



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS
TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TEMA

“El procedimiento en el Juicio Oral Laboral y su incidencia en los
Derechos Constitucionales en el Ecuador”

AUTOR

Iván Gonzalo Lara Bajaña

DIRECTOR

Dr. Segundo Quispe Guanoluisa

Quevedo - Los Ríos - Ecuador

2014

MIEMBROS DE TRIBUNAL

Dr. Colón Bustamante Fuentes Msc.
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO

Ab. Enrique Chalen Escalante Msc.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ab. Víctor Guevara Viteri
DOCENTE PRINCIPAL MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Dr. Guillermo Kasco Garzón
DOCENTE ESPECIALISTA INVITADO

Dr. Segundo Quispe Guanoluisa.
DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Egdo. Iván Gonzalo Lara Bajaña
POSTULANTE

Ab. Alfredo Zavala Buenaño
SECRETARIO DE LA FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

INFORME DEL DIRECTOR

En mi calidad de director de tesis del trabajo de investigación Jurídica del Egresado, **Iván Gonzalo Lara Bajaña**, cuyo tema es **“El procedimiento en el Juicio Oral Laboral y su incidencia en los derechos constitucionales en el Ecuador”** y luego de constatar que las correcciones sugeridas en el proceso de revisión han sido incorporadas al contenido de las mismas, por tal razón tengo a bien certificar; que el mencionado investigador ha cumplido a cabalidad y este reúne los requisitos metodológicos aprobados por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Derecho.

Por lo que autorizo su presentación a la evaluación del Tribunal examinador que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Derecho designe.

Dr. Segundo Quispe Guanoluisa.

Director de Tesis

DEDICATORIA

A Dios por sobre todas las cosas, por la vida y por permitirme la culminación de un objetivo trazado; a mis padres, por su sacrificio y esfuerzo para convertirme en un hombre de bien; a mi esposa y a mis hijos Aarón Santiago y Dina quienes son mi fuente de inspiración para cumplir mis aspiraciones.

A mis maestros, quienes con su saber y experiencias aportaron para el forjamiento y consecución de un logro profesional.

A todos los que de forma directa o indirecta han influido positivamente en mi vida dedico este trabajo.

AUTORÍA

Todos los criterios, ideas, comentarios, conclusiones, recomendaciones y la formulación de la propuesta de Reforma en lo referente a “El procedimiento en el Juicio Oral Laboral y su incidencia en los derechos constitucionales en el Ecuador”, expuestos en el presente proyecto de Investigación Jurídica son de mi autoría, excepto en aquellos referentes conceptuales que se encuentran debidamente citados.

Asumo la responsabilidad por el contenido de esta investigación

Iván Gonzalo Lara Bajaña

AUTOR

Índice General

Portada.....	i
MIEMBROS DE TRIBUNAL	ii
INFORME DEL DIRECTOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AUTORÍA.....	v
Índice General	vi
Índices de Cuadros.....	xii
Índice de Gráficos.....	xiii
Índice de Fotos.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Problematización	3
1.2.1. Formulación del Problema.....	6
1.2.2. Delimitación del Problema	6
1.2.3. Justificación	6
1.3. Objetivos.....	9
1.3.1. General.....	9
1.3.2. Específicos	9
4.2. Hipótesis.....	9
4.3. Variables.....	9

4.3.1.	Variable Independiente.....	9
4.3.2.	Variable Dependiente.....	10
4.4.	Recursos.....	10
4.4.1.	Humanos.....	10
4.4.2.	Materiales	10
4.4.3.	Presupuesto	11
CAPITULO II.....		12
MARCO TEÓRICO		12
2.1.	Antecedentes de la Investigación	12
2.2.	Fundamentación	12
2.2.1.	Doctrina	12
2.2.1.1.	El derecho laboral, conceptos y definiciones.	12
2.2.1.2.	Historia de la legislación laboral en el Ecuador.....	14
2.2.1.3.	El Código de trabajo ecuatoriano.....	15
2.2.1.4.	Análisis histórico del derecho procesal laboral.....	16
2.2.1.4.1.	Naturaleza especial del proceso laboral	18
2.2.1.5.	Historia del proceso oral en el Ecuador.....	20
2.2.1.6.	La conciliación.....	21
2.2.1.6.1.	Desarrollo histórico.....	21
2.2.1.7.	Sistemas procesales judiciales.	27
2.2.1.7.1.	Sistema inquisitivo.	28
2.2.1.7.2.	Sistema dispositivo	28
2.2.1.8.	Diferencia entre el proceso oral y escrito.....	29

2.2.1.8.1.	La conciliación en el juicio ordinario, verbal sumario y el proceso oral laboral.....	34
2.2.1.9.	Derechos Constitucionales.....	36
2.2.1.9.1.	Derecho de acceso a la justicia	36
2.2.1.9.2.	Derecho al debido proceso.....	40
2.2.1.9.3.	Derecho a la tutela judicial efectiva.	44
2.2.1.10.	Principios fundamentales del juicio oral laboral.....	48
2.2.1.10.1.	Oralidad.	48
2.2.1.10.2.	Inmediación.....	49
2.2.1.10.3.	Publicidad.....	50
2.2.1.10.4.	Concentración.....	50
2.2.1.10.5.	Inversión de la carga de la prueba.	51
2.2.1.10.6.	Identidad física del juez.....	51
2.2.1.10.7.	Principio tuitivo.....	52
2.2.1.10.8.	Principio dispositivo o de justicia rogada.	53
2.2.1.10.9.	Principio de lealtad procesal.	53
2.2.1.10.9.1.	Principio de la mediación o la búsqueda de la conciliación.....	54
2.2.1.10.10.	Gratuidad.....	55
2.2.1.10.11.	Economía.....	55
2.2.1.11.	Audiencias preliminares fallidas y sus causas.	57
2.2.1.12.	La audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.....	58
2.2.1.12.1.	Antecedentes.	58

2.2.1.12.2. Etapas.....	60
2.2.1.12.2.1.Conciliación.....	61
2.2.1.12.2.2.Contestación a la demanda.....	64
2.2.1.12.2.3.Reconvención conexa	65
2.2.1.12.3. Comparecencia de las partes	66
2.2.1.12.3.1.Procuración judicial.....	67
2.2.1.12.4. Anuncio de pruebas.....	69
2.2.1.13. La audiencia definitiva.....	70
2.2.1.14. Las pruebas y su valoración.....	71
2.2.2. Jurisprudencia.	73
2.2.3. Legislación.	76
2.2.3.2. Constitución de la República del Ecuador.	76
2.2.3.3. Derecho Internacional.	77
2.2.3.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	77
2.2.3.3.2. Convención Americana de Derechos Humanos.	78
2.2.3.4. Código del Trabajo.	81
2.2.3.5. Código de Procedimiento Civil.....	82
2.2.4. Derecho comparado.	85
2.2.4.1. Ecuador.....	85
2.2.4.2. Argentina.	87
2.2.4.2.1. Provincia de Córdoba.....	87
2.2.4.2.2. Provincia de Buenos Aires.....	89
2.2.4.3. Venezuela.	91

2.2.4.4.	España.....	91
CAPÍTULO III.....		94
METODOLOGÍA.....		94
3.1.	Determinación de los Métodos a utilizar.....	94
3.1.1.	Método Científico.....	94
3.1.2.	Analítico.....	94
3.1.3.	Estadístico.....	95
3.2.	Diseño de la Investigación.....	95
3.2.1.	Bibliográfico documental.....	95
3.2.2.	De Campo.....	95
3.3.	Población y Muestra.....	95
3.4.	Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	98
3.4.1.	La Encuesta.....	98
3.4.2.	La Entrevista.....	98
3.4.3.	Instrumentos.....	98
3.5.	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	99
3.6.	Técnicas del Procedimiento y Análisis de Datos.....	99
CAPÍTULO IV.....		100
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....		100
4.1.	Análisis e Interpretación de Gráficos y Resultados.....	100
4.1.1	Encuesta dirigida a 399 moradores del cantón Quevedo.	100

4.1.1.1.	Encuesta dirigida a profesionales de derecho en libre ejercicio de la ciudad de Quevedo.	105
4.1.2	Entrevista.....	110
4.1.3.	Comprobación de la Hipótesis	113
4.1.4.	Reporte de la Investigación.	113
CAPÍTULO V		115
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		115
5.1.	Conclusiones	115
5.2.	Recomendaciones.	116
CAPÍTULO VI		117
LA PROPUESTA.....		117
6.1.	Título.....	117
6.2.	Antecedentes.	117
6.3.	Justificación.....	117
6.4.	Objetivos.....	118
6.4.1.	General.....	118
6.4.2.	Específicos	118
6.5.	Descripción de la Propuesta.....	119
6.5.1.	Desarrollo.....	119
6.6.	Beneficiarios	123
6.7.	Impacto Social.....	123
BIBLIOGRAFÍA		124
ANEXOS		

Índices de Cuadros

Cuadro		Pág.
1	La celeridad en un proceso judicial.	100
2	Aplicar constitucionalmente el principio de celeridad	101
3	Asistencia obligatoria de las partes.	102
4	Reforma del Art. 576 del Código de Trabajo.	103
5	Reducir el número de audiencias fallidas.	104
6	La inasistencia de las partes.	105
7	Obligatoriedad de la asistencia de las partes.	106
8	Elaborar una reforma al Código de Trabajo.	107
9	Evitar las audiencias fallidas.	108
10	Agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral.	109

Índice de Gráficos

Gráfico		Pág.
1	La celeridad en un proceso judicial.	100
2	Aplicar constitucionalmente el principio de celeridad	101
3	Asistencia obligatoria de las partes.	102
4	Reforma del Art. 576 del Código de Trabajo.	103
5	Reducir el número de audiencias fallidas.	104
6	La inasistencia de las partes.	105
7	Obligatoriedad de la asistencia de las partes.	106
8	Elaborar una reforma al Código de Trabajo.	107
9	Evitar las audiencias fallidas.	108
10	Agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral.	109

Índice de Fotos

Foto

- 1 Entrevista a la Ab. Sara Solís, Jueza de la Unidad Judicial Primera del Trabajo del cantón Quevedo.
- 2 Entrevista a la Ab. Bragnne Triana Mendoza, Jueza de la Unidad Judicial Primera del Trabajo del cantón Quevedo.
- 3 Encuesta realizada al Ab. Juan Tamayo Cabrera profesional del derecho en libre ejercicio del cantón Quevedo.
- 4 Encuesta realizada al Ab. Robert Alvarado Onofre, Registrador de la Propiedad del cantón Quevedo y especialista en Derecho Laboral.
- 5 Encuesta realizada al Ab. Darwin Alava García, profesional del derecho en libre ejercicio del cantón Quevedo.
- 6 Encuesta dirigida a morador del cantón Quevedo.
- 7 Encuesta dirigida a morador del cantón Quevedo.

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación cuyo tema es: “El procedimiento en el Juicio Oral Laboral y su incidencia en los derechos constitucionales en el Ecuador”, se ha desarrollado en seis capítulos, de los que a continuación se describen:

El capítulo I trata sobre el problema, que incluye su problematización, formulación y delimitación, así como también consta la justificación, objetivos general y específicos, la hipótesis con la variable dependiente e independiente y por último los recursos que se han utilizado para la realización de la presente investigación.

El capítulo II trata sobre el marco teórico o doctrinal, en el que se ha compilado variados criterios de autores nacionales y extranjeros, que hablan al respecto de los orígenes y la evolución que han tenido los procesos laborales, derechos y principios constitucionales y su situación actual, también incluye la legislación y jurisprudencia.

En el capítulo III se habla sobre la metodología empleada en la investigación jurídica.

El capítulo IV contiene el análisis e interpretación de resultados en relación con la hipótesis de la investigación.

El capítulo V trata de las conclusiones de la investigación y sus recomendaciones.

El capítulo VI finalmente contiene la propuesta, la misma que está estructurada por un antecedente, justificación, objetivos general y específicos, descripción y desarrollo de la propuesta, beneficiarios e impacto social.

Executive Summary

The present research on the theme: "The procedure Workplace Oral Judgement and its impact on constitutional rights in Ecuador", has been developed in six chapters, which are described below:

Chapter I deals with the problem, including its problematic, formulation and delimitation as well as comprises the justification, general and specific objectives, the hypothesis with the dependent and independent variable and finally the resources that have been used to perform this investigation.

Chapter II discusses the theoretical or doctrinal framework, which has been compiled criteria varied national and foreign authors, who speak about the origins and evolution that have had work processes, rights and constitutional principles and current status also includes legislation and case law.

Chapter III discusses the methodology used in legal research.

Chapter IV contains the analysis and interpretation of results in relation to the research hypothesis.

Chapter V deals with the research findings and recommendations.

Chapter VI contains the proposal finally, the same that is structured by a history, rationale, general and specific objectives, description of the proposed development and, beneficiaries and social impact.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Introducción.

La presente investigación en torno a “El procedimiento en el Juicio Oral Laboral y su incidencia en los derechos constitucionales en el Ecuador”, surge como una necesidad de conocer el estado actual del procedimiento laboral, para determinar sus falencias y posteriormente formular las posibles soluciones.

Bajo esta premisa se planteó como objetivo general el siguiente: “Incorporar en el procedimiento de los juicios orales laborales una norma que permita de forma eficiente el pleno goce de los derechos constitucionales”, y como específicos: 1. Analizar las ventajas y desventajas de la forma establecida en el Código del trabajo para la concurrencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación. 2. Realizar una evaluación en cuanto al número de audiencias preliminares fallidas, y sus causas. 3. Implementar en los juicios orales laborales la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, para que los procesos judiciales se desarrollen con celeridad. 4. Elaborar una reforma al Código de trabajo, que permita agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral.

La hipótesis planteada fue: “La reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, estableciendo la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, permitirá que no se vulneren Derechos Constitucionales”. Para la comprobación de la hipótesis, se tomó en cuenta los resultados de las encuestas que se aplicaron, como consta en la pregunta cuatro, donde la mayoría de personas respondieron que están

de acuerdo en que se deba establecer una reforma del Art. 576 del Código de Trabajo para evitar que se vulneren derechos constitucionales.

También es necesario tomar en cuenta los resultados de las entrevistas; realizadas a las juezas de la Unidad Judicial del trabajo del cantón Quevedo, que de forma concordante están de acuerdo en la reforma del Art 576 del código de trabajo, en el sentido señalado en la hipótesis.

Con el aporte doctrinario de autores en relación a la investigación, así como también el aporte positivo del derecho comparado, avalizando la idea de incorporación de la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, queda demostrado tanto en forma teórica, científica y jurídica la hipótesis de la investigación, cuyos principios son los fundamentos que orientaron a formular las reformas legales en el presente trabajo de investigación jurídica.

De este modo, luego de desarrollada la investigación, la propuesta de reforma para introducir en el Art. 576 del Código de Trabajo fue la siguiente: **“La asistencia a la audiencia de conciliación será obligatoria para las partes, en caso de inasistencia injustificada de la parte accionante se tendrá por desistida la acción, en el caso de la parte accionada se le impondrá una multa de cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 588.”**. La reforma solo es en torno al artículo mencionado, porque la mayor incidencia de inasistencia es en la audiencia preliminar y de ésta depende mucho, el desarrollo normal del juicio.

Con la propuesta expresada se busca mejorar sustancialmente el procedimiento en los juicios laborales, toda vez que evitando las audiencias fallidas el proceso será más ágil y por lo tanto se logrará que no se vulneren los Derechos Constitucionales.

1.2. Problematización

El art. 325 de La Constitución de la República del Ecuador garantiza a todos los ciudadanos el derecho al trabajo, pues éste es parte fundamental para el desarrollo humano, por lo que el numeral 2 del Art. 326 de la misma norma suprema expresa: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.¹ Relacionándose así la norma constitucional con la doctrina, pues el autor mexicano Mario De La Cueva manifiesta:

“El derecho del trabajo es la realización del derecho del hombre a la existencia...”.²

Según se puede establecer, la acción es un derecho, la pretensión procesal es un acto, una declaración de voluntad, de tal manera que el accionante en este caso al presentar su demanda laboral, ésta debe tramitarse mediante un procedimiento efectivo que permita la realización de lo pretendido por el actor, por ello la Constitución en el Art. 169 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.” Es decir el procedimiento debe ajustarse al tiempo y condiciones actuales.

En todo proceso judicial, pero de manera particular en el juicio oral laboral, la conciliación juega un papel preponderante, mediante la cual se busca el avenimiento o arreglo amistoso entre las partes, tomándose en cuenta que el juicio laboral, más que un proceso legalista es considerado un proceso con finalidad social, tal como lo prescribe el artículo 1 de la

¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 96

² DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa Hnos, México. 1963.

Constitución de la República: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social,(...)”, por esta razón la conciliación como medio de realización de la justicia no debe estar en la ley como mero enunciado, sino acompañado de un imperativo legal para su efectividad.

En la administración de justicia actual en el ámbito laboral, surge un problema que se contrapone a los principios constitucionales referidos en líneas anteriores, situación que tiene que ver y mucho con el objetivo pretendido en la audiencia preliminar, el cual es lograr la conciliación entre las partes, así lo señala el Art. 576 del Código de Trabajo “Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.”³

En este artículo se distingue tres aspectos, el primero la conciliación, el segundo la contestación a la demanda y el tercero a la formulación de pruebas. En lo referente al tema de investigación que se centra en el acto conciliatorio, se puede observar en la praxis judicial que es casi imposible

³ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 286.

lograrlo, porque muy pocas veces asisten las partes a esta audiencia preliminar, por lo que surgiría la siguiente pregunta: ¿Cómo conseguir una formula conciliatoria si en la mayoría de casos solo asiste una de las partes o solamente los abogados patrocinadores?, la respuesta es sencilla, con la obligatoriedad de la ley para las partes asistan.

Este problema de inasistencia o retardo por uno u otro motivo es a nivel nacional, lo que convierte el trámite judicial muy lento y tedioso, así lo expresa el Dr. Iván Nolivos Espinoza, en una publicación del diario “El Comercio” juez de la Sala Temporal Laboral de la Corte Nacional de Justicia, quien manifiesta:

“De acuerdo con datos del Ministerio de Relaciones Laborales, en la Función Judicial están represados alrededor de 30 000 procesos laborales. A esto hay que añadir que, en promedio, cada causa demora en resolverse en entre 3 y 5 años. Esto lo confirma Iván Nolivos Espinoza, juez de la Sala Temporal Laboral de la Corte Nacional de Justicia (CNJ). Cada juzgado recibe, aproximadamente, entre 150 y 200 juicios al mes, pero no se logra despachar ni el 30%”.⁴

En nuestro medio se observa con frecuencia esta problemática que entorpece el proceso judicial. Según datos de la página de la Función Judicial de Los Ríos, de 100 juicios revisados, solo 31 se han realizado con normalidad, 50 con audiencias preliminares fallidas la mayoría por inasistencia de las partes, y 19 entre abstenciones desistimientos o archivos; de la totalidad es decir de los 100 juicios solo 5 han terminado por conciliación entre las partes.⁵ Sin duda, de lo anotado se observa que

⁴ EL COMERCIO, http://www.elcomercio.com/negocios/proyecto-CodigoTrabajo-laboral-Ecuador-Asamblea_0_929307115.html. Viernes 31/05/2013.

⁵ Información obtenida de la página web de la función judicial de Los Ríos. <http://www.funcionjudicial-losrios.gob.ec/index.php/consulta-causas>. (Desde el 25 de agosto al 5 de septiembre del 2013)

este problema ocasiona perjuicio a la parte accionante, provocando que se vea trastocada la protección constitucional hacia la clase trabajadora.

Cabe precisar que en el juicio oral laboral, se admite en última instancia el recurso de casación, esto implica que se tarden unos cuantos años, hasta el momento en el que finalmente se ejecuta la sentencia. Por esta razón, es necesario que en primera instanciase busque la solución a través de la conciliación y concluya el litigio o en su defecto que los juicios se tramiten sin mayor contratiempo.

1.2.1. Formulación del Problema

¿La inasistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, estará vulnerando Derechos Constitucionales?

1.2.2. Delimitación del Problema

Objeto de Estudio

Código del Trabajo

Campo de acción

El procedimiento oral laboral.

Lugar

Cantón Quevedo

Tiempo

Año 2013

1.2.3. Justificación

El mundo de hoy está encaminado hacia la innovación por lo que los paradigmas se diversifican con tendencias al cambio, en donde la ciencia y la tecnología han evolucionado de una manera vertiginosa y el campo

de las leyes no es la excepción, por lo que se hace necesario de quienes estamos comprometidos con la investigación de problemas socio-jurídicos, desarrollar un trabajo que permita efectuar un análisis completo de los diversos sistemas involucrados en la legislación ecuatoriana, con el propósito de mejorar nuestra normativa, que permita la realización coherente entre el ser y el deber ser.

Se hace imprescindible realizar un análisis crítico propositivo, en lo referente a la investigación jurídica sobre las causas y efectos que derivan del actual procedimiento oral laboral en lo inherente a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas contemplada en nuestra ley laboral, cuya trascendencia conlleve a solucionar los desfases socio-jurídicos, y se pueda implementar la verdadera aplicación de la justicia.

El sistema oral incorporado en materia laboral para algunos es un avance en lo que a procedimiento judicial se refiere, y están en lo cierto, pero surge la pregunta ¿de qué sirve un sistema oral si no se concibe en su dimensión lo que significan los derechos constitucionales, su relación y aplicación en el sistema procesal ecuatoriano en cuanto tiene que ver con el principio de celeridad?, esto se resume en que no basta solo crear leyes o enunciados sino que contengan en su espíritu el sentido de la justicia.

Esta investigación es importante, porque nos ayudará considerar la aplicación directa de las normas jurídicas que permitan ejercer la defensa de aquellos derechos que se encontraren vulnerados, pues sabemos que en los procedimientos orales en materia laboral debe predominar el principio de concentración, sin olvidarnos del principio de celeridad, anteponiéndose a estos la conciliación como un medio de solución.

A nivel de gobierno se está proponiendo una serie de reformas al código laboral, y entre ellas una que consiste en el “Juicio de Menor Cuantía Laboral, para reconocimiento de derechos cuya cuantía no supere las 10 Remuneraciones Básicas Unificadas, a fin de que se desarrollen y resuelvan en una sola audiencia(...)”,⁶ pero según datos⁷ obtenidos de forma aleatoria, indican que en las nuevas Unidades Judiciales del Trabajo del cantón Quevedo, los conflictos laborales sometidos a la justicia superan la cuantía de las diez remuneraciones. De cada 100 juicios 88 sobrepasan los 3.180 dólares, con estas cifras se denota que la problemática tiene un espectro más amplio, por lo que se hace necesario buscar soluciones para mejorar el procedimiento oral laboral en sentido general.

Esta propuesta beneficia directamente a la clase trabajadora, la misma que tendrá al alcance de sus manos el goce efectivo de la tutela judicial de sus derechos, porque la oralidad en los juicios laborales no surte efecto si no se cumple con el principio de celeridad en la justicia y para que éste se cumpla, las partes deben asistir para procurar con el más ferviente ánimo, solucionar sus diferencias. Además es necesario que se considere que un sistema procesal más ágil y efectivo a su vez permite que las causas se resuelvan de igual modo.

La viabilidad de esta investigación está garantizada porque el problema jurídico está identificado, además contamos con recursos humanos como los facilitadores académicos, docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, profesionales del derecho y funcionarios judiciales; recursos económicos, tecnológicos, y una variedad de fuentes bibliográficas, así como doctrina, jurisprudencia y hechos fácticos. De todo lo indicado y

⁶ <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/AYUDA-MEMORIA-EXPOSICION-NUEVO-CODIGO-DE-TRABAJO-FINAL2.pdf>. Proyecto Código Orgánico de Relaciones Laborales.

⁷ <http://www.funcionjudicial-losrios.gob.ec/index.php/consulta-causas>. (septiembre del 2013)

dadas las circunstancias resulta pertinente la realización de este trabajo investigativo, por tratarse de un problema vigente de mucha transcendencia.

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Incorporar en el procedimiento de los juicios orales laborales una norma que permita de forma eficiente el pleno goce de los derechos constitucionales.

1.3.2. Específicos

1. Analizar las ventajas y desventajas de la forma establecida en el Código del trabajo para la concurrencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación.
2. Realizar una evaluación en cuanto al número de audiencias preliminares fallidas, y sus causas.
3. Implementar en los juicios orales laborales la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, para que los procesos judiciales se desarrollen con celeridad.
4. Elaborar una reforma al Código de trabajo, que permita agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral.

4.2. Hipótesis

La reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, estableciendo la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, permitirá que no se vulneren Derechos Constitucionales.

4.3. Variables

4.3.1. Variable Independiente

La audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

4.3.2. Variable Dependiente

Los Derechos Constitucionales.

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos

Autoridades de la UTEQ.

Personal Docente de la UTEQ.

Profesionales en Derecho

Funcionarios judiciales

Compañeros Estudiantes de la UTEQ.

4.4.2. Materiales

Materiales	Cantidad
Impresiones	1.120
Empastado	5
CD	2
Lápiz	5
Cuadernos	1
Libros	24
Copias	500
Cámara fotográfica	1
Computadora	1
Pendriver	1

Carpetas	8
Anillados	6

4.4.3. Presupuesto

Detalle	P. Unid. \$	Total \$
Impresiones	0.05	56.00
Empastados	5.00	25.00
CD	1.50	3.00
Lápiz	0.50	2.50
Cuadernos	2.00	2.00
Libros	25.00	275.00
Carpetas	0.35	3.50
Copias	0.02	10.00
Cámara fotográfica, alquiler	10.00	10.00
Computadora	500.00	500.00
Alquiler de internet	28.00	140.00
Pendriver	12.00	12.00
Imprevistos	3%	41.92
	Valor total	1.439,42

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 . Antecedentes de la Investigación

En cuanto a la investigación sobre las fuentes bibliográficas en las que se sustenta la realización de la presente tesis, se manifiesta que no existen trabajos relacionadas al procedimiento en el Juicio Oral Laboral y su incidencia en los derechos constitucionales en el Ecuador, que reposen en la Biblioteca de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Por tal motivo, con este trabajo, se espera colaborar en beneficio de la comunidad estudiantil para futuras investigaciones.

2.2. Fundamentación

2.2.1. Doctrina

2.2.1.1. El derecho laboral, conceptos y definiciones.

“Concepto.

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

Definición.

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. “No se presume la gratitud del trabajo”.

Terminología.

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.”⁸

Según el autor Gilberto Sánchez Carrión considera el derecho al trabajo como:

“...una actividad connatural a la existencia del ser humano, no sé si existe primero el hombre o el trabajo, en todo caso el trabajo es una actitud reguladora de la vida social...”⁹

Es así que el autor divide el derecho del trabajo en tres campos:

“- Derecho público.

Es aquel que rige la organización y la actividad del Estado en sus relaciones de laborales con los individuos, agrupaciones y colectividades.

- Derecho privado.

Es aquel que rige los actos y contratos laborales, entre las personas particulares y se manifiesta en los preceptos del derecho natural, donde el individuo constituye el fin y el Estado queda en segundo plano.

- Derecho social.

Este derecho engloba actividades económicas laborales programadas por el gobierno central para establecer un

⁸ <http://blogs.udla.edu.ec/samyblog/2013/04/15/derecho-laboral/> .Derecho Laboral April 15, 2013 by Samy Villacís

⁹ SÁNCHEZ CARRION, Gilberto. Modelos de Contratos de Trabajo Individuales y Colectivos. EDYPE Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. Quito – Ecuador. 2010. Pág. 7.

régimen de justicia social, para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad.

El derecho social tiene un contenido sociológico el mismo que se implanta en la legislación y origina la creación del derecho del trabajo con un enfoque social, humano”.¹⁰

Con estas anotaciones se resume que el derecho al trabajo no tiene el carácter de privado solamente, sino que convergen aspectos políticos, sociales y particulares, los que articuladamente le dan el tinte de derecho social.

2.2.1.2. Historia de la legislación laboral en el Ecuador.

El antecedente histórico de la legislación laboral en nuestro país, se remonta a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, donde luego de las revueltas revolucionarias y obreras por su puesto, comenzaron a dar inicio a una estructuración del sistema judicial, así nos lo explica el siguiente artículo proporcionado por la pagina virtual “En Contexto”:

“...La Revolución Alfarista de 1895 y Juliana de 1925 desarrolla un verdadero proceso de ordenamiento jurídico con la creación de leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales. El Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directamente o indirectamente el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano. A los factores internos tenemos el desarrollo industrial de los obreros para exigir sus Derechos. La primera ley obrera establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el patrón no está obligado a pagar daños y

¹⁰ SÁNCHEZ CARRION, Gilberto. Modelos de Contratos de Trabajo Individuales y Colectivos. EDYPE Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. Quito – Ecuador. 2010. Pág. 8.

perjuicios. La segunda ley establece la indemnización pecuniaria por accidentes de trabajo, entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional, regula la indemnización en los casos de incapacidad total, parcial y de muerte del trabajador. En el código de trabajo eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo.”¹¹

2.2.1.3. El Código de trabajo ecuatoriano.

La promulgación de nuestro código laboral data desde el 5 de agosto 1938, por disposición del General Alberto Enríquez Gallo y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente, ordenando su publicación el 17 de noviembre del mismo año.¹²

Desde entonces, y luego de las incesantes luchas sociales se empieza a reconocer múltiples derechos a favor de la clase trabajadora garantizándoles protección jurídica. Bajo esta normatividad se distinguen aspectos muy relevantes como son los mencionados por Franklin Vásquez:

“...la irrenunciabilidad de derechos laborales, la interpretación de la ley favorable al trabajador en caso de duda, la facultad de presentar pliego de peticiones, el pago en dinero de sueldos y salarios, la institución del contrato individual de trabajo tanto como el colectivo, utilidades, derecho a la huelga, indemnización por accidentes de trabajo, la jubilación...”¹³

¹¹ <http://encontexto.com/archivo/historia-de-la-legislacion-laboral-107.html>.

¹² BUSTAMANTE FUENTES, Colón. Manual de Derecho Laboral. Teoría y Práctica., Editorial Jurídica del Ecuador. Cuarta Edición, Quito. 2011. Pág. 51.

¹³ http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5041/1/TESIS_FRANKLINVASQUEZ.pdf. Tesis “El Juicio Oral en Materia Laboral”. Universidad Técnica Particular de Loja. 2008. Pág. 4.

Así se convierte el Código de Trabajo en la norma protectora y reguladora en las relaciones obrero - patronales.

No obstante de las ventajas que significaba contar con una ley laboral, en el transcurso de los años y en la actualidad hay todavía mucho que se debe mejorar, hasta que se logre alcanzar los enunciados constitucionales.

2.2.1.4. Análisis histórico del derecho procesal laboral.

Para poder entender el derecho procesal laboral, es menester que se tenga una idea de lo que significa proceso y procedimiento y de lo cual hay algunas definiciones que anotamos para un mayor entendimiento.

“Proceso, concepto: ir hacia adelante, tiene un principio y un fin; realizar actos para obtener un fin querido; tiene dos características (temporales, vocación de arribo).

Diferencia entre proceso y procedimiento: especie.- siempre tiene un fin, principio de exclusividad y obligatoriedad, independencia, imparcialidad, contradicción y audiencia bilateral, publicidad, obligatoriedad de procedimientos establecidos por ley, motivación de resoluciones, cosa juzgada; genero.- no siempre tiene un fin, principio de iniciativa de oficio o de parte, congruencia, dirección judicial, impulso oficioso, inmediación, concentración, buena fe y lealtad procesal, economía procesal, celeridad procesal, socialización del proceso, preclusión.

Derecho procesal.

Concepto tradicional.- Es un conjunto de objetivo de reglas y de procedimiento que regulan la tramitación de juicios;

Concepto moderno.-Método Investido (cargos), de autoridad para acceder a la justicia, donde las partes y el juez deben seguir para obtener una sentencia justa.

Autotutela: Ley de fuerza, solucionan su conflictos con sus propias manos y partes en conflicto arreglan de manera directa.

Autocomposición: Tienen acuerdo bilateral, no siempre satisfactorio, tiene la razón el de mayor fuerza.

Heterocomposición: Un tercero decide quien tiene la razón.”¹⁴

Una vez que de forma sintética se ha descrito el concepto de proceso y derecho procesal, veremos doctrinalmente de qué modo algunas legislaciones del mundo fueron incorporando leyes que contenían normas procesales.

El Dr. Andrés Páez¹⁵ hace referencia sobre algunas legislaciones adjetivas, entre las que menciona la francesa contenida en el Código de 1806, la de Ginebra y su “Exposición de motivos” de Bellot de 1819, la boliviana y su codificación procesal de 1833, que fue la primera de las nacientes repúblicas Latinoamericanas, la ley de Enjuiciamiento Civil española de 1855 que luego fue reformada en 1881, todas éstas agrega establecían ciertos presupuestos procesales, con tendencias de la doctrina francesa de los siglos XVIII y XIX, en la que el Estado a través del juez, se limitaba a observar que se respeten los procedimientos y garantizar la igualdad entre las partes.

¹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos20/procesal-laboral/procesal-laboral.shtml>

¹⁵ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Manual Práctico. Primera Edición Quito – Ecuador. 2010. Pág. 5.

Desde esta perspectiva se concibe el derecho procesal laboral, atendiendo a las normas del sistema procesal ordinario, con la diferencia que se introduce la oralidad según la ley reformativa al Código de Trabajo.

2.2.1.4.1. Naturaleza especial del proceso laboral

Por ciertas peculiaridades el derecho procesal laboral difiere del derecho procesal común, por cuanto éste surge para hacer efectivo el desarrollo del proceso judicial, para la consecución de la justicia social, por aquello el Dr. Andrés Páez¹⁶ al respecto refiere que si la norma adjetiva no es aplicable sino en virtud de la violación de la norma sustantiva, debe por lo consiguiente ésta como aquella guardar relación. Entonces podemos deducir de forma lógica que si la norma laboral posee un carácter especial lo debe tener también la norma procesal. Partiendo de esta concepción, de forma sucinta se enuncian ciertos aspectos que individualizan el derecho procesal laboral, entre los que se destacan los siguientes:

Jurisdicción especial.

Cuando se habla de jurisdicción nos estamos refiriendo al poder de administrar justicia, y consiste en la potestad pública de juzgar y ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los tribunales y las juezas y jueces establecidos por las leyes.¹⁷ En cuanto al derecho laboral, la jurisdicción en los conflictos colectivos recae según el Dr. Páez en los: “Tribunales de Conciliación y Arbitraje” mientras que las disputas individuales se asignan a jueces con competencia privativa y excluyente en materia laboral,”¹⁸ con esto se propende al cumplimiento

¹⁶ PAEZ BENALCAZAR, Andrés. El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Quito-Ecuador. 2010. Pág. 15.

¹⁷ CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 1. Art. 1.

¹⁸ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Manual Práctico. Primera Edición Quito – Ecuador. 2010. Pág. 18.

de lo dispuesto en el Art. 11 del Código Orgánico de la Función Judicial que habla sobre el principio de especialidad.¹⁹

En lo que nos atañe –conflictos individuales-, en las transitorias de la ley reformativa al Código de Trabajo 2003-13,²⁰ en su disposición final, así como en la transitoria séptima del Código laboral se hace alusión a la jurisdicción especial, cuando menciona que: “se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, en cada uno de los distritos judiciales, los jueces despacharán únicamente las causas que se sujeten al procedimiento oral y, las anteriores”.²¹

Compensación.

Ésta surge pragmáticamente de la Constitución de la República, cuando en su Art. 326 numeral 3 dice: “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”,²² lo que se conoce también como indubio pro operario u obrero, para de este modo mediante una garantía de rango constitucional, propiciar la igualdad en el proceso.

Como es de conocimiento público y salta a la vista, el empleador económicamente es más fuerte en relación al trabajador, es por ello que

¹⁹ PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD.- La potestad jurisdiccional se ejercerá por las juezas y jueces en forma especializada, según las diferentes áreas de la competencia. Sin embargo, en lugares con escasa población de usuarios o en atención a la carga procesal, una jueza o juez podrá ejercer varias o la totalidad de las especializaciones de conformidad con las previsiones de este Código.

²⁰ CUEVA CARRIÓN, Luis. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006 Pág. 221.

²¹ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 312.

²² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 96

otro de los principios que compensan esta desigualdad, es la gratuidad en la defensa, así lo prescribe la Constitución.²³

2.2.1.5. Historia del proceso oral en el Ecuador.

La oralidad en los procesos judiciales en nuestro país, tienen una historia muy reciente en relación a otros países,²⁴ que desde hace varias décadas desarrollaron sus legislaciones en base al Constitucionalismo contemporáneo, también llamado por los juristas²⁵ que impulsaron esta nueva corriente jurídica como el neoconstitucionalismo.

Bajo esta nueva corriente jurídica, que en su esencia busca precautelar los derechos fundamentales del ser humano, en el Ecuador se comenzó a instituir normas y procedimientos que permitan el desarrollo de una justicia efectiva, tal es así que en la Constitución de 1967, en el Art. 64 numeral 14 mencionaba:

“Los conflictos individuales del trabajo se tratarán en juicio oral, en la forma que determine la ley;”.²⁶

Además agregaba el Art. 200

“Administración de justicia.- Las leyes procesales procuraran la simplificación y eficacia de los tramites adoptaran en lo

²³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 26. “Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

²⁴ BUSTAMANTE FUENTES Colon. Nueva Justicia Constitucional, tomo I, Edición: 2012. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito. 2012. Pág. 20.

²⁵ Luigi Ferrajoli, Gustavo Zagrebelsky, Luis Prieto Sanchís, Ricardo Gustini, Robert Alexy, Pablo Comanduce, Miguel Carbonel, Ronald Dworkin, Carlos Nino, entre otros. Citados por el Dr. Colón Bustamante en su obra: Nueva Justicia Constitucional. Tomo I. Pág. 29

²⁶ CONSTITUCIÓN DE 1967 (25 De Mayo de 1967).

<http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/biblioteca/constituciones-del-ecuador/Constitucion-1967/1967-Documento-transcrito.pdf>

posible el sistema oral y nunca se sacrificara la justicia a la sola omisión de formalidades.(...).²⁷

Las normas constitucionales precitadas fueron ratificadas en la Constitución de 1978 en su Art. 93, pero si cabe el término se podría decir que dejaba su aplicación al libre albedrío cuando se usaba la frase adoptaran en lo posible el sistema oral, (el subrayado es mío) es decir tiene el carácter más de optativo que imperativo.

Con la ley No. 2003-13 promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003,²⁸ se da inicio con el sistema oral en materia laboral. Desde su publicación hasta la presente, esta ley ha sido reformada tres veces,²⁹ estableciéndose así el procedimiento que por mandato constitucional desde 1967 debió implementarse.

2.2.1.6. La conciliación.

2.2.1.6.1. Desarrollo histórico.

Para una mayor comprensión de lo que realmente significa la conciliación, o el sentido que ésta tiene en los procesos judiciales, es necesario remitirnos a la historia, cuanto más que en los juicios laborales en la actualidad juega un papel importante.

Significado de la palabra conciliar:

“1 Hacer que dos o más personas que estaban enfrentadas se pongan de acuerdo: conciliar ambas partes de una discusión.

²⁷ CONSTITUCIÓN DE 1967 (25 De Mayo de 1967).

<http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/biblioteca/constituciones-del-ecuador/Constitucion-1967/1967-Documento-transcrito.pdf>

²⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Disposición transitoria Séptima. Pág. 312.

²⁹ CUEVA CARRION, Luis. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006. Pág. 22.

2 Hacer que dos ideas, opiniones, circunstancias, etc. opuestas o diferentes se unan y hagan compatibles: conciliar la rapidez con la eficacia”.³⁰

“La conciliación es tan antigua como el interés de los hombres por resolver pacíficamente sus conflictos, pues no hay duda de que viene empleándose desde tiempos inmemoriales.

Existen bases históricas doctrinarias que dieron origen a la conciliación. A continuación destacamos algunas de ellas: (*)

Cicerón, al hablar de las ventajas de la transacción, recomienda la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho lo cual considera liberal y a veces provechoso.

Suetonio observa que el mejor monumento erigido por los romanos a la memoria de César fue una columna al pie de la cual el pueblo acudió durante mucho tiempo a ofrecer sacrificio y a transar sus controversias.

El Código Ginebrano de 1819, se separó de este precedente y admitió el acto de conciliación como voluntario. Su autor, M. Bellot, en la exposición de motivos, combate el acto conciliatorio impuesto como medida obligatoria y necesaria a todo litigante. Se funda en que impuesto como obligatorio, no sería ese acto más que un trámite preliminar y necesario, una especie de pasaporte - dice - para poder ingresar en el templo de la justicia, pasaporte que se toma como formalidad del procedimiento sin que ninguno de los

³⁰ <http://es.thefreedictionary.com/conciliar>

litigantes tenga el menor ánimo de transigir sus diferencias”³¹.

En referencia al párrafo anterior, que manifiesta que se admitió el acto conciliatorio como voluntario, debemos acotar que la tendencia de nuestra Constitución es que se le dé prioridad a ésta, por lo que establece en el Art 189: “Las juezas y jueces de paz utilizaran mecanismos de conciliación, dialogo, acuerdo amistoso y otros practicados por la comunidad para adoptar sus resoluciones, que garantizarán y respetarán los derechos reconocidos por la Constitución...”³²

Continuando con el origen de la conciliación se habla respecto de ésta y de su nacimiento en España.

“En España tuvo su origen como medida general en la Constitución Nacional de 1812. En algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las Ordenanzas de Bilbao, se previene que no se tramite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos, y hagan lo posible para que esta transacción sea aceptada. Esta disposición fue reproducida en las matrículas de marina respecto de los matriculados o desaforados o aforados, imponiendo también a las autoridades de marina la obligación de citar a los matriculados o aforados para avenirlos.

En este país, la ley del 3 de junio de 1821, prevenía a los alcaldes que debían presidir los juicios de conciliación, como trámite obligatorio e indispensable para poder iniciar un

³¹ MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS ALCANCES GENERALES. Facultad De Derecho, Ciencias Políticas y Sociales Universidad Nacional de Colombia. http://html.rincondelvago.com/conciliacion_1.html

³² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 61.

juicio. En la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, fue regulada esta medida como obligatoria a las partes antes del comienzo de un pleito. Agregó, además, que el Juez Municipal y los hombres buenos que pueden intervenir en la conciliación tiene como deber aproximar a las partes contendientes.

Escritores del siglo pasado le negaron al Estado la facultad u obligación de procurar la conciliación de los intereses privados, diciendo que nadie puede ser más amante de la paz, del orden y de los intereses de su patrimonio que su dueño mismo.”³³

Por otra parte en cuanto a los conflictos colectivos la misma Carta Suprema del Ecuador en el Art. 326 numeral 12 señala: “Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.”, lo que guarda relación con el Art. 190 ibídem “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.”³⁴

“Otros, por el contrario, viendo en la conciliación un medio que el Estado tiene en su poder para procurar, el reinado y pacífico cumplimiento del derecho, encuentran provechoso que los poderes públicos fomenten, en cuanto sea posible, la conciliación, tomando en cuenta los siguientes elementos: que sea voluntaria y no obligatoria y que el juez conciliador

³³ MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS ALCANCES GENERALES. Facultad De Derecho, Ciencias Políticas y Sociales Universidad Nacional de Colombia. http://html.rincondelvago.com/conciliacion_1.html

³⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Págs. 96 y 61.

sea distinto del que ha de fallar el litigio en caso de promoverse.

Eduardo R. Staffrini admite la existencia de la conciliación entre los hebreos, en las leyes de la Grecia Antigua y en la ley de las Doce Tablas. Sin embargo, Couture afirma que la justicia de conciliación o de avenimiento pertenece más bien a la tradición germana y a la justicia medieval, en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir la controversia mediante la conciliación que a él le parecía equitativa.

Por su parte, la Iglesia siempre ha considerado los pleitos como fruto de las pasiones humanas, peligrosas para las fortunas y las familias y contrarios al espíritu de paz y caridad.”³⁵

Tomando en cuenta el argumento plasmado en líneas anteriores, que menciona que la conciliación tiene que ser voluntaria y no obligatoria, estamos de acuerdo, porque acceder a la conciliación debe ser por disposición de las partes, pero la concurrencia como es el caso en la audiencia preliminar de conciliación en los juicios de trabajo, debe ser obligatoria, porque una cosa es el ánimo de conciliar y otra el ánimo de inasistir, lo que implica que definitivamente no se pueda llegar a un acuerdo.

“En su forma actual la conciliación tuvo su origen en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa, que la prohió con entusiasmo.

³⁵ MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS ALCANCES GENERALES. Facultad De Derecho, Ciencias Políticas y Sociales Universidad Nacional de Colombia. http://html.rincondelvago.com/conciliacion_1.html

La Revolución, en efecto, dispuso por medio de ley del 24 de agosto de 1790 que no se admitiría demanda civil alguna sin previo intento de conciliación y que a éste no podrían concurrir curiales o apoderados. Posiblemente no fueron benéficos sus resultados, porque al tratar de publicarse en 1806 el Código de Procedimiento Civil, la mayor parte de las Audiencias, el Tribunal y el Consejo de Estado, aconsejaron que fuese suprimida. No obstante fue conservada la conciliación como obligatoria. Y por Decreto del 30 de octubre de 1935 se ha tratado de darle mayor eficiencia a esa etapa preliminar.

Actualmente, legislaciones como la francesa, la española, la italiana, la alemana y la argentina instituyen como obligatoria a la conciliación.

(*)Extractos de la sustentación de la sentencia de casación del 15 de diciembre de 1948, del extinto Tribunal Supremo del Trabajo de Colombia, citados por José Romero Junca Vargas en su obra "La Conciliación, Aspectos Sustanciales y Procesales".³⁶

En nuestro país todavía de forma expresa no ordena nuestra Constitución que la conciliación sea obligatoria, solo habla del reconocimiento de los medios alternativos de solución de conflictos.³⁷

“La conciliación en muchas partes del mundo, tiene una larga historia en la esfera diplomática. En el mundo comercial, su interés ha aumentado considerablemente en

³⁶ MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS ALCANCES GENERALES. Facultad De Derecho, Ciencias Políticas y Sociales Universidad Nacional de Colombia. http://html.rincondelvago.com/conciliacion_1.html

³⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 61. Art 190.

los últimos años. Este mayor interés se atribuye en parte a la insatisfacción con las costas, los retrasos y la duración excesiva de los litigios en ciertas jurisdicciones. No obstante, el aumento de interés resulta también de las ventajas de la conciliación, particularmente de su atractivo como procedimiento que ofrece a las partes el pleno control del procedimiento a que se somete su controversia y del resultado de ese procedimiento.

Allí donde se ha utilizado la conciliación, el grado de éxito ha sido muy alto pues se ha logrado un resultado aceptable para ambas partes en una controversia. No obstante, debido a que se trata de un procedimiento relativamente poco estructurado, algunos dudan en utilizarlo por temor a no saber a qué atenerse.”³⁸

Anotadas éstas referencias en cuanto a la conciliación y su evolución, queda evidenciada la importancia que ésta tiene en la justicia.

2.2.1.7. Sistemas procesales judiciales.

Los sistemas procesales obedecen a un ordenamiento que bien podríamos llamar procedimientos que sirven para desarrollar los procesos, por lo que al respecto el Dr. Andrés Páez anota:

“La introducción de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia, tiene como propósito el dotar a estos de mayor transparencia, celeridad y, por sobre todo garantizarle al ciudadano un mayor control en cuanto a las

³⁸ MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS ALCANCES GENERALES. Facultad De Derecho, Ciencias Políticas y Sociales Universidad Nacional de Colombia. http://html.rincondelvago.com/conciliacion_1.html

decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia”.³⁹

2.2.1.7.1. Sistema inquisitivo.

Este sistema tiene su origen en la doctrina penal y según la enciclopedia jurídica Omeba lo describe así: “En este sistema el juez o inquisidor actúa solo. Basta una queja, una denuncia, una sospecha para que inicie el proceso de oficio y lo continúe, buscando pruebas y testigos, practicando todas las diligencias procesales y conservando secretos los resultados. El sospechoso es detenido por causas que ignora hasta el final del procedimiento. Vale decir que no hay acusador ni acusado, sino un inquisidor y un detenido que ignora hasta último momento la causa de su detención”.⁴⁰

Este era el sistema que antes operaba predominantemente en materia penal.

2.2.1.7.2. Sistema dispositivo

En este sistema se distingue dos aspectos importantes, el primero, que todo proceso se inicia a petición de una de las partes y, el segundo, que el juez tiene la facultad de suplir las omisiones de derecho,⁴¹ y también como dispone el Art. 577 del Código de Trabajo puede de oficio solicitar la práctica de pruebas esto en concordancia con el Art. 118 del Código de Procedimiento Civil.

El Código Orgánico de la Función Judicial nos describe de forma clara en que consiste el principio dispositivo en su Art. 19 “Todo proceso judicial

³⁹ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Manual Práctico. Primera Edición Quito – Ecuador. 2010. Pág. 20.

⁴⁰ <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5060/1/Tesis.pdf> GUZÑAY, Jaime Alberto. Tesis “El Juicio Oral Laboral”. Loja – Ecuador 2008. Pág. 12.

⁴¹ CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 46. Art. 280.- “Las juezas y jueces están obligados a suplir las omisiones en que incurran las partes sobre puntos de derecho.”

se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley.”⁴²

2.2.1.8. Diferencia entre el proceso oral y escrito

“En el proceso civil este sistema se comenzó a utilizar desde aquellas etapas históricas en las cuales la escritura ofrecía dificultades y no estaba al alcance de todos; los procedimientos eran de escasa complicación y no existía la necesidad de conservar las actuaciones para un nuevo examen por no existir la apelación.

En Roma por ejemplo, rigió en el procedimiento de las acciones de la ley, que utilizaba una oralidad compuesta de palabras y gestos que debían ser realizados ante el magistrado, bien fuera para llegar a la solución del pleito, bien como vías de ejecución. El procedimiento formulario romano también se desarrolló de manera oral, aunque las decisiones eran registradas por escrito.

Al adentrarnos en la Edad Media, el formalismo procesal se vio acentuado como consecuencia de la disminución de la autoridad estatal y de la división de poderes. A partir del siglo XII surgen los tribunales eclesiásticos y el proceso canónico crea un nuevo régimen jurídico que se extiende por muchos países europeos. Éste era dirigido por funcionarios; se caracterizaba por ser escrito, secreto por estar compuesto de diversas fases cerradas y preclusivas y estaba regido por el sistema de la tarifa legal en la

⁴² CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Art. 19.

valoración de la prueba. El demandado debía probar su inocencia y la confesión arrancada bajo tortura eximía de toda prueba.

Como reacción a la escritura formalista, surge una corriente de pensamiento jurídico - procesal que busca implementar la oralidad como medio para lograr una mayor inmediación en el proceso.

Los primeros signos del retorno a la oralidad se observaron en el Code de Procedure francés de 1806, que contenía una regulación simple, dominada por la publicidad, el proceso dispositivo y la libre apreciación de la prueba.

Inspirada en la legislación francesa de aquella época, surge la Ordenanza Procesal de Hannover de 1850, considerada por la doctrina como la primera obra relevante de renovación procesal inspirada en el sistema de oralidad y como precursora de la gran Zivil Prozess Ordnung (ZPO) alemana de 1877, vigente en Alemania a partir de 1879.

En 1895, dieciocho años después de la promulgación de la ZPO alemana, inspirada en ésta y sacando provecho de las enseñanzas de los aspectos negativos a los que tuvo que enfrentarse surge la Zivil Prozess Ordnung austriaca, vigente a partir de 1898. De la ZPO austriaca derivó un proceso en el que también se utilizaba la escritura, particularmente en la etapa preparatoria, siendo central y dominante la posterior fase de la sustanciación pública y oral.

La reforma en Austria no sólo significó un mejoramiento del proceso como tal en ese país, sino que desde los primeros años de su vigencia, las estadísticas judiciales demostraron

un mejoramiento sorprendente en la duración de los procesos civiles.”⁴³

En el Ecuador desde su emancipación como república, no ha tenido sistemas políticos y judiciales sólidos, con el tiempo han cambiado sus estructuras, pero en los últimos años no cabe duda que existe bonanza y el sistema judicial que es un pilar fundamental para el desarrollo de toda sociedad está mejorando. Uno de estos avances es notorio cuando se introduce primero la oralidad en materia penal, y en el 2003 también se implementa el procedimiento oral en los juicios laborales, añadiendo una particularidad, esta es que exista la conciliación la misma que es procurada en la audiencia preliminar.

“Las sociedades antiguas como las modernas, han tenido siempre aunque sea de manera rudimentaria, una estructura social, política, e inclusive jurídica, que van en función del adelanto cultural de las comunidades insertas en las sociedades, que éstas presentan en su momento histórico.

El hombre, en consecuencia, ha tenido que buscar y emplear los medios que conforme a las circunstancias sociológicas, tiene a su alcance a fin de solucionar conflictos que surgen dentro de la comunidad; la mayoría de las veces, entre los pueblos primitivos, estas componendas fueron resueltas por la fuerza, caso en el que ganaba el más fuerte y no siempre el débil podía hacer que se le reconociera su derecho. Con el devenir de los tiempos y el advenimiento del derecho, que no es más que un producto social que evoluciona de manera directa y proporcional al desarrollo cultural de los pueblos, es que los hombres empiezan a

⁴³ <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/23109/Capitulo1.pdf>

buscar mecanismos que solucionen sus problemas, de manera tal, que independientemente de la solución del problema, las partes que intervienen queden convencidas, en conciencia, de que la solución que se tomó era la conforme al modo de ser social y a las costumbres propias de esa sociedad era la adecuada.

Es innegable que en la mayoría de los pueblos antiguos, existían formas que aunque fueran rudimentarias, de sistemas hetero compositivos, los cuales se desarrollaron a través de la oralidad, por la sencilla razón de que la escritura es un logro que sobrevino mucho después. Asimismo de acuerdo a la concepción jurídica de los romanos, la acción procesal era proporcionada por el pretor mediante una fórmula, con la característica de que a falta de ella no se tenía el derecho correlativo. Este régimen era propio del exagerado formalismo de esa época en la historia de las instituciones jurídicas desde el punto de vista de su realización, situación que perduró durante largo tiempo.

Es entendible que en otros ámbitos, en las comunidades primitivas, la administración de justicia estuvo comúnmente en manos de un jefe o líder que detentaba el mando de ese grupo social: en otros grupos pudo haber sido un “consejo de ancianos o de un brujo, ya que la solución de los litigios tenía características místicas o mágico-religiosas.”⁴⁴

⁴⁴ <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/23109/Capitulo1.pdf>

Según el tratadista Luis Cueva Carrión⁴⁵ en torno a la temática que nos ocupa refiere las características propias del juicio laboral expresadas por el autor Jesid Ramírez Bastidas, que expresa:

“La oralidad dispensa mayor economía, seguridad y rapidez, y fuerza más la atención del juez porque la argumentación dialéctica es viva, directa y facilita la aclaración de aspectos grises (...). Propicia la vinculación del juez y las partes con impresión directa y viva de la actividad probatoria, a finiquitar en una o escasas audiencias, (...)”.⁴⁶

En cuanto a la oralidad y la escritura el autor Hernando Devis Echandia, se refiere al proceso laboral colombiano existente desde 1948 expresa:

“El procedimiento laboral es teóricamente oral, excepto la demanda y su respuesta. Es decir, según el texto de la ley, las pruebas deben recibirse en audiencia, y en ella se profieren todas las providencias de tramite e interlocutorias y contra la sentencia,”⁴⁷

y luego en líneas posteriores agrega:

“Pero la práctica ha sido otra, por falta de taquígrafos y grabadoras, el procedimiento en las audiencias se convirtió en un simple dictado a una mecanógrafa, lo cual ha producido una exagerada duración de los procesos y los ha convertido en escritos”.⁴⁸

⁴⁵ CUEVA CARRION, Luis. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006. Pág. 16.

⁴⁶ RAMIREZ BASTIDAS, Yesid. El Juicio Oral en Colombia. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Bogotá. 2001. Págs. 74 y 75.

⁴⁷ DEVIS ECHANDIA, Hernando. Estudios de Derecho Procesal. Tomo II. Editorial ABC – Bogotá 2007. Pág. 473

⁴⁸ DEVIS ECHANDIA, Hernando. Estudios de Derecho Procesal. Tomo II. Editorial ABC – Bogotá 2007. Pág. 473.

Esta realidad manifiesta por Devis Echandia, en nuestro país es una práctica cotidiana, en la que el procedimiento oral se confunde con el sistema escrito, el mismo que se aspira desaparezca por completo, para la plena eficacia de la oralidad.

En todas las áreas del derecho, constitucionalmente se propugna la oralidad en todos los procesos,⁴⁹ por el momento este sistema es utilizado en el proceso penal y laboral en los que el procedimiento no logra aun el alcance deseado, esto es, el desarrollo pleno y sin contratiempos. Por estas circunstancias, es que en el procedimiento laboral se debe propender a una cultura más conciliadora, para no sufrir los mismos problemas del proceso escrito.

2.2.1.8.1. La conciliación en el juicio ordinario, verbal sumario y el proceso oral laboral.

Juicio Ordinario.

En el juicio ordinario está contemplada la conciliación en el Art. 401 del Código de Procedimiento Civil que dice:

“Si concurrieren ambas partes, el juez dispondrá que cada una, por su orden, deje constancia, en el acta que debe levantarse, de las exposiciones que tuviere por conveniente hacer y, principalmente, de las concesiones que ofrezca, para llegar a la conciliación. Se entenderá que tales concesiones están subordinadas siempre a la condición de ser aceptadas en la conciliación, de tal modo que no implicarán, en caso alguno, reforma de las cuestiones de hecho y de derecho planteadas en la demanda y en la contestación.

⁴⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Art. 168, numeral 6. Pág. 55.

El juez, por su parte, procurará, con el mayor interés, que los litigantes lleguen a avenirse.”⁵⁰

En los juicios que se tramitan en la vía ordinaria, la conciliación es un mero formalismo, por lo general casi nunca se resuelven los litigios por acuerdos entre los litigantes.

Juicio Verbal Sumario.

Antes de la reforma introducida por la ley 2003-13, los conflictos laborales se tramitaban en juicio verbal sumario y en consecuencia la competencia correspondía a los jueces de lo civil, siendo el procedimiento el determinado en el Art. 828 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

La Dra. Belén Maribel Llive Carrillo en su Tesis habla respecto del juicio verbal sumario y su característica así:

“Doctrinariamente el juicio verbal sumario proviene de dos tipos de juicios. El verbal, que se refiere a que el trámite debe ser eminentemente oral, aunque la demanda se reduce a escrito. Y sumario, que se refiere a un juicio breve, y sencillo sin necesidad de menoscabar las formalidades esenciales y garantías de defensa para las partes. No obstante hemos sido testigos de que la sustanciación de los tramites verbal sumario en materia laboral, no eran ni verbales, ni sumarios, sino todo lo contrario, eran juicios muy dilatados que generaban desconfianza y angustia a los litigantes”.⁵¹

⁵⁰ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 63.

⁵¹ <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/295/1/81022.pdf>. LLIVE CARRILLO, Belén Maribel. Tesis “El Nuevo Juicio Oral en Materia Laboral”. Universidad San Francisco de Quito, Colegio de Jurisprudencia. Quito. 2006. Pág. 27.

En realidad los juicios laborales en teoría tenían un trámite rápido y sencillo,⁵² pero las cifras de juicios represados eran alarmantes, se dice que al momento de entrar en vigencia el sistema oral que hoy tenemos, existían 56.000 causas sin resolver y otras que eran tramitadas en instancias superiores tardaban hasta cuatro años.⁵³

Juicio Oral Laboral.

Cuando en julio del 2004⁵⁴ entro en vigencia la ley 2003-13, se empezó a estructurar la nueva justicia laboral, dejando atrás las argucias y artimañas utilizadas en el juicio verbal sumario. Con el proceso oral se incorporaron principios que de forma directa influyen en el procedimiento, los cuales serán analizados con detalle en apartados posteriores.

2.2.1.9. Derechos Constitucionales.

2.2.1.9.1. Derecho de acceso a la justicia

Hay diversos criterios sobre el acceso a la justicia, en torno a esto a continuación anotaremos alguno de ellos, para dilucidar o concretar cuál es la definición más cercana que se da a este derecho, ya que no existe un criterio definido o único.

La Dra. Martha Rojas Álvarez tiene una definición acerca del derecho que tratamos:

“Definición.- De manera general, se puede sostener que el derecho de acceso a la justicia, también denominado por la doctrina española como derecho a la tutela judicial efectiva, implica la posibilidad de toda persona, independientemente

⁵² VELASCO CELLERI, Emilio. Sistema de Práctica Procesal Civil, Los Juicios Sumarios y Verbal Sumario. Editorial PUDELECO Tomo 5. Quito – Ecuador. 1998. Pág. 24.

⁵³ <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/295/1/81022.pdf> LLIVE CARRILLO, Belén Maribel. Tesis. “El Nuevo Juicio Oral en Materia Laboral”. Universidad San Francisco de Quito, Colegio de Jurisprudencia. Quito. 2006. Pág. 37.

⁵⁴ CUEVA CARRION, Luis. 2006. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006. Pág. 233.

de su condición económica, social o de cualquier otra naturaleza, de acudir ante los tribunales para formular pretensiones o defenderse de ellas, de obtener un fallo de esos tribunales y que la Resolución pronunciada sea cumplida y ejecutada.

Conforme a lo anotado, el derecho al acceso a la justicia podría ser analizado desde una triple perspectiva: 1. El acceso propiamente dicho, es decir la posibilidad de llegar al sistema judicial, sin que existan obstáculos para el ejercicio de dicho derecho, 2. Lograr un pronunciamiento judicial que solucione el conflicto o tutele el derecho, siempre que se hubieren cumplido con los requisitos de admisión que establece la ley, y 3. Lograr que la Resolución emitida sea cumplida y ejecutada, pues si se entiende que se acude a un proceso para que se reestablezca o proteja un derecho, un interés o un bien, en la medida en que el fallo no se ejecute, el derecho de acceso a la justicia no estará satisfecho.”⁵⁵

En la sección de columnistas del periódico boliviano “Los Tiempos”, el licenciado José Antonio Rivera S, sobre el derecho de acceso a la justicia aporta lo siguiente:

“Un derecho humano importante es el derecho de acceso a la justicia o tutela judicial efectiva. Consiste en la potestad y capacidad que tiene toda persona para acudir ante la autoridad judicial competente demandando que se preserve o restablezca una situación jurídica perturbada que lesiona o desconoce sus derechos. Así, una persona víctima de un

⁵⁵ <http://www.ibcperu.org/doc/isis/12425.pdf>. ROJAS ÁLVAREZ, MARTHA. Derecho De Acceso A La Justicia – Consagración Constitucional en Bolivia y Desarrollo Jurisprudencial.

robo, tiene el derecho de acudir al Estado, para que a través del Ministerio Público se descubra al autor, y a través del Juez o Tribunal competente se lo procese y sancione, asimismo, se ordene que éste repare los daños y perjuicios ocasionados con sus actos.

El derecho de acceso a la justicia está consagrado por el art. 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; y el art. 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Constitución, en su art. 115.I, por un error conceptual lo ha consagrado en el capítulo de las garantías jurisdiccionales. Este derecho tiene los siguientes elementos esenciales: a) derecho a acceder ante la autoridad judicial para iniciar y sustanciar un proceso judicial; b) derecho a presentar las pruebas, y objetar las presentadas por la parte contraria; c) derecho a obtener una resolución fundada en Derecho; d) derecho a acceder a los recursos ordinarios o extraordinarios para impugnar las decisiones judiciales ilegales; e) derecho a que el proceso concluya en un plazo razonable; y f) derecho a que la sentencia ejecutoriada sea ejecutada.”⁵⁶

Para la Corte Constitucional de Colombia el acceso a la justicia tiene el siguiente carácter.

“El derecho constitucional de acceso a la administración de justicia, ha sido calificado por la Corte como un derecho medular, es decir como la garantía real y efectiva que el

⁵⁶ http://www.lostiempos.com/diario/opiniones/columnistas/20110526/el-derecho-de-acceso-a-la-justicia_127313_256497.html. Rivera S, José Antonio. - Periodista Invitado - 26/05/2011. El Derecho de Acceso a la Justicia. “Diario Los Tiempos”. El autor de este artículo del cual se transcribe el extracto es Catedrático de Derecho Constitucional.

Estado le ofrece al individuo, de poder acudir, para resolver las controversias que surjan con otros individuos u organizaciones y con el mismo Estado, ante un juez, "...con miras a obtener una resolución motivada, ajustada a derecho, y dictada de conformidad con el procedimiento y las garantías constitucionales previstas en la Constitución y en la ley." En esa perspectiva, para que el acceso a la administración de justicia sea efectivo, no basta con que el juez le dé trámite a la solicitud, es necesario que éste proceda a la resolución de las peticiones, previo el análisis y la ponderación de las pruebas y los argumentos que se alleguen al respectivo proceso, o que el recopile, lo cual le permitirá arribar a una decisión razonada y razonable, ajustada en todo a las disposiciones de la Constitución y la ley."⁵⁷

En la doctrina constitucional el Dr. Colón Bustamante también nos ofrece una definición sobre el derecho analizado.

“El Acceso a la justicia es un derecho humano fundamental y condiciona al Estado Constitucional de derechos para que todos los ciudadanos y ciudadanas puedan conocer y ejercer sus derechos y obligaciones sin discriminación, y le asegurará que sus litigios legales sean tratados y resueltos de manera eficaz y oportuna.”⁵⁸

El acceso a la justicia no consiste solo en presentar alguna acción, sino en que ésta sea tramitada, resuelta y ejecutada en los tiempos o términos

⁵⁷ <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-476-98.htm>

⁵⁸ BUSTAMANTE FUENTES, Colón. Nuevo Estado Constitucional de Derechos y Justicia. Teoría y Práctica. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito. 2012. Pág. 56

oportunos, a fin de que por el paso del tiempo en demasía no se vean afectados los derechos.

2.2.1.9.2. Derecho al debido proceso.

Según la tesis del Dr. Leonardo Fabián Ochoa Andrade el origen del debido proceso es el siguiente:

“El génesis de esta institución “due process of law”, al decir de los tratadista en derecho constitucional es en los años 1215, en la que los barones ingleses se rebelaron contra su soberano Juan “Sin Tierra” y lo obligaron a suscribir una Carta Magna, documento en el que se comprometía a respetarles algunos privilegios obtenidos a soberanos anteriores desde la época de Guillermo “El Conquistador”, esto sería el antecedente histórico de lo que hoy conocemos como Debido Proceso. En ese entonces se dictó para reconocer una serie de derechos feudales ante las respuestas de los varones de Runnymede y que constaba en 63 capítulos de derechos. El debido proceso en el capítulo 39 de la referida ley se declaraba: “ningún hombre libre será aprehendido, hecho prisionero, puesto fuera de la ley o exiliado ni en forma alguna arruinado, ni iremos ni mandaremos a nadie contra él, excepto al juicio de sus pares o por la ley de la tierra”. Luego se dice que Un año y medio de estar en vigencia el rey muere y el sucesor aun niño Rey Enrique Tercero reafirma la Carta en el año de 1.216 y dicho documento fue suprimiendo de 63 capítulos a solamente 37, según los estudiosos del derecho.”⁵⁹

⁵⁹ <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2919/1/td4297.pdf>

En cuanto a este derecho, para su desarrollo analizaremos lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador:

“Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.”⁶⁰

El derecho al debido proceso que en nuestro país tiene el rango constitucional, es ostentado así, porque ha sido recogido por los tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos, y es entonces guarda relación con lo que dispone el número 1 del Art. 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que manifiesta:

“1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”⁶¹

En este sentido según lo que prescribe nuestra Constitución, son las autoridades tanto administrativas como judiciales, las que están llamadas a precautelar el fiel cumplimiento del debido proceso, es decir que los procedimientos por los que se desarrolla el proceso judicial sean los

⁶⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 26

⁶¹ CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José). Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en La Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (B-32). San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969. http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

adecuados para que no exista vulneración de derechos, de tal modo que para apoyar esta idea se transcribe el siguiente texto:

“El debido proceso es un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley. El debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez. El debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del estado. Cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley.

El debido proceso se ha interpretado frecuentemente como un límite a las leyes y los procedimientos legales (...) por lo que los jueces, no los legisladores, deben definir y garantizar los principios fundamentales de la imparcialidad, justicia y libertad. Esta interpretación resulta controvertida, y es análoga al concepto de justicia natural y a la justicia de procedimiento usada en otras jurisdicciones. Esta interpretación del proceso debido se expresa a veces como que un mandato del gobierno no debe ser parcial con la gente y no debe abusar físicamente de ellos.”⁶²

En conclusión, el legislador crea la ley y el juez se encarga de hacer efectivo el cumplimiento del debido proceso.

⁶² http://es.wikipedia.org/wiki/Debido_proceso

El Dr. Leonardo Fabián Ochoa Andrade en su Tesis de Diplomado Superior Derecho Procesal Penal, titulada “El Debido Proceso en Materia Penal” anota:

“El Debido Proceso es un derecho constitucional, que compromete a todo el sistema jurídico de un país, es por esta razón que nada ni nadie puede sustraerse a él, todos los actos y procedimientos de los funcionarios y de los órganos del poder público deben acatarse a él, de lo contrario, attentarían contra el Estado Constitucional como consta en la nueva constitución en vigencia de la República del Ecuador.

Para asegurar su cumplimiento se lo ha rodeado de conjuntos de garantías creadas y desarrolladas tanto en la doctrina como en la jurisprudencia y se encuentran constitucionalizadas y legalizadas.

El Debido Proceso es el más sofisticado instrumento de resolución de disputas y conflictos de contenido y relevancia jurídica, el proceso tiene reglas que nos permiten llegar a una resolución justa.”⁶³

En fin el debido proceso según la Constitución y las teorías que se analizan, concuerdan que este derecho está implantado para una buena administración de justicia, por lo que el Código Orgánico de la Función Judicial en el Art. 3, enuncia los lineamientos o políticas para cumplir con el mandato constitucional y expresa:

“Art. 3.- POLÍTICAS DE JUSTICIA.- Con el fin de garantizar el acceso a la justicia, el debido proceso, la independencia judicial y los demás principios establecidos en la Constitución y este Código, dentro de los

⁶³ <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2919/1/td4297.pdf>

grandes lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, los órganos de la Función Judicial, en el ámbito de sus competencias, deberán formular políticas administrativas que transformen la Función Judicial para brindar un servicio de calidad de acuerdo a las necesidades de las usuarias y usuarios; políticas económicas que permitan la gestión del presupuesto con el fin de optimizar los recursos de que se dispone y la planificación y programación oportuna de las inversiones en infraestructura física y operacional; políticas de recursos humanos que consoliden la carrera judicial, fiscal y de defensoría pública, fortalezcan la Escuela de la Función Judicial, y erradiquen la corrupción.”⁶⁴

Y además el Art. 18 ibídem añade:

“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, 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.”⁶⁵

Con esto se deja anotado que la Constitución no solo enuncia los derechos sino que la ley establece los mecanismos para protegerlos.

2.2.1.9.3. Derecho a la tutela judicial efectiva.

Es el Estado el que garantiza este derecho según lo prescribe el Art. 11 numeral 9, inciso 4, de la Constitución que dice:

“El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho

⁶⁴ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Art. 3.

⁶⁵ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Art.18.

a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.”⁶⁶

Para la Dra. Vanesa Aguirre Guzmán, la tutela judicial efectiva es considerada así:

“El término “tutela judicial efectiva” plantea uno de los conceptos de mayor dificultad en su definición. Sea porque puede ser observado desde una vertiente estrictamente procesal; bien como un derecho de naturaleza compleja que se desarrolla, a su vez, en varias vertientes –tal como lo ha señalado por ejemplo el Tribunal Constitucional español-, o porque se lo considere como un derecho fundamental –y por consiguiente, con su propia jerarquía, lo que impone una consideración distinta de la mera óptica de componente” del debido proceso-, se está ante un desafío.”⁶⁷

De lo transcrito, tenemos una definición cercana de lo que significa tutela judicial efectiva.

La misma doctora arriba mencionada nos habla del origen de este derecho Constitucional, de lo que anotamos:

“El concepto tutela judicial efectiva, como tal –asegura Hurtado Reyes-, aparece por primera vez en la Constitución española de 1978, artículo 24, aun cuando la propia doctrina europea afirmó que desde hace tiempo que toda persona tiene el derecho de acudir al órgano jurisdiccional respectivo para “conseguir” una “respuesta”.

⁶⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 5

⁶⁷ artículo escrito el lunes 17 de junio del 2013 | 20:41, en la pagina <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/funcionjudicial/2013/06/17/tutela-judicial-efectiva>.

Bien resalta por su parte Chamorro Bernal, a partir del art. 24.1 de la Constitución española, el concepto de tutela judicial efectiva supuso una auténtica revolución en el ámbito jurídico y en especial en el derecho procesal, todo ello a lo largo de un paciente desarrollo jurisprudencial que ha determinado el ámbito de las garantías constitucionales derivadas de este derecho, haciendo “chirriar” muchas veces las estructuras mismas de la administración de justicia.”⁶⁸

Cabe diferenciar los derechos fundamentales de los derechos humanos puesto que se podría confundir cuando se habla de la tutela judicial efectiva por lo que la doctrina, siguiendo la secuencia de líneas anteriores agrega:

“El término “derecho fundamental” ha sido frecuentemente confundido con un “derecho humano”. La distinción entre uno y otro término consiste en que el derecho humano ya ha sido positivado, normalmente a nivel constitucional y que, por lo tanto, goza de una tutela reforzada frente a otros derechos.

La conveniencia de la constitucionalización del derecho la tutela judicial efectiva resalta desde todo punto de vista. No solo porque de esta manera sus múltiples manifestaciones adquieren al relevancia necesaria y se contagian, si cabe el término, de esta característica, sino también porque en el

⁶⁸ Dra. Aguirre Guzmán Vanesa. Artículo escrito el lunes 17 de junio del 2013 | 20:41, en la página.
<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/funcionjudicial/2013/06/17/tutela-judicial-efectiva>.

ámbito del proceso, las “promesas de certidumbre y coerción propias de las normas jurídicas” adquieren eficacia.”⁶⁹

Por su parte el Código Orgánico de la Función Judicial en el Art. 23 define la tutela judicial efectiva así:

“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 exigido. 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.

La desestimación por vicios de forma únicamente podrá producirse cuando los mismos hayan ocasionado nulidad insanable o provocado indefensión en el proceso.

Para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, y evitar que las reclamaciones queden sin decisión sobre lo principal, por el reiterado pronunciamiento de la falta de competencia de las juezas y jueces que previnieron en el conocimiento en la situación permitida por la ley, las juezas y jueces están obligados a dictar fallo sin que les sea permitido excusarse o inhibirse por no corresponderles.”⁷⁰

⁶⁹ Dra. Aguirre Guzmán Vanesa. Artículo escrito el lunes 17 de junio del 2013 | 20:41, en la página <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/funcionjudicial/2013/06/17/tutela-judicial-efectiva>

⁷⁰ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Art 23.

El artículo anotado del Código Orgánico de la Función Judicial, es bastante claro definiendo el derecho de tutela judicial efectiva, que resumido indica que los jueces en procura de precautelar los derechos, deben resolver aunque no sean competentes a excepción de que se trate de incompetencia en razón de la materia.⁷¹

2.2.1.10. Principios fundamentales del juicio oral laboral.

2.2.1.10.1. Oralidad.

Si bien es cierto que la oralidad es un principio constitucional,⁷² no obstante hay actuaciones que se reducen a escrito, por razón de los recursos legales que admite el proceso laboral como son la apelación y la casación, para que los jueces de las instancias superiores emitan sus fallos apegados a la realidad procesal, partiendo de este criterio podemos establecer que no existen sistemas procesales puros según lo indica la doctrina es decir “íntegramente escritos o totalmente orales”.⁷³

Este tipo de actuaciones escritas como las actas de audiencias –por citar una de ellas- no deben por ningún motivo sacrificar la celeridad, para ello esta lo preceptuado en el Código de Trabajo que expresa: “Art. 582.- Documentación de actuaciones.- De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así

⁷¹ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Art. 129 numeral 9 inc. 2º.

⁷² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 55. “Art. 168.- La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.”

⁷³ CUEVA CARRION, Luis. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006. Pág. 53.

como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso”.⁷⁴

La oralidad en su esencia permite que el juez interactúe con las partes procesales y aprecie de forma diáfana el conflicto sometido a juicio, junto a este principio también correlacionan los de concentración, contradicción y dispositivo.

2.2.1.10.2. Inmediación.

El principio de inmediación no es otra cosa sino la participación directa que ejerce el juez dentro del proceso judicial, de tal manera que nace o es en efecto una consecuencia de la oralidad, constituyéndose así en una característica peculiar del justicia laboral.

El jurista Cueva Carrión concibe este principio así:

“El principio de inmediación en su más pura concepción es la que tiene lugar en los procesos orales y se realiza mediante el contacto personal, directo y dinámico del juzgador con las partes y entre éstas y los elementos del proceso, especialmente con las pruebas. La inmediación excluye todo medio indirecto de conocimiento del juez. Por la inmediación el juez llega a conocer profundamente tanto los hechos como los intereses en juego a través de la percepción inmediata y directa. Es un conocimiento que el juez adquiere a través de los sentidos.”⁷⁵

Por todo lo que implica el principio de inmediación, es que nuestra Constitución establece este tipo de procedimiento no solo en el ámbito laboral sino en todas las materias e instancias.

⁷⁴ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 290.

⁷⁵ CUEVA CARRION, Luis. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006. Pág. 56.

2.2.1.10.3. Publicidad.

El Art. 13 del Código Orgánico de la Función Judicial nos da el concepto preciso de este principio.

“Las actuaciones o diligencias judiciales serán públicas, salvo los casos en que la ley prescriba que sean reservadas. De acuerdo a las circunstancias de cada causa, los miembros de los tribunales colegiados podrán decidir que las deliberaciones para la adopción de resoluciones se lleven a cabo privadamente.”⁷⁶ Esto significa que cualquier persona puede estar presente en las audiencias realizadas en los juicios.

2.2.1.10.4. Concentración.

De una forma sencilla el término concentración habla por sí solo, es decir que en las audiencias laborales se procura realizar la mayor cantidad de actos posibles y esto es lo que corroboran ciertos criterios:

“El principio de concentración procura que el procedimiento se desarrolle con la práctica de una serie de actos procesales que pueden ser ejecutados en uno solo, como por ejemplo, la audiencia única de pruebas, en que se presentan documentos, declaran los testigos, informan los peritos, se practican las confesiones judiciales, etc. Este principio está imbuido del concepto de economía procesal; cosa que no existe en el sistema escrito actual, en que tales diligencias se practican en actos diferentes, lo que, además, conlleva un desgaste de las partes y de la duración del proceso.”⁷⁷

⁷⁶ CODIGO ORGANICO DE LA FUNCION JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Art. 13 Principio de Publicidad.

⁷⁷http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=154&Itemid=71

Este principio impide la dilación, incidentes y pérdida de tiempo, esto además permite que los jueces de forma directa eliminen todo tipo de prueba que a su convicción estime inoportuna o inútil, porque su presencia y observancia permite que el proceso sea provisto de la celeridad que se ocupa.

2.2.1.10.5. Inversión de la carga de la prueba.

Para el derecho común la carga de la prueba le corresponde a quien afirma algo, así lo prescribe el Código de Procedimiento Civil: “Art. 113.- Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo.

El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa.”⁷⁸

Desde la lógica jurídica es así, pero por considerarse el proceso laboral una norma especial de carácter social, la carga de la prueba se invierte, por citar a modo de ejemplo, en la relación obrero patrono, al primero solo le basta probar la existencia de la relación laboral y al segundo le corresponde probar el cumplimiento de sus obligaciones laborales (seguridad social, décimos, fondos de reserva, vacaciones, entre otros).

2.2.1.10.6. Identidad física del juez.

Para Guillermo Cabanellas, juez es: “El que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa”⁷⁹.

“Este principio está íntimamente ligado al de inmediación en la interlocución entre el juez y las partes procesales, entonces por lo general el juzgador que dirige el procedimiento, observa y percibe a través de sus

⁷⁸ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 22.

⁷⁹ <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5060/1/Tesis.pdf> GUZÑAY, Jaime Alberto. Tesis “El Juicio Oral Laboral”. Loja – Ecuador. 2008. Pág. 14.

sentidos todos los pormenores del juicio, formando así su convicción para luego dictar su resolución.”⁸⁰

2.2.1.10.7. Principio tuitivo.

Para Mario Pasco quien protege al trabajador es la ley, no el juez. Es éste sentido la ley es la que conlleva una finalidad tuitiva, no el magistrado, porque es él, de forma imparcial quien debe ajustar su conducta a la verdad y a la justicia, aun cuando éstas no le den la razón al trabajador, pero si esto ocurre es porque el trabajador no tiene la tiene.

“El conflicto aparente entre el principio contradictorio, que se sustenta en la absoluta igualdad procesal, y el principio protector, generador de una desigualdad compensatoria, se produce en y por la ley, pero no puede afectar la neutralidad del juzgador. El juez - dice Russomano - es imparcial pero la ley que él aplica es parcial como todas las leyes de protección. La imparcialidad personal y funcional del magistrado no está perjudicada por el hecho de que debe aplicar una ley parcial. El juez recibe la acción, instruye la demanda y la estudia con absoluto espíritu de imparcialidad. El carácter protector de la ley sustantiva de trabajo mientras tanto se proyecta sobre el procedimiento e inspira el criterio hermenéutico adoptado por el juez, no sólo al formular la sentencia sino también al conducir el proceso. La interpretación de la ley y de la prueba debe obedecer, por lo tanto, a criterios peculiares a la naturaleza y a las finalidades del Derecho del Trabajo.”⁸¹

⁸⁰ <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/295/1/81022.pdf> LLIVE CARRILLO, Belén Maribel. Tesis “El Nuevo Juicio Oral en Materia Laboral”. Universidad San Francisco de Quito, Colegio de Jurisprudencia. Quito. 2006. Pág. 35.

⁸¹ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. EL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL PROCESO LABORAL. http://www.amatra5.org.br/php/revista/revista1_18.html

2.2.1.10.8. Principio dispositivo o de justicia rogada.

En la obra *el Juicio Oral Laboral*, su autor describe este principio así: “El proceso laboral solo se inicia a instancia de parte y en el solamente las partes procesales tienen derecho a señalar aquello que es materia del proceso; este principio les confiere importantes atribuciones en el proceso laboral”⁸², en esto es concordante con lo que señala José Vásquez Sotelo “La primera manifestación del principio dispositivo (...) es el principio de la demanda que también podría denominarse el principio de la acción.”⁸³ Según estas conceptualizaciones se entiende que el juez no puede conceder al actor más de lo pretendido, pero el Dr. Cueva Carrión hace alusión de una resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia, promulgada en el Registro Oficial No. 412 del 6 de abril de 1990 que dice: “que en los juicios de trabajo, los jueces deben ordenar el pago del interés legal, aunque no hubiese sido reclamado expresamente en la demanda”,⁸⁴ en esta resolución se considera esta atribución del juez, como una excepción a la regla del principio dispositivo.

En esencia este principio permite a las partes desistir, allanarse, o transar o conciliar, siempre que esto no comprometa vulneración de los derechos al trabajador.

2.2.1.10.9. Principio de lealtad procesal.

Este principio está consagrado en la Constitución de la República en el inciso segundo del Art. 174 “La mala fe procesal, el litigio malicioso o temerario, la generación de obstáculos o dilación procesal, serán

⁸² CUEVA CARRION, Luis. *El Juicio Oral Laboral*. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006. Pág. 65.

⁸³ SAIZ ARNÁIZ, Alejandro (et al.). *Responsa Iurisperitorum Digesta*. Ediciones Universidad Salamanca. ISBN 8478009450, 9788478009459 Pág. 126. http://books.google.com.ec/books?id=PGGDEkitevYC&pg=PA199&hl=es&source=gbs_to_c_r&cad=4#v=onepage&q&f=false

⁸⁴ CUEVA CARRION, Luis. *El Juicio Oral Laboral*. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006. Pág. 66.

sancionados de acuerdo con la ley.”⁸⁵ Lo que pretende este mandato constitucional es controlar ese hábito retardatario, arrastrado desde antaño en los procesos, usado por los profesionales del derecho, menoscabando el derecho principalmente de la parte obrera, por lo que el Código Orgánico de la Función Judicial prescribe: Art. 26 “En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis.”⁸⁶

2.2.1.10.9.1. Principio de la mediación o la búsqueda de la conciliación.

En la tesis realizada por Franklin Vásquez, respecto a este principio escribe:

“... que debe ser más difundido y aplicado, por el ahorro procesal que implica la práctica de la mediación y de la conciliación, ya que, la aplicación de este principio podría ayudar a solucionar el litigio de manera rauda y eficaz.”⁸⁷

El Estado ecuatoriano tiene como deber garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz según el Art. 3 numeral 8 de la Constitución, y para ello tiene su institucionalidad para hacerla efectiva, estamos refiriéndonos a la Función Judicial que a través de sus órganos

⁸⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 57

⁸⁶ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011

⁸⁷ http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5041/1/TESIS_FRANKLINVASQUEZ.pdf. Tesis “El Juicio Oral en Materia Laboral”. Universidad Técnica Particular de Loja. 2008. Pág. 15.

jurisdiccionales quienes tienen la potestad de administrar justicia según el Art 167 ibídem, la misma que tiene una finalidad social por lo previsto en el Art. 1 de la misma norma. Este tipo de justicia es la que se pretende aplicar mediante procedimientos más expeditivos en los conflictos laborales.

2.2.1.10.10. Gratuidad.

La gratuidad fue implementada en la Constitución de 1945 en la que se estableció que: "...para la defensa de los indígenas y trabajadores debía existir procuradores pagados por el Estado. Disponiéndose desde entonces que los conflictos individuales sean resueltos con celeridad y gratuidad para los trabajadores."⁸⁸

Nuestra actual Constitución garantiza en un sentido más amplio este principio y menciona en su Art. 168 numeral 4º "El acceso a la administración de justicia será gratuito. La ley establecerá el régimen de costas procesales."⁸⁹ Lo que también está compilado en el Código Orgánico de la Función Judicial.⁹⁰ Por esta consideración en los conflictos de trabajo sea en lo administrativo o en lo judicial el trámite es gratuito, no hay costas ni tasas judiciales.

2.2.1.10.11. Economía.

⁸⁸ http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=78&Itemid=27. Dimensión Jurídica de la Oralidad Laboral en el Marco de Las Reformas Laborales. Escrito por Iván Castro Patiño.

⁸⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 56

⁹⁰ CODIGO ORGANICO DE LA FUNCION JUDICIAL Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Art. 12.-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.

La jueza o juez deberá calificar si el ejercicio del derecho de acción o de contradicción ha sido abusivo, malicioso o temerario. Quien haya litigado en estas circunstancias, pagará las costas procesales en que se hubiere incurrido, sin que en este caso se admita exención alguna.

Sobre este principio de carácter general anotaremos lo siguiente:

“El principio de economía procesal se define como la aplicación de un criterio utilitario en la realización empírica del proceso con el menor desgaste posible de la actividad jurisdiccional.

Por su trascendencia jurídica y social, el principio de economía procesal pertenece a la temática de la política procesal y, por consiguiente, constituye un plus que el legislador debe tener en cuenta como inspirador de las formulaciones legales, sea implantándolo como un principio encaminado a configurar un ordenamiento procesal de acuerdo al criterio utilitario en la realización del proceso, sea configurándolo como un poder-deber del juez en la realización del proceso.

Los puntos de ataque del criterio utilitario se refieren a la duración del proceso y al costo de la actividad jurisdiccional que el principio de economía no ignora ni repudia, sino que, aceptando que el proceso tiene una dimensión temporal y que el proceso significa un gasto, trata únicamente de regularlos en forma tal que no conspiren seriamente contra el justiciable”.⁹¹

En fin este principio tiene relación con el tiempo de duración del proceso, lo que la Constitución también denomina economía procesal,⁹² coincidiendo con el criterio doctrinal de Carlos Macareñas que considera: “Economía de tiempo lo que supone el problema de la rapidez del

⁹¹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/principio-de-econom%C3%ADa-procesal/principio-de-econom%C3%ADa-procesal.htm>

⁹² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 56. Art. 169

procedimiento; economía de dinero...”,⁹³ idea que es pertinente, pues aunque se mencionó anteriormente que el proceso es gratuito, no es menos cierto que la realización de audiencias genera gastos de movilización para las partes, sin olvidar que la práctica de las pruebas puede generar algún gasto extra.

2.2.1.11. Audiencias preliminares fallidas y sus causas.

En la problematización, a breves rasgos se mencionó el número de audiencias preliminares que resultaron fallidas, por lo que de forma más detallada se hace a continuación un análisis sobre las causas más frecuentes que ocasionan la dilación de las audiencias. De 4.000 juicios⁹⁴ que aproximadamente constan en la base de datos de página web de la función judicial de la Unidad del Trabajo de Quevedo, hasta finales del 2013, fueron tomados 100 juicios de forma secuencial, contados desde el número 1. De los 100 juicios solo se realizaron con normalidad 31 audiencias.

De los juicios restantes, las causas que han propiciado las audiencias fallidas son las que a continuación se detallan:

Abstención o archivo	19
Por falta de citación	15
Salas de audiencias ocupadas	3
Por ausencia de las dos partes	18
Por ausencia del actor	4

⁹³ MACAREÑAS, Carlos. Nueva Enciclopedia Jurídica, tomo VII. Editor Francisco Seix, Barcelona, 1955. Pág. 898.

⁹⁴ Información tomada de la página de la Función Judicial de Los Ríos (Unidad Judicial del Trabajo Quevedo 12371)<http://www.funcionjudicial-losrios.gob.ec/index.php/consulta-causas> (Desde el 20 de agosto al 5 de septiembre del 2013).

De las causas que dilatan los procesos, las que imperan son las que no se realizan por ausencia de las dos partes que son 18 y por falta del actor son 4, lo que sumado da un total de 22 audiencias fallidas. Es decir de los 4.000 juicios tramitados, 880 se dilatan en la audiencia preliminar, agregando que en algunos juicios la diligencia se dilata hasta tres veces.

Adicionalmente se debe acotar que es en la audiencia preliminar donde hay mayor incidencia de inasistencias, esto es lo que ocasiona que se retrasen los procesos

2.2.1.12. La audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

2.2.1.12.1. Antecedentes.

“Audiencia, proviene del verbo audire que significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas. También se denomina audiencia el propio tribunal, cuando es colegiado, y el lugar donde actúa. Cada una de las sesiones de un tribunal. Cada una de las fechas dedicadas a una extensa causa ante el juez o sala que ha de sentenciar. Recepción del soberano o autoridad elevada (...), para oír las peticiones que se le formulan, ser objeto de cortesía o cumplimientos, o resolver algún caso.”⁹⁵

Enrique Falcón comenta:

“Al considerarse a la oralidad, respecto de la escritura, como una alternativa rápida y eficaz, para mejorar la administración de justicia, es necesario que se desarrolle

⁹⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta. 1993. Pág. 42.

plenamente en la audiencia preliminar, en función de la concentración e intermediación.

La denominada primera audiencia surge en Austria, posteriormente es recogida en Alemania, Italia y otros países europeos, tiene entre otras funciones la de simplificar o descartar el pleito, así como determinar el objeto procesal. Bermejo manifiesta señala que los objetivos de la audiencia son la conciliación, la función saneadora, establecer los hechos litigiosos y la producción de la prueba, así como el tratamiento y la decisión de cuestiones incidentales, como ciertas excepciones o la mediación”.⁹⁶

En el Ecuador la audiencia preliminar de conciliación, adoptada e implementada por la reforma al Código de Trabajo que introduce el procedimiento oral hace una década, constituye una expresión de la oralidad, plasmada en la Constitución de 1998⁹⁷ y ratificada en la del 2008⁹⁸, cuya trascendencia es notable, pues es una forma facilitadora, que permite finalizar los litigios laborales.

La presencia del juez es indispensable para que se desarrolle la audiencia, y que la intermediación sea efectiva, pues se entiende que es un funcionario competente y capacitado para llevar con éxito la conciliación.

En cuanto al término conciliación Cabanellas define: “Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto

⁹⁶ FALCÓN, Enrique. Tratado de la prueba, Tomo. I, Editorial Astrea, Buenos Aires. 2003. Pág. 231.

⁹⁷ CONSTITUCIÓN POLITICA DEL ESTADO. 1998. Artículo 194.- La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: dispositivo, de concentración e intermediación.

⁹⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Art. 168 numeral 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. Pág. 56.

de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación (v.), procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar”.⁹⁹

Juan Mariño Paredes en su tesis “La Audiencia Preliminar En El Procedimiento Oral Laboral”, al respecto comenta:

“Sus orígenes se encuentran en las fases iniciales de las sociedades, donde predominaba la ley del más fuerte, surgiendo la razón, representada en la ancianidad de los patriarcas, quienes persuadían a las partes a dirimir sus controversias sencillas, luego se le da un matiz de obligatoriedad, procurando consolidar la autoridad de los ancianos, con un carácter consuetudinario”.¹⁰⁰

2.2.1.12.2. Etapas.

El Art. 576 del Código de Trabajo establece las etapas en las que se divide la audiencia preliminar. Presentada la demanda y dentro del término de dos días, luego de la recepción en el juzgado, el juez debe calificar la demanda, en la que también debe disponer la citación al demandado y realizado éste acto, el juez convoca a las partes a la audiencia preliminar de conciliación -primera etapa-, contestación a la demanda –segunda etapa-, y formulación de pruebas -tercera etapa-. En la audiencia el juez observa que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

⁹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta 1993, Pág. 81

¹⁰⁰ <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/312/1/T731-MDP-Mari%C3%B1o-La%20audiencia%20preliminar%20en%20el%20procedimiento%20oral.pdf> MARIÑO PAREDES, Juan Patricio, La Audiencia Preliminar En El Procedimiento Oral Laboral. Pág. 38.

En esta audiencia preliminar, es donde el juez procura un acercamiento o acuerdo entre las partes que de darse debe ser aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no se pudiere conseguir la conciliación, en esta audiencia el demandado contesta la demanda. No obstante de su exposición oral, el demandado debe presentar su contestación en forma escrita.

Una cuarta etapa es la reconvencción conexa que señala el Art 592 Ibídem.

2.2.1.12.2.1. Conciliación.

“La conciliación configura un acto, un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico social. Como acuerdo, la conciliación representa la fórmula de arreglo concertado por las partes. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación (v), procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar”¹⁰¹

De acuerdo a este concepto, en cuanto se refiere al procedimiento para la conciliación, se destacan dos matices, uno que consiste en la convencionalidad o dicho de otra manera por voluntad expresa de las partes involucradas, y dos el que tiene como origen la disposición o

¹⁰¹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. tomo II. 28ª edición. Pág. 255.

mandato de la ley. Nuestro Código de Trabajo no contempla la conciliación convencional, sino la que explícitamente prescribe la ley, cuando ordena que una vez que el demandado sea legalmente citado, el juez señalará fecha para la realización de la audiencia preliminar de conciliación. Pero esta previsión legal queda inconclusa cuando no existe la obligación de asistir personalmente a la diligencia sino que más bien permite que lo hagan sus procuradores judiciales, cuando todos sabemos que estos casos llegar a un acuerdo es casi imposible.

A esta fase procesal el Dr. Páez la concibe de la siguiente manera:

“En esta etapa se verifica el principio de intermediación 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. Si no se logra la conciliación entonces se pasa a la segunda etapa que es la contestación a la demanda”¹⁰²

Es decir la ley busca poner fin al litigio mediante la aplicación de los principios de proceso oral laboral, el problema es cómo lograr que las partes concurren para cumplir con el cometido legal.

El objeto de la conciliación es:

“La negociación que realizan los trabajadores y empleadores para satisfacer los intereses incompatibles que tuvieren, con el objeto de construir un acuerdo logrado por vía de

¹⁰² PÁEZ BENALCAZÁR, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. 2004. Pág. 90.

consenso. “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, como solución adoptada de mutuo acuerdo”.

“La conciliación laboral discurre entre dos andariveles precisos, aquel mínimo de protección de los derechos de las partes que no pueden alterar, el orden público laboral, y la solución justa del caso. Debe alcanzarse una justa composición de los derechos e intereses de las partes, o cuando menos, razonable, caso contrario la autoridad de aplicación no le conferirá validez y obligatoriedad al acuerdo contrario a esos principios. La legislación laboral tiene un carácter tuitivo y protector de los derechos de los trabajadores, sin mengua de los que corresponden también a los empleadores”¹⁰³

De los dos párrafos anteriores, cuyas expresiones corresponden al abogado Adolfo Dabat (argentino), menciona dos aspectos importantes dentro de la conciliación laboral y son la mínima protección de los derechos del trabajador y la solución justa del caso. Es decir, en el proceso conciliatorio no debe haber vulneración o renuncia de derecho alguno, toda vez que la Constitución¹⁰⁴ lo prohíbe, es entonces cuando el juez debe asumir la posición de un mediador y procurar a toda costa el fin del litigio.

¹⁰³ DABAT, Adolfo. Abogado y Mediador. La conciliación en conflictos del trabajo. <http://www.todosobremediacion.com.ar/sitio/index.php/articulos/colaboraciones/366-la-conciliacion-en-conflictos-del-trabajo>

¹⁰⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Art. 11 núm. 6. Pág. 5

2.2.1.12.2.2. Contestación a la demanda.

Una vez que el juez llama a las partes a la conciliación y no habiéndose logrado, se da inicio a la segunda etapa del proceso laboral que consiste en la contestación a la demanda tal como lo asevera el Dr. Páez:

“El demandado debe presentar su contestación en forma escrita y la exposición oral debe guardar fidelidad con ella, lo cual permite que la parte accionada afiance sus argumentos y deje constancia expresa de ellos, y contribuye para que el juez conozca con exactitud cuáles son los fundamentos de la demanda”¹⁰⁵

Es en este estado donde se traba la litis, pues el demandado replica lo que el actor ha formulado en su demanda, sea de forma total o parcial.

Al respecto Devis Echandia argumenta:

“El demandado tiene el derecho de oponerse a la demanda, respondiendo a las pretensiones de hecho y de derecho del actor, negando su derecho, afirmando hechos distintos, como excepción, o planteando nuevas pretensiones en contra del actor.” ¹⁰⁶

El demandado al contestar la demanda puede hacer uso de las excepciones contempladas en la legislación procesal civil,¹⁰⁷ esto es las dilatorias o perentorias según sea el caso.

¹⁰⁵ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés: El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo 2004, Pág. 91.

¹⁰⁶ DEVIS ECHANDÍA, Hernando. 1997. Teoría General del Proceso. 1997. Pág. 229.

¹⁰⁷ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 20. Art. 99.- Las excepciones son dilatorias o perentorias. Son dilatorias las que tienden a suspender o retardar la resolución de fondo; y perentorias, las que extinguen en todo o en parte la pretensión a que se refiere la demanda. Art. 100.-Las dilatorias más comunes son, o relativas a la jueza o el juez,

2.2.1.12.2.3. Reconvención conexa

El accionado puede reconvenir al actor siempre que se trate de reconvención conexa y éste a su vez la puede contestar en la misma diligencia. La reconvención se tramita en el proceso observando los mismos términos, plazos, momentos inherentes al proceso de la demanda principal. Si no se contesta aquello se considera como negativa pura y simple de los fundamentos de la reconvención.

“La reconvención es una demanda que plantea el demandado contra el actor, al contestar la demanda principal, bajo sus mismos parámetros. Es una contra demanda, por lo que el demandado se convierte en demandante dentro del mismo proceso.

La reconvención es conexa e inconexa. La conexa se deriva de la misma causa en que se funda la demanda o es relacionada con esta, que propuesta separadamente daría lugar a la acumulación de autos. La inconexa es la que se deriva de otra causa.”¹⁰⁸

El Art. 578 del Código de Trabajo establece la forma en la que se debe realizar la reconvención conexa y señala: “En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La

como la de incompetencia; o al actor, como la de falta de personería, por incapacidad legal o falta de poder; o al demandado, como la de excusión u orden; o al modo de pedir, como la de contradicción o incompatibilidad de acciones; o al asunto mismo de la demanda, como la que se opone contra una petición hecha antes del plazo legal o convencional; o a la causa o al modo de sustanciarla, como cuando se pide que se acumulen los autos para no dividir la continencia de la causa, o que a ésta se dé otra sustanciación. Art. 101.- Las excepciones se deducirán en la contestación a la demanda. Las perentorias más comunes son: la que tiene por objeto sostener que se ha extinguido la obligación por uno de los modos expresados en el Código Civil, y la de cosa juzgada.

¹⁰⁸ <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/312/1/T731-MDP-Mari%C3%B1o-La%20audiencia%20preliminar%20en%20el%20procedimiento%20oral.pdf> MARIÑO PAREDES, Juan Patricio. La Audiencia Preliminar en el Procedimiento Oral Laboral. Pág. 52.

reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención”.¹⁰⁹

2.2.1.12.3. Comparecencia de las partes

En relación a la comparecencia, Cabanellas manifiesta:

“El acto de presentarse personalmente, o por medio de representante legal, ante un juez o tribunal, obedeciendo a un emplazamiento, citación o requerimiento de las autoridades judiciales; o bien, para mostrarse parte en alguna causa, o coadyuvar en un acto o diligencia ante la justicia”.¹¹⁰

Referente a las partes, Armando Porras y López citados por Juan Mariño, considera que:

“Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la ley”¹¹¹

La comparecencia tiene que ver con la presencia de las partes por sí o por sus representantes ante las autoridades judiciales pertinentes, en cumplimiento de una disposición o como parte de algún asunto.

El Art. 576 del Código Laboral no especifica claramente respecto de la comparecencia de las partes pero se entiende que lo deben hacer tanto el

¹⁰⁹ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 288.

¹¹⁰ <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/312/1/T731-MDP-Mari%C3%B1o-La%20audiencia%20preliminar%20en%20el%20procedimiento%20oral.pdf>
MARIÑO PAREDES, Juan Patricio. La Audiencia Preliminar en el Procedimiento Oral Laboral. Pág. 55.

¹¹¹ <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/312/1/T731-MDP-Mari%C3%B1o-La%20audiencia%20preliminar%20en%20el%20procedimiento%20oral.pdf>. Pág. 56.

actor como demandado. En cuanto a la inasistencia de las partes a las audiencias, el art 580 Ibídem solo se refiere a la parte demandada, manifestando si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

2.2.1.12.3.1. Procuración judicial.

“Existen dos formas de comparecer a juicio bajo la modalidad oral:

- a.- Las partes concurren en compañía de su abogado defensor
- b.- Puede acudir únicamente el patrocinador pero con un poder de procuración judicial que legalice la comparecencia, poder que deberá tener cláusula especial para transigir, pues el abogado debe tener, no solo la plena facultad para decidir con respecto al asunto principal, sino que su actuación obliga en forma directa y personal a su mandante

La delegación implica riesgos, particularmente para el demandante, toda vez que ello también conlleva el poder de cobro de la indemnización y no en pocos casos ha ocurrido que el cheque respectivo no siempre llega a su destino”.¹¹²

El Código de Procedimiento Civil respecto a la procuración judicial señala lo siguiente:

“Art. 43.- En todo juicio concurrirán las partes personalmente o por medio de su representante legal o procurador, debiendo éste legitimar su personería, desde que comparece en el juicio, a menos que el juez, por graves motivos, conceda un término para presentar el poder, término que no excederá de quince días, si el representado estuviere en el Ecuador, ni de sesenta si se hallare en el exterior. No se concederá dicho término,

¹¹² <http://www.ceime.net/laboral/Normativas/norm004.html>

cualquiera que sea la razón que invoque, si se presenta persona desconocida o sin responsabilidad.

Si el procurador no presentare el poder dentro del término a que se refiere el inciso anterior, pagará las costas y perjuicios que se hubiesen ocasionado, y, además, una multa de uno a diez dólares de los Estados Unidos de América por cada día de retardo proveniente de la falsa procuración, y cuyo total no podrá exceder de la equivalente a trescientos sesenta días. Para la imposición de la multa, de la cual la mitad corresponderá al fisco y la otra mitad a la parte perjudicada, el juez tomará en cuenta la naturaleza de la causa y su cuantía. Los condenados como falsos procuradores pagarán las costas, daños y perjuicios del incidente aunque legitimaren su personería con posterioridad a la declaración”.¹¹³

“Art. 44.- El procurador judicial debe atenerse a los términos del poder, y necesitará de cláusula especial para lo siguiente:

1. Transigir;
2. Comprometer el pleito en árbitros;
3. Desistir del pleito;
4. Absolver posiciones y deferir al juramento decisorio; y,
5. Recibir la cosa sobre la cual verse el litigio o tomar posesión de ella”.¹¹⁴

En cuanto al proceso laboral, cuando las partes deben concurrir a la audiencia preliminar, cuando no lo pueden o no quieren estar presentes, acostumbran los patrocinadores asistir en su representación, algunos con poder especial y de procuración judicial, pero sin cláusula especial para

¹¹³ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 8.

¹¹⁴ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 8.

transigir y otros simplemente con ofrecimiento de poder o ratificación de gestiones, lo que dificulta en resumidas cuentas que se pueda conciliar, motivo por el cual se continua con el proceso, siempre y cuando no se suspenda la audiencia por ausencia de los litigantes.

2.2.1.12.4. Anuncio de pruebas.

La anunciación de pruebas faculta a las partes intervinientes a solicitar confesión judicial, inspección judicial, declaración de testigos, juramento deferido, así como las pruebas documentales que se creyeren convenientes y conducentes a garantizar el éxito en el juicio en el caso del actor, y a desvirtuar lo dicho en la demanda en el caso del demandado, para todo esto la jueza o juez debe señalar el día y hora en que se evacuarán hasta antes de la realización de la audiencia definitiva. En estos casos las pruebas que se evacuan antes de la audiencia definitiva son: la inspección judicial cuando se solicite, y lo otro es la remisión de oficios a las entidades que fuesen necesarias para recabar la documentación necesaria, para esto la ley señala que se debe realizar lo antedicho en un plazo que no supere los veinte días después de realizada la audiencia preliminar.

En lo que a pruebas concierne, los jueces también tienen plenas facultades de solicitarlas de oficio siempre y cuando sean conducentes al esclarecimiento de la verdad.

En este direccionamiento Augusto M. Morello, citado por Fernando Quiceno, considera al juez como un director activo y anota:

“El juez espectador quedo en la historia. Su rol es hoy diligente, interesado en el resultado útil de lo que personalmente haga (más que en lo que deje de hacer) vigila, orienta, explora y gestiona prueba. Por activo es

activista. Desde el comienzo no puede estar inerte y ajeno, ni distante.”¹¹⁵

2.2.1.13. La audiencia definitiva.

Como la audiencia preliminar de conciliación también la definitiva es pública,¹¹⁶ una vez que ha concluido la primera audiencia, en el mismo acto la jueza o juez señala la fecha y hora para que se realice la audiencia definitiva. Llegado o cumplido el día y hora, los que tiene la dirección del proceso son los jueces, quienes aplicando el principio de inmediación presiden los actos a realizarse, los mismos que se desarrollan mediante el principio de concentración.

Parte de las pruebas anunciadas en la audiencia preliminar se evacuan en la audiencia definitiva, entre éstas están la declaración de testigos, la confesión judicial, el juramento deferido y los alegatos que realizan las partes intervinientes.

En cuanto a la declaración de testigos, la ley no dispone un número determinado, pero si señala el número de preguntas que se pueden hacer, y estas no pueden exceder de treinta, las preguntas que se formulan solo pueden o deben referirse a un solo hecho, es decir no se admiten preguntas ambiguas o capciosas y esto es calificado por la jueza o juez que presida la audiencia, lo mismo aplica para la confesión judicial que rinda cualquiera de las partes en conflicto. Las preguntas se realizan de forma oral y está establecido que la declaración la debe hacer uno por uno, no pueden estar presentes los demás testigos en el mismo acto y momento. Las repreguntas para los testigos en estos casos son permitidas.

¹¹⁵ QUICENO ALVAREZ, Fernando. Valoración Judicial de las Pruebas. Editora Jurídica de Colombia. Tercera Edición. 2008. Pág. 221

¹¹⁶ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 289. Art. 581.

El juramento deferido es el que rinde el actor del juicio, y es válido o surte efecto cuando no existe prueba concreta que permita establecer el tiempo de trabajo, por eso es que esta prueba está considerada por la ley como prueba supletoria

Cuando se concluye con la etapa de pruebas, se da apertura a los litigantes para que hagan sus alegatos en derechos, los que se deben argumentar y exponer oralmente.

En cuanto a la inasistencia de las partes señala el Código de Trabajo que se procede en rebeldía, esto quiere decir que al momento en que se dicte la sentencia, se le fijaran los gastos que se ocasionan y que son conocidas como las costas procesales.

2.2.1.14. Las pruebas y su valoración.

“El medio de prueba es un concepto jurídico y absolutamente procesal, que alude a la actividad necesaria para incorporar las fuentes de prueba al proceso, o sea son los instrumentos necesarios que deben utilizar los sujetos procesales para hacer valer en el proceso y acreditar los hechos alegados, y son: la prueba testimonial, la material, la pericial y la de la confesión judicial.

Prosiguiendo con esta idea, prueba es verificar, por lo que en este sentido Devis Echandía ha considerado la prueba como “el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza”.

Para Melendo, prueba “es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia”.

Si alguien habla de diferencia entre prueba penal, prueba civil o prueba laboral ésta sólo puede verse por los efectos que trate de dársele a lo probado, pero no en la esencia de la prueba misma.

La prueba puede concebirse desde ángulos diversos. Puede considerarse como una actividad lógica y material orientada en el mismo sentido de la realidad que se trata de averiguar, esto es, como operación y esfuerzo amparados en una verdad: es la prueba fin. Pero también puede valorarse como el conjunto particular de recursos que pueden utilizarse para obtener aquella demostración: es la prueba medio. Aquí interesa la prueba como medio.”¹¹⁷

“La valoración judicial de la prueba corresponde exclusivamente al juez. Consiste en la actividad realizada por el juez para determinar la efectividad de las pruebas aportadas por las partes, es decir, determinar si realmente los medios propuestos y rendidos por las partes fueron idóneos y realmente llevaron a la convicción de ser ciertos los hechos alegados.

La reflexión que realiza el juzgador de la prueba aportada en el proceso está íntimamente relacionada a una serie de enunciados básicos que comprenden o contempla un conjunto definido de situaciones y que resultan más generales que las normas, ya que precisamente sirven para inspirarlas y entenderlas o interponerlas.

Estos enunciados denominados principios tienen una conexión armónica con la valoración que hace el juez en virtud de las pruebas aportadas en el proceso, permitiendo así que el derecho laboral tenga unidad y cohesión interna y bajo esta perspectiva jurídica que radica en la aplicación de los principios analizados con anterioridad, es razonable aceptar que influyen satisfactoriamente en la resolución, porque toda la

¹¹⁷<http://forodelderecho.blogcindario.com/2007/12/00050-la-prueba-en-el-proceso-laboral.html>. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

prueba actuada queda impregnada en la memoria del juzgador, puesto que se la realiza en su presencia.”¹¹⁸

En los procesos laborales el juez hace la valoración de las pruebas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, también denominado en otras legislaciones como sistema de valoración libre.

Para el Tribunal de Apelaciones de Managua, el criterio sobre la valoración de las pruebas es considerado de la siguiente forma:

“Por otra parte, la valoración de la prueba concreta el último paso del Juicio lógico que realiza el Juez en su sentencia y es la conclusión positiva o negativa sobre la existencia de los hechos que se alegan en el proceso.- El Juez tiene que examinar si la consecuencia jurídica que se pide coincide con la consecuencia jurídica que se deriva de la norma jurídica invocada, para llegar a concluir acerca de si los hechos invocados por la parte se han producido o no en la realidad; y si no han ocurrido, el efecto jurídico de la norma no puede ser aplicado a un caso concreto inexistente, obteniendo una verdad formal u operativa, es decir, la certidumbre o verosimilitud de los hechos...”¹¹⁹

2.2.2. Jurisprudencia.

El nuestro país el Tribunal Constitucional en aplicación del Art. 50 de la Ley de Control Constitucional, en varias ocasiones ha declarado que

¹¹⁸ <http://forodelderecho.blogcindario.com/2007/12/00050-la-prueba-en-el-proceso-laboral.html>. Viernes, 14 De Diciembre De 2007 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

¹¹⁹ <http://forodelderecho.blogcindario.com/2007/12/00050-la-prueba-en-el-proceso-laboral.html>

El Tribunal de Apelaciones de Managua ha dejado sentado este criterio en varias sentencias. Sentencia No. 79.- EXP. # 70. /Año 1997.- Pago.- José Ariel Salinas Talavera.- VS. Julio José García.

existe desistimiento de la acción de amparo cuando el accionante no asiste a la audiencia pública:

“Que de conformidad con lo prescrito en el Art. 50 de la Ley de Control Constitucional, es un imperativo para el recurrente asistir a la audiencia pública, salvo cuando existan razones de fuerza mayor debidamente comprobadas que impidan su asistencia, pues, en caso contrario opera el desistimiento, ya que, además, en la presente acción de amparo no existe la connotación real de fuerza mayor, pues el recurrente debió prever su salida del país, dejando la autorización respectiva para representarlo (...) RESUELVE: Inadmitir la acción por improcedente” (Resolución del Tribunal Constitucional de 19 de octubre de 1999, caso Emetel S. A.- Cónsul General de Suecia, No. 893-99-RA).¹²⁰

En la República Bolivariana de Venezuela existe un fallo emitido respecto a la incomparecencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, el mismo que a continuación se transcribe su parte resolutive:

“DISPOSITIVO: Este JUZGADO SUPERIOR QUINTO DEL CIRCUITO JUDICIAL LABORAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO ZULIA, con sede en la Ciudad de Maracaibo, administrando justicia, en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y por autoridad de la Ley, declara: PRIMERO: CON LUGAR, el recurso ordinario de apelación ejercido por la parte demandante recurrente en contra de la decisión de fecha nueve (09) de abril del año 2012, dictada por el Tribunal

¹²⁰ CUEVA CARRION, Luis. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006. Pág. 149.

Séptimo de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia. SEGUNDO: SE REPONE, la presente causa al estado de celebrarse la audiencia preliminar, previa Distribución Pública por medio de sorteo, en consecuencia se anula la decisión de fecha nueve (09) de abril del año 2012, dictada por el Tribunal Séptimo de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia. TERCERO: No se condena el pago de costas procesales del presente recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en virtud de haber resultado procedente lo denunciado.”¹²¹

Con este fallo queda evidenciado que con la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar y sus sanciones en caso de no hacerlo, no conlleva ninguna violación de derechos siempre y cuando sea justificable la inasistencia.

El Dr. Carrión formula una pregunta y expresa “¿Cuál es el efecto de la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar?” A lo que responde “Según nuestro derecho positivo vigente, ninguno”.¹²² En esto él considera que existe un vacío legal y asevera que debe existir una norma que prescriba que las partes concurren de forma obligatoria a la audiencia preliminar, en forma personal y acompañadas de sus respectivos abogados, y agrega que si el accionante no comparece se debe considerar que ha desistido de sus pretensiones y por lo tanto se debe por último archivar la causa.

¹²¹<http://zulia.tsj.gov.ve/DECISIONES/2012/JUNIO/2251-7-VP01-R-2012-000217-PJ064201200107.HTML>

¹²² CUEVA CARRIÓN, Luis. 2006. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 148.

De alguna forma por lo anotado, se podría aspirar a que por medio de la obligatoriedad legal para que las partes procesales concurren a la audiencia preliminar se pueda mejorar el procedimiento consiguiendo que sea más rápido y eficaz.

2.2.3. Legislación.

2.2.3.2. Constitución de la República del Ecuador.

Nuestra carta magna en su Art. 33 concibe el trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, por ello en el Art. 325 de La Constitución de la República del Ecuador garantiza a todos los ciudadanos el derecho al trabajo, pues éste es parte fundamental para el desarrollo humano, por lo que el numeral 2 del Art. 326 de la misma norma suprema expresa:

“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.
Será nula toda estipulación en contrario”¹²³

Pero, para la consecución y reconocimiento de estos derechos el numeral 10 del último de los artículos prescribe:

“Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.”¹²⁴

Por su parte para la consecución de estos derechos la Constitución prescribe:

“Art. 169.-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

¹²³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 96.

¹²⁴ *Ibidem*. Pág. 97

debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.”¹²⁵

Al hablar de las garantías del debido proceso, se conjugan los derechos que anteriormente fueron analizados y que consisten en el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva, andamiaje sobre el cual se desarrolla la administración de justicia.

2.2.3.3. Derecho Internacional.

2.2.3.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En el derecho internacional están contenidas las normas de carácter supranacional, entendiéndose que gozan de un rango de supremacía, siendo además vinculante su aplicación, en tratándose de derechos humanos,¹²⁶ y cabe recordar que el derecho laboral es eminentemente un derecho social, de ahí que este consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

¹²⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 56.

¹²⁶ <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.

“Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

La Asamblea General proclama la presente

Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, **por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción**” . Lo subrayado y las negrillas es mío.

De la antedicha Declaración, se transcriben los siguientes artículos relacionados con el derecho al trabajo y su protección jurídica, para su breve análisis.

Señala en su Art. 23 lo siguiente:

“1.- Que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.¹²⁷

Este instrumento de carácter universal cuando de precautelar derechos humanos se trata, tiene prevalencia sobre todas las leyes ordinarias e inclusive sobre la misma Constitución, pero como nuestro país es suscriptor de los tratados internacionales de derechos humanos, debe hacer ajustes en las leyes que propendan al efectivo goce de las garantías constitucionales.

“Artículo 8.-Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.”¹²⁸

La introducción de los derechos de acceso a la justicia, al debido proceso, a la tutela judicial efectiva, como también el principio de celeridad y la debida diligencia entre otros de carácter fundamental, no fueron incorporaciones antojadizas de nuestros legisladores en nuestro ordenamiento constitucional, sino que más bien es un mandato imperativo del derecho internacional.

2.2.3.3.2. Convención Americana de Derechos Humanos.

¹²⁷ <http://www.un.org/es/documents/udhr/> DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.

¹²⁸ <http://www.un.org/es/documents/udhr/> DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.

“Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos.

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.”¹²⁹

En el numeral 1, se habla del compromiso de respetar los derechos y libertades por los Estados Partes de la Convención y como el Ecuador lo es, ha incorporado en su carta suprema las disposiciones sobre los derechos humanos

“Artículo 2. Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno.

Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren

¹²⁹ CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”¹³⁰

La Convención Americana de Derechos Humanos en el artículo que antecede expresamente ordena a todos los países suscriptores, la incorporación de medidas legislativas para adecuar los procedimientos con la finalidad de garantizar los derechos y libertades.

“Artículo 8. Garantías Judiciales.

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”¹³¹

Este artículo tiene relación con el derecho al debido proceso que garantiza nuestra Constitución en el Art. 76 que dice: “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.”¹³²

“Artículo 25. Protección Judicial.

¹³⁰ CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

¹³¹ CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

¹³² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 26

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 reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.”¹³³

La tutela judicial efectiva que garantiza el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales, radica fundamentalmente en lo que indica el artículo precedente, en otorgar a la persona el derecho a un recurso sencillo y rápido, de esto depende que no se vulneren los derechos ciudadanos de la índole que fueren, recordando lo que usualmente se dice que justicia que tarda no es justicia.

2.2.3.4. Código del Trabajo.

“Art. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será

¹³³ CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José). Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en La Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (B-32). San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969. http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

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

En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.”¹³⁴

Aquí se encuentra establecido el procedimiento que es aplicado en los juicios orales laborales, desde que se presenta la demanda, hasta la realización de la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas y la forma de proceder en cada una de éstas etapas.

2.2.3.5. Código de Procedimiento Civil.

“Art. 400.- (Reformado por la Disposición Reformatoria segunda, núm. 3 de la Ley s/n, R.O. 544-S, 9-III-2009).- Si las excepciones o la cuestión planteada en la reconvencción

¹³⁴ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 286.

versan sobre hechos que deben justificarse, la jueza o el juez señalará día y hora en los que las partes deben concurrir, con el propósito de procurar una conciliación, que dé término al litigio.

En el día y hora señalados, si sólo una de las partes hubiere concurrido, se dejará constancia, en acta, de la exposición que presente y se dará por concluida la diligencia.

La falta de concurrencia de una de las partes constituirá indicio de mala fe, que se tendrá en cuenta para la condena en costas al tiempo de dictarse la sentencia.

Art. 401.- (Reformado por la Disposición Reformatoria segunda, núm. 3 de la Ley s/n, R.O. 544-S, 9-III-2009).- Si concurrieren ambas partes, la jueza o el juez dispondrá que cada una, por su orden, deje constancia, en el acta que debe levantarse, de las exposiciones que tuviere por conveniente hacer y, principalmente, de las concesiones que ofrezca, para llegar a la conciliación. Se entenderá que tales concesiones están subordinadas siempre a la condición de ser aceptadas en la conciliación, de tal modo que no implicarán, en caso alguno, reforma de las cuestiones de hecho y de derecho planteadas en la demanda y en la contestación.

La jueza o juez, por su parte, procurará, con el mayor interés, que los litigantes lleguen a avenirse.”¹³⁵

En el juicio ordinario la conciliación es una utopía, no es necesaria la compilación de textos para poder entender esta realidad, solo basta con

¹³⁵ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 63.

observar con detenimiento la práctica diaria para concluir que es así. Por lo general a esta etapa procesal, la comparecencia de la partes queda relegada a la presencia física de los patrocinadores, quienes solamente se remiten al ofrecimiento de poder o ratificación de gestiones, quedando así confinada la posibilidad de lograr algún tipo de conciliación.

El siguiente es el artículo que trata sobre los juicios de menor cuantía.

“Art. 407.- (Sustituido por la Disposición Reformatoria segunda, núm. 23 de la Ley s/n, R.O. 544-S, 9-III-2009).- Si se trata de demandas cuya cuantía no pase de cinco mil dólares de los Estados Unidos de América, se presentará ante la jueza o el juez de lo civil respectivo, acompañada de la prueba de que disponga el actor o anuncie la que deba actuarse en la audiencia de conciliación y juzgamiento.

La jueza o el juez mandará citar al demandado, quien en el término de ocho días podrá contestar la demanda proponiendo excepciones, a las que acompañará la prueba de que disponga y anunciará la que deba actuarse en la audiencia de conciliación y juzgamiento.

Transcurrido el tiempo señalado, con o sin contestación, la jueza o el juez fijará fecha para la audiencia de conciliación y juzgamiento, la que se realizará no antes de tres días ni después de ocho días de la fecha de señalamiento.

Si inasisten ambas partes a la audiencia de conciliación y juzgamiento, la jueza o el juez dará por concluido el proceso y dispondrá su archivo, al igual que si inasiste la parte demandante. Si inasiste el demandado, la jueza o el juez declarará su rebeldía, mandará en el mismo acto a practicar la prueba solicitada por el actor, y dictará su fallo.

Si asisten las dos partes, la jueza o el juez promoverá la conciliación entre ellas. Si esta alcanza la totalidad del litigio, la jueza o el juez dictará sentencia aprobándola, de no contravenir a derecho. Si no hay acuerdo o si éste es parcial o no es homologado por ser contrario a derecho, la jueza o juez dispondrá que a continuación se practiquen las pruebas que hayan sido solicitadas por las partes.”¹³⁶

Este es el procedimiento vigente para los juicios de cuantía mínima, los que por su naturaleza son poco frecuentes. En torno a la presente investigación hay un aspecto a destacar y que a su vez el derecho comparado en materia laboral lo confirma, se trata del texto del artículo transcrito, cuyo inciso cuarto, de cierto modo incorpora la obligatoriedad para las partes de concurrir a la audiencia de conciliación bajo la penalidad de darse por concluido el proceso y ordenarse el archivo.

“Art. 831.- La audiencia de conciliación no podrá diferirse sino a solicitud expresa y conjunta de ambas partes.

Art. 832.- De no concurrir el actor o el demandado a la audiencia de conciliación se procederá en rebeldía.”¹³⁷

En el juicio verbal sumario la conciliación no surte efecto, como tampoco fue la solución en la tramitación de los juicios laborales, hasta antes de la reforma al Código de Trabajo.

2.2.4. Derecho comparado.

2.2.4.1. Ecuador.

Código del Trabajo.

¹³⁶ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 64.

¹³⁷ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011. Pág. 131.

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

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

En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la

convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.”¹³⁸

Nada se habla respecto a la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar.

2.2.4.2. Argentina.

El extracto que a continuación se transcribe nos habla sobre la administración o sistemas judiciales que existen y son aplicados de forma autónoma en las provincias de la república de Argentina.

“En la Argentina existen Tribunales del Trabajo para atender la sustanciación de los juicios laborales. A partir de la ley 24.635 se establece una instancia conciliatoria previa. Cada provincia organiza su administración de justicia por tener un sistema estatal federal. La Justicia nacional del Trabajo actúa en la ciudad de Buenos Aires (Capital Federal) y en la revisión de causas del derecho colectivo de trabajo. Las leyes laborales rigen para toda la nación, pero cada provincia puede organizar los procedimientos laborales.

Las Provincias de Córdoba y Buenos Aires poseen tribunales laborales de única instancia, donde predomina la oralidad”.¹³⁹

2.2.4.2.1. Provincia de Córdoba

Código Procesal del Trabajo

“Art. 49.- Asistencia y representación. La asistencia a la audiencia de conciliación será obligatoria para las partes, que deberán comparecer personalmente, sin perjuicio del

¹³⁸ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011. Pág. 286.

¹³⁹ <http://derecho.laguia2000.com/derecho-procesal/derecho-laboral-procesal>.

patrocinio letrado, pudiendo –en caso de impedimento debidamente acreditado– ser representadas por:

1.– Parientes dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo afinidad.

2.– Las autoridades de las entidades gremiales o profesionales a que pertenezcan, siempre que las mismas tengan personería jurídica o gremial otorgada de conformidad a la ley.

3.– El empleador podrá hacerse representar por su gerente, administrador, factor o empleado superior, con poder suficiente para obligarse.

Cuando se trate de personas jurídicas, deberán comparecer por intermedio de los representantes legales que se designen de acuerdo a los estatutos o contratos respectivos o las que la ley autorizare a tales efectos.

Si la parte actora no comparece a la audiencia sin causa justificada, se le tendrá por desistida de la demanda.

Si no lo hace la parte demandada también sin causa justificada, se seguirá el juicio en la forma determinada en el art. 25, y se le dará por contestada la demanda, generándose la presunción de veracidad de los hechos relatados en ella, que podrá se desvirtuada por prueba en contrario.”¹⁴⁰

¹⁴⁰.http://www.ucc.edu.ar/portallucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Legislacion_provincia_Cordoba/LeyprocesolaboralProvCba.pdf
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO. Citar Lexis: N° LCBALY7987. CÓRDOBA. LEY 7987.

En este artículo se establece la forma de comparecencia de las partes a la audiencia de conciliación, en lo que se observa que la ley obliga en forma personal la concurrencia, y luego también establece que si la parte actora no asiste se tendrá por desistida su demanda, mientras que para la parte demandada se aplica lo que en nuestro derecho positivo se conoce como la rebeldía, siendo en esta última parte similar a lo que legisla el código laboral ecuatoriano.

2.2.4.2.2. Provincia de Buenos Aires

Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo

“Artículo 68. — Audiencia de conciliación y contestación de demanda — Para intentar una conciliación y para que, en caso negativo, el demandado conteste la demanda y oponga excepciones, el juez designará una audiencia a la que serán citadas las partes para que concurren personalmente bajo apercibimiento de los artículos 63, 70, 71 y 82. En la notificación al demandado se deberá indicar su obligación de contestar la demanda y de oponer las excepciones que tuviere, y que las copias respectivas están en el juzgado a su disposición. La audiencia se celebrará dentro de un plazo no mayor de veinte días de recibido el expediente en el juzgado y se notificará con una anticipación no menor de diez días. Si el demandado se domicilia fuera de la ciudad de Buenos Aires, estos plazos se ampliarán a razón de un día por cada cien kilómetros; cuando la notificación se deba efectuar mediante exhorto, se señalará la audiencia para una fecha que dé tiempo para su diligenciamiento.

Artículo 69. — Conciliación — La audiencia se celebrará ante el juez o el funcionario que él indique. Abierto el acto, se ilustrará a las partes sobre el objeto y alcances del procedimiento conciliatorio y se procurará avenirlas. Los acuerdos conciliatorios o transaccionales celebrados por las partes con intervención del juzgado y los que ellas pacten espontáneamente con homologación judicial posterior pasarán en autoridad de cosa juzgada. Si ambas partes lo solicitaren, se diferirá la audiencia para nueva fecha.

Cuando el derecho del trabajador surja de hechos reconocidos por el empleador, no podrá proponerse a las partes soluciones transaccionales.”¹⁴¹

En estos dos artículos anteriores se registra el desarrollo de la audiencia de conciliación la misma que guarda similitud con el art. 576 del Código Laboral Ecuatoriano

“Artículo 70. — Incomparecencia del actor — Si el actor no compareciere a la audiencia sin causa justificada, se le aplicará la multa del artículo 63 y el demandado deberá igualmente contestar la demanda y oponer excepciones en el acto. Si no compareciere ninguna de las partes y dentro de los veinte días siguientes, el actor no instare el trámite solicitando una nueva audiencia para los mismos fines, se lo tendrá por desistido del proceso.”¹⁴²

¹⁴¹ LEY 18345 Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo. https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=ig_9UrHLE8LIsASMhoLQBw#q=Cuando+el+derecho+del+trabajador+surja+de+hechos+reconocidos++por++el++empleador%2C++no++podr%C3%A1++proponerse+a+las+partes+soluciones+transaccionales

¹⁴² LEY DE ORGANIZACION Y PROCEDIMIENTO DE LA JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO. LEY N° 18.345. <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/45628/norma.htm>

En Buenos Aires a diferencia de la provincia de Córdoba se impone una multa al actor por su incomparecencia, pero luego aclara que si el actor no impulsa el trámite después de veinte días, se considera desistida la acción.

2.2.4.3. Venezuela.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

“Artículo 129. La audiencia preliminar será en forma oral, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.

Artículo 130. Si el demandante no compareciere a la audiencia preliminar se considerará desistido el procedimiento, terminando el proceso mediante sentencia oral que se reducirá en un acta, la cual deberá publicarse en la misma fecha. Contra esta decisión, el demandante podrá apelar a dos (2) efectos por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.”¹⁴³

Este procedimiento en Venezuela es similar al de Argentina. Con esto lo que se procura es que los litigantes demuestren interés por la consecución de sus intereses, esto contribuye a que no se estancuen los procesos.

2.2.4.4. España.

Ley de Procedimiento Laboral

¹⁴³ http://www.tsj.gov.ve/legislacion/ley_organica_procesal_trabajo.htm. LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO.

“Artículo 66.

1. La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para los litigantes.

2. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.

3. Si no compareciera la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa señalada en el artículo 97.3 si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación”.¹⁴⁴

En este país si el actor de un juicio no comparece, se considera como si no hubiese presentado la demanda, y al demandado si no comparece se le aplica una multa la misma que se impone en el momento de dictar sentencia.

“En España se exige antes de iniciar el juicio laboral, que se realice un acto conciliatorio de mediación, salvo que se demande contra el Estado, debiendo en este caso agotar primero la vía administrativa de reclamo. Tampoco es necesaria la conciliación en caso de impugnación de conflictos colectivos. Cada Comunidad Autónoma se encargará de organizar esta etapa previa.

¹⁴⁴ REAL DECRETO LEGISLATIVO 7-4-1995, núm. 2/1995 y modificaciones posteriores. Ministerio Justicia e Interior BOE 11-4-1995, núm. 86, [pág. 10695].- s.e. BOE 26-5-1995, núm. 125, [pág. 15393].
http://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Legislacion_internacional/Codigos_y_leyes_extranjeros/LEYENJUICIAMIENLABORAL.pdf.

Si al acto no comparece el empresario o no se llega a un acuerdo en dicho acto, se inicia el proceso. Si no comparece el trabajador se lo tiene por desistido en su reclamo. La acción que inicia el proceso es la demanda, donde se solicita lo pretendido. En caso de demanda por despido debe interponerse en el plazo de 20 días desde la notificación del despido. Los Juzgados en lo Social son los encargados de conocer estos casos laborales, correspondientes al domicilio del demandado, o sea del empleador, o donde el demandante trabaje. Si no fuere posible demandar ante esos Juzgados, ante el del domicilio del demandante.

El proceso se inicia con una audiencia pública conciliatoria, que de no cumplir su objetivo abrirá la etapa del juicio propiamente dicho donde el demandante ratificará lo expuesto en la demanda, y hasta podría ampliar sus pretensiones, aunque no cambiarlas en su esencia. El demandado contestará las acusaciones y podrá oponer excepciones, haciendo uso de la palabra por concesión del tribunal. Los hechos controvertidos serán sometidos a prueba, y luego se dictará la sentencia que declarará la procedencia, improcedencia o nulidad del reclamo, pudiendo ante ella oponer los recursos pertinentes".¹⁴⁵

¹⁴⁵ <http://derecho.laguia2000.com/derecho-procesal/derecho-laboral-procesal>.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Determinación de los Métodos a utilizar.

3.1.1. Método Científico

Se empleó en el proceso sistemático y organizado, con las diferentes técnicas de investigación y el procedimiento. Para el desarrollo del presente estudio se requirió de procedimientos para descubrir las condiciones en que se presenten hechos o sucesos específicos, caracterizados y generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica.

Este método permitió diferenciar la investigación de la especulación, y el conocimiento científico (universal, necesario, sistemático y metódico), del vulgar (particular, contingente, asistemático y ametódico) para la realización del presente trabajo.

3.1.2. Analítico

Se empleó para analizar e interpretar los datos recopilados en esta investigación, de acuerdo a lo que indican las diferentes leyes, tanto extranjeras como la del país.

Consistió en la comprobación de la realidad para observar el procedimiento, las causas, la naturaleza y los efectos que se producen o generan por la falta de asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para conocer si esto influía en la dilación de los procesos. En este caso se pudo conocer más del objeto de estudio, respecto a la necesidad de presentar una reforma al Código de Trabajo, con lo cual se consiguió: explicar las razones que fundamentan, el establecimiento de las nuevas teorías.

3.1.3. Estadístico.

El método estadístico permitió obtener una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación de Campo. Dicho manejo de datos tuvo por propósito la comprobación de la hipótesis.

3.2. Diseño de la Investigación.

El estudio a realizarse es de tipo descriptivo, bibliográfico documental y de campo, efectuado mediante tipos de investigación adecuados para el caso, con los cuales se procederá a la observación directa de sucesos que brinden información cuantificable o calificable

3.2.1. Bibliográfico documental

Se fundamentó en los libros, relacionados al Código de Trabajo y al derecho universal laboral para la aplicación, centrándose en el punto principal sobre la necesidad de incorporar en el procedimiento de los juicios orales laborales una norma que permita eficientemente aplicar constitucionalmente el principio de celeridad.

3.2.2. De Campo

Se trató el problema por medio del contacto directo con la realidad social, a fin de obtener información verídica, de acuerdo con los objetivos planteados.

3.3. Población y Muestra.

Para obtener la información relacionada con lo que ocurre en torno a las consecuencias por la falta de asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se lo realice atendiendo al principio de celeridad, el universo estuvo compuesto por la población conformada por la cantidad

de habitantes del cantón Quevedo y la que forma el Colegio de Abogados del mismo cantón.

N= Tamaño necesario de la muestra.

Datos.

z = Nivel de confianza (95%)

N = Población (173.535)

P= Probabilidad que el evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad que el evento no ocurra (50%)

E = Error máximo admisible± (5%)

n= Tamaño de muestra ?

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0.25 \cdot 173535}{0.05^2 (173535 - 1) + 2^2 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{3,84 \cdot 0.25 \cdot 173535}{0.0025(173534) + 4 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{173535}{433,835 + 1}$$

$$n = 399$$

n = 399 Es el tamaño de la muestra.

DESARROLLO DE LA MUESTRA DE ABOGADOS DEL CANTON QUEVEDO (de la población de 261 abogados con licencia)

$$n = \frac{2^2 \cdot 0.25 \cdot 261}{0.05^2(261-1) + 2^2 \cdot 0.50}$$

$$n = \frac{4 \cdot 0.25 \cdot 261}{0.0025(264) + 4 \cdot 0.50}$$

$$n = \frac{261}{0,66 + 2}$$

$$n = \frac{261}{2,66}$$

n = 98 Abogados del cantón Quevedo

Composición de la muestra

Personas para la encuesta	399
Abogados para la encuesta	98
Jueces del Trabajo para entrevista	2
Total	499

El tamaño de la muestra general fue de 499 entre Moradores, Abogados y Jueces del Trabajo.

Composición de la muestra.

Encuestados	Cantidad
Personas para la encuesta	399
Abogados en ejercicio profesional	98
Entrevistados	Cantidad
Jueces laborales	2
Total	499

El total de la muestra para nuestra investigación, fue de 499 personas.

3.4. Técnicas e Instrumentos de la Investigación

3.4.1. La Encuesta

La encuesta se realizó a moradores del cantón Quevedo, así también a profesionales de la rama del Derecho, como instrumento se utilizó el cuestionario. Con esto se afirmaron la formulación de los objetivos las mismas que arrojaron resultados que respaldan la implementación de una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, que establezca la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas para la aplicación del principio de celeridad.

3.4.2. La Entrevista.

Fue dirigida a dos Jueces de lo Laboral del cantón Quevedo, como instrumento se empleó una guía de entrevista.

3.4.3. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación consistieron en unos cuestionarios que contienen preguntas cerradas, abiertas y de opción múltiple. Para la estructuración de los instrumentos se tomó en

cuenta aspectos como: la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda, la formulación de pruebas y la aplicación del principio de celeridad.

Además se utilizaron los siguientes instrumentos;

Fichas Bibliográficas: Para identificar las fuentes utilizadas, es donde se identifica los datos generales del libro, texto o capítulo leído.

El trabajo de campo: Usado para la recolección de datos.

La Observación directa: permitió identificar la problemática socio-jurídica existente en la muestra escogida, en relación a los derechos constitucionales de todas y todos los involucrados en el problemas.

3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.

Para obtener datos confiables el instrumento fue realizado en base a las variables lo cual fue sometido primero a una observación y posterior evaluación de expertos. Esta técnica permitió obtener la opinión de sujetos expertos en el tema de estudio. Ellos hicieron su aporte para mejorar el instrumento de recolección de datos, el mismo que fue revisado y aprobado por el Director de Tesis, para luego ser aplicado.

3.6. Técnicas del Procedimiento y Análisis de Datos.

- Trabajo de campo
- Ordenamiento y codificación de datos
- Tablas estadísticas
- Gráficos
- Análisis e interpretación

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis e Interpretación de Gráficos y Resultados.

4.1.1 Encuesta dirigida a 399 moradores del cantón Quevedo.

Cuadro N° 1. La celeridad en un proceso judicial.

N° Pregunta	Cuestionario	Si	%	no	%	Total	%
1	¿Conoce usted lo que significa la celeridad en un proceso judicial?	312	78	87	22	399	100

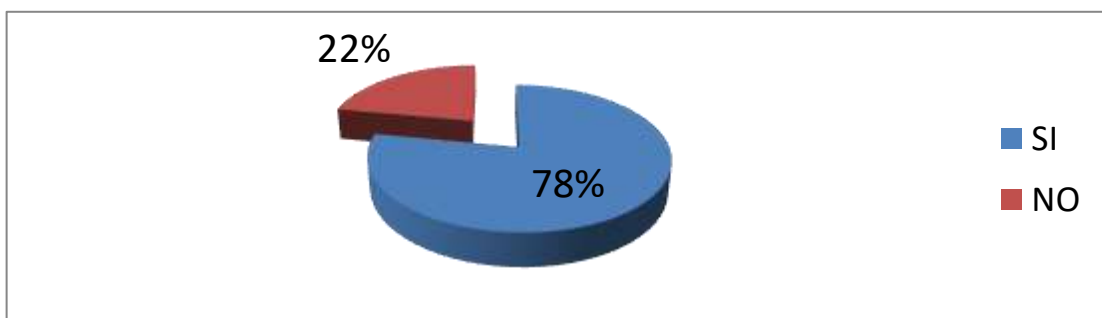


Gráfico 1. La celeridad en un proceso judicial.

Análisis e interpretación.

Conforme los resultados del cuadro 1, el 78% dicen que sí conocen lo que significa la celeridad en un proceso judicial, mientras que el 22% restante indica que no. Existe una conclusión en esta pregunta la cual indica que más de la mayoría de los encuestados sí conocen lo que significa la celeridad en un proceso judicial, lo que les permite tener también conciencia de la necesidad de que se aplique dicha celeridad en un proceso laboral por el bien de los involucrados.

Cuadro N° 2. Aplicar constitucionalmente el principio de celeridad.

N° Pregunta	Cuestionario	Si	%	no	%	total	%
2	¿Cree usted que en el procedimiento en el juicio laboral se debe implementar una norma que permita el goce integral de los Derechos Constitucionales?	287	72	112	28	399	100%

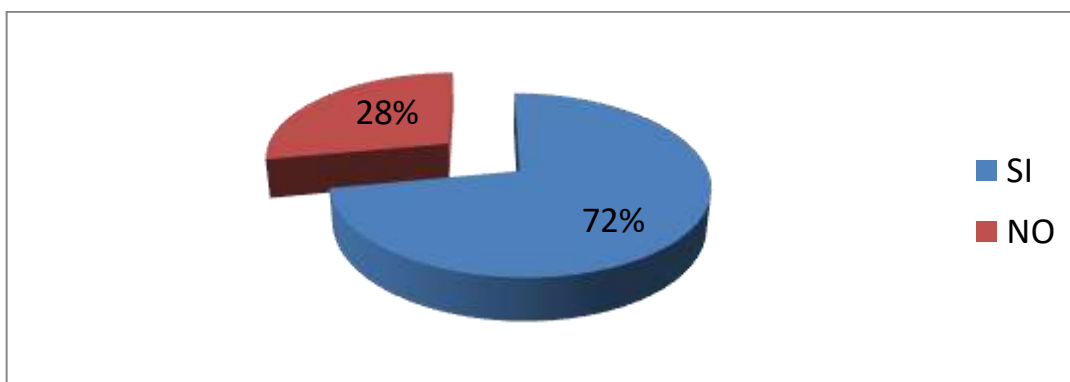


Gráfico 2. Aplicar constitucionalmente el principio de celeridad.

Análisis e Interpretación

Conforme los resultados del cuadro 2, el 72% creen que se debe incorporar en el procedimiento de los juicios laborales una norma que permita el goce integral de los Derechos Constitucionales, el 28% restante dice que no. La gran mayoría están de acuerdo en que en los juicios laborales se debe cumplir con lo que ordena la Constitución.

Cuadro N° 3. Asistencia obligatoria de las partes.

N° Pregunta	Cuestionario	Si	%	no	%	Total	%
3	¿Cree usted que se deba establecer la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas?	374	94	25	6	399	100

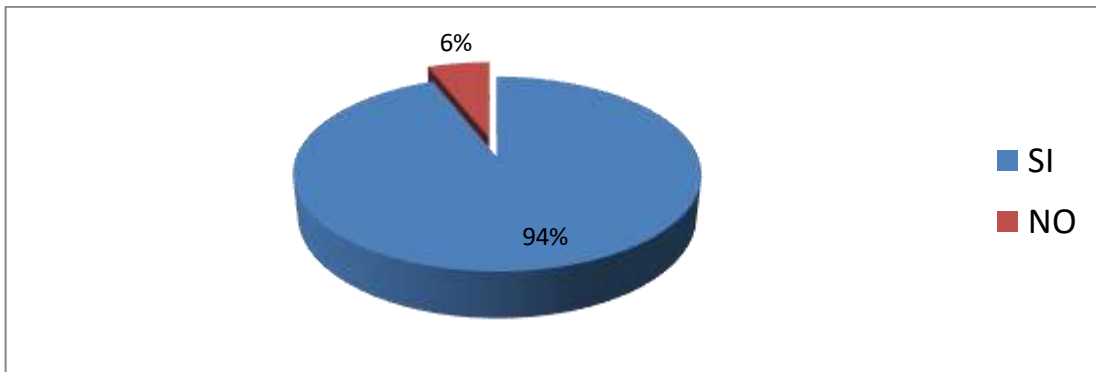


Gráfico 3. Asistencia obligatoria de las partes.

Análisis e Interpretación

En esta encuesta, del cuadro 3, el 94% cree que se deba establecer la asistencia obligatoria de las partes a una audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, mientras que el 6% restante indican que no. Casi la totalidad está de acuerdo en que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, genera menos tiempo en el proceso y favorece la realización del mismo para ambas partes.

Cuadro N° 4. Reforma del Art. 576 del Código de Trabajo.

N° Pregunta	Cuestionario	Si	%	No	%	Total	%
4	¿Considera usted que se deba establecer una reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, estableciendo la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para evitar que se vulneren derechos constitucionales?	302	76	97	24	399	100

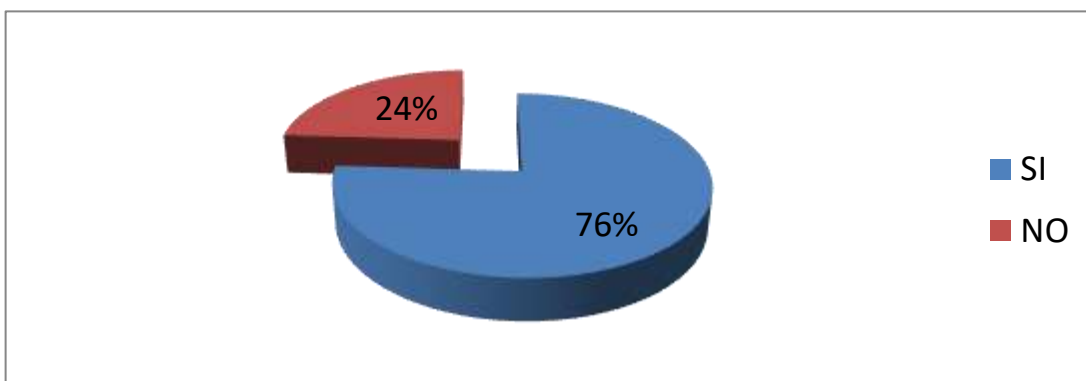


Gráfico 4. Reforma del Art. 576 del Código de Trabajo.

Análisis e Interpretación.

En esta pregunta tenemos que un 76% considera que se deba realizar una reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, estableciendo la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, para la aplicación del principio de celeridad. Con el porcentaje afirmativo de una gran mayoría de los encuestados, se demuestra que están de acuerdo en que se deba establecer una reforma del Art. 576 del Código de Trabajo para evitar que se vulneren derechos constitucionales.

Cuadro N° 5. Reducir el número de audiencias fallidas.

N° Pregunta	Cuestionario	Si	%	no	%	Total	%
5	¿Considera usted que con esta reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, insertando la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se reducirá el número de audiencias fallidas?	388	97	11	3	399	100

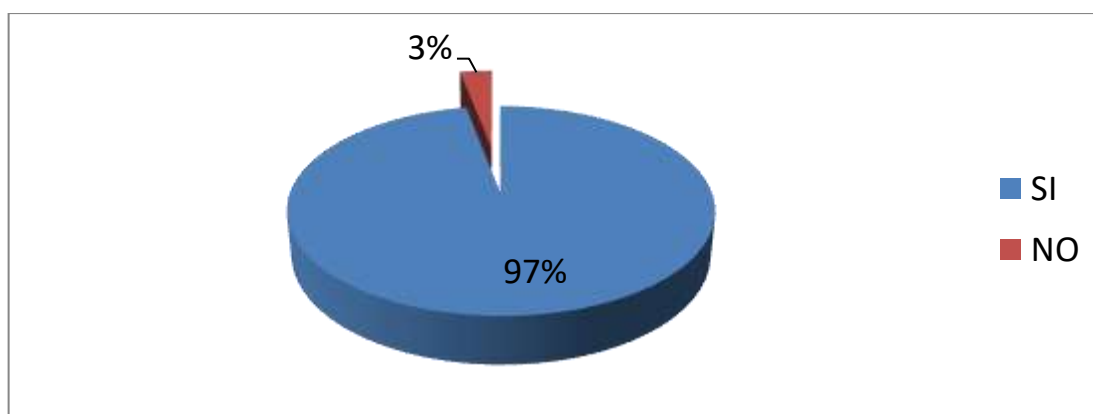


Gráfico 5. Reducir el número de audiencias fallidas.

Análisis e Interpretación.

En esta pregunta, casi la totalidad de los encuestados están de acuerdo en que con una reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, se inserte la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se reducirá el número de audiencias fallidas.

4.1.1.1. Encuesta dirigida a profesionales de derecho en libre ejercicio de la ciudad de Quevedo.

Cuadro N° 6. La inasistencia de las partes.

N° Pregunta	Cuestionario	Si	%	no	%	Total	%
6	¿Cree usted que la inasistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, estará vulnerando Derechos Constitucionales?	96	98	2	2	98	100

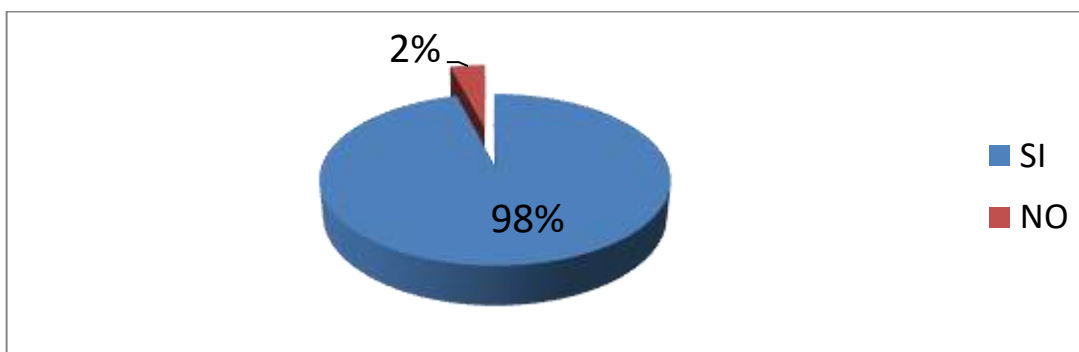


Gráfico 6. La inasistencia de las partes.

Análisis e Interpretación.

Los resultados del cuadro 6 demuestran que un 98% cree que la inasistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, está vulnerando Derechos Constitucionales, mientras que el 2% restante cree que no es así. Se demuestra que al no acudir las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se vulnera principalmente, el derecho a una justicia rápida y eficaz, es decir no se puede cumplir con principio de celeridad procesal.

Cuadro N° 7. Obligatoriedad de la asistencia de las partes.

N° Pregunta	Cuestionario	Si	%	no	%	Total	%
7	¿Cree usted que sería necesario implementar en los juicios orales laborales la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, para que los procesos judiciales se desarrollen con celeridad?	96	98	2	2	98	100

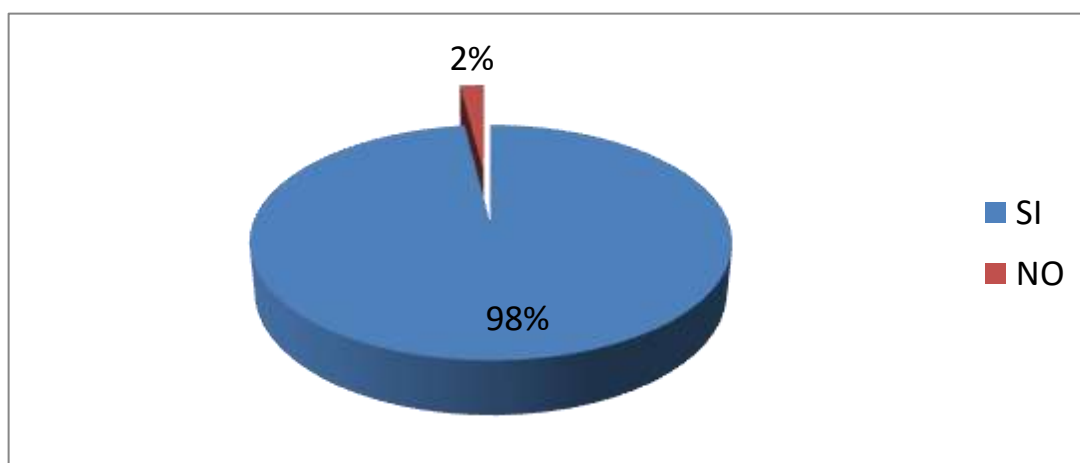


Gráfico 7. Obligatoriedad de la asistencia de las partes.

Análisis e Interpretación

Los resultados del cuadro 7 de muestran que un 98% que indican que es necesario implementar en los juicios orales laborales la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, para que los procesos judiciales se desarrollen con celeridad, mientras que el 2% restante cree que no es necesario. Ante la inseguridad jurídica que en la actualidad viven los involucrados, es necesario implementar la obligación de asistir a la audiencia preliminar de conciliación para que exista más celeridad.

Cuadro N° 8. Elaborar una reforma al Código de Trabajo.

N° Pregunta	Cuestionario	Si	%	No	%	Total	%
8	¿Consideraría usted que se deba elaborar una reforma al Código de trabajo, que permita agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral?	91	93	7	7	98	100

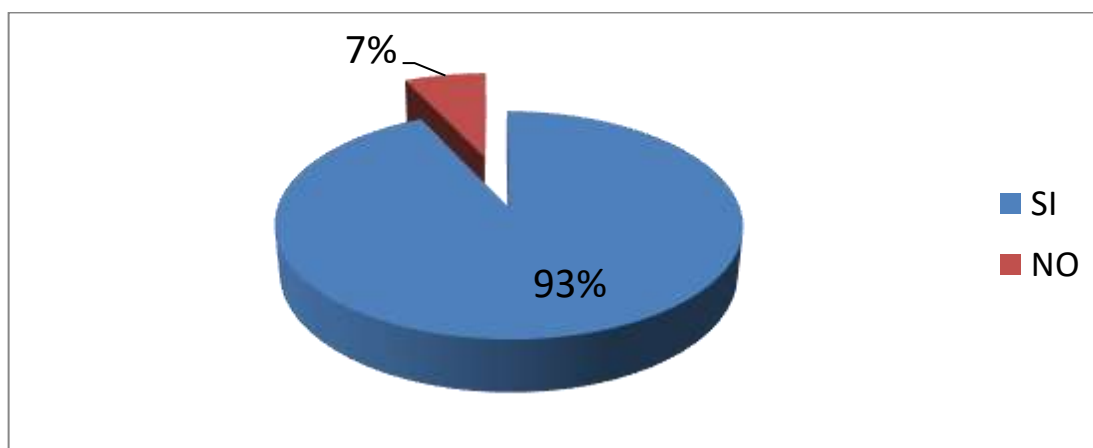


Gráfico 8. Elaborar una reforma al Código de Trabajo.

Análisis e Interpretación

En los resultados obtenidos en la pregunta 8, el 93% considera que se deba elaborar una reforma al Código de trabajo, que permita agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral, el 7% considera que debemos continuar sin reformar el procedimiento. Se cree, según la encuesta que una reforma al Código de Trabajo, permitirá agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral.

Cuadro N° 9. Evitar las audiencias fallidas.

N° pregunta	Cuestionario	Si	%	No	%	Total	%
9	¿Cree usted que sería necesario presentar una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, que incluya la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para evitar audiencias fallidas?	72	73	26	27	98	100

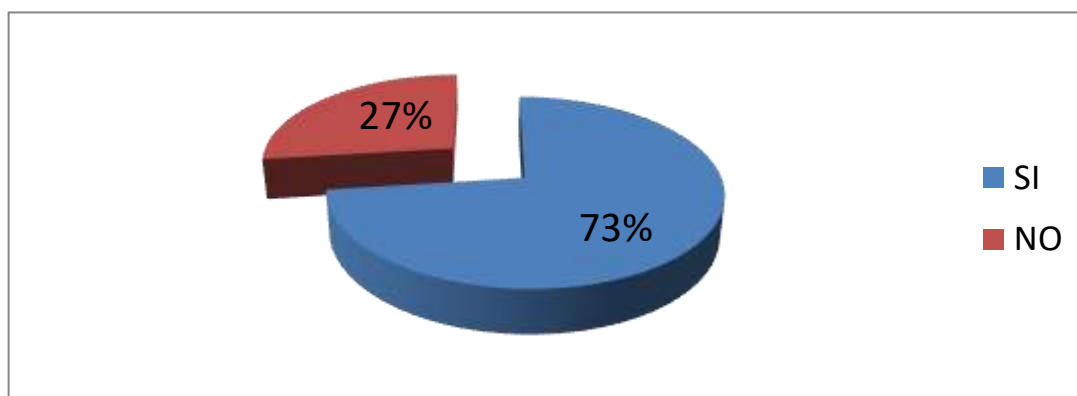


Gráfico 9. Evitar las audiencias fallidas.

Análisis e Interpretación.

Según los resultados de la pregunta 9 el 73% considera que se deba presentar una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, para que con la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, evite las audiencias fallidas, mientras que el 27% restante cree que no. Una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, logrará que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, disminuya el número de audiencias fallidas.

Cuadro N° 10. Agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral.

N° pregunta	Cuestionario	Si	%	no	%	Total	%
10	¿Cree usted que con esta reforma al Código de trabajo, se podrá agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral?	94	96	4	4	98	100

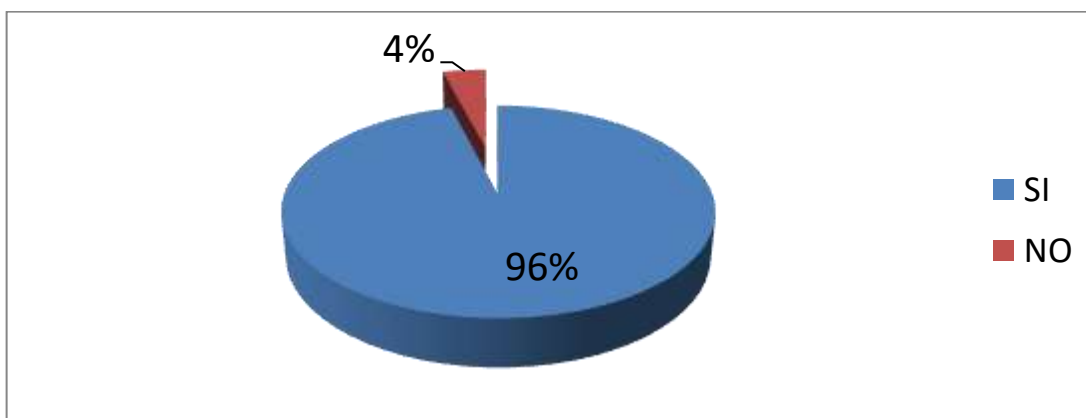


Gráfico 10. Agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral.

Análisis e Interpretación

En esta pregunta, tenemos que un 96% considera que con esta reforma al Código de Trabajo, se podrá agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral y apenas el 4% se muestran escépticos. Es indudable que con la reforma al Art. 576 del Código Laboral, se podrá aplicar el principio de celeridad.

4.1.2 Entrevista.

Entrevista a la Ab. Sara Solís Solórzano, Jueza de la Unidad Judicial Primera del Trabajo del cantón Quevedo.

1.- ¿Considera Ud. Que en el proceso oral laboral ecuatoriano se cumple el principio de celeridad procesal en la administración de justicia?

En algunos casos, sí. En otros por la inasistencia de las partes se entorpece el proceso, pero si esto se subsana se lo puede hacer más rápido todavía acercándose a los términos establecidos en la ley.

2.- ¿Estima correcto que se deba establecer la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para garantizar la celeridad procesal?

Efectivamente, sería lo más recomendable porque estamos acostumbrados a una cultura de irrespeto a la ley y se hace necesaria la coerción o imperatividad de una norma para garantizar la celeridad procesal.

3.- ¿Cree usted que se deba reformar el Código del Trabajo con el objeto de disminuir el número de audiencias fallidas, por inasistencia de las partes en el procedimiento oral laboral, con lo que se garantice los Derechos Constitucionales?

La reforma es muy necesaria, para que las partes en conflictos comparezcan a las audiencias y si se logra la conciliación en la mayoría de los juicios estaríamos dando un paso agigantado en justicia laboral.

4.-¿Ud. cree que la dilación de la audiencia preliminar de conciliación en el procedimiento oral laboral vulnera el principio de celeridad procesal y de correcta administración de justicia?

El principio de celeridad se ve afectado, cada vez que no se realiza una audiencia, por cualquiera que fuere el motivo, porque para cada diligencia se señala una fecha y si a esto le agregamos la cantidad de señalamientos que se hacen por cada juicio, llegará el momento en que las causas se vayan acumulando y la celeridad procesal será un mero enunciado.

5.- ¿Cree usted que sería necesario presentar una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, para que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, propicie a que esta se realice atendiendo al principio de celeridad, propiciando la plena eficacia de los Derechos Constitucionales?

Creo que sí debería reformarse el Art. 576 del Código Laboral, porque beneficia al trabajador porque siempre se han dilatado este tipo de procesos y sería una solución viable tomando en consideración que la parte procesal que con mayor frecuencia inasiste es la parte demandada y sus abogados comparecen ofreciendo poder o ratificación de gestiones o con poder pero sin cláusula para transigir.

Comentario.- En términos generales, la jueza entrevistada considera que el direccionamiento del proyecto de investigación, tiene coherencia con la realidad actual por lo tanto está de acuerdo con la pretensión planteada.

Entrevista a la Ab. Bragne Cecibel Triana Mendoza, Jueza de la Unidad Judicial Primera del Trabajo del cantón Quevedo.

1.- ¿Considera Ud. Que en el proceso oral laboral ecuatoriano se cumple el principio de celeridad procesal en la administración de justicia?

Por mucho que se intente no se puede cumplir con este principio tal como lo manda nuestra constitución y esto obedece a múltiples factores, entre estos tenemos: la incomparecencia de las partes, falta de citación, deprecatorios que no llegan a tiempo, etc.

2.- ¿Estima correcto que se deba establecer la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para garantizar la celeridad procesal?

Creo que si se debe de algún modo obligar a las partes a comparecer personalmente a las audiencias y que no sean solo de tramite sino que se procure alcanzar acuerdos.

3.- ¿Cree usted que se deba reformar el Código del Trabajo con el objeto de disminuir el número de audiencias fallidas, por inasistencia de las partes en el procedimiento oral laboral, con lo que se garantice los Derechos Constitucionales?

La reforma que Ud. plantea debería darse, porque las audiencias fallidas son un problema presente que urge ser solucionado, porque realmente hay situaciones que se vuelven costumbre y que hay que erradicar esto con la aplicación de una ley eficiente.

4.-¿Ud. cree que la dilación de la audiencia preliminar de conciliación en el procedimiento oral laboral vulnera el principio de celeridad procesal y de correcta administración de justicia?

En efecto, en todo proceso cuando se dilata sea una audiencia o cualquier diligencia prevista, se retardada el proceso y se vulneran principios constitucionales

5.- ¿Cree usted que sería necesario presentar una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, para que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la

demanda y formulación de pruebas, propicie a que esta se realice atendiendo al principio de celeridad, propiciando la plena eficacia de los Derechos Constitucionales?

Todo cambio que implique un beneficio es necesario realizarlo, aun más cuando se busca hacer de nuestra justicia el ideal que avizora nuestra Constitución en pro de los derechos fundamentales.

Comentario.- La entrevista realizada a la jueza deja un resultado positivo en cuanto a las interrogantes que surgieron como motivo para esta investigación.

4.1.3. Comprobación de la Hipótesis

De los resultados de la investigación de campo que se recabaron mediante encuestas y entrevistas, la hipótesis planteada “La reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, estableciendo la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, permitirá que no se vulneren Derechos Constitucionales”, es confirmada por lo tanto se acepta; es decir existe la necesidad de reformar el Art. 576 del Código de Trabajo con el objeto de garantizar los derechos constitucionales mediante el principio procesal de celeridad.

4.1.4. Reporte de la Investigación.

El desarrollo del presente trabajo investigativo se realiza en vista de que los derechos constitucionales del trabajador a un proceso judicial rápido están siendo vulnerados, al no cumplirse con el principio de celeridad.

La determinación de esta problemática se dio mediante el empleo de diversos métodos, donde se determinó que los juicios orales laborales, no son tan ágiles como lo prevé la ley y la Constitución.

Para establecer una solución “reforma”, se empleó como técnicas de investigación la encuesta y la entrevista; y como instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista, con lo que se obtuvo un resultado aceptable de la población que se tomó como muestra para el presente trabajo.

Se trató sobre el vacío legal que contempla el Código de Trabajo en cuanto al procedimiento en el desarrollo del juicio oral laboral, específicamente sobre la falta de legislación en cuanto a la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación.

Se procura evitar que se dilaten las audiencias por la ausencia de las partes a éstas. Por lo que se formuló una propuesta de reforma al artículo 576 del Código antes citado, el cual será presentado a la Asamblea Nacional para su respectivo trámite de ley, debido a que ella es la competente para realizar esta clase de reforma.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 . Conclusiones

1.- No podemos negar que luego de la introducción de la oralidad en los juicios de trabajo, mediante la ley 2003-13, el procedimiento para el trámite de los juicios ha dado un giro importante, pero tampoco podemos desconocer que en cuanto al modo de establecer las reglas para la comparecencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, hay cierto vacío en la ley, al no establecerse de cierto modo una sanción que procure la comparecencia de las partes a la antes mencionada audiencia.

2.- Con la investigación realizada, se ha logrado establecer que es considerable el número de audiencias preliminares que no se realizan, y esto obedece en su mayoría a la inasistencia de las partes, precisando que la mayor incidencia es producida por la parte demandada. Cabe anotar que en la ocasiones en las que no asiste el demandado, pero que si lo hace su abogada o abogado defensor, este solo se remite al ofrecimiento de poder o ratificación de gestiones y esto es lo que en ocasiones no permite que se pueda acceder a la conciliación.

3.- Uno de los objetivos específicos consistía en implementar en los juicios laborales la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de prueba, por lo que luego del desarrollo de la investigación se concluye que es necesaria para el mejoramiento del procedimiento laboral por dos cosas, la primera porque permite que con la asistencia de las dos se pueda lograr conciliar y con esto se da fin al litigio; y la segunda, porque con la asistencia de los litigantes, aunque no se concilie, tampoco se suspenderán las audiencias.

5.2. Recomendaciones.

1.- Una vez que hemos concluido que la ley 2003-13 reformativa al Código de Trabajo, tiene un vacío en lo que se refiere a la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, es necesario que se observe las ventajas que incluye una reforma en la legislación laboral, en el sentido mencionado, Por lo tanto se sugiere proceder a la revisión de las disposiciones incluidas en la Constitución de la República del Ecuador, referentes a garantizar el goce de los Derechos Constitucionales y hacer uso el principio de celeridad procesal permitiendo la efectividad en su aplicación.

2.- Es importante que todos cambiemos nuestros esquemas o paradigmas mentales. Si se trata de los litigantes, entender que todo trámite judicial es desgastante y lo más saludable es buscar las soluciones a los conflictos; y si hablamos de los abogados, debemos recordar que en ocasiones son quienes buscan la forma de retardar los procesos cuando debe ser todo lo contrario, es decir ir fomentando una cultura de paz y de ética.

3.- Debemos agotar todas las vías necesarias a fin de que se logre la reforma planteada al Art. 576 del Código de Trabajo para la aplicación del principio de celeridad, ya que con esta reforma, la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se la realizará sin dilaciones, recordando que todo cambio que implique mejoramiento del procedimiento en materia laboral se debe implementar y tendremos un mejor sistema judicial del que tenemos.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Título.

Propuesta de reforma al artículo 576 del Código de Trabajo, para que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, garantice que no se vulneren derechos constitucionales.

6.2. Antecedentes.

En el problema de celeridad de los procesos y la pronta tutela de los derechos ha sido una constante doctrinaria no solo en nuestro país, acostumbrado a reformas publicitadas mas no eficaces, ya que la justicia se ha caracterizado por la no celeridad o dicho de otro modo la generación de obstáculos para entorpecer los procedimientos.

Es decir, es necesario concebir el proceso dentro de los fines que el mismo persigue, esto es el de hacer efectivos los derechos sustanciales y eliminar las inconsistencias jurídicas en el menor tiempo posible. No podemos olvidar que por el solo hecho de ser proceso, es instrumental, y si aquel no cumple dichos fines y no está orientado a la búsqueda de la verdad real, es un proceso que no sirve, y precisamente el Juez, como instrumentista, es el responsable, de que aquel cumpla su finalidad, dentro del equilibrio ponderado que define las obligaciones que reclama el principio constitucional apegándose en la celeridad para que la justicia resalte y no se retarde por cuestiones creadas.

6.3. Justificación.

Durante los últimos seis años el Ecuador ha experimentado un notable avance en materia de legislación del trabajo, especialmente con la

oralidad laboral que ha vencido las trabas y falencias de un sistema judicial anacrónico. Con ello se ha reivindicado el derecho de los ciudadanos para acceder a la administración de justicia en condiciones de dignidad y con la certeza de que sus reclamos serán procesados de manera apropiada y respetando sus derechos. Sin embargo, existen metas pendientes que cumplir, se impone la necesidad de introducir algunas reformas legales que vayan perfeccionando la celeridad del procedimiento, por tal motivo, se presenta a través de la presente propuesta una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, para que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se la realice atendiendo al principio de celeridad y sin diferimientos dentro del tiempo procesal, esto permitirá descongestionar el agendamiento que por audiencias fallidas tienen que posponerse para fechas posteriores, así como promover una mayor difusión de la ley.

6.4. Objetivos.

6.4.1. General

Diseñar la propuesta de reforma al artículo 576 del Código de Trabajo, para que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, permita que se la realice atendiendo al principio de celeridad y en las fechas señaladas.

6.4.2. Específicos

- Redactar la propuesta de reforma al artículo 576 del Código de Trabajo.
- Socializar la reforma al artículo 576 del Código de Trabajo, que contiene la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia

preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

- Enviar la propuesta a la Asamblea Nacional del Ecuador para el trámite respectivo.

6.5. Descripción de la Propuesta.

6.5.1. Desarrollo.

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que es deber primordial del estado garantizar a todos los ciudadanos un acceso al trabajo y el derecho al debido proceso.

Que los trabajadores no cuentan con un procedimiento oral ágil, que contemple la obligatoriedad para las partes procesales de comparecer a las audiencias.

Que de conformidad con el Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador, es deber del Estado proteger a los trabajadores.

Que, el Estado ecuatoriano tiene como deber fundamental el garantizar sin ningún tipo de discriminación el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución de la República, siendo la defensa de los derechos laborales uno de los pilares fundamentales de la sociedad.

Que existen Organismos Internacionales como la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, que emiten normas de Derecho Laboral y los pactos o convenios de las Naciones Unidas, suscritos por el Estado Ecuatoriano y que son de cumplimiento obligatorio.

Por las consideraciones expuestas, es fundamental que la Asamblea Nacional legisle una reforma al Código del Trabajo, de manera que contribuya a garantizar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras; por lo tanto, este Proyecto de Reforma es constitucional y

necesario, que está amparado dentro del marco constitucional de los Derechos del buen vivir y del derecho al trabajo, vigentes en el Ecuador.

En consecuencia:

La Asamblea Nacional

Considerando:

Que de acuerdo con el Artículo 1 de la República, El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social.

Que de conformidad con lo que indica el Artículo 33 de la Constitución, el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que el Artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales y productivos a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que el Artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia.

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, establece como uno de los deberes y atribuciones de la Asamblea Nacional, expedir, reformar, codificar y derogar las leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

La Asamblea Nacional en uso de sus atribuciones Constitucionales y legales expide la siguiente:

Artículo vigente del Código de Trabajo:

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

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

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

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO

Artículo 1.- Refórmese el Artículo 576 del Código del Trabajo por el siguiente:

Art. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

“La asistencia a la audiencia de conciliación será obligatoria para las partes, en caso de inasistencia injustificada de la parte accionante se tendrá por desistida la acción, en el caso de la parte accionada se le impondrá una multa de cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 588.” En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

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

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

6.6. Beneficiarios

Las actividades que contemplan el proceso de reforma al artículo 576 del Código del Trabajo, están basadas en la reestructuración de la norma jurídica a través de un estudio consensuado como mecanismo a evitar los conflictos laborales existentes por la falta de celeridad en la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas. Por lo tanto, la Propuesta de Reforma al Artículo 576 del Código del Trabajo está dirigida a beneficiar a todos los trabajadores en la correcta aplicación de la Ley, la misma que contempla los términos prudentes para el desarrollo del proceso, puntualizando que la exigencia de la norma va dirigida a regular la asistencia a fin de evitar las dilaciones procesales y por consiguiente la vulneración de los derechos.

6.7. Impacto Social

La organización de la propuesta de intervención se desarrollará considerando aspectos prioritarios relacionados a reformar al Artículo 576 del Código del Trabajo en función de aplicar la celeridad jurídica y regular en el proceso laboral en el caso de la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas. El compromiso ético en las acciones de la reforma requiere de la implementación de un plan de evaluación y monitoreo de casos laborales en procesos judiciales en base a la simplicidad, uniformidad, eficacia y agilidad, en la medida que permita fortalecer el estado social de derecho.

BIBLIOGRAFÍA

1. BARZALLO SEADE, María Augusta. Practica Laboral. Análisis del Derecho laboral Ecuatoriano. Ediciones Carpol. Primera Edición. Cuenca-Ecuador. 2012
2. BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Manual de Derecho Laboral. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito. 2012.
3. BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Nueva Justicia Constitucional. Tomo I. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito. 2012
4. BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Nuevo Estado Constitucional de Derechos y Justicia. Teoría y Práctica. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito. 2012
5. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta. 1993.
6. CUEVA CARRIÓN, Luis. El Juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. Quito. 2006.
7. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa Hnos. México. 1963.
8. FALCÓN, Enrique: Tratado de la prueba, Tomo. I, Editorial Astrea. Buenos Aires. 2003.
9. GALARZA IZQUIERDO, Luis. Tratado de Ciencia Política y Derecho Constitucional. Libro II. 2012.
10. GARCIA SARMIENTO, Eduardo. Medidas Cautelares. Ediciones Jurídicas Radar. Segunda Edición. Bogotá – Colombia. 2013.
11. GARGARELLA, Roberto. Perspectivas Constitucionales. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. 2011.
12. ISAZA CADAVID, Germán, Derecho Laboral Aplicado. Decima Primera Edición. Editorial Leyer. Bogotá D.C. Colombia. 2007.
13. MACAREÑAS, Carlos. Nueva Enciclopedia Jurídica, tomo VII. Editor Francisco Seix. Barcelona. 1995.

14. MORAN SARMIENTO, Rubén Elías. Derecho Procesal Civil Práctico. Tomo II. Edilex S.A. 2008.
15. OJEDA AVILES, Antonio. Temas Centrales del Derecho del Trabajo del siglo XXI. Ara editores. Perú. 2009.
16. PAEZ BENALCAZAR, Andrés. El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Quito- Ecuador. 2010.
17. QUICENIO ALVAREZ, Fernando. Valoración Judicial de las Pruebas. Editora Jurídica de Colombia. Tercera Edición. 2008.
18. RAMIREZ BASTIDAS, Yesid. El Juicio Oral en Colombia. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Bogotá. 2001.
19. SÁNCHEZ CARRION, Gilberto. Modelos de Contratos de Trabajo Individuales y Colectivos. EDYPE Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. Quito – Ecuador. 2010.
20. SILVA R. Bloque de Constitucionalidad en El Derecho Procesal Laboral. 2008.
21. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Los Principios del Derecho del Trabajo en el derecho Peruano. Editora y Librería Jurídica Grijley E.J.R.L. 2009.
22. TANDAZO R. Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral. 2009.
23. VASQUEZ LOPEZ, Jorge. Derecho Laboral Colectivo. Editora Jurídica Cevallos. Quito - Ecuador. 2010.
24. VELASCO CELLERI, Emilio. Sistema de Práctica Procesal Civil, los Juicios Sumarios y Verbal Sumario. Editorial PUDELECO Tomo 5. Quito – Ecuador. 1998.

LINKOGRAFIA

1. http://www.elcomercio.com/negocios/proyecto-CodigoTrabajo-laboral-Ecuador-Asamblea_0_929307115.html.
2. <http://www.funcionjudicial-losrios.gob.ec/index.php/consulta-causas>.

3. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/AYUDA-MEMORIA-EXPOSICION-NUEVO-CODIGO-DE-TRABAJO-FINAL2.pdf>. Proyecto Código Orgánico de Relaciones Laborales.
4. <http://www.funcionjudicial-losrios.gob.ec/index.php/consulta-causas>.
5. <http://blogs.udla.edu.ec/samyblog/2013/04/15/derecho-laboral/>
6. <http://encontexto.com/archivo/historia-de-la-legislacion-laboral-107.html>.
7. http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5041/1/TESIS_FRANKLINVASQUEZ.pdf.
8. <http://www.monografias.com/trabajos20/procesal-laboral/procesal-laboral.shtml>
9. <http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/biblioteca/constituciones-del-ecuador/Constitucion-1967/1967-Documento-transcrito.pdf>
10. <http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/biblioteca/constituciones-del-ecuador/Constitucion-1967/1967-Documento-transcrito.pdf>
11. <http://es.thefreedictionary.com/conciliar>
12. http://html.rincondelvago.com/conciliacion_1.html
13. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/23109/Capitulo1.pdf>
14. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/23109/Capitulo1.pdf>
15. <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/295/1/81022.pdf>
16. <http://www.ibcperu.org/doc/isis/12425.pdf>.
17. http://www.lostiempos.com/diario/opiniones/columnistas/20110526/el-derecho-de-acceso-a-la-justicia_127313_256497.html.
18. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-476-98.htm>

19. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2919/1/td4297.pdf>
20. http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
21. http://es.wikipedia.org/wiki/Debido_proceso
22. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2919/1/td4297.pdf>
23. <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/funcionjudicial/2013/06/17/tutela-judicial-efectiva>.
24. http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=154&Itemid=71
25. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5060/1/Tesis.pdf>
26. <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/295/1/81022.pdf>
27. http://www.amatra5.org.br/php/revista/revista1_18.html
28. http://books.google.com.ec/books?id=PGGDEkitevYC&pg=PA199&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
29. http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5041/1/TESIS_FRANKLINVASQUEZ.pdf.
30. http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=78&Itemid=27.
31. <http://www.funcionjudicial-losrios.gob.ec/index.php/consulta-causas>
32. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/312/1/T731-MDP-Mari%C3%B1o-La%20audiencia%20preliminar%20en%20el%20procedimiento%20oral.pdf>
33. <http://www.todosobremediacion.com.ar/sitio/index.php/articulos/colaboraciones/366-la-conciliacion-en-conflictos-del-trabajo>

34. <http://www.ceime.net/laboral/Normativas/norm004.html>
35. <http://forodelderecho.blogcindario.com/2007/12/00050-la-prueba-en-el-proceso-laboral.html>.
36. <http://zulia.tsj.gov.ve/DECISIONES/2012/JUNIO/2251-7-VP01-R-2012-000217-PJ064201200107.HTML>
37. <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
38. http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
39. <http://derecho.laguia2000.com/derecho-procesal/derecho-laboral-procesal>.
40. http://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Legislacion_provincia_Cordoba/LeyprocesolaboralProvCba.pdf
41. https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=ig_9UrHLE8LIsASMhoLQBw#q=Cuando+el+derecho+del+trabajador+surja+de+hechos+reconocidos++por++el++empleador%2C++no++podr%C3%A1++proponerse+a+las+partes+soluciones+transaccionales
42. <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/45628/norma.htm>
43. http://www.tsj.gov.ve/legislacion/ley_organica_procesal_trabajo.htm
44. http://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Legislacion_internacional/Codigos_y_leyes_extranjeros/LEYENJUICIAMIENOTALABORAL.pdf.
45. <http://derecho.laguia2000.com/derecho-p>

INSTRUMENTOS JURIDICOS

1. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 10 de diciembre de 1948.

2. CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011.
3. CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011.
4. CODIGO ORGANICO DE LA FUNCION JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2011.
5. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador 2011.
6. CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969.

ANEXOS

Nº 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

Quevedo - Ecuador



Cuestionario de Encuesta dirigida a 399 moradores del cantón Quevedo

1.- ¿Conoce usted lo que significa la celeridad en un proceso judicial?

SI NO

2.- ¿Cree usted que en el procedimiento en el juicio laboral se debe implementar una norma que permita el goce integral de los Derechos Constitucionales?

SI NO

3.- ¿Cree usted que se deba establecer la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas?

SI NO

4.- ¿Considera usted que se deba establecer una reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, estableciendo la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para evitar que se vulneren derechos constitucionales?

SI NO

5.- ¿Considera usted que con esta reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, insertando la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se reducirá el número de audiencias fallidas?

SI NO



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

Quevedo - Ecuador



Cuestionario de Encuesta dirigida a profesionales de derecho en libre ejercicio de la ciudad de Quevedo.

1.- ¿Cree usted que la inasistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, estará vulnerando Derechos Constitucionales?

SI NO

2.- ¿Cree usted que sería necesario implementar en los juicios orales laborales la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, para que los procesos judiciales se desarrollen con celeridad?

SI NO

3.- ¿Consideraría usted que se deba elaborar una reforma al Código de Trabajo, que permita agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral?

SI NO

4.- ¿Cree usted que sería necesario presentar una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, que incluya la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para evitar audiencias fallidas?

SI NO

5.- ¿Cree usted que con esta reforma al Código de trabajo, se podrá agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral?

SI NO

ANEXOS

Nº 2

Resultados de encuesta dirigida a 399 moradores del cantón Quevedo.

N°	Cuestionario	Si	%	no	%	Total	%
1	¿Conoce usted lo que significa la celeridad en un proceso judicial?	312	78	87	22	399	100
2	¿Cree usted que el procedimiento en el juicio laboral se debe implementar una norma que permita el goce integral de los Derechos Constitucionales?	287	72	112	28	399	100
3	¿Cree usted que se deba establecer la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas?	374	94	25	6	399	100
4	¿Considera usted que se deba establecer una reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, estableciendo la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para evitar que se vulneren derechos constitucionales?	302	76	97	24	399	100
5	¿Considera usted que con esta reforma del Art. 576 del Código de Trabajo, insertando la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se reducirá el número de audiencias fallidas?	388	97	11	3	399	100

Resultados de Encuesta dirigida a profesionales de derecho en libre ejercicio de la ciudad de Quevedo.

N°	Cuestionario	Si	%	no	%	Total	%
6	¿Cree usted que la inasistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, estará vulnerando Derechos Constitucionales?	96	98	2	2	98	100
7	¿Cree usted que sería necesario implementar en los juicios orales laborales la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, para que los procesos judiciales se desarrollen con celeridad?	96	98	2	2	98	100
8	¿Consideraría usted que se deba elaborar una reforma al Código de trabajo, que permita agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral?	98	100	0	0	98	100
9	¿Cree usted que sería necesario presentar una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, para que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para evitar audiencias fallidas?	72	73	26	27	98	100
10	¿Cree usted que con esta reforma al Código de trabajo, se podrá agilizar el proceso en los juicios orales en materia laboral?	98	100	0	0	98	100

ANEXOS

Nº 3



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

Quevedo - Ecuador



GUIA DE ENTREVISTA

**Entrevista a la Ab. Sara Solís Solórzano, Jueza de la Unidad Judicial
Primera del Trabajo del cantón Quevedo.**

- 1.- ¿Considera Ud. Que en el proceso oral laboral ecuatoriano se cumple el principio de celeridad procesal en la administración de justicia?
- 2.- ¿Estima correcto que se deba establecer la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para garantizar la celeridad procesal?
- 3.- ¿Cree usted que se deba reformar el Código del Trabajo con el objeto de disminuir el número de audiencias fallidas, por inasistencia de las partes en el procedimiento oral laboral, con lo que se garantice los Derechos Constitucionales?
- 4.-¿Ud. cree que la dilación de la audiencia preliminar de conciliación en el procedimiento oral laboral vulnera el principio de celeridad procesal y de correcta administración de justicia?
- 5.- ¿Cree usted que sería necesario presentar una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, para que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, propicie a que esta se realice atendiendo al principio de celeridad, propiciando la plena eficacia de los Derechos Constitucionales?



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

Quevedo - Ecuador



Entrevista a la Ab. Bragne Cecibel Triana Mendoza, Jueza de la Unidad Judicial Primera de lo Laboral del cantón Quevedo.

- 1.- ¿Considera Ud. Que en el proceso oral laboral ecuatoriano se cumple el principio de celeridad procesal en la administración de justicia?
- 2.- ¿Estima correcto que se deba establecer la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, para garantizar la celeridad procesal?
- 3.- ¿Cree usted que se deba reformar el Código del Trabajo con el objeto de disminuir el número de audiencias fallidas, por inasistencia de las partes en el procedimiento oral laboral, con lo que se garantice los Derechos Constitucionales?
- 4.- ¿Ud. cree que la dilación de la audiencia preliminar de conciliación en el procedimiento oral laboral vulnera el principio de celeridad procesal y de correcta administración de justicia?
- 5.- ¿Cree usted que sería necesario presentar una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo, para que la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, propicie a que esta se realice atendiendo al principio de celeridad, propiciando la plena eficacia de los Derechos Constitucionales?

ANEXOS

Nº 4

Fotos de entrevista.



Ab. Sara Solís Solórzano, Jueza de la Unidad Judicial Primera del Trabajo del cantón Quevedo.



Ab. Bragne Cecibel Triana Mendoza, Jueza de la Unidad Judicial Primera del Trabajo del cantón Quevedo.

Fotos de Encuesta



Ab. Juan Tamayo Cabrera, profesional en el libre ejercicio en el cantón Quevedo.



Ab. Robert Alvarado Onofre, Registrador de la Propiedad del cantón Quevedo y especialista en Derecho Laboral.



Ab. Darwin Daniel Alava García, profesional en el libre ejercicio en el cantón Quevedo.



Morador del cantón Quevedo



Morador del cantón Quevedo.