2013 de:

<http://www.lexis.com.ec/webtools/esilecpro/JurisVisualizer/JurisVisualizer.aspx?>

[id=JURIS-](#)

[JURAMENTO DEFERIDO 121019760121&query=Gaceta%20Judicial%20A%F1o%20LXXVII%20Serie%20XII%20No%2010%20P%E1g%202084](#)

Granizo Gavidia, Asdrubal, (2011), Código Laboral Comentado, Loja, Ecuador, Fondo Editorial Jurídico.

Guerrón Ayala, Santiago (2003). *Flexibilidad del Derecho de Trabajo*. Quito, Ecuador: Corporación Editora Nacional

Humeres, Héctor Magnan, (1973), *Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Chile, Editorial Jurídica de Chile.

Krotoschin, Ernesto. (1968). *Instituciones de Derecho de Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma Buenos Aires.

La demanda Laboral Contestación y Prueba, Luis Enrique de la Villa Gil, Recuperado el 15 de julio de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/48.pdf>

La Prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo. Recuperado el 16 de julio de 2013, de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/72/pr/pr7.pdf>

Ley de Arbitraje y Mediación, Legislación Conexa, Concordancias. (2009). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, (2010). Quito, Ecuador: Corte Constitucional del Ecuador.

Leon V, Campero I, Villamsmil H, Monsalve M, González W, Ruiz G, Pérez F, Sagardoy J, Molina C, Ciudad A, Salcedo N, Van der Laat B, Cavalcanti H, Hernández P, Alemán D, Castello A, Miñambres C, Herrera M. (2007). *Estudios de Procedimiento Laboral en Iberoamérica*, Santo Domingo, Rep. Dom: Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Librería Jurídica Internacional.

Los Mecanismos y Normas de Protección en las relaciones laborales, de Julio Ismael Camacho Solis. Recuperado el 17 de julio de 2013. de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/12.pdf>

Montoro Ballesteros Alberto, (1993), *Las Fuentes del Derecho*, Murcia, España, Secretariado de Publicaciones Universidad de Murcia.

M.V Russomano, Pasco M, Murgas R, Ackerman M, Sánchez R, Hernández O, Bernardoni M, Martínez A, Jiménez R, Bronstein A, Berges M, Perdoni J, Díaz L, Zarnaghi D, Hernández S, Caceres E, Morgado E, Livellara C, Xavier B, Suarez J, Montoya A, De Buen N, Mesquita C, Rodríguez J, Guillen F, Frediani Y, Torres de

Nogueira, Humberto. (2003). *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Páez Benalcazar, Andrés. (2004). *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*. Quito, Ecuador: Ediciones Legales.

Pereira, Hugo. (1961), *Derecho Procesal del Trabajo*, Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Robalino Bolle, Isabel (2006), *Manual del Derecho del Trabajo*, Ecuador: Fundación Antonio Quevedo.

Ross Gámez Francisco, (1986) *Derecho procesal del trabajo*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor.

Sentencias Laborales, Abelardo Villalpando Retamozo. Recuperado el 15 de julio de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/49.pdf>

Trujillo, Julio César. (2009). Sociedad civil, Estado y participación. En Andrade Ubidia, Santiago. et al. (Ed.), *La nueva Constitución del Ecuador. Estado, derechos e instituciones*. (pp. 21-44). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador-Corporación Editora Nacional.

Trujillo, Julio César. (2008). *Derecho del Trabajo*. Ecuador: Centro de Publicaciones Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Núñez, X. (1984). *El Pensamiento Filosófico de Copérnico a Marx*. Ecuador: Editorial Universitaria.

Vela Manosalve, Carlos. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito, Ecuador: Editorial La Unión Católica C.A.

Walker Errazuriz Francisco, (1960), *Introducción al estudio del derecho de trabajo*, Santiago de Chile, editorial Jurídica de Chile.

ANEXO