UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Título del Proyecto de Investigación:

"ARGUMENTACIÓN JURÍDICA PARA FORTALECER EL FORO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD"

Autora:

Tania Marisol Chapiliquín Riera

Tutor del Proyecto de Investigación:

Ab. Agustín Salvador Campuzano Palma Msc.

Quevedo – Los Ríos - Ecuador.

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Tania Marisol Chapiliquín Riera**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

F.- _____

Tania Marisol Chapiliquín Riera

C.I. 1202886717

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El suscrito, **Ab AGUSTÍN SALVADOR CAMPUZANO PALMA MSc**. Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la egresada **TANIA MARISOL CHAPILIQUÍN RIERA**, realizó el Proyecto de Investigación de grado titulado **"ARGUMENTACIÓN JURÍDICA PARA FORTALECER EL FORO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD"**, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

……..

Ab Agustín Salvador Campuzano Palma MSc.

TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y PLAGIO ACADÉMICO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

"ARGUMENTACIÓN JURÍDICA PARA FORTALECER EL FORO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD"

Presentado a la Sra. Ing. Guadalupe Murillo Campuzano MSc. Vicerrectora Académica Encargada de la Facultad de Derecho, como requisito previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

_____

Ab. Eliceo Ramírez Chávez. MSc.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

_____	_____
Dr. Colón Bustamante Fuentes. MSc.	Dr. Ulises Díaz Castro
MIEMBRO DEL TRIBUNAL	**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

2015

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo por permitirme pertenecer a esta noble Institución que día a día llenó mi espíritu de conocimientos, valores éticos y morales que fueron inculcados por mis catedráticos/as que dieron lo mejor de sí, para que sea una excelente profesional en el futuro.

Agradezco a la Ingeniera Guadalupe Murillo Campuzano MSc. por dirigir con eficiencia y responsabilidad este programa de Educación Superior, como Vicerrectora Académica encargada de la Facultad de Derecho.

A mi Tutor de Proyecto de Investigación Ab. Agustín Salvador Campuzano Palma MSc. A quien expreso mi agradecimiento y reconocimiento porque supo guiarme en la realización de esta investigación.

Al honorable Tribunal de revisión que hizo posible la aprobación de mi proyecto de investigación para cumplir con mi objetivo propuesto.

A todas las Autoridades que conforman esta prestigiosa Universidad.

Tania Marisol Chapiliquín Riera
Autora

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico este Proyecto a Dios Padre Celestial Todopoderoso, el Creador y fuente de mi existencia que guió mis pasos hasta alcanzar mi meta anhelada.

A mis padres Señor Manuel Sacramento Chapiliquín y mi madrecita Señora María Josefina Riera, que siempre estuvieron apoyándome con sus esmerados consejos.

A mis queridos hijos Ingeniero Oscar, Sargento Paúl y Jackson Ortega Chapiliquín, que con todo su amor y paciencia fueron mi apoyo y por ellos mi deseo de superación que son la fuente de inspiración para cumplir con mis aspiraciones, logrando el éxito alcanzado que me permita obtener una profesión digna de mejor suerte.

Tania Marisol Chapiliquín Riera
Autora

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

Mediante este proyecto de investigación se pretende Institucionalizar en Quevedo el Foro Laboral; su objetivo es aplicar el principio de celeridad procesal en las demandas laborales, el cual ha tenido acogida por parte de las y los abogados en libre ejercicio de la profesión; puesto que se busca concientizar a las y los operadores de justicia respecto a la necesidad y obligación de atender en forma oportuna las acciones propuestas por las y los trabajadores en contra de sus empleadores, tomando en cuenta que forman parte del grupo vulnerable de la sociedad y requieren que de parte de las y los Jueces del Trabajo les proporcionen la tutela judicial correspondiente, pues requieren de forma urgente de la indemnización para poder en el mayor de los casos poner un negocio debido a que por la edad o estado de salud o por el hecho de haber presentado la demanda reclamando la indemnización no les va a ser posible encontrar otro trabajo. El Código del Trabajo en su Art. 583 establece el término para dictar la sentencia, el cual es inobservado, ocasionando de esa forma perjuicio de la clase trabajadora.

Palabras claves: foro, trabajador, principio de celeridad, trabajo, derecho al trabajo.

ABSTRACT AND KEYWORDS

Through this research project was achieved in Quevedo institutionalize the Labor Forum; its objective is to apply the principle of celerity in labor demand, which has been well received by the lawyers and the free exercise of the profession; since it seeks to raise awareness among and operators Justice regarding the need and obligation to serve on a timely basis the actions proposed by the workers against their employers, taking into account that part of the vulnerable group in society and require that part of the Labour and Judges will provide the appropriate remedy, requiring urgent form of compensation for power in most cases start a business because by the age or health status or because They have filed suit claiming the compensation is not going to be possible to find another job. The Labour Code Art. 583 establishes the term for making a decision, which is unobserved, causing damage that form of the working class.

Palabras claves: fórum, work, principle of speed, work, Justice work.

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS ii
CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..... iii
CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y PLAGIO ACADÉMICO. iv
CERTIFICADO DE APROBACION POR EL TRIBUNAL DE SUSTENTACION v
AGRADECIMIENTO vi
DEDICATORIA vii
RESUMEN Y PALABRAS CLAVES viii
ABSTRACT AND KEYWORDS ix
TABLA DE CONTENIDO x
INDICE DE TABLAS xiii
INDICE DE FIGURAS xiv
INDICE DE ANEXOS xv
CÓDIGO DUBLIN xvi
INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 2

1.1. Problema de la Investigación. 3
1.1.1. Planteamiento del Problema. 3
Diagnóstico. 3
Pronóstico. 4
1.1.2. Formulación del problema. 4
1.1.3. Sistematización del problema. 4
1.2. Objetivos. 5
1.2.1. Objetivo General. 5
1.2.2. Específicos. 5
1.3. Justificación. 5

CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TÉORICA DE LA INVESTIGACIÓN 7

2.1. Marco conceptual. 8
2.1.1. Foro 8
2.1.2. Trabajador. 8
2.1.3. Principio de celeridad 9
2.1.4. Trabajo 9
2.1.5. Derecho al Trabajo 10
2.2. Marco Referencial. 11
2.2.1. Doctrina. 11
2.2.1.1. Breve historia de la Legislación Laboral en el Ecuador. 11
2.2.1.2. Art. 5. Protección Judicial y Administrativa. 12

2.2.1.3. Irrenunciabilidad de derechos. 12
2.2.1.4. Principio de Transacción. 13
2.2.1.5. Principio de libertad de trabajo. 13
2.2.1.6. Principio de primacía de la realidad. 14
2.2.1.7. Principio de Estabilidad 15
2.2.1.8. Principios del Derecho Laboral. 16
2.2.1.9. Trabajo derecho y deber social. 17
2.2.1.10. Derecho Social. 17
2.2.1.11. Deber Social. 18
2.2.1.12. Derecho Económico. 19
2.2.1.13. In Dubio Pro-Operario. 19
2.2.1.13.1. Este principio se aplica de dos maneras: 20
2.2.1.14. La argumentación jurídica y su auge actual. 20
2.2.1.15. Derechos exclusivos del Trabajador Art. 40. 21
2.2.1.16. Bonificaciones por desahucio Art. 185. 23
2.2.1.17. Prohibición de desahucio Art. 186. 23
2.2.1.18. Principios procesales de la oralidad en los juicios laborales. 24
2.2.1.18.1. Principio de oralidad. 24
2.2.1.18.2. Principio del Debido Proceso. 25
2.2.1.18.3. Principio de Inmediación. 25
2.2.1.18.4. Principio de Concentración. 26
2.2.1.18.5. Principio de Publicidad. 26
2.2.1.18. 6. Principio de Contradicción o de impugnación. 27
2.2.1.18.7. Principio de Lealtad Procesal. 28
2.2.1.18.8. Principio de Gratuidad. 28
2.2.1.18.9. Principio de Sana Crítica. 29
2.2.1.18.10. Principio de Celeridad Procesal. 29
2.2.1.19. La necesidad de la justificación en el Derecho. 30
2.2.1.20. El Forum Romanun 31
2.2.1.20.1. Aspectos Administrativos, Jurídicos y Legislativos 32
2.2.2. Jurisprudencia. 33
2.2.2.1 FORO de la Universidad Complutense de Madrid. 33
2.2.3. Legislación. 35
2.2.3.1. Constitución de la República del Ecuador del 2008. 35
2.2.3.2. Código del Trabajo del 2013. 35
2.2.3.3. Código Orgánico de la Función Judicial 2013 36
2.2.4. Derecho Comparado. 36
2.2.4.1 REPÚBLICA DOMINICANA, AÑO 2011 36
2.2.4.2 REPÚBLICA DE CHILE, AÑO 2012 38
2.2.4.3 REPÚBLICA DE VENEZUELA, AÑO 2011 41

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 42

3.1. Localización 43

3.2. Tipo de Investigación. 43
3.2.1. Exploratoria. 43
3.2.2 De campo 43
3.2.3 Documental. 43
3.2.4 Descriptiva. 44
3.3. Métodos de investigación. 44
3.3.1. Método de Observación. 44
3.3.2. Método inductivo. 44
3.3.3. Método deductivo. 44
3.3.4. Método analítico. 45
3.3.5. Método sintético. 45
3.4. Fuentes de recopilación de información. 45
3.4.1. Fuentes primarias. 45
3.4.2. Fuentes secundarias. 45
3.5. Diseño de la investigación. 46
3.6. Instrumentos de la Investigación. 47
3.6.1. Encuesta 47
3.6.2. Entrevista. 47
3.7. Tratamiento de los datos. 48
3.8. Recursos Humanos y Materiales 48

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN. 49

4.1. Resultados 50
4.2. Discusión 62
PROPUESTA DE ESTATUTO DEL FORO LABORAL DE QUEVEDO 64

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 70

5.1. Conclusiones. 71
5.2. Recomendaciones. 72

CAPÍTULO VI BIBLIOGRAFÍA 73

CAPÍTULO VII 77

ANEXOS 77

INDICE DE TABLAS

4.1.1. Encuesta dirigida a las y los trabajadores del Cantón Quevedo.

Tabla Nº 1	Juezas y jueces deben capacitarse en el Foro Laboral…….……	**50**
Tabla Nº 2	Las y los profesionales del Derecho deben actualizar sus conocimientos……..……	**51**
Tabla Nº 3	Institucionalización del Foro Laboral para beneficio de los profesionales del Derecho……	**52**
Tabla Nº 4	Capacitación en el Foro Labora……...……	**53**
Tabla Nº 5	Especialidad en Derecho Laboral, previo ingreso a la Unidad Judicial……	**54**
b.	**Encuesta a las y los Profesionales del Derecho de la ciudad de Quevedo**	
Tabla Nº 6.	Abogados deben asistir a eventos en el Foro Laboral…….……	**55**
Tabla Nº 7.	Institucionalización del Foro Laboral beneficia a Abogados……...……	**56**
Tabla Nº 8.	Capacitar a las y los abogados, meta del Foro Laboral……	**57**
Tabla Nº 9	Si hay preocupación por parte del Consejo de la Judicatura……	**58**
Tabla Nº10	Importancia del Foro Laboral para incidir en la aplicación del principio de celeridad…….……..	**59**

INDICE DE FIGURAS

4.1.1. Encuesta dirigida a las y los trabajadores del Cantón Quevedo.

Figura: N°1.	Juezas y jueces deben capacitarse en el Foro Laboral……...…	**50**
Figura: Nº 2	Las y los profesionales del Derecho deben actualizar sus conocimientos……..……	**51**
Figura: Nº 3	Creación el Foro Laboral para beneficio de los profesionales del Derecho……..……	**52**
Figura: Nº4	Capacitación en el Foro Jurídico Laboral……...……	**53**
Figura: Nº5	Profesionales del Derecho en Quevedo con Especialidad en Derecho laboral……..……	**54**
b)	**Encuesta a las y los Profesionales del Derecho de la ciudad de Quevedo**	
Figura: Nº6.	Abogados deben capacitarse en el Foro Laboral……	**55**
Figura: N°7.	Institucionalización del Foro Laboral beneficia a Abogados…….……	**56**
Figura: N°8.	Capacitar a las y los abogados, meta del Foro Judicial Laboral……...……..……	**57**
Figura: N°9.	Falta de preocupación por parte de Consejo de la Judicatura…….…..……...…	**58**
Figura: Nº10.	Importancia de la creación del Foro Laboral…….……...…	**59**

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1.- Unidad Judicial del Trabajo en la ciudad de Quevedo, lugar en donde se plasmó el Proyecto de Investigación…….…….. **78**

Anexo 2.- Evento de difusión de un foro laboral para incidir la aplicación del principio de celeridad…….... **78**

Anexo 3.- En una de las salas de Audiencias de la Unidad Laboral con la Sra. Dra. Bragnne Triana Mendoza, Jueza…….…….. **79**

Anexo 4.- Encuesta a diferentes profesionales del Derecho en libre ejercicio…….…… **79**

CÓDIGO DUBLIN

Título:	Argumentación jurídica para fortalecer el foro laboral y su incidencia en la aplicación del principio de celeridad.				
Autora:	**Tania Marisol Chapiliquín Riera**				
Palabras clave:	Foro	Trabajador	Principio de celeridad	Trabajo	Derecho al trabajo
Fecha de publicación:					
Editorial:	Quevedo: EPN, 2015.				
Resumen: (hasta 300 palabras)	**RESUMEN** Mediante este proyecto de investigación se pretende Institucionalizar en Quevedo el Foro Laboral; su objetivo es aplicar el principio de celeridad procesal en las demandas laborales, el cual ha tenido acogida por parte de las y los Abogados en libre ejercicio de la profesión; puesto que se busca concientizar a las y los operadores justicia respecto a la necesidad y obligación de atender en forma oportuna las acciones propuestas por las y los trabajadores en contra de sus empleadores, tomando en cuenta que forman parte del grupo vulnerable de la sociedad y requieren que de parte de las y los Jueces del Trabajo les proporcionen la tutela judicial correspondiente, pues requieren de forma urgente de la indemnización para poder en el mayor de los casos poner un negocio debido a que por la edad o estado de salud o por el hecho de haber presentado la demanda reclamando la indemnización no les va a ser posible encontrar otro trabajo. El Código del Trabajo en su Art. 583 establece el término para dictar la sentencia, el cual es inobservado, ocasionando de esa forma perjuicio de la clase trabajadora. **ABSTRACT** Through this research project is to Quevedo institutionalize the Labor Forum; its objective is to apply the principle of celerity in labor demand, which has been well received by the lawyers and the free exercise of the profession; since it seeks to raise awareness among and operators Justice regarding the need and obligation to serve on a timely basis the actions proposed by the workers against their employers, taking into account that part of the vulnerable group in society and require that part of the Labour and Judges will provide the appropriate remedy, requiring urgent form of compensation for power in most cases start a business because by the age or health status or because They have filed suit claiming the compensation is not going to be possible to find another job. The Labour Code Art. 583 establishes the term for making a decision, which is unobserved, causing damage that form of the working class.				
Descripción:	Hojas: dimensiones, INEN A4 de 75 gramos CD-ROM.				
URI:					

INTRODUCCIÓN

El principio de celeridad procesal está establecido en la Constitución de la República del Ecuador, por esa razón la institucionalización del Foro Laboral va dirigido especialmente a las y los profesionales del Derecho, a las y los operadores de Justicia del campo laboral, a la clase trabajadora, y a la colectividad en general, puesto que todos tienen la obligación de conocer en donde empiezan y terminan sus derechos, y de esa forma exijan el cumplimiento de los mismos.

Amparándose en principios legales, los cuales van a ser difundidos por esta importante institución cuyo principal objetivo es socializar las disposiciones más relevantes de la Carta Fundamental vigente desarrollados especialmente en el Art. 169, del Código Orgánico de la Función Judicial en el Art. 20 y Art. 583 del Código del Trabajo, disposiciones constitucionales y legales que son constantemente inobservados por las y los jueces de la Unidad Judicial del Trabajo del Cantón Quevedo.

La focalización que se ha dado al proyecto de investigación es muy importante porque el evento desarrollado para difundir los objetivos del Foro Laboral tienen que ver estrictamente con la aplicación del principio de celeridad procesal especialmente en la tramitación de las demandas laborales, tomando en cuenta que la o el accionante representa a una de las clases vulnerables y es el Estado por intermedio de las y los operadores de Justicia que debe brindar la protección y tutela judicial correspondiente mediante la tramitación de juicios rápidos, dejando a un lado las incomodas dilataciones que en el mayor de las casos suelen presentarse por parte de la clase empleadora que buscan la forma de seguir perjudicando a quienes por muchos años les han servido.

Estas son las razones por las cuales tuvo gran acogida por parte de profesionales del Derecho, trabajadores, y de los operadores de Justicia, que han visto una alternativa en la Institucionalización del Foro para adquirir más conocimientos respecto a la materia, y de esa forma dar un mejor servicio a las y los usuarios, por lo que se espera que el Consejo Nacional de la Judicatura, y de las autoridades seccionales y locales el apoyo necesario para el éxito en la ejecución del proyecto que busca sobre todo que la clase trabajadora sea atendida, de esta manera servir a la colectividad.

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de la Investigación.

1.1.1. Planteamiento del Problema.

La falta de aplicación del principio de celeridad procesal por parte de las y los jueces, que no han tenido capacitación oportuna, ha llevado a la no aplicación del mismo, estando establecido en la Constitución cuyos enunciados son de aplicación directa, es más en el Código Orgánico de la Función Judicial, del Trabajo y de Procedimiento Civil, estos dos últimas leyes supletoria del campo laboral existen disposiciones claras respecto a los términos en los cuales las y los Jueces de las Unidades Judiciales del campo laboral deben dictar los autos, decretos y sentencias, no obstante las mismas son irrespetados, lo cual ocasiona graves perjuicios para las y los accionantes de demandas laborales.

La Constitución de la Republica de Ecuador introdujo además la aplicación de varios principios, como el de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, lo cual obliga a las y los jueces a tramitar los procesos judiciales observando la disposición constitucional, la no motivación constituye infracción grave, y está expuesto la o el operador de Justicia a ser suspendido en su cargo. Uno de los graves problemas que aqueja al trabajador es la tardanza en dictar sentencia a los juicios que reposan en esta Judicatura.

Con la realización del presente trabajo de investigación se busca fomentar en las y los jueces la cultura de la motivación correcta en las decisiones judiciales, para lo cual es menester a más de los programas de capacitación que ha emprendido el Consejo Nacional de la Judicatura, por intermedio de la Escuela de la Función Judicial, Institucionalizar un Foro Laboral abalizado por el consejo de la judicatura para proyectar la academia científica en procura de la aplicación del principio de celeridad.

Diagnóstico.

Es un serio problema y una gran amenaza, el aumento de desempleo en la comunidad trabajadora, porque el empleador no valora el esfuerzo del trabajador, siendo despedidos de los lugares de trabajo, los mismos que plantean demandas las que tardan hasta años sin

resolver; la falta de especialización en materia laboral de los operadores de justicia que ingresan a ocupar cargos como Jueces en las Unidades Judiciales del Trabajo, es un serio problema, causado a la comunidad trabajadora al no aplicar el principio de celeridad procesal.

Pronóstico.

Al no aplicar el principio que antecede, se agudizaría el problema porque se estaría vulnerando los derechos del trabajador con la tardanza de sus causas sin darles solución al problema.

1.1.2. Formulación del problema.

¿De qué manera incide en los derechos de las y los trabajadores la falta de capacitación de las y los jueces y operadores de justicia de la Unidades Judiciales del Trabajo?

1.1.3. Sistematización del problema.

- ¿Las y los Profesionales del Derecho que se desempeñan como Juezas y Jueces de las Unidades Judiciales del Trabajo, tienen una especialidad en materia laboral, por lo que se encuentran adecuadamente capacitados para el desempeño de sus funciones?

- ¿Deben las y los Jueces del Trabajo, a más de la capacitación que en forma eventual reciben del Consejo Nacional de la Judicatura, por su cuenta capacitarse dentro del contexto de sus funciones para poder brindar un mejor servicio a la comunidad?

- ¿Considera menester el desarrollo de difusión y constitución de un foro laboral en la ciudad de Quevedo, dado el gran número de demandas laborales que diariamente presentan y no son atendidas en forma oportuna, por la no aplicación del principio de celeridad?

1.2. Objetivos.

1.2.1. Objetivo General.

- Institucionalizar el Foro Laboral y proyectar la academia científica en la correcta formación de profesionales del Derecho con amplios conocimientos y capacidades capacitados para aplicar el principio de celeridad procesal, en el campo laboral.

1.2.2. Específicos.

- Analizar la trayectoria de los foros como instrumento de formación académica en el ámbito jurídico.

- Fundamentar el funcionamiento de un foro laboral para concentrar a los expertos en tutela constitucional en el Derecho Comparado.

- Desarrollar un evento de difusión y constitución de un foro laboral para incidir en la aplicación del principio de celeridad.

1.3. Justificación.

Con el trabajo de investigación que nos ocupa se pretende mejorar la atención que las y los trabajadores reciben en la Unidad Judicial del Trabajo del Cantón Quevedo, cuya falta de despacho les ocasiona perjuicios de toda índole debido a los problemas que deben soportar por la falta de trabajo, puesto que en el mayor de los casos son personas cuyas edades fluctúan entre los 50 y 60 años de edad y difícilmente van a ser contratadas o contratados, situación que les hace necesario recibir la indemnización laboral a que tienen derecho por el tiempo laboral para la o el accionado.

Consciente el Estado Ecuatoriano que la clase trabajadora constituye uno de los grupos vulnerables de la sociedad, en el Código del Trabajo existen disposiciones claras que obligan a las autoridades administrativas y judiciales actuar con celeridad y más aún desde el 20 de octubre del año 2008 en que entró en vigencia la Constitución que exige a las y los

jueces en el Art. 169 actuar observando varios principios entre los que sobresalen la inmediación, celeridad, uniformidad, economía procesal, los cuales son irrespetados en la tramitación de las demandas laborales, lo cual beneficia a la clase empleadora que alejados de todo sentimiento de solidaridad con la persona que entregaron su vida realizando trabajos para su beneficio, recibiendo un salario por debajo del establecido buscan la forma de seguir perjudicando dilatando el procesos sin que las y los jueces sancionen esa falta de lealtad procesal.

Es importante destacar que este proyecto de investigación, que ha permitido la creación del Foro Judicial Laboral en la ciudad de Quevedo, ciudad en la que existen miles de juicios laborales sin ser despachados, la capacitación que van a recibir las y los jueces, profesionales del Derecho, estudiantes de Jurisprudencia, trabajadores, y la ciudadanía en general.

En esta entidad va ser permitir dejar atrás aquel pasado corrupto en que la Justicia estaba al servicio de la clase dominante y aplicando los principios de celeridad procesal, respetando el derecho que tienen accionados y accionantes las y los operadores de Justicia en el campo laboral van a atender y despachar los procesos en forma oportuna, argumentando sus decisiones en forma clara para que de esa forma exista una aceptación de la parte vencida en el proceso judicial y cumpla con lo resuelto en la sentencia en el menor tiempo posible.

CAPÍTULO II
FUNDAMENTACIÓN TÉORICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco conceptual.

2.1.1. Foro

"Alaitz Akaiturri al referirse al foro manifiesta que el termino Forum fue asumiendo numerosas acepciones que, trasmitidas por las fuentes clásicas, son recopiladas en los distintos diccionarios de la antigüedad. La variedad de significados que se asocian al foro a lo largo de su historia demuestran los aspectos que caracterizaron el origen y el desarrollo de la plaza pública, así como las connotaciones y funciones que se fueron incorporando con el tiempo. Entre otros vestíbulo del sepulcro, mercado, juzgado, lugar de discusión y debatae, el puente para suboir al barco, las cajas para recolectar uva, lugar conmemorativo, son algunas de las definiciones que se pueden extraer de las fuentes"[1]

Pero en cuanto a la principal área publica de la ciudad romana se refiere son solo algunos de los conceptos que nos interesa destacar, ya que fueron estos los que acabaron por explicar la utilización del término.

2.1.2. Trabajador.

Guillermo Cabanellas, define al trabajador de la siguiente forma: "Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no"[2]

De la definición anotada se entiende que trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el

[1] **ALAITZ ETXEBARRIA** Akaiturri; Los Foros Romanos Republicanos en la Italia centro - meridional tirrena, origen y evolución formal; Consejo Superior de investigaciones Científicas; Escuela Española de Historia y Arqueología en Roma; Ministerio de Educación y Ciencia; Servicios editoriales S.A.; impreso en España; Págs. 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 55, 147; y, 151.

[2] CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. "Diccionario Jurídico Elemental", Editorial Eliasta, Buenos Aíres Argentina 2010.Pág. 87

pueblo llano; como bien lo explica Guillermo Cabanellas, el trabajador es la persona que recibe una remuneración, porque todo trabajo debe ser pagado.

"Rosalino Bailón al referirse al trabajador, manifiesta: "Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre"[3]

Del contenido de la definición se puede entender que el trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

2.1.3. Principio de celeridad.

"Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento"[4]

Respecto al principio de celeridad procesal en el ordenamiento constitucional del Ecuador lo encontramos desarrollado en el Art. 169 de la Constitución vigente y en el Art. 20 del Código Orgánico de la Función Judicial, no obstante en la tramitación de los juicios laborales no son observados por las y los jueces de la Unidad Judicial del Trabajo del Cantón Quevedo.

2.1.4. Trabajo.

Enrique Fernández Maldonado Mujica al referirse al trabajo, manifiesta: "Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una

[3] BAILÓN, Rosalino. "Diccionario Elemental". Tercera Edición. Buenos Aires-Argentina. 2009. Pág. 56.
[4] http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indp.htm

parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración"[5]

El trabajo constituye el esfuerzo que una persona emplea en la realización de una actividad temporal o indefinida a cambio de una remuneración que recibe de la parte contratante, por la labor realizada y concluida teniendo la parte empleadora además la obligación de cancelarle otros beneficios establecidos en la mayor parte de las legislaciones laborales del mundo, así como también proporcionarle en forma obligatoria la Seguridad Social, mediante la oportuna afiliación el IESS, en el caso del Ecuador y cuando ha sido despedido en forma intempestiva sin razón justificada tiene derecho que el ex – empleador le indemnice de acuerdo al tiempo de servicios.

"El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento"[6]

Desde el punto de vista constitucional, el trabajo en el Ecuador, según el Art. 33 de la Constitución lo define como: un deber y derecho económico y la fuente de realización personal y base de la economía.

2.1.5. Derecho al Trabajo.

El Chileno Escribar Mandiola Héctor, define al derecho el trabajo como: "El conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles2"[7]

De esta definición se puede decir que el concepto de los económicamente débiles es perturbador por establecer una categoría económica puramente aproximativa, pero le reconoce el mérito de subrayar el carácter protector de este derecho; por lo tanto se lo concibe como el derecho de los trabajadores.

[5] MALDONADO MUJICA, Enrique. "Legislación laboral" Segunda Edición, Editorial Noriega, México, D.F., 2005, Pág.8.
[6] **CABANELLAS**, Guillermo. Diccionario, Undécima Edición. 1993. Pág. 313.
[7] ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Zig-Zag, Santiago de Chile, 2010, pág. 24.

Para Pérez Botija, el derecho al trabajo es: "El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo"[8]

Del concepto referido se concluye que el derecho del trabajo, es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico, bajo la protección del Estado correspondiente.

En atención a la definición anotada se puede decir que la violación de los derechos constitucionales son actos u omisiones de las autoridades y funcionarios públicos, que violen o hayan violado cualquiera de los derechos, que menoscabe, disminuya o anule su goce o ejercicio.

2.2. Marco Referencial.

2.2.1. Doctrina.

2.2.1.1. Breve historia de la Legislación Laboral en el Ecuador.

"El primer Código de Trabajo fue expedido el 5 de agosto de 1938, por el General Alberto Enríquez Gallo, ratificado por la Asamblea Constituyente, promulgado en el Registro Oficial en los números 78 al 81 del 14 de Noviembre de 1938"[9]

Este Código señala que la Administración de Justicia en materia laboral la ejercían las Comisarías del Trabajo, con jurisdicción cantonal, eran competentes para conocer y resolver las demandas provenientes de las relaciones laborales en general. La sustanciación de los procesos debía hacérsela mediante trámite verbal sumario y sus sentencias, susceptibles de ser apeladas para ante la Corte Superior. La Corte Superior, conocía los recursos de apelación sobre el mérito de lo actuado, sin perjuicio de que el juez pueda

[8] PEREZ, Botija, "Manual de Derecho del Trabajo," Editorial Conejo, Madrid - España, 2010. Pág 57.
[9] BARZALLO SEADE, María. "Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano". Ediciones Jurídicas Carpol. 2012.

pedir pruebas de oficio. De la sentencia emitida por la Corte Superior se podía presentar Recurso de Casación para ante la Corte Suprema, que avocaban conocimiento de los recursos de casación, presentados ante la Corte Superior; y, Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

"La Segunda Codificación fue el 7 de junio de 1971, realizada por la Comisión Jurídica, se fundamenta en 8 Decretos reformatorios. La Tercera Codificación es la del 30 de junio de 1978, se basa en 50 Decretos reformatorios y tres Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia"[10]

En la actualidad los juzgados del trabajo han desaparecido quedando en su lugar las Unidades Judiciales del Trabajo en cada cantón, cuyas juezas y jueces tienen competencia para resolver las demandas laborales, al igual que los Centros de Mediación y Arbitraje que son parte del Consejo Nacional de la Judicatura.

2.2.1.2. Art. 5. Protección Judicial y Administrativa.

"El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador...en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esta protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes"[11]

Del pensamiento del autor citado se desprende que, al ser las y los trabajadores la parte vulnerable, éstas y éstos requieren de la protección de las autoridades administrativas y judiciales, criterio que concuerda con las disposiciones de la Constitución y del Código del Trabajo que disponen la protección de la clase trabajadora.

2.2.1.3. Irrenunciabilidad de derechos.

La renuncia de derechos, es el acto mediante el cual el titular de un derecho, se despoja del mismo. En el campo civil, este acto es considerado regla general, está permitido siempre y

[10] Ibidem. Pág. 32.
[11] PLA RODRÍGUEZ, Américo. Corte Nacional de Justicia. Juicio Laboral Nº 830-2008. Pág. 4.

cuando no se encuentre expresamente prohibido, se refiera solo a los intereses individuales del renunciante y no afecte a terceros.

Por el contrario en el campo laboral nuestra legislación prohíbe la renuncia de derechos, con el fin de proteger al trabajador de posibles abusos, por parte del empleador y precautelar los derechos de terceros, especialmente los de aquellos que dependen económicamente del trabajador. Dicha prohibición se recoge en los "Arts. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador"[12]

2.2.1.4. Principio de Transacción.

Este principio es muy importante, pues el trabajador y empleador tienen la facultad de llegar a un acuerdo, dentro o fuera de un juicio, para que con concesiones recíprocas se resuelva un conflicto. A primera vista parecería que la transacción no es aplicable en el ámbito laboral, ya que al hacer concesiones, el trabajador estaría renunciando a sus derechos, lo que atenta contra el principio de la irrenunciabilidad. "La jurisprudencia ecuatoriana soluciona la contradicción anterior, mediante sentencia, dictada el 29 de noviembre de 1985, en la cual señala, que al iniciar la relación laboral y durante esta, no cabría transacción ya que el trabajador no puede dejar de lado sus amparos legales, como salario mínimo, límite de jornada, descanso semanal, entre otros, pero una vez terminada la relación laboral cabe la transacción, no para renunciar derechos, sino para reconociéndolos determinar su valor en dinero"[13]

Por acuerdo entre las partes y sin que ello constituya renuncia de Derechos de parte del trabajador, la transacción en materia laboral está permitida, pero la jueza o el juez cuidará que no se perjudique a la o al trabajador bajo ningún pretexto.

2.2.1.5. Principio de libertad de trabajo.

"La Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en

[12] Versión editada por el Departamento de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado, actualizada al mes de mayo del 2013. Pág. 64. y el "Art. 4 de La Ley Orgánica para la Justicia Laboral Codificación del Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, del 16 de Diciembre del año 2005. Pág. 3, los cuales señalan además que toda estipulación en contrario será considerada nula.

[13] Gaceta Judicial, 1985, Guayaquil – Ecuador. Pág. 2323.

condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. También proclama que el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional"[14]

En concordancia con lo anterior y debido a que el trabajo forzoso atenta contra derechos y principios laborales, se encuentra prohibido expresamente en el Art. 3 inciso 2 del Código de Trabajo que señala que, ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Independientemente a lo anterior es importante mencionar que en el Ecuador existen excepciones al principio de libertad laboral, como: "El trabajo del penado en los centros de reclusión y prisión correccional, y la integración de juntas receptoras del voto, donde el desempeño del cargo es obligatorio"[15]

2.2.1.6. Principio de primacía de la realidad.

Este principio es aplicable cuando existe discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en documentos o acuerdos, se da preferencia a la realidad, es decir que los hechos prevalecen a los documentos. En el ámbito laboral es común que se trate de simular la relación laboral con una relación jurídica distinta, con el objeto de que dicho nexo jurídico sea sometido a un régimen jurídico diferente al laboral, generalmente se utiliza para este fin el contrato civil de prestación de servicios profesionales. Con el fin de proteger al trabajador y garantizar su amparo bajo las normas laborales, el principio de primacía de la realidad, dice que a pesar de firmar un contrato de prestación de servicios profesionales, si en la realidad la relación entre las partes reúne las características de un contrato de trabajo, éste será el contrato bajo el cual se rija la relación.

[14] Oficina Internacional del Trabajo. Las Normas Internacionales del Trabajo, Un Enfoque Global. España, 2002. Pág. 84
[15] Código de la Democracia, 2010. Pág. 43.

2.2.1.7. Principio de Estabilidad.

Se entiende por estabilidad al derecho que tienen las y los trabajadores de conservar su empleo, mientras no surja alguna causa justa de terminación. "La jurisprudencia ecuatoriana recalca la importancia de este principio, mediante sentencia dictada el 21 de noviembre de 1990, donde señala que al ser el trabajo fuente de ingresos, garantiza una existencia digna y tranquilidad económica al trabajador y a quienes dependen de él. Adicionalmente, la antedicha jurisprudencia señala, que la estabilidad es importante para el empleador ya que, asegura junto a otros elementos, un mejor rendimiento y productividad de los trabajadores"[16]

En Ecuador el "Art. 14 de La Ley Orgánica para la Justicia Laboral, garantiza estabilidad de un año para todo contrato ya sea por tiempo fijo o por tiempo indefinido. El mismo artículo contiene taxativamente las excepciones a este principio, que son: el contrato de prueba, los contratos por obra eventuales, ocasionales, de temporada, de servicio doméstico, y aprendizaje. Adicionalmente la violación a la estabilidad se sanciona con el pago de las indemnizaciones contenidas en el Art. 188, del Código del Trabajo por despido intempestivo"[17]

Cabe acotar que la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial Nº 483, del lunes 10 de abril del año 2015, introdujo varias reformas al Código del Trabajo, entre las que se destacan:

Artículo 2.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

"**Art. 14.-** Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;

[16] Gaceta Judicial Nº 10, 1990, Quito –Ecuador. Pág. 2959
[17] Ley Orgánica para la Justicia laboral y Reconocimiento al Trabajo en el Hogar, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial Nº 483, del 10 de abril del año 2015. Pág. 3

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de aprendizaje;

d) Los demás que determine la ley."[18]

Es importante mencionar, que últimamente este principio ha generado controversia entre los doctrinarios. "La gran mayoría de ellos consideran a los términos continuidad y estabilidad como sinónimos, pero otros, empiezan a diferenciar ambos conceptos sostienen que continuidad, es de igual manera, el derecho que tiene el trabajador de conservar su empleo, mientras no se presente causa justa para dar por terminada la relación laboral. La diferencia entre ambos principios radica en las consecuencias derivadas de su transgresión, la violación de la estabilidad deriva en el derecho del trabajador al cobro de indemnizaciones, mientras que, el quebrantamiento de la garantía de la continuidad da derecho a la restitución del puesto"[19]

2.2.1.8. Principios del Derecho Laboral.

"Los principios generales del Derecho son los fundamentos sistemáticos y postulados éticos en los que se sustentan el ordenamiento jurídico. Estos inspiran la expedición de normas y guían su interpretación, ya que muestran el verdadero sentido de la norma. El Derecho de Trabajo toma en cuenta los principios universales del Derecho, comunes a todas las ramas, pero además se inspira en sus propios principios, debido a que estos le confieren su naturaleza y estructura propia. Entre estos principios tenemos:

"La ley orgánica para la justicia laboral y el derecho al trabajo en el hogar, vista por las y los juristas como ley especial, tiene como objetivo hacer respetar los derechos de las y los trabajadores frente a cualquier eventualidad que pudiera tener la o el empleador, es decir que se cancelará cualquier medida judicial dictada y se tendrá como principal sus derechos, que a más de estar amparados por la Constitución vigente, el Código del Trabajo debe regirse bajo los principios de protección establecidos en el Derecho Universal y Social"[20]

[18] La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicado en el tercer Suplemento del Registro Oficial Nº 483, del lunes 10 de abril del año 2015. Pág. 3.
[19] VÁZQUEZ, A. "Tratado del derecho del trabajo". Buenos Aires - Argentina 2012. Editorial Astrea. Pág. 69.
[20] MONESTEROLO, G. (2009). "Instituciones de Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas". 2da. Edición. Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 45

2.2.1.9. Trabajo derecho y deber social.

"Los principios del Iuslaboralismo constituyen un patrimonio tangible de la humanidad, pues el trabajo es clave del progreso generalizado de los bienes económicos. El valor del trabajo ha hecho pensar en el mundo contemporáneo que la condición del homo sapiens corresponde a la del homofaber de modo que la inteligencia del hombre se entrecruza con la capacidad de trabajo.

Los hechos laborales que aparecen en la vida social y su dimensión axiológica, determinada por los valores que orientan el proceso y evolución de las ideas dan lugar a estructuras normativas cuyo contenido debe ser el fiel reflejo de lo que pretende garantizar. El derecho al trabajo que constituye al mismo tiempo un deber natural y social es un tema propio de los derechos sociales aunque un derecho específico y diferente a todos los que se sitúan en este rango. Es algo inherente al hombre y connatural a él; se ha incorporado a los textos legales los cuales no lo han creado sino reconocido, no es obra de un Derecho Positivo pero tampoco es la expresión del iusnaturalismo radical que devino en individualismo y liberalismo económico. Este derecho encuentra su mejor explicación en las ideas de John Rawls sobre los bienes primarios que contienen las libertades básicas"[21]

El autor citado nos da a entender que, el trabajo no solo es una obligación para toda persona, es un derecho y ese derecho debe ser garantizado y protegido por el Estado, independientemente de las autoridades administrativas y judiciales, puesto que el trabajo constituye hoy en día la fuente de realización de todo ser humano.

2.2.1.10. Derecho Social.

"La violencia de género, lamentablemente y pese a los intentos jurídico-políticos para erradicarla, es un hecho y una realidad social que no sólo se produce en el ámbito familiar, sino que también se refleja, manifiesta y produce en el ámbito laboral. Ante esta lacra, de una parte, los derechos sociales de las personas en cuanto derechos humanos fundamentales y, de otra parte, el Derecho del Trabajo en cuanto paradigma del Derecho

[21] DE LA CUEVA, Mario. "Teoría de las Relaciones de Trabajo". Editorial Porrua XV edición. México 1998. Pág. 3.

Social, se configuran y conforman como herramientas con las que combatir la misma, no replegándose ante ella y sí desplegando su sentido y alcance más auténtico y genuino"[22]

Siendo el trabajo un derecho de las personas de ambos sexos en etapa laboral, el mismo es libremente escogido por la o el trabajador, no pudiéndosele exigir que realice una actividad que no esté acorde a sus aptitudes, y es el Estado el encargado de hacer respetar este derecho, puesto que toda actividad debe ser libremente escogida por la personas que la va a ejecutar, excepto en casos de emergencia o de personas que se encuentren realizando cursos de capacitación y formación profesional.

Adicionalmente, en relación a este derecho, el Estado en el Art. 326 numeral 1 de la Constitución de la República. Se compromete a eliminar la desocupación y la subocupación, en aplicación del Convenio número 2 de la OIT sobre el desempleo de 1919, suscrito ratificado por el Ecuador.

Todos los gobiernos de turno como plataforma de campaña han ofrecido y ofertado trabajo al pueblo, no obstante todo ha quedado en ofrecimientos debido a que en realidad resulta imposible a cualquier Estado erradicar la desocupación debido a la presencia de mano de obra que todos los días anhela tener un trabajo digno, lo cual para muchos es un sueño irrealizable.

2.2.1.11. Deber Social.

"El ciudadano tiene el deber de trabajar, ya que al ser un sujeto social, su trabajo resulta de vital importancia para los intereses de la sociedad, debido a que contribuye al desarrollo colectivo. El trabajo es motor de la economía, es el elemento primordial del ciclo de producción de bienes y servicios. En este ciclo la utilidad obtenida del trabajo, produce riqueza, la misma que genera desarrollo y nuevo empleo, promoviendo el crecimiento económico"[23]

Toda persona desde muy temprana edad sueña con tener un trabajo puesto que es el motor que mueve la economía de los pueblos y la única forma de tener días mejores para su

[22] MONEREO PÉREZ**,** José Luis. "Derecho social del Trabajo" Revista Anales del Derecho 2012. Pág. 1
[23] MONTOYA, A. "Derecho del Trabajo". Madrid - España: Editorial Tecnos 2013. Pág. 31.

familia y además contribuir en el engrandecimiento del Estado que requiere de la juventud especialmente.

2.2.1.12. Derecho Económico.

El trabajo es un derecho económico, ya que representa para el trabajador la única manera de alcanzar su bienestar personal y familiar. La utilidad que se genera a partir del trabajo le permite generar recursos dirigidos a satisfacer sus necesidades y las de su familia.

2.2.1.13. Principio In Dubio Pro-Operario.

"El principio de in dubio pro operario, en cuanto a su aplicación, sirve tanto para extender un beneficio al trabajador sea acreedor al salario u otro crédito como para disminuir un perjuicio entendido este como una deuda a su cargo y debe aplicarse teniendo muy especialmente en cuenta la situación de las partes, sobre todo: a) su categoría, b) la situación especial concreta, c) las características propias de la norma laboral aplicable, que puede ser una de carácter estatal o fruto de un convenio colectivo de trabajo, de un negocio individual, reglamento de taller, entre otros"[24]

"La Corte Suprema de Justicia mediante sentencia dictada el 13 de julio de 1989, señala que nuestra legislación, incorpora en sus normas legales, este principio de derecho del trabajo, con el fin de que la ley extienda la protección al trabajador, considerado la parte más débil en la relación laboral"[25]

Como se puede observar, el trabajador es la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, por lo que se debe proteger sus derechos, porque se encuentran bajos normas jurídicas y derechos. Al efecto el principio pro operario se recoge en: "El Art. 326 numeral 3 de la Constitución" anteriormente citado y en el "Art. 7 del Código del Trabajo"[26]

[24] BEJARANO Silvia. (2012). Principios del Derecho Laboral. Disponible en aslegal.com, Recuperado de http://aslegalcr.com/blog/wp-content/uploads/2007/09/principios-del-derecho-laboral.doc.
[25] Gaceta Judicial Nº 6, 1989, p. 1588.
[26] Codificación Nº 17 del Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, del 16 de Diciembre del año 2005. Pág. 2 que contiene un texto similar.

2.2.1.13.1. Este principio se aplica de dos maneras:

1.- La norma más favorable: Si hubiera más de una norma, se aplica la más favorable al trabajador, incluso cuando esto contradiga la jerarquización de normas.

2.- La condición más beneficiosa: La aplicación de una nueva norma no puede disminuir derechos adquiridos por los trabajadores, este principio se aplica a la ley y a las condiciones contractuales.

Un ejemplo interesante en el cual se aplica directamente este principio es el caso Palacios vs Peña, donde la parte actora, alega no haber percibido ciertos rubros, pero es incapaz de probarlo. No obstante mediante declaración testimonial, logra establecer una duda razonable, respecto a la autenticidad de los documentos que contendrían los supuestos roles de pago.

"Tomando en cuenta esta duda, la Corte Suprema de Justicia, alegando que la ley protege al trabajador como parte débil de la relación y que para probar un hecho, en cuanto a la declaración de una persona, no se mide ni la cantidad ni la calidad de la prueba, sino que debe aplicarse la ley, en el sentido más favorable al trabajador"[27]

Por último cabe mencionar que según la doctrina, este principio no debe ser usado abusivamente, ya que no es aplicable a todos los casos. Se debe aplicar únicamente después que el análisis de la causa, compruebe la existencia de una duda real en la aplicación o interpretación de las normas.

2.2.1.14. La argumentación jurídica y su auge actual.

"La argumentación es un ingrediente importante de la experiencia jurídica, prácticamente en todas sus facetas; tanto si se considera la aplicación como la interpretación o la producción del derecho; y tanto si uno se sitúa en la perspectiva del juez como en la del abogado, el teórico del derecho, el legislador, lo que quizá sea menos obvio es aclarar en qué consiste, o en que se traduce, exactamente esa importancia y, demostrar de qué manera la perspectiva argumentativa permite entender a fondo muchos aspectos del Derecho y de

[27] Gaceta Judicial Nº 6, 1989, p. 1588. Quito. BCE. 2010

la teoría jurídica y provee en fin de instrumentos sumamente útiles para operar con sentido en el derecho"[28]

Una cierta dificultad para lograr todos estos, surge de la oscuridad que rodea a la expresión "argumentación jurídica" y a muchas otras que pueden considerarse más o menos sinónimas, "argumento", "método jurídico", razonamiento jurídico", "lógica jurídica", existen diversas concepciones de la argumentación con relevancia jurídica; la primera es que por argumentación jurídica, no es lo mismo que lógica jurídica, aunque si se adoptara una concepción suficientemente amplia de la lógica.

De hecho la expresión lógica se ha usado, y se usa con una enorme cantidad de significados, uno de los cuales en cuanto adjetivo equivaldría a; racional, aceptable, fundado. De todas formas hoy es frecuente contraponer el enfoque lógico de la argumentación a otros de carácter retorico, tópico, comunicativo, entre otros.

Según el autor, la diferencia en el uso que hoy se da a la expresión "Argumentación Jurídica", frente a la de "métodos jurídicos", radica esencialmente en que la primera tiende a centrarse en el discurso jurídico justificativo (particularmente, el de los jueces) mientras que "método jurídico" por lo menos entendido en un sentido amplio tendría que hacer referencia también a otras series de operaciones llevadas a cabo por los juristas profesionales y que no tienen estrictamente, solo un carácter argumentativo.

2.2.1.15. Derechos exclusivos del Trabajador Art. 40.

"El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubiesen sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos"[29]

La disposición legal anotada demuestra el afán proteccionista del Estado para con la y el trabajador, para que bajo ningún pretexto pierda ninguno de sus derechos frente al patrono, aunque claro está, que como enunciado teórico, es excelente, e ideal, pero en la práctica

[28] **ATIENZA**, Manuel. "El Derecho como argumentación", Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Bogotá, pág. 1, 2, 3,4.
[29] Ibidem. Pág. 7.

poco o nada se cumple, quedando el trabajador como parte débil en el proceso judicial prácticamente en la indefensión.

Los Artículos que a continuación se detallan establecen las normas que regulan la actividad laboral del trabajador, del empleador y de la autoridad, conforme se describe:

"Art. 7 Aplicación favorable al trabajador, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores"[30]

"Art. 47 Jornada máxima de trabajo, la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario"[31]

"Art. 79 Igualdad de remuneración, a trabajo igual corresponde igual remuneración sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen, social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más la especialización y práctica de la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración"[32]

Art. 184 Desahucio

Artículo 30.- Refórmese el artículo 184 de la siguiente forma:
1. Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente:

"**Art. 184.-** Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

[30] Codificación Nº 17 del Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, del 16 de Diciembre del año 2005. Pág. 2.
[31] Codificación Nº 17 del Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, del 16 de Diciembre del año 2005. Pág. 12.
[32] Codificación Nº 17 del Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, del 16 de Diciembre del año 2005. Pág. 16.

2. "Sustitúyase el segundo inciso por el siguiente: También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código"[33]

2.2.1.16. Bonificaciones por desahucio Art. 185.

Artículo 31.- Sustitúyase el artículo 185, por lo siguiente: "**Art. 185.-** Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

"El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo"[34]

2.2.1.17. Prohibición de desahucio Art. 186. (Art. Derogado por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicado en el tercer Suplemento del Registro Oficial Nº 483, del lunes 10 de abril del año 2015).

"Art. 568 Jurisdicción y competencia de los jueces de trabajo, los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tiene competencia privativa para reconocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad"[35]

Las disposiciones legales anotadas obligan a las y los jueces del trabajo a proteger a las y los trabajadores, obligación que es ignorada, sobre todo en lo relacionado con la celeridad procesal.

[33] La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicado en el tercer Suplemento del Registro Oficial Nº 483, del lunes 10 de abril del año 2015. Pág. 7.
[34] Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicado en el tercer Suplemento del Registro Oficial Nº 483, del lunes 10 de abril del año 2015. Pág. 7.
[35] Codificación Nº 17 del Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, del 16 de Diciembre del año 2005. Pág. 89.

2.2.1.18. Principios procesales de la oralidad en los juicios laborales.

Respecto a los principios fundamentales de la oralidad en los juicios laborales se considera que no puede haber diferencia conceptual entre unos y otros, pero sí en cuanto a los motivos que los inspiran. De acuerdo a los conceptos de mayor uso, el proceso oral laboral en particular está sometido a los siguientes principios:

2.2.1.18.1. Principio de oralidad.

Eduardo Couture, citado por Aguilar, manifiesta que "El Principio de Oralidad, por oposición al de escritura, surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable"[36]

Parece más un sistema mixto oral y escrito, en el que predomina el primero en las audiencias públicas; no así en los primeros actos procesales que se efectúan por escrito como la demanda de primera instancia, la demanda de reconvención, la contestación de la demanda y, la proposición de excepciones que si bien se los puede hacer verbalmente deben quedar escritas, los autos de sustanciación, la sentencia por supuesto, la interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.

Existen ventajas debido a la concentración de los actos procesales, eliminación de los traslados, de las notificaciones, mayor rapidez de los trámites, en asegurar la inmediación del magistrado con las partes y los testigos y es un medio que permite al juez en cualquier momento del proceso, convencerse de la verdad directamente y no de lo que aparece solamente en el expediente; tanto es así, que si observa puntos oscuros o situaciones confusas, debe aclararlos o desarrollarlos interrogando personalmente a las partes, tal como lo establece el "Art. 577 del Código del Trabajo"[37]

La Constitución vigente, en el Nral. 6 del Art. 168 dispone: La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevarán a cabo mediante

[36] AGUILAR, Leónidas, "Derecho Laboral, Teoría–Práctica Jurisprudencia", Editorial, Cuenca – Ecuador, 2011. Pág. 163.

[37] Codificación Nº 17 del Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, año 2005. Pág. 90.

el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo lo cual no se cumple ni en los juicios laborales.

2.2.1.18.2. Principio del Debido Proceso.

"El Debido proceso es una garantía de protección de los derechos de la persona, que da la protección de contar con los elementos necesarios que brinden la seguridad frente a un contendiente. "Esta garantía se convierte en columna vertebral de todo proceso judicial laboral, su aplicación inadmite mengua, puesto que se dirige a amparar derechos fundamentales e intangibles del individuo, quien puede exigir su plena e inobjetable observancia"[38]

Del concepto anotado se entiende que el derecho al debido proceso tiene toda persona en la recta administración de justicia, a un trato justo en el que no haya negación o quebrantamiento de los procedimientos y que cada uno de los litigantes sea visto por igual por parte de la Jueza o el Juez de la causa.

2.2.1.18.3. Principio de Inmediación.

Para que el principio de Inmediación tenga eficaz cumplimiento, el juez que admite la demanda, además debe recibir la contestación, resolver las excepciones, tramitar los incidentes, decretar y practicar las pruebas, y en fin desarrollar el proceso y proferir el respectivo fallo, debe cerciorarse de los acontecimientos procesales directamente, por estar en comunicación durante las audiencias y no mediante escritos. "El juez puede ver y oír con sus propios ojos y oídos, si algo es verdad e intervenir en forma inmediata, oportuna y directa, en busca de confirmación o aclaración"[39]

Tal como lo establece el Art. 577 del Código del Trabajo, la presencia del juez y su intervención directa en las audiencias y en la práctica de pruebas, a través de todo el proceso para que se pueda crear un criterio personal sobre los acontecimientos, las personas, los testigos y los derechos que se controviertan, con el propósito de dar un fallo adecuado y justo.

[38] PAEZ, Andrés, "El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manuel Práctico". Ediciones Legales, Quito, 2010. Pág. 39.
[39] CUEVA CARRION, Luis, "El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia", Ediciones Cueva Carrión, Segunda Edición actualizada y aumentada, Quito - Ecuador, 2009. Pág. 35.

De lo antes anotado, el principio de Inmediación da al Juez del Trabajo la oportunidad de estar en contacto con las partes y el proceso, pues está obligado a practicar las pruebas personalmente y a examinar a cuantos elementos intervengan en desarrollo del proceso laboral; por ejemplo: si el proceso versa sobre una lesión, puede disponer que el demandante mueva la mano o el brazo, puede interrogar a las partes, a los peritos, a los testigos, cosa que no ocurre en los juicios escritos, por tal razón se realiza la audiencia con la presencia de las partes para que puedan intervenir y exponer sus inquietudes si, así lo amerita el juez.

2.2.1.18.4. Principio de Concentración.

Consiste en reunir todas las cuestiones debatidas o el mayor número de ellas para ventilarlas y decidirlas en el mínimo de actuaciones y providencias. Así, se evita que el proceso se distraiga en cuestiones accesorias que impliquen suspensión de la actuación principal.

Además, este principio es la realización de los actos procesales en un menor número de intervenciones, la facultad del magistrado para no dar lugar a aquellas diligencias que considere innecesarias. En la audiencia preliminar la o él Juez amparado en la disposición del "Art. 576 del Código del Trabajo busca la conciliación, si no hay arreglo convoca en la misma audiencia para la audiencia definitiva"[40]

El Principio Concentración busca la seriedad y el orden en la tramitación del proceso, sin dilación y dispersión de los elementos procesales y de la práctica de las pruebas, que obviamente tienen repercusiones y consecuencias en la decisión definitiva.

2.2.1.18.5. Principio de Publicidad.

Se entiende como publicidad de los procesos laborales, la oportunidad legal que tienen los ciudadanos de asistir a las audiencias y, las partes de actuar libremente y presenciar las decisiones que tome el juez. Los trámites que sigue el proceso han de realizarse públicamente, debido al interés de la sociedad en el desenvolvimiento y eficacia de la

[40] Codificación Nº 17 del Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, del 16 de Diciembre del año 2005. Pág. 90.

justicia laboral y, a la necesidad de requerir de los jueces del trabajo actuaciones claras, que conduzcan a fomentar la confianza de las y los trabajadores en el orden jurídico, como garantía de la paz social.

"La publicidad de los procesos es un principio por el cual se erradica la idea de que un juicio es un obscuro y secreto trámite; "la publicidad con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores y consta garantizado en el Art. 13 del Código Orgánico de la Función Judicial"[41]

Este principio es muy importante porque determina que todo proceso debe ser transparente y no oscuro en que las partes deben escuchar, quienes pueden encontrase en las audiencias.

2.2.1.18. 6. Principio de Contradicción o de impugnación.

"La impugnación es un concepto que encierra o comprende varios elementos o componentes cuya identificación permitirá entender su naturaleza, dentro del proceso, y es el acto de objetar, rebatir, contradecir o refutar un acto jurídico procesal de los sujetos del proceso. Es además el acto de recurrir, especialmente contra las resoluciones del juzgador. Es la oportunidad en que se hace uso del contradictorio. El proceso es una sucesión de actos, de los sujetos procesales, que se van incorporando válidamente, sólo así forman parte de él y surten sus efectos. Realizado un acto jurídico procesal, se notifica a las partes ofreciéndoles dos opciones: Consentir o impugnar. Si el acto es consentido, de manera tácita cuando no se impugna; o expresa, cuando se acepta fehacientemente, se incorpora al proceso y genera sus efectos. En cambio, si sucede lo contrario, es decir, si se impugna, ese acto no se incorporará al proceso ni surtirá sus efectos hasta que no quede ejecutoriada cuando es confirmada. Si la impugnación prospera, dicho acto nunca habrá existido en virtud de la anulación o revocación"[42]

De lo antes anotado se entiende que de acuerdo a este principio las y los litigantes recíprocamente pueden formularse cargos y descargos, explicaciones, justificaciones, el juez evitará que, una de las partes pretenda tomar ventaja respecto del otro. De acuerdo a

[41] Publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nº 544 del lunes 9 de marzo del año 2009. Pág. 4.
[42] SANCHEZ, Pedro Donaires. "Los Principios de la Impugnación". Universidad Mayor de San Marcos de Lima. 2010.

este principio debemos acotar que el Juez es muy imparcial y evitara a toda costa ventajas que sirvan solo para la una parte.

2.2.1.18.7. Principio de Lealtad Procesal.

"Este principio se relaciona con el principio de la buena fe, y lealtad procesal que deben observar los sujetos procesales que se enfrentan controversialmente en el proceso, sus apoderados y la jueza o el juez de la Unidad Judicial del Trabajo que da la solución al problema. La lealtad procesal controla la conducta de las partes y del juez durante el proceso, a fin de que éste no sirva de medio para obtener propósitos fraudulentos, que impidan la correcta administración de justicia laboral y está garantizado por el Art. 26 del Código Orgánico de la Función Judicial"[43]

2.2.1.18.8. Principio de Gratuidad.

"Es un principio de la función jurisdiccional la gratuidad en la administración de justicia, dicha norma general se compatibiliza necesariamente con la exigibilidad de costos mínimos respecto de aquellas actividades jurisdiccionales que demanden un servicio. En dicho contexto, la exigibilidad de tasas o aranceles judiciales no tienen por objeto desvirtuar el consabido principio, sino dotar al órgano jurisdiccional de contraprestaciones mínimas por los costos en los que se incurre en la realización de determinados actos o diligencias durante la tramitación de procesos específicos"[44]

Respecto al principio de gratuidad, se encuentra también establecido en la disposición del Art. 12 del Código Orgánico de la Función Judicial. Efectivamente, en el derecho laboral los actos procesales por lo general son gratuitos para las partes que intervienen en el juicio, salvo que en actos o diligencias como la inspección judicial en la cual se nombre un perito para que informe sobre algún particular, en cuyo caso habrá que pagar los derechos del perito. Se explica la gratuidad procesal por la debilidad económica del trabajador, que frente al patrono, supuestamente rico, no podría ejercer su derecho laboral.

[43] Suplemento del Registro Oficial Nº 544 del lunes 9 de marzo del año 2009. Pág. 6.
[44] MOSQUEIRA HONOR, César Augusto "Principio de gratuidad y acceso a la Justicia" Universidad de San Antonio Abad del Cusco

2.2.1.18.9. Principio de Sana Crítica.

La sana crítica es una teoría integral universal de la valoración probatoria, compuesta de factores objetivos y subjetivos de indagación de la certeza, en la comprobación de los hechos en el proceso laboral. No es una teoría que se desprenda de la concepción moral de valoración, ni constituye un concepto más de la libre apreciación de la prueba.

El "Art. 115 del Código de Procedimiento Civil se refiere a las reglas aplicación de las reglas de la sana crítica"[45] Según Eduardo J. Couture, "Las reglas de la sana crítica son reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia"[46]

La regulación de los medios probatorios y las ritualidades de validez no obstan para la aplicación de la sana crítica a la valoración probatoria, ya que la enumeración taxativa establecida tanto en el Art. 577 del Código del Trabajo y en el Art. 121 del Código de Procedimiento Civil" como son la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes, declaración de testigos, entre otras, y las formalidades legales, protegen el ejercicio de defensa, la lealtad que se deben las partes y el debido proceso, pero no conducen a limitar la facultad de apreciación del juez laboral. El Código del Trabajo aunque de manera muy general también hace referencia al principio de la sana crítica en el Art. 593 dice cuando dispone: "En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica"[47]

2.2.1.18.10. Principio de Celeridad Procesal.

"La celeridad procesal no es un principio abstracto: muy por el contrario, es el alma del servicio de justicia. Está claro que la existencia del debido proceso se debe necesariamente a la existencia de una justicia que no puede y no debe prolongar innecesariamente el litigio; ya que la sociedad debe recomponer su paz a través del proceso en el más breve plazo; y es de su interés que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica se dilucide

[45] Código de Procedimiento Civil, Codificación publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 58, del martes 12 de julio del año 2005. Pág. 11.
[46] COUTURE, Eduardo J. en su obra "Las reglas de la sana crítica". Pág. 70:
[47] Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nº 167, del 16 de Diciembre del año 2005. Pág. 92.

prontamente. Esta situación de hecho, esta situación ya se encuentra reconocida constitucionalmente en el derecho comparado y en nuestro proyecto constitucional y resulta también una garantía protegida a nivel supranacional"[48]

Al aplicarse este principio que es una herramienta de gran eficacia para la o el juzgador, éstos podrán atender la urgencia del requerimiento del trabajador establece los términos que la Ley otorga a las y los operadores de Justicia para dictar sus providencias, autos y sentencias. La celeridad procesal guarda estricta relación con los principios de impulsión, oralidad y concentración de pruebas, que se proponen el adelantamiento oficioso, ágil y rápido del proceso laboral. Las y los jueces del trabajo, sin sacrificar el proceso, las audiencias, ni la práctica de pruebas, deben acelerar su desarrollo y llegar a un pronto fallo.

2.2.1.19. La necesidad de la justificación en el Derecho.

La Ley es igual para todos y el Derecho está a su disposición para invocarlos ante los tribunales. ¿Por qué entonces hay buenos y malos abogados, jueces y fiscales? ¿Qué marca la diferencia entre un buen jurista y otro que no lo es? La diferencia reside en su capacidad para argumentar, es decir; esa habilidad para ofrecer buenas razones a favor o en contra para aplicar el derecho.

"Han existido muchas teorías respecto a la argumentación. Algunas formalidades han afirmado que los decisiones judiciales son fríos silogismos; los realista han replicado que el razonamiento jurídico nada tiene que ver con la lógica, sino más bien con la ideología, las emociones y apegos; otros han rescatado de la antigüedad clásica la retórica y la tópica para concebir el razonamiento jurídico con una simple técnica de persuasión o de invención a partir de lugares comunes"[49]

La teoría de la argumentación jurídica orienta el estudio de las normas jurídicas, ocupándose por lo tanto de la explicación de las razones en las que se fundamenta la decisión para que el mismo esté dentro del ordenamiento jurídico, por lo que implica dos aspectos importantes, no puede ignorar el razonamiento moral porque el razonamiento jurídico se encuentra estrechamente vinculado a este. No es posible su aplicación sin

[48] CANELO RABANAL, Raúl Vladimiro. "La Celeridad Procesal, Nuevos Desafíos" 2006. Pág. 3.
[49] ATIENZA, Manuel. "El Derecho como argumentación", Ediciones Jurídicas "Gustavo Ibáñez", Bogotá. Pág. 6.

prestarle atención a la razón práctica, porque en esta se puede presentar una estructura unitaria que no se puede fragmentar.

"Se desarrolla en diversos ámbitos: en la creación del derecho por parte del legislador, en su aplicación por parte de los jueces, en la doctrina jurídica, en los medios de comunicación social entre otros. Como bien se sabe, todos estos ámbitos abordan de alguna manera cuestiones jurídicas; pero debe estar presente en el razonamiento jurídico desarrollado por los jueces."[50]

2.2.1.20. El Forum Romanun

"Todas estas definiciones hallan su principal ejemplo en la evolución del foro de Roma. El valle del foro era en origen una zona pantanosa que descendía hacia el Tiber a través de la zona del Velabro, nombre atribuido por el curso de agua que discurría longitudinalmente el paso. Sabemos que el espacio posteriormente ocupado por la plaza pública fue precedentemente un área cementerial y, atendiendo a este hecho, el significado de vestíbulo de sepulcro, toma sentido. Posteriormente un aumento de la población conlleva a una ampliación del área habitada y entorno a comienzos del s. VIII a.C. el valle del foro fue ocupado por habitaciones, transformaciones que supuso la fusión de los distintos poblados instalados en la línea de los dos principales ejes constituidos por el Palatino – Velia - Valle del foro y Campidolio – Quirinale.

La concentración de estas actividades de carácter comercial, administrativo-político, judicial, religiosos, de reunión, de ocio, de encuentro y de representación que tenían lugar en el foro conformaron su papel como centro vital de la ciudad; y en este sentido, representaba a la ciudad misma. Estas funciones tenían cabida, además de en la plaza misma, en las sedes que se fueron instalando en torno a la plaza forense, creadas a veces para una utilidad concreta, pero cuya especialización sin embargo podía haber sido fruto de un proceso de definición acorde con el carácter inicial del foro.

Dado que el foro era el principal centro público de la ciudad, las sedes de la política se instalaron a su alrededor. La elección del lugar debía responder a cláusulas de orden

[50] LONDOÑO AYALA, Nelson Leonardo. La argumentación Jurídica" Ediciones Nueva Jurídica. 2010. Bogotá – Colombia. Págs. 30 y 31.

práctico y religioso, es decir, por un lado, el espacio tenía que ser lo suficientemente amplio para que pudieran reunirse tanto los magistrados como el cuerpo de ciudadanos, ya que en él se desarrollarían los principales actos de la vida pública. Por otro lado, desde el punto de vista religioso, el área debía ser inaugurada, liberada de los malos espíritus y convertida en templum, para que se pudiera expresar la voluntad de los dioses, de modo que las decisiones tomadas en ella tendrían su aprobación"[51]

Debemos destacar que el foro era el principal lugar de la antigua roma, importante de la ciudad, en donde se celebraba los principales actos de la vida pública.

2.2.1.20.1. Aspectos Administrativos, Jurídicos y Legislativos

"Los juicios civiles se desarrollaban o bien in iure, es decir, presidida por los magistrados provistos de funciones jurídicas o bien in iudicio, donde un juez dictado por el magistrado instruía el caso. Junto con el juez participaban los abogados defensores o acusadores, los acusados y delatores, así como los testigos. En los procesos judiciales más relevantes que tenían un gran eco público, los abogados defensores de una causa o de otra dirigían sus discursos a la multitud desde las tribunas de los oradores o rostra. Otros actos jurídicos de carácter más privado como los contratos de venta, testamentos, adopciones, entre otros también podían concentrarse en el foro"[52]

La tramitación de los juicios civiles en los tiempos del foro romano tiene mucha similitud con lo que ocurre en la actualidad, en donde participan las y los jueces, las y los abogados de las partes procesales con sus respectivos testigos, congregados ante la o el Juez que tienen que atender a las partes litigantes para al final dar su resolución o sentencia.

"La organización institucional estaba constituida de distintos cuerpos de magistrados a los que correspondían funciones variadas. Por un lado, estaba el grupo de los ediles encargados del seguimiento de las operaciones comerciales desarrolladas en el foro. Por otro lado la administración de las ciudades requería un cuerpo superior de magistrados que se reuniría en una asamblea, cuya sede se establecía en una de las salas abiertas junto a la

[51] ALAITZ ETXEBARRIA Akaiturri; Los Foros Romanos Republicanos en la Italia centro - meridional tirrena, origen y evolución formal; Consejo Superior de investigaciones científicas; Escuela Española de Historia y Arqueología en Roma; Ministerio de Educación y Ciencia; Servicios editoriales S.A.; impreso en España; Pág. 34.

[52] Ibídem, Pág. 42.

plaza forense. Se trataba del senado, que si bien podía reunirse en un templo, en numerosas ocasiones tenía su propia sede de reunión, la curia que era a su vez constituida como templum"[53]

Los foros en la antigua Roma estaban constituidos por dos grupos de funcionarios, los ediles, actualmente concejales y por la magistratura, actualmente la Función Judicial que siendo parte del Foro, administraban Justicia dentro del contexto administrativo y judicial, similar a lo que ocurre en la actualidad.

2.2.2. Jurisprudencia.

2.2.2.1 FORO de la Universidad Complutense de Madrid.

FORO, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, tiene como objetivo fundamental servir de órgano de difusión de las investigaciones jurídicas mediante la promoción de la información multidisciplinar dentro de las diversas ramas del Derecho y la publicación de trabajos de actualidad que abarquen todos los ámbitos jurídicos. Foro se caracteriza, además, por la amplitud y apertura de sus contenidos: por una parte, porque está abierta a cuantos profesores, investigadores y profesionales del Derecho deseen publicar en ella sus trabajos; por otra, porque también otras disciplinas de las Ciencias Sociales que puedan considerarse instrumentales para el estudio y ejercicio del Derecho tienen cabida en nuestras páginas.

En el primer tercio del siglo XX tuvo una relevante presencia universitaria en España la Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, creada por iniciativa del titular de la cátedra de "Historia de la literatura jurídica" y Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Central, Rafael de Ureña y Smenjaud (1852-1930). La Revista fue presentada como "órgano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid y de su Museo-Laboratorio, donde en íntima comunión profesores y alumnos, poniendo en práctica las más interesantes manifestaciones del método experimental, contribuyen al progreso de las Ciencias jurídicas y sociales". Acompañado por ilustres juristas como Gumersindo de Azcárate, Rafael de Altamira y Crevea, Adolfo González Posada, Luis Jiménez de Asúa,

[53]Ibídem, Pág. 35.

José Castán Tobeñas, Felipe Clemente de Diego, Quintiliano Saldaña, entre otros, la revista tuvo tan buena acogida como notable influencia en el ámbito jurídico, y hasta más allá del mismo en el conjunto de las ciencias sociales de la época. La biografía de la Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales se enmarca entre dos guerras, y coincide parcialmente con el tramo de tiempo que cubre la Edad de Plata de la Cultura Española. La Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, que marcó un hito fundamental en la historia de la jurisprudencia y del conocimiento jurídico español, nace en 1918, al concluir la primera guerra mundial, y desaparece en 1936, al iniciarse la guerra civil española, siendo sustituida en 1939 por la Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, que durante mucho tiempo tuvo una vida intermitente de forma que, desde 1948 a 1950, resultó sustituida por unos "Anales" que tampoco llegaron a alcanzar estabilidad. FORO-Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales constituye, desde el volumen 0-2004, la Nueva Época de la Revista de la Facultad de Derecho UCM, y pretende retomar el espíritu de la Revista original fundada por Rafael de Ureña. Cuando se hizo necesario llevar a cabo una renovación de la Revista de nuestra Facultad, nos pareció oportuno recordar este valioso precedente, como homenaje a sus ilustres promotores y como referente, tan obligado como honroso, para el futuro de la publicación que con este número inicia su andadura. Por ello, hemos recuperado su nombre y, salvando las diferencias de épocas tan distintas y de niveles tan diversos en el campo de la investigación de la ciencia jurídica, nos hemos atrevido a reiniciar una nueva época de la Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales"[54]

Si bien es cierto que la Jurisprudencia es el conjunto de sentencias, fallos o decisiones de triple reiteración de los tribunales o jueces, que son los operadores de justicia, pero, en el presente tema no se ha logrado establecer una jurisprudencia sobre Foro Laboral; trata de una institucionalización de alta dimensión en donde acudirán abogados que opten por una vacante en el Consejo de la Judicatura; y, para que logren ingresar a este puesto de trabajo deberían primeramente obtener una especialización en Derecho Laboral acogiéndose como tema principal el principio de Celeridad; como lo establece la Constitución de la República del Ecuador en sus Arts. 169 y 75, y el Código Orgánico de la Función Judicial en su Art. 20 basándose en el Código del Trabajo Art. 583, en donde claramente explica que, concluida la audiencia definitiva el Juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días, pero solo queda en el

[54] http://revistas.ucm.es/index.php/FORO

Código escrito, porque jamás se cumple, con esta disposición legal emanada en la presente ley.

2.2.3. Legislación.

2.2.3.1. Constitución de la República del Ecuador del año 2008.

Derechos de protección Art. 75 toda persona tiene el derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efecto va, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedara en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley,

Art 169 de la Constitución de la República del Ecuador, sistema procesal, amplía estos principios y prescribe en forma imperativa que "el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagraran los principios de uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal y harán efectivas las garantías del debido proceso"[55] Las disposiciones de la Constitución son de aplicación directa, por lo tanto sus disposiciones deben ser acatadas por las y los jueces en la tramitación de los procesos judiciales.

2.2.3.2. Código del Trabajo del año 2013.

Término para dictar sentencia. "Art. 583, concluida la audiencia definitiva el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso"[56]

Como se puede observar, en el presente Art. del Código del trabajo el término para dictar sentencia es el de diez días, esta disposición legal no se cumple por parte de los Jueces que

[55] CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de estudios y publicaciones, Quito Ecuador 2008. Pág. Nº 151
[56] Código del Trabajo, versión actualizada por el Departamento de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado, actualizada al mes de mayo del 2013. Pág. 91.

se encuentran en las Judicaturas, porque, tales procesos retardan mucho tiempo en dictar una sentencia, por ende no están cumpliendo con lo que determina la ley, es decir, no aplican el principio de celeridad, por tal razón los procesos se encuentran rezagados en dichas dependencias.

2.2.3.3. Código Orgánico de la Función Judicial del año 2013

Principio de Celeridad "Art. 20 la administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario.

El retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas y demás servidores y servidoras de la Función Judicial y auxiliares de la justicia, será sancionado de conformidad con la ley Código Orgánico de la Función Judicial, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nº 544, del lunes 9 de marzo del 2009. Pág. Nº 5. Este código es muy explícito al explicar la normativa vigente en la misma, todos los jueces y juezas deben emplear la ley como lo determina las disposiciones legales, en un tiempo determinado aplicando el principio de celeridad procesal, en todas las instancias y procesos, de esta manera estarían contribuyendo a la justicia y no se vulneraria ningún principio establecida en la misma.

2.2.4. Derecho Comparado.

2.2.4.1 REPÚBLICA DOMINICANA, AÑO 2011

Ley No. 327- 98 De Carrera Judicial

Capitulo III

Normas Especiales De La Carrera Judicial

Título I

Ingreso a la Carrera: Condiciones de aptitud.

"Artículo 11.- Para ingresar a la carrera judicial se requiere ser dominicano de nacimiento u origen, o por naturalización, con más de diez años de haberla obtenido, estar en el ejercicio de los derechos civiles y políticos, ser licenciado o doctor en Derecho, someterse a concurso de oposición, tener por lo menos dos años de haber obtenido el exequátur y no haber sido condenado a pena aflictiva o infamante Congreso Nacional de la República Dominicana"[57]

En la legislación judicial de República Dominicana no existe el título de Abogado, es la licenciatura o el doctorado en Derecho que le faculta a la o al ciudadano ejercer la abogacía y desempeñarse como parte de la Función Judicial del referido País. Al igual que en Ecuador debe participar en el concurso de oposición y no haber sido sancionado o condenado por mala conducta.

PÁRRAFO I

"Los Juristas de reconocida competencia de un ejercicio profesional de más de diez años, los profesores universitarios de alta calificación académica, autores de aportes a la bibliografía jurídica y aquellos que hayan prestado servicio en la judicatura con eficiencia y rectitud, por más de cinco años, podrán ingresar a la carrera judicial en la categoría que determine la Suprema Corte de Justicia"[58]

Para el ingreso al desempeño de una magistratura, es decir jueces de las cortes, quienes aspiren deben tener a más de la formación académica, y diez años de desempeño de la profesión, ser autores de textos jurídicos y haberse desempeñado en calidad de juez por lo menos cinco años. En lo relacionado con lo que ocurre en Ecuador, en el país analizado se exige la capacitación de la y del profesional del Derecho.

PÁRRAFO II

"Para ingresar a la carrera judicial será requisito haber aprobado los programas de capacitación teórica y práctica que dicte la Escuela Nacional de la Magistratura, salvo en

[57] Ley No. 327-98, del ingreso a la Carrera Judicial". Última reforma abril del 2011. Pág. 4; Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_repdom_ley327.pdf
[58] Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_repdom_ley327.pdf

los casos previstos en el párrafo anterior y lo referente a los jueces de la Suprema Corte de Justicia"[59]

La capacitación de quienes pretendan ingresar a la carrera Judicial en calidad de Juezas y Jueces, está a cargo del Estado por intermedio de la Escuela Nacional de la Magistratura, igual de lo que ocurre en Ecuador que existe la Escuela de la Función Judicial dependiente del Consejo Nacional de la Judicatura ha demostrado no ser tan eficiente para capacitar a quienes pretende ingresar como juezas y jueces en todas las ramas de la jurisprudencia.

En cuanto al derecho comparado de nuestro país Ecuador con República Dominicana, indica que para ingresar a la carrera judicial tendrá que someterse a un concurso de oposición, aunque en República Dominicana tienen un estándar más avanzado.

2.2.4.2 REPÚBLICA DE CHILE, AÑO 2012

Ingreso A La Carrera Judicial
Ley 19.346, de 18 de noviembre de 1994.
"La Academia Judicial de Chile fue creada por la Ley 19.346, de 18 de noviembre de 1994. Es una corporación de derecho público, cuya finalidad es la formación, capacitación y perfeccionamiento de los funcionarios del Poder Judicial. Está dotada de personalidad jurídica, patrimonio propio y está sometida a la súper vigilancia de la Corte Suprema.
La dirección superior y administración de la Academia Judicial está a cargo de un Consejo Directivo, integrado por:
a) El Presidente de la Excma. Corte Suprema, o quien lo subrogue, que preside el Consejo por derecho propio;
b) El Ministro de Justicia, quien puede hacerse representar por el Subsecretario de la cartera;
c) Un Ministro de la Excma. Corte Suprema, elegido por ésta en única votación;
d) El Fiscal de la Excma. Corte Suprema
e) Un Ministro de Corte de Apelaciones elegido, en única votación, por los funcionarios de la segunda categoría del Escalafón Primario del Poder Judicial;

[59] http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_repdom_ley 327.pdf

f) Un miembro de la segunda categoría del Escalafón Primario del Poder Judicial, elegido por la directiva de la asociación gremial de carácter nacional que reúna al mayor número de integrantes de dicho Escalafón Primario;
g) Un representante de las asociaciones gremiales de abogados existentes en el país, elegido por sus Presidentes, de entre ellos; y
h) Dos académicos con más de cinco años de docencia universitaria, designados por el Presidente de la República, con acuerdo del Senado.
La Academia Judicial de la República de Chile del estudio comparativo realizado tiene similitud con la Escuela de la Función Judicial de Ecuador; Con la Institucionalización del Foro lo que se busca es que el ingreso sea obligatorio para quienes pretenden desempeñarse como juezas y jueces.

2.- FUNCIONES.

"La Academia Judicial tiene como objetivos principales:
a) La Formación de Postulantes al Escalafón Primario del Poder Judicial, cuyo objetivo fundamental es capacitar a los abogados interesados en abrazar la carrera judicial, de las competencias y destrezas necesarias para desempeñar esas funciones.
b) La habilitación para optar a los cargos de Ministro y Fiscal Judicial de Corte de Apelaciones; básicamente a través de un programa que comprende diversos aspectos de derecho sustantivo y procesal relativos al cargo.
c) El perfeccionamiento de todos los integrantes del Poder Judicial, con el fin de capacitar y actualizar los conocimientos de los funcionarios, según las actividades y materias propias de su desempeño"[60]

En lo relacionado con los requisitos requeridos para el ingreso a la carrera judicial, existe también similitud con Ecuador, puesto que al igual que en Chile el Consejo Nacional de la judicatura exige varios requisitos, menos la capacitación de la o del profesional del Derecho aspirante en un Foro laboral.

3.- Requisitos de formación de los jueces en relación a la Academia Judicial;

[60] Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/AdvanceDocs/ajc_sp.doc

"A partir de la creación de la Academia Judicial, se introdujo como requisito general para ingresar al Escalafón Primario del Poder Judicial, la aprobación del Programa de Formación Para Postulantes al Escalafón Primario del Poder Judicial, dirigido precisamente a educar en las capacidades que requiere la profesión judicial. El ingreso a este programa contempla un proceso de postulación y selección, que considera no sólo aspectos académicos, sino también psicológicos y vocacionales.

Considerando además el proceso de especialización de la Administración de Justicia, el ejercicio de cada una de esas judicaturas especializadas exige, adicionalmente, la respectiva habilitación en la materia de que se trate. Es así como actualmente la Academia imparte los siguientes cursos habilitantes:

1.- Curso Habilitante para postular al Cargo de Juez de Garantía o Juez de tribunal Oral en lo Penal.
2.- Curso Habilitante para Postular al cargo de Juez de Familia.
3.- Curso Habilitante para postular al cargo de Juez del Trabajo
4.- Curso Habilitante para Postular al cargo de Juez de Cobranza Laboral y Provisional.
d) Finalmente, la Academia Judicial es la instancia encargada de velar por la capacitación y perfeccionamiento constante de todos los miembros del Poder Judicial; tanto de aquellos que ejercen propiamente funciones jurisdiccionales, como del personal del Escalafón de Empleados; según las funciones que en cada caso están llamados a cumplir"[61]

Los requisitos para el ingreso a la Función Judicial en la República de Chile, obstaculizan la aspiración de profesionales del Derecho que no han obtenido la especialidad correspondiente para desempeñarse como jueza o juez. En el referido país, desde el 18 de noviembre del año 1994, La Academia Judicial de Chile creada por la Ley 19.346, es la encargada de controlar el ingreso a la carrera judicial, y exige una rigurosa capacitación de las y los aspirantes. Es de conocimiento general que la República del Chile es un potencial en Derecho en América Latina, debido a la exigencia en el aprendizaje del Derecho y a la capacitación de las y los abogados, por esa razón juristas del referido país mediante convenios capacitan a otros estados, en donde tampoco existen Foros laborales capaces de mejorar la calidad de las y los operadores de Justicia en materia laboral.

[61] Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/AdvanceDocs/ajc_sp.doc

2.2.4.3 REPÚBLICA DE VENEZUELA, AÑO 2011

El Congreso De La República De Venezuela

Título II

Del Ingreso A La Carrera Judicial

"Artículo 10.- Para ingresar a la Carrera Judicial se requiere aprobar un concurso de oposición con la mayor calificación y ser declarado apto en una evaluación de neuropsiquiatría. Para participar en dicho concurso se requiere ser venezolano, abogado, de conducta intachable, mayor de veinticinco años de edad, y estar en el libre ejercicio de los derechos civiles y políticos; y haber ejercido la profesión de abogado durante tres años comprobados como mínimo, o haber aprobado curso de postgrado en materia jurídica.

"El ingreso a la Carrera Judicial se hará por la categoría "C" prevista en el escalafón judicial. También podrán ingresar a la Carrera Judicial y admitidos a concurso en las categorías "A" y "B" aquellos aspirantes, mayores de treinta años, que se hubieren distinguido en su especialidad, sean autores de trabajos jurídicos valiosos o profesores universitarios de reconocida competencia, o sean abogados con diez años de ejercicio comprobado; o defensores públicos o fiscales del Ministerio Público con no menos de seis años de servicio"[62]

"**Artículo 12.-** A falta de abogados aspirantes para ingresar a la Carrera Judicial en la Categoría "C", podrán ser designadas personas idóneas para servir aquellos cargos, mientras se presenten abogados que reúnan los requisitos exigidos por esta Ley"[63]

El ingreso a la carrera judicial en la República de Venezuela tiene semejanzas con la República Dominicana, puesto que en ambos países a más de la profesionalización en el campo de la Justicia que se van a desempeñar, la o el aspirante debe haber escrito obras de tinte jurídico y que las mismas hayan sido reconocidas dentro del contexto nacional e internacional. Con relación a Ecuador si tiene comparación, porque los aspirantes a ingresar a la carrera judicial deben someterse a un concurso de mérito y oposición.

[62] Ley de Carrera Judicial de la República de Venezuela. Pág. 11
[63] Ibidem. Pág. 11

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización.

La investigación que nos ocupa se lo ha realizado en la Unidad Judicial de lo Laboral, ubicada en la Parroquia Urbana San Camilo, perteneciente a la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, lugar en donde existen tres Juzgados del Trabajo y se ventilan centenares de juicios muchos de los cuales se encuentran represados por la falta de despacho de las y los Jueces. Al lugar indicado llegan diariamente decenas de profesionales del Derecho, accionantes y accionados con demandas laborales y la ciudadanía en general.

3.2. Tipo de Investigación.

Para que sea posible este trabajo se emplearon los siguientes tipos de investigación:

3.2.1. Exploratoria.

Para la elaboración del presente proyecto se introdujo este tipo de investigación porque indaga las características del problema, mediante las encuestas y entrevistas, además selecciona la metodología a utilizar.

3.2.2 De campo

Con el fin de obtener la información directa de las partes involucradas en las demandas laborales, se utilizó la Investigación de Campo, se acudió al mismo lugar de los hechos es decir a la Unidad Judicial del Trabajo del Cantón Quevedo, en donde se constató el descontento de las y los accionantes y profesionales del Derecho por la falta de despacho de las causas.

3.2.3 Documental.

En este tipo de investigación constituye la parte primordial de la misma, fue menester leer y analizar textos jurídicos de prestigiosos juristas nacionales y extranjeros, al igual de analizar detenidamente las disposiciones de la Constitución de la República, los Códigos

del Trabajo, Orgánico de la Función Judicial, las reformas introducidas a los mismos, revistas electrónicas entre otros.

3.2.4 Descriptiva.

Para la elaboración del proyecto de investigación jurídica se obtuvo datos objetivos precisos descubriendo las particularidades del problema de los trabajadores es decir el origen del mismo y desarrollo.

3.3. Métodos de investigación.

3.3.1. Método de Observación.

Consiste en la investigación de campo, que permite la observación directa mediante la aplicación de encuestas y entrevistas; se llegó a determinar el sustento legal y la necesidad de desarrollar un evento de difusión mediante un foro laboral el mismo que incidió en la aplicación del principio de celeridad procesal.

3.3.2. Método inductivo.

Partiendo de un estudio de casos particulares y observaciones concretas, se llegó a conclusiones generales. En la investigación de campo, que consiste en la observación directa mediante la aplicación de encuestas y entrevistas se llegó a determinar el sustento legal y la necesidad de constitución de un foro laboral para incidir en la aplicación de uno de los principios procesales como es el de celeridad.

3.3.3. Método deductivo.

Este método opuesto al inductivo, porque partiendo del problema general, permitió investigar si en las unidades judiciales del Trabajo del Cantón Quevedo existen causas rezagadas desde hace mucho tiempo, lo cual justifica la urgencia de institucionalizarse el Foro Laboral en la ciudad de Quevedo; las juezas y los jueces, y quienes se desempeñan en

calidad de servidores judiciales, abogados en libre ejercicio asistan al desarrollo del evento mediante el foro laboral para incidir en la aplicación del principio de celeridad procesal.

3.3.4. Método analítico.

Mediante este método se realizó el análisis de todo el contexto bibliográfico de los Foros Laborales en otros países puesto que en el Ecuador con la institucionalización del foro laboral, y mediante el evento de difusión, que será de gran beneficio para los abogados y abogadas en el futuro que sigan fomentando el desarrollo de iguales eventos para que los profesionales asistan a ellos, con la única finalidad de fomentar la aplicación del principio de celeridad en los procesos laborales.

3.3.5. Método sintético.

En el campo de la investigación, éste método permitió realizar resúmenes de cada una de las citas y llegar a un entendimiento claro de los mismos.

3.4. Fuentes de recopilación de información.

La información para el desarrollo de la investigación se la obtuvo de fuentes primarias y secundarias.

3.4.1. Fuentes primarias.

Entrevistas a Juezas de la Unidad Judicial del Trabajo de Quevedo.
Encuestas a profesionales del Derecho, y trabajadores.

3.4.2. Fuentes secundarias.

Constitución del Ecuador, Códigos del Código del Trabajo, Ley Orgánica de la Función Judicial, y las reformas introducidas a los mismos, entre otros, así como también textos de prestigiosos juristas nacionales y extranjeros, habiendo acudido ante la falta de Foros en el

Ecuador al Derecho Comparado con el fin de obtener la información suficiente para la conclusión del trabajo.

3.5. Diseño de la investigación.

El Universo de la población para el diseño de la investigación comprendió del total de 173.575 ciudadanos del cantón Quevedo, según el INEC en el censo realizado en el año 2010, de 265 abogados en libre ejercicio profesional del cantón Quevedo. El tamaño de la muestra se obtuvo aplicando la siguiente fórmula:

Muestra.

z = Nivel de confianza (95%)

N = Población (173.575)

P= Probabilidad que el evento ocurra (50%)

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

E = Error máximo admisible±(5%)

n= Tamaño de muestra

$$n = \frac{Z^2.PQ.N}{e^2(N-1) + Z^2.PQ}$$

$$n = \frac{2^2. \quad 0.25 \quad . \quad 173575}{0.05^2(173575-1) + 2^2. \quad 0.50}$$

$$n = \frac{4 \quad 0.25 \quad . \quad 173575}{0.0025(173574) + 4. \quad 0.50}$$

$$n = \frac{173575}{433.935 + 2} \qquad n = \frac{173575}{435}$$

n = 399 Habitantes del cantón Quevedo .

La siguiente formula se elaboró en base al total de Abogados en libre ejercicio.

$$n = \frac{2^2 . \quad 0.25 \quad . \quad 265}{0.05^2 (265-1) + 2^2 . \quad 0.50}$$

$$n = \frac{4 \quad 0.25 \quad . \quad 265}{0.0025(264) + 4. \quad 0.50}$$

$$n = \frac{264}{0.66 + 2} \qquad n = \frac{264}{2.66} = 99$$

n = 99 Abogados del cantón Quevedo

Composición de la Muestra.

Trabajadoras y trabajadores de Quevedo.	397
Abogados	99
Entrevista a dos Juezas laborales	2
Total	498

El tamaño de la muestra general fue de 498 entre Ciudadanos, Abogados y Jueces laborales del cantón Quevedo.

3.6. Instrumentos de la Investigación.

3.6.1. Encuesta

Se aplicó una encuesta a 397 ciudadanos del cantón Quevedo y a 99 abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Quevedo. Como instrumento se utilizó un cuestionario el mismo que sirvió de herramienta para este trabajo investigativo.

3.6.2. Entrevista.

Se entrevistó a dos Juezas de la Unidad Judicial Laboral del cantón Quevedo. Como instrumento se aplicó una guía de entrevista.

3.7. Tratamiento de los datos.

Dentro de la presente investigación, las técnicas utilizadas fueron los cuadros estadísticos elaborados en Word compuestos por variables, frecuencia y porcentaje; y los gráficos elaborados en el sistema Excel para determinar estadísticamente los resultados obtenidos.

3.8. Recursos Humanos y Materiales

Humanos

Tutor de Proyecto
Investigadora
Profesionales del Derecho
Trabajadores
Juezas
Tribunal de revisión
Fotógrafo

Materiales

Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Pen drive	2	$ 8.50	$ 17.00
Hojas	3 resmas	$ 4.00	$ 12.00
Esfero	1	$ 0.40	$ 0.40
Anillados	9	$ 1.50	$ 13.50
Impresiones	990	$ 0.10	$ 99.00
Empastados	3	$ 14.00	$ 42.00
Copias	30	$ 0.05	$ 1.50
Tarjetas	3	$ 3.00	$ 9.00
pasajes	20	$ 2.00	$ 40.00
			$ 234.40

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis e interpretación de Tablas y Figuras

a) Encuesta dirigida a las y los trabajadores del Cantón Quevedo

1. ¿Considera usted, que una o un profesional del Derecho que opte para Juez Laboral, debería adquirir una preparación mediante el Foro Laboral?

Tabla: Nº 1 Juezas y jueces deben capacitarse en el Foro Laboral.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
No	26	6%
Si	371	94%
Total	**397**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

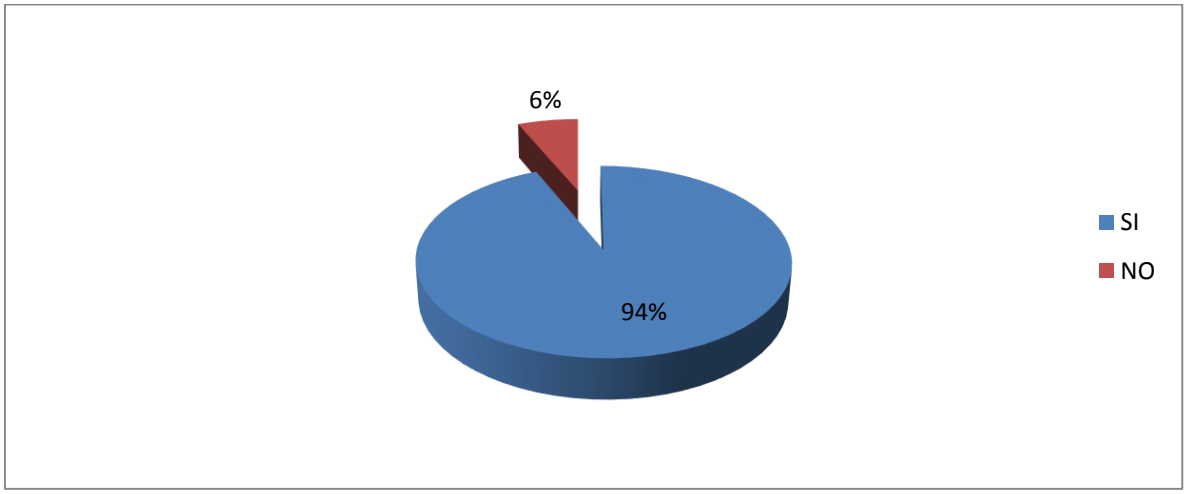


Figura N° 1. Juezas y jueces deben capacitarse en el Foro Laboral.

Análisis e Iinterpretación: El 6 % de las y los encuestados respondieron que no, el 94 %, manifestaron que sí. De las respuestas obtenidas acertadas debido a que las y los abogados que pretendan ser jueces en las Unidades Judiciales del Trabajo deben capacitarse en materia de Derecho Laboral en el Foro Laboral creado para tal efecto.

2. ¿Considera usted que una o un profesional del Derecho debe encontrarse actualizado en sus conocimientos para optar por un cargo como Juez Laboral dentro de la administración de justicia?

Tabla Nº 2. Las y los profesionales del Derecho deben actualizar sus conocimientos.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	397	100%
No	0	0%
Total	**397**	**100%**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

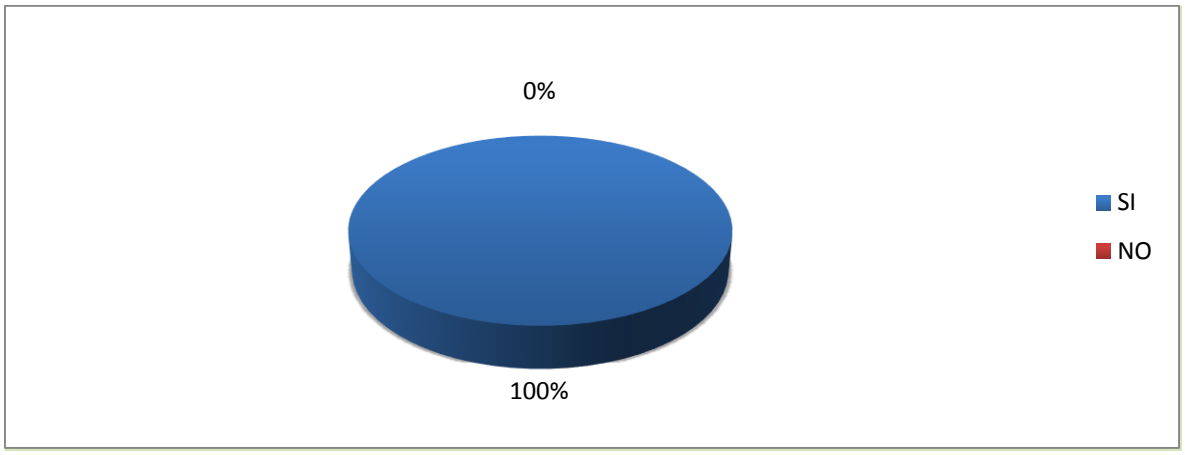


Figura: Nº 2 Las y los profesionales del Derecho deben actualizar sus conocimientos.

Análisis e interpretación.- De las respuestas obtenidas se ha logrado determinar que el 100 % de las y los trabajadores manifestaron estar de acuerdo con que las y Los jueces del Trabajo y abogados en general deben capacitarse para que den un mejor servicio a la comunidad.

3.- ¿Considera usted que el evento realizado en el foro sobre el tema de incidencia del principio de celeridad va en beneficio de los abogados y jueces?

Tabla Nº 3. Institucionalización del Foro Laboral para beneficio de los profesionales del Derecho**.**

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	321	80 %
No	76	20 %
Total	**397**	**100 %**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

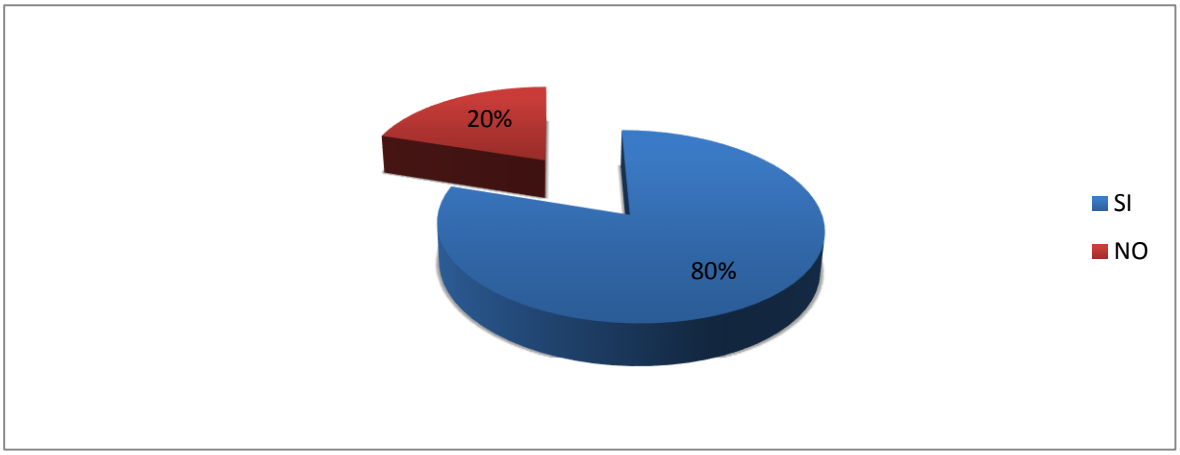


Figura: Nº 3. Creación del Foro Laboral para beneficio de los profesionales del Derecho**.**

Análisis e Interpretación. El 80 % de las y los trabajadores encuestados respondieron que la capacitación de las y los jueces y profesionales del Derecho en el campo laboral va a contribuir para que den una mejor atención a la ciudadanía, el 20% respondió que no.

4. ¿Cree usted que las y los profesionales del Derecho que asistieron al evento que se realizó mediante el Foro laboral aplicaran el principio de celeridad procesal?

Tabla Nº 4. Capacitación en el Foro Laboral.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
No	189	40 %
Si	208	60 %
Total	**397**	**100 %**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

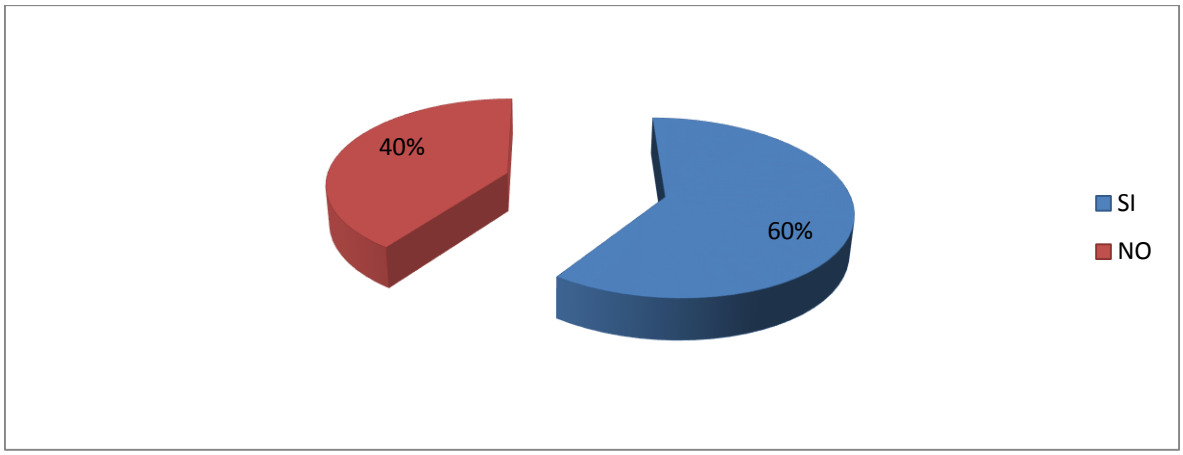


Figura: Nº 4. Capacitación en el Foro Laboral.

Análisis e Interpretación.- El 60 % de las y los trabajadores encuestados respondieron que en forma afirmativa, y creen que la capacitación recibida va ser de beneficio sobre todo para las y los accionantes; mientras que el 40% aseguró que no. Las respuestas obtenidas demuestran la falta de despacho no es solo por falta de capacitación de las y los operadores de Justicia, hay otras causas que ocasionan el represamiento de los procesos judiciales laborales.

5: ¿Considera Ud. que debe ser indispensable que un operador de justicia sea un especialista en Derecho Laboral para ostentar un cargo como Juez Laboral?

Tabla Nº 5. Especialidad en Derecho Laboral, previo ingreso a la Unidad Judicial.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
No	54	14 %
Si	343	86 %
Total	**397**	**100 %**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

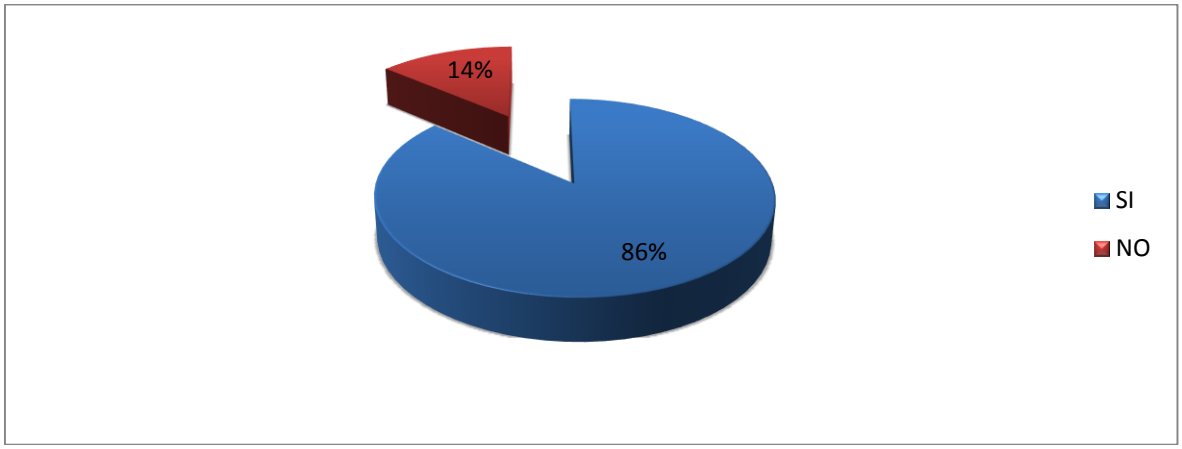


Figura: Nº 5. Profesionales del Derecho en Quevedo con Especialidad en Derecho laboral**.**

Análisis e Interpretación.- El 86% de las y los trabajadores encuestadas respondieron que sí los jueces deben tener su especialidad para estar en esos cargos, mientras que el 14 % manifestaron que no. Las respuestas obtenidas demuestran que los operadores de justicia para ser Jueces deben tener una especialidad y estar capacitados constantemente y asistir a eventos tales como el que se llevó a cabo para incidir en el principio de celeridad procesal; y, no haya causas rezagadas.

b) Encuesta a las y los Profesionales del Derecho de la ciudad de Quevedo.

1.- ¿Considera usted que los profesionales del derecho antes de ingresar a ser jueces deben fomentar sus conocimientos para incidir en el principio de celeridad, y no existan causas rezagadas por mucho tiempo?

Tabla Nº 6. Abogados deben asistir a eventos en el Foro Laboral.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	99	100 %
No	0	00 %
Total	**99**	**100 %**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

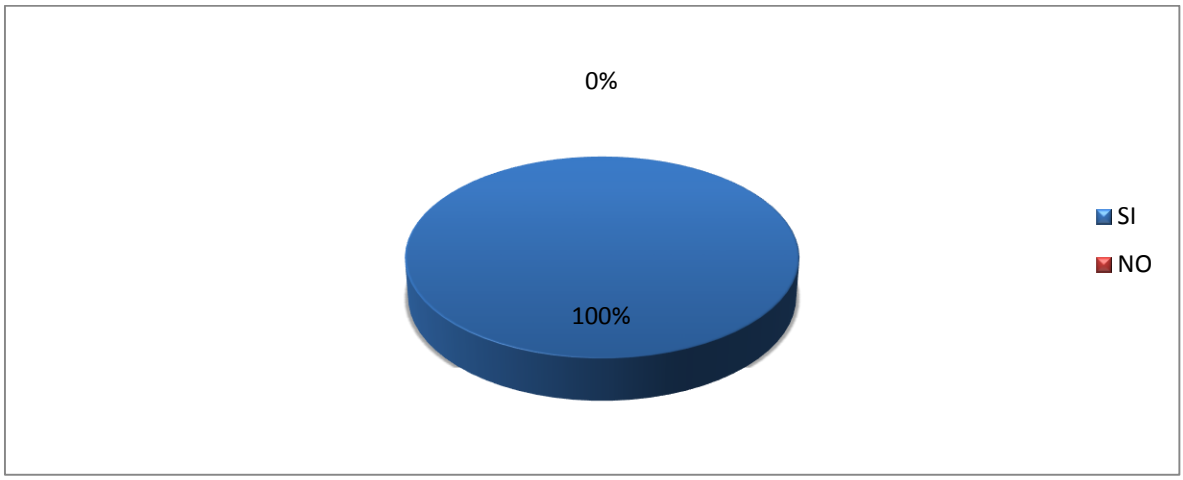


Figura: Nº 6. Abogados deben capacitarse en el Foro Laboral.

Análisis e Interpretación.- El 100 % de las y los profesionales del Derecho respondieron en forma afirmativa. Esto indica que están de acuerdo en que deben capacitarse en un Foro Laboral y asistir a eventos tales como el que se realizó en la Unidad Laboral con incidencia en el principio de celeridad.

2.- ¿Cree usted que la institucionalización del Foro Laboral es de gran beneficio para que profesionales del Derecho se motiven en la materia y opten por un buen servicio a la colectividad?

Tabla Nº 7. Institucionalización del Foro Laboral beneficia a Abogados.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
No	5	6 %
Si	94	94%
Total	**99**	**100 %**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

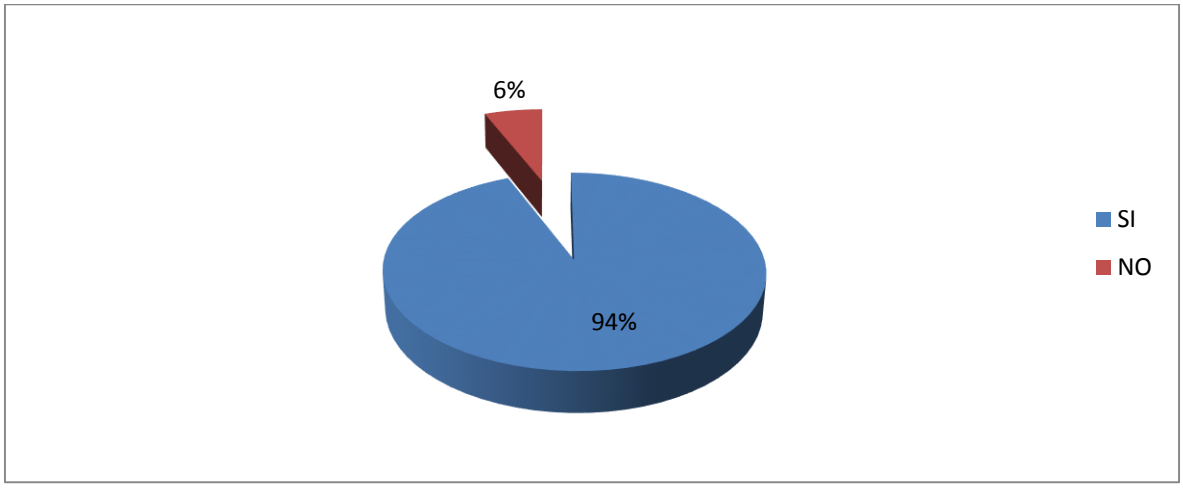


Figura: Nº 7. Institucionalización del Foro Laboral beneficia a Abogados.

Análisis e Interpretación.- El 94 % de las y los Profesionales del Derecho respondieron en forma afirmativa, mientras que el 6% manifestaron que no. Las respuestas obtenidas hacia los profesionales del Derecho demuestran que sí se interesan por la propuesta sobre la Institucionalización del Foro Laboral, asistir al mismo para adquirir nuevos y mayores conocimientos en La materia a tratar.

3.- ¿Cómo califica usted el evento de difusión del foro laboral el mismo que tuvo relación con la aplicación del principio de celeridad procesal, está de acuerdo?

Tabla Nº 8. Capacitar a las y los abogados, meta del Foro Laboral.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
No	29	15 %
Si	70	85 %
Total	**99**	**100 %**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

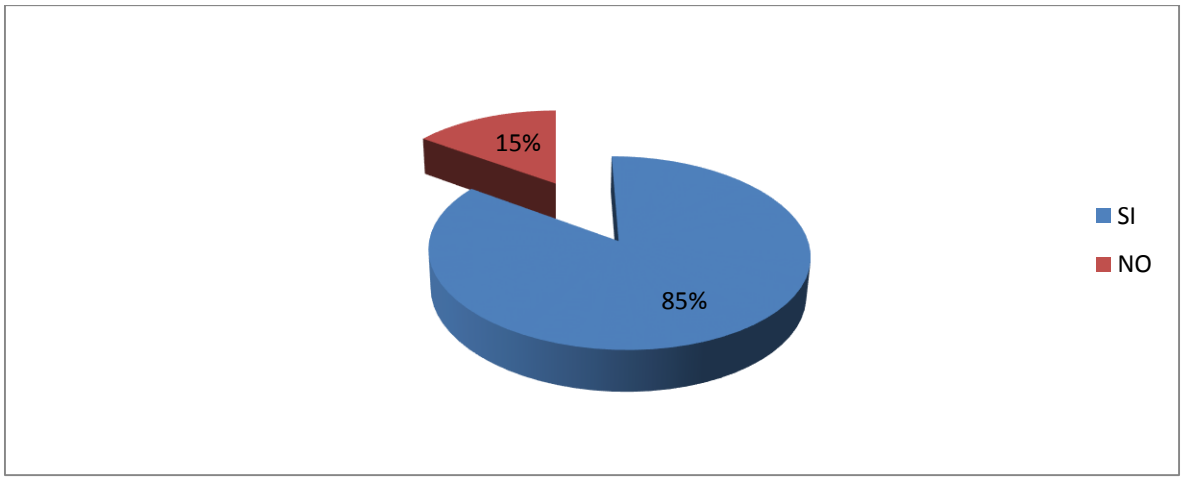


Figura: Nº 8. Capacitar a las y los abogados, meta del Foro Laboral.

Análisis e Interpretación.- El 85 % respondió en forma afirmativa, mientras que el 15 % respondieron que no. De las y los Profesionales del Derecho que respondieron a las preguntas se mostraron optimistas, puesto que esperan que en adelante exista mejor atención en el Despacho de las demandas laborales que tramitan en la Unidad Judicial del Trabajo del Cantón Quevedo; pues, mostraron su preocupación y deseos de capacitarse, y manifestaron que si están de acuerdo en la motivación sobre la aplicación de este principio procesal.

4.- ¿Estima Usted que el Consejo Nacional de la Judicatura se ha preocupado de capacitar a las y los Abogados que buscan ingresar a la Función Judicial en calidad de Juezas o Jueces de las Unidades Judiciales del Trabajo?

Tabla Nº 9 Si hay preocupación por parte del Consejo de la Judicatura.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	55	73 %
No	44	27 %
Total	**99**	**100 %**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

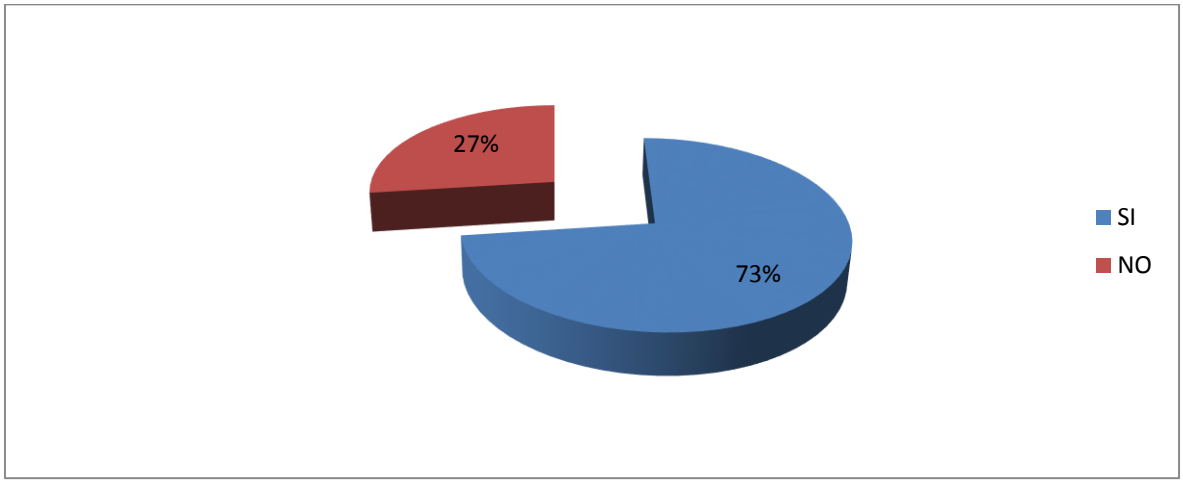


Figura: N° 9. Falta de preocupación por parte de Consejo de la Judicatura

Análisis e Interpretación.- El 73 % de las y los profesionales del Derecho encuestados manifestaron que el Consejo Nacional de la Judicatura si se preocupa por la capacitación a los profesionales que van a ingresar a las Unidades Judiciales o cualquier otra dependencia publica, mientras que el 27 % manifestaron lo contrario. Se considera que a más de la capacitación impartida por el Estado, la existencia del Foro Laboral en Quevedo es otra alternativa que debe ser aprovechado por todos.

5.- ¿Tiene usted una especialidad en Derecho Laboral o en alguna otra materia para ejercer la profesión?

Tabla Nº 10. Importancia del Foro Laboral para incidir en la aplicación del principio de celeridad.

Alternativa	Encuestados	Porcentaje
Si	5	5 %
No	94	95 %
Total	**99**	**100 %**

Fuente: Encuesta aplicada a las y los trabajadores de Quevedo.
Elaborado por: la autora.

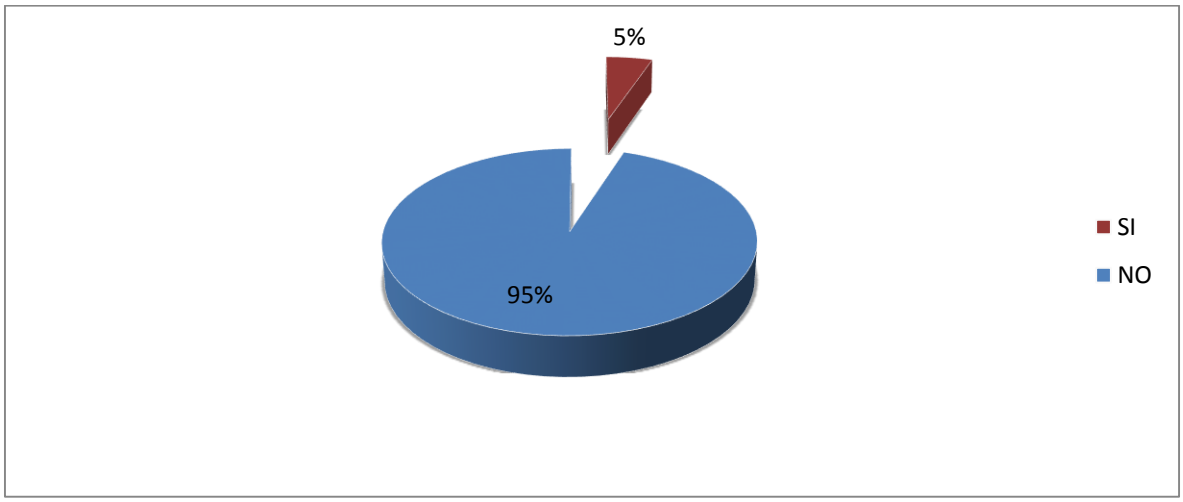


Figura: Nº 10. Importancia de la creación del Foro Laboral.

Análisis e Interpretación.- El 95% de las y los profesionales del Derecho respondieron que no tienen especialidad en derecho laboral, por falta de oportunidad, no obstante y ante la existencia del Foro Laboral acudirán a recibir capacitación, el 5 % manifestaron que si tienen especialidad en derecho laboral, pero que acudirán a la entidad creada por que todos los días el ser humano aprende.

a) Entrevista realizada a la Sra. jueza Bragnne Triana Mendoza de la Unidad Judicial del trabajo.

1.- ¿Tiene Usted maestría o especialización en Derecho Laboral? **SI o NO**

Respuesta.

Precisamente en Derecho Laboral **NO,** pero estoy interesada en prepararme en esta nueva Institución a crearse, porque un profesional jamás termina de estudiar, el derecho es muy amplio y debemos prepararnos cada día.

2.- ¿Cree usted que la institucionalización del Foro Laboral en Quevedo va a contribuir a capacitar a jueces y profesionales del Derecho? **SI o NO**

Respuesta.

SI, va a ser de gran beneficio para todos.

3.- ¿Desde su punto de vista académico, como observa Ud. el evento del Foro Laboral que se desarrolló con los profesionales del derecho incidiendo la aplicación del principio de celeridad?

Respuesta.

Excelente, muy bueno porque se nota la preocupación del egresado al incentivar a los profesionales, sobre la aplicación del principio de celeridad procesal.

4.- ¿Estima usted que la falta de despacho de las causas laborales es por falta de capacitación de las y los Jueces? **SI o NO**

Respuesta.

Considero que, precisamente existen causas sin despacho porque son de jueces anteriores que dejaron trabajo para el futuro juez, y mientras se despachan causas rezagadas se van acumulando las que ingresan a diario.

5.- ¿Estaría Ud. dispuesta a capacitarse en el Foro Laboral que se ha institucionalizado en Quevedo, y que tiene como finalidad realizar eventos de difusión de gran importancia hacia los operadores de justicia, respecto a la aplicación del principio de celeridad procesal? **SI o NO**

Respuesta.

SI, puesto que todos los operadores de justicia, debemos estar acorde con las leyes que no son fijas, y la preparación es fundamental en todo sentido.

Las respuestas obtenidas de las Juezas de la Unidad Judicial del Trabajo del Cantón Quevedo que entre otras cosas admitieron que la falta de especialización y el exceso de trabajo ocasiona retrasos en el despacho de las causas, lo que perjudica a los litigantes, y que está dispuesta acudir al Foro Laboral en Quevedo que es de mucha utilidad para mejorar profesionalmente.

b) Entrevista realizada a la Sra. jueza Sara Solís Solórzano de la Unidad Judicial Laboral de Quevedo.

1.- ¿Tiene Usted una especialización en Derecho Laboral? **SI o NO**

Respuesta.

En Derecho Laboral **NO,** pero si en otra materia y estimo correcto su preocupación por el principio que menciona.

2.- ¿Cree usted que la institucionalización del Foro Laboral en Quevedo va a contribuir a capacitar a jueces y profesionales del Derecho? **SI o NO**

Respuesta.

SI, considero que todo lo que refiere a preparación es excelente.

3.- ¿Cree usted que el evento de difusión desarrollado sobre el principio de celeridad, sea beneficioso?

Respuesta.

Considero que sí, muy importante y porque no apoyar a los futuros profesionales.

4.- ¿Considera usted que debería ser aplicado el principio de celeridad procesal en todas las causas? **SI o NO**

Respuesta.

Si, por supuesto que se aplica el principio de celeridad.

5.- ¿Considera usted que el principio de celeridad procesal se encuentra amparado por la Constitución de la República del Ecuador? **SI o NO**

Respuesta.

SI, claro es uno de los principios establecidos en la Constitución de Ecuador.

Según las respuestas obtenidas de la jueza, no tiene una especialización en derecho laboral; determina que es de gran importancia la aplicación de este principio que se encuentra establecido en nuestra Constitución.

4.2. Discusión

Conseguir que los estudiosos del Derecho, se enriquezcan con nuevos paradigmas en argumentación jurídica laboral, conocimientos que deberán adquirirlos en el Foro Laboral, formación académica que les permitirá capacitarse para desde el lugar que estén como integrantes de la Función Judicial o en el ejercicio de la abogacía brinden un excelente servicio a la comunidad.

La institucionalización del Foro Laboral en Quevedo con el aporte y aval de las instituciones académicas que controlan el desarrollo científico, los cuerpos colegiados en la materia, se espera que los nuevos funcionarios de las unidades judiciales alcancen un alto grado de capacitación académica cuyos conocimientos los plasmen en beneficios de la

colectividad puesto que en la actualidad los operadores de justicia no aplican el principio de celeridad.

Concluido la investigación de campo; esto es, las encuestas realizadas a las y los trabajadores, y profesionales del Derecho en libre ejercicio de la abogacía, y de las entrevistas aplicadas a las Juezas de la Unidad Judicial del Trabajo de Quevedo que contribuyeron con la misma, se ha logrado determinar que necesariamente se debe institucionalizar el Foro Laboral, con la finalidad de que todas y todos quienes estén inmersos en la actividad judicial continúen acudiendo al mismo con el fin de obtener mayor y mejor capacitación, .

El foro Laboral será una entidad sin fines de lucro al amparo de la Constitución de la República del Ecuador Art. 66 Derechos de libertad, numeral 13 del Ibidem, actuará como una norma reguladora, una organización dedicada a la capacitación a los aspirantes a jueces y juezas que pretendan ingresar a las unidades del Trabajo, como una organización Jurídica implementando los conocimientos para difundir el principio de celeridad procesal que es el tema principal de este proyecto de investigación, establecido en el Art. 169 de la Constitución de la Republica de Ecuador, Art. 20 del Código Orgánico de la Función Judicial, basado en el Art. 583 del Código del Trabajo.

El Foro Laboral estará constituido por profesionales de más de diez años de experiencia, quienes impartirán sus conocimientos a futuras juezas y jueces, ingresaran a esta mencionada institución, con un alto valor académico, formulando proyectos para la realización de seminarios importantes sobre la materia a tratarse.

Su objetivo principal es brindar exclusivamente, altos conocimientos en materia laboral, en donde se reconocerá que la especialización en esta rama del Derecho es muy importante para ingresar a la carrera judicial.

PROPUESTA DE ESTATUTO DEL FORO LABORAL DE QUEVEDO

CAPÍTULO I

LA DENOMINACIÓN, CONSTITUCIÓN, FINES, DOMICILIO Y NATURALEZA

Art. 1. Con el nombre de Foro Laboral, queda conformada la Institución no Gubernamental, al amparo de la Constitución de Ecuador Art. 66 de los Derechos de Libertad, numeral 13 del derecho a asociarse, reunirse, dedicada a la capacitación, a los aspirantes a jueces y juezas de las Unidades Judiciales del trabajo; y, a profesionales que se encuentren desempeñándose en este ámbito laboral, a profesionales del derecho; que se regirá bajo las normativas del Consejo Nacional de la Judicatura, y demás Instituciones correspondientes. El régimen de la Asociación se determinará por lo dispuesto en el presente Estatuto del Foro Laboral.

Art. 2. El Foro Laboral está constituido por, profesionales en el libre ejercicio de la profesión, así como de, Directivos de las Facultades de Jurisprudencia, Asociación de Abogados y académicos.

Art. 3. La finalidad del Foro Laboral es la capacitación en materia laboral y su incidencia en la aplicación del principio de celeridad procesal de las Juezas y Jueces de las Unidades Judiciales del Trabajo y de las y los profesionales del Derecho que aspiran ingresar en calidad de juezas y jueces dentro del campo laboral,

Art. 4. Su sede principal se fija en la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos y sus actividades se extenderán a todo el territorio nacional.

Art. 5. El Foro Laboral es una entidad autónoma de derecho privado y con personería jurídica propia; su duración es indefinida y el número de sus integrantes es ilimitado; la fecha de inicio de sus actividades será una vez publicada su aprobación en el Registro Oficial.

CAPÍTULO II

DE LOS OBJETIVOS Y FINES

Art. 6. Tiene como objetivo principal, programar y capacitar a las y los profesionales del Derecho que opten por una vacante para desempeñarse en calidad de Juezas y Jueces en las Unidades Judiciales del Trabajo dentro del campo laboral.

Para el cumplimiento de sus objetivos, realizará las siguientes actividades:

a) Organizar seminarios de capacitación con altos conocimientos en materia laboral y su incidencia en el principio de celeridad procesal.
b) Promover políticas y programas dirigidos a mejorar la atención judicial en materia laboral.
c) Estructurar, planificar, desarrollar y ejecutar programas de capacitación tendientes a lograr se haga realidad la aplicación del principio de celeridad procesal, y la respectiva argumentación en la tramitación de las demandas laborales, basándose en el Art. 169 de la Constitución del Ecuador, Art. 20 del Cód. Orgánico de la Función Judicial y Art. 583 del Cód. de Trabajo.
d) Formular proyectos y planes para la creación o implementación de seminarios a los que deben concurrir en forma obligatoria las y los abogados aspirantes a jueces y juezas de las Unidades del trabajo y los que se encuentren desempeñándose en la materia en las Unidades de trabajo.
e) Otorgar una vez concluido con éxito los programas y estudios de capacitación a los aspirantes a jueces, profesionales del Derecho, una certificación.
f) Que para la permanencia en las funciones de Juezas o Jueces y para las y los profesionales del Derecho que deseen ingresar a concursar para operadores de Justicia en materia laboral, la presentación del certificado otorgado por el Foro Laboral sea imprescindible.

CAPÍTULO III

DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL FORO LABORAL

Art. 7. El Consejo Directivo del Foro Laboral, es el órgano de acción más importante de la Institución, está encargado de la dirección, supervisión y evaluación de las actividades del Foro en todos sus campos, para

sus fines se reunirán una vez por semana. Teniendo la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto.

Art. 8. Los cargos del Consejo Directivo del Foro Laboral son:

- Presidente (a)
- Vicepresidente (a)
- Tesorero (a)
- Secretario (a)
- Vocal de capacitación
- Vocal de captación de recursos

La duración en el ejercicio de los cargos es de dos años, que ejercerá en sus funciones el presidente y la directiva general del Foro Laboral; puede ser ampliado a un periodo más por acuerdo de la Asamblea General; asimismo atendiendo a necesidades inmediatas, se pueden constituir nuevas Vocalías, con cargo a ratificación en la próxima asamblea.

Art. 9. La Presidencia del Consejo Directivo del Foro Laboral será ejercida por quien resulte electo o electa al igual que la vicepresidencia y las demás dignidades que hace referencia el Art. 8 del Estatuto

CAPÍTULO IV
DE LAS FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL FORO LABORAL

Art. 10. Son funciones del Consejo Directivo del Comité Central:

a) Velar que se cumplan estrictamente los fines del Foro Laboral.
b) Velar por la máxima preparación de los aspirantes a jueces y juezas en el campo laboral.
c) Sesionar periódicamente, previa citación de la o del Presidente cada siete días, debiendo tomarse los acuerdos por mayoría de votos.
d) Atender en audiencia al personal que lo solicite.
e) Estudiar, debatir en los seminarios llevados a cabo dentro del Foro Laboral.
f) Establecer y mantener relaciones con instituciones estatales y las Organizaciones del país y del extranjero con el fin de obtener asesoramiento en materia Laboral.
g) Organizar diversas actividades tendientes a recaudar fondos para materializar los fines del Foro Laboral.
h) Dirigir, y evaluar las actividades del Foro Laboral, llevados a cabo dentro del seminario laboral verificando y la aplicación del principio de celeridad, capacitar a los Abogados en libre ejercicio sobre la temática en materia laboral.
i) Brindar seminarios con la única finalidad de capacitar a los Abogados que en el momento oportuno que ingresen a ser jueces laborales apliquen el principio de celeridad para que no existan causas rezagadas en dichos despachos.

CAPÍTULO V
FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL FORO LABORAL

Art. 11. Son funciones y atribuciones de la o del Director

a) Dirigir y representar al Foro Laboral
b) Convocar a sesiones de Consejo Directivo del Foro Laboral y Asamblea General y presidirlas, sometiendo a consideración de los participantes los asuntos a tratar que serán resueltos por mayoría.
c) En caso de empate en las votaciones, tendrá voto dirimente.
d) Representar al Foro Laboral, delegar sus funciones en caso de ausencia del Vice-Presidente y en ausencia o impedimento de esta a una de las o los Vocales, así como efectuar toda gestión ante los sectores públicos y/o privados que le sea autorizada por el Consejo Directivo.
e) Firmar convenios con otras Instituciones, e invitar a profesionales en la rama laboral.
f) Propiciar reuniones de carácter general y/o social con el Sistema de Cooperación con la o el Director Provincial y Nacional del Consejo de la Judicatura, Fiscalía y otras instituciones análogas.
g) Velar por la estricta observancia y cumplimiento del Estatuto y los acuerdos del Consejo Directivo del Foro Laboral.
h) Dirigir y supervisar el trabajo de las y los Vocales en sus respectivas áreas.

Art. 12. Son funciones y atribuciones de la o del Vice-Presidente

a) Colaborar con la o el Presidente en el desempeño de sus funciones, a fin de lograr los objetivos del Foro Laboral.
b) Reemplazar a la o al Presidente en caso de ausencia, por motivos justificados y/o por delegación expresa de la misma.
c) Asistir a todas las sesiones del Consejo Directivo del Foro Laboral.
d) Cumplir cualquier otra función que se le asigne.

Art. 13. Son Funciones y atribuciones de la o del Tesorero

a) Tener a su cargo y ser responsable del dinero de Caja Chica que maneje el Consejo Directivo del Foro Laboral.
b) Asistir a todas las sesiones del Consejo Directivo del Foro Laboral.
c) Ejercer funciones de supervisión de los libros y demás documentos de contabilidad, en estrecha coordinación con el Asesor Contable.
d) Suscribir y presentar anualmente el Balance General formulado por el Asesor Contable del Foro Laboral, incluyendo los Balances de los Consejos Directivos reconocidos y existentes en el territorio nacional.
e) Estructurar el proyecto de presupuesto anual y someterlo a consideración del Consejo Directivo.
f) Recibir y entregar el cargo, bajo inventario de todos los libros y documentos que son llevados por Tesorería.
g) Cumplir cualquier otra función que se le asigne.

Art. 14. Son funciones y atribuciones de la o del Secretario

a) Asistir a todas las Sesiones del Consejo Directivo del Foro Laboral.
b) Redactar y llevar correctamente y al día el Libro de Actas.

c) Dar lectura al inicio de las Sesiones el Acta de la Sesión anterior para proceder a su aprobación y/o corrección, según el caso.
d) Preparar la Agenda para las reuniones del Foro Laboral.
e) Formular las citaciones a las Sesiones del Foro Laboral y del Consejo Directivo.
f) Llevar un registro actualizado de los integrantes del Foro Laboral.
g) Confeccionar la Memoria Anual incluyendo la información proporcionada por los Consejos Directivos existentes en el territorio nacional.
h) Mantener al día el archivo y la documentación del Foro Laboral.
i) Cumplir cualquier otra función que se le asigne.

Art. 15. En caso de ausencia temporal de la Secretaria, será reemplazada mientras dure dicha ausencia por los Señores Integrantes del Consejo Directivo del Foro Laboral, quien retendrá el cargo para la cual fue elegido.

Art. 16. Son funciones y atribuciones de la Vocal de Capacitación

a) Trabajar coordinadamente con la o el Presidente.
b) Asistir a todas las Sesiones del Consejo Directivo del Foro Laboral.
c) Propiciar relaciones y mantener coordinación con entidades y autoridades del sector educación.
d) Propiciar relaciones y mantener coordinación con instituciones culturales nacionales y extranjeras.
e) Integrar todas las comisiones inherentes a su cargo.
f) Llevar una carpeta para cada actividad realizada, que comprenda su planificación, desarrollo, ejecución evaluación y sugerencias.
g) Nombrar personal del Órgano de Asesoramiento y Apoyo para que trabajen mancomunadamente y puedan cumplir con los fines trazados.
h) Emitir al finalizar el año un Informe integral y remitirlo a la Secretaria, para la formulación de la Memoria Anual.
i) Cumplir cualquier otra función que se le asigne.

Art. 17. Son funciones y atribuciones de la o del Vocal de Captación de Recursos

a) Trabajar coordinadamente con la o el Presidente.
b) Asistir a todas las Sesiones del Consejo Directivo del Foro Laboral.
c) Formular el calendario anual de actividades tendentes a conseguir recursos económicos.

d) Propiciar relaciones y mantener coordinación con entidades públicas y/o privadas a fin de captar donaciones en beneficio del Foro Laboral.
e) Nombrar personal del Órgano de Asesoramiento y Apoyo para que trabajen mancomunadamente y puedan cumplir con los fines trazados.
f) Llevar una carpeta por cada actividad realizada que comprenda su planificación, desarrollo, ejecución, evaluación y sugerencias.
g) Emitir al finalizar el año un Informe integral y remitirlo a la Secretaria para la formulación de la Memoria Anual.
h) Cumplir cualquier otra función que se le asigne.

Art. 18. En caso de ausencia temporal de uno de los integrantes del Consejo Directivo, a propuesta de la o del Director y con acuerdo del Consejo Directivo, será reemplazado mientras dure dicha ausencia por una de las integrantes del Consejo Directivo del Comité Central, quien retendrá el cargo para lo cual fue elegido.

CAPÍTULO VI
DE LAS COMISIONES

Art. 19. Son organizaciones transitorias de composición variable, nombradas por la o el Director y/o Consejo Directivo para fines específicos, sus funciones cesan al término de su cometido, estando obligadas a informar el resultado del mismo, por intermedio de la o del Presidente de la Comisión.

Art. 20. Los integrantes de la Comisión, tendrán las siguientes Funciones y atribuciones:

a) Cumplir estrictamente con el cronograma de la Comisión.
b) Participar activamente en el cumplimiento de las tareas encomendadas en el plazo fijado para la misma.
c) Emitir el Informe correspondiente al término de la Comisión el que será suscrito por la o el Presidente de la Comisión.

CAPÍTULO VII
DEL RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 21. Forman parte del patrimonio del Comité, sus bienes muebles e inmuebles, cuyo control se efectuará en un Registro de la Propiedad Municipal de cada cantón que deberá incluir el patrimonio obtenido por el Foro Jurídico Laboral del interior del país.

Art. 22.- Constituyen recursos económicos del Foro Laboral.

a) Los recursos económicos de que dispone el Comité para cumplir su cometido.
b) Las donaciones, legados o subvenciones que se otorguen a favor del Foro Laboral.
c) Los ingresos provenientes de actividades realizadas para recaudar fondos.
d) Los intereses que devengan de depósitos en entidades bancarias o financieras.
e) Los recursos obtenidos por cualquier otro concepto.

Art. 23. Todos los egresos de Caja que se realicen, se efectuarán mediante cheque firmado conjuntamente por el Director General y Jefe de Tesorería. En ausencia temporal de los titulares podrá firmar el Jefe de Administración y Logística del Órgano de Administración, Asesoramiento y Apoyo.

Art. 24. Todo cheque se girará nominalmente quedando prohibido el giro de cheque al Portador.

Art. 25. Con el fin de atender asuntos urgentes, el Consejo Directivo asignará a la o al Tesorero un Fondo Fijo renovable o de Caja Chica, cuyo monto será incrementado de acuerdo al índice inflacionario, con cargo a rendir cuenta.

Art. 26. El Consejo Directivo podrá disponer cuando lo estime pertinente que una Comisión de técnicos y especialistas realice un estudio con la finalidad de evaluar y comprobar la marcha económica y financiera para proponer al Foro Laboral las modificaciones que fuera necesario introducir.

Art. 27. El Departamento de Contabilidad a través de su Asesor Contable mantendrá una estrecha coordinación con la Administración de la entidad.

CAPÍTULO VIII

DE LAS SESIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO Y ASAMBLEA GENERAL

Art. 28. Las Sesiones del Consejo Directivo se desarrollarán en el orden siguiente:

- Computo del quórum
- Apertura de la sesión
- lectura del acta de la sesión anterior
- Observaciones al acta
- Aprobación de la misma
- lectura de informes y/o dictámenes si los hubiere
- lectura y tramitación del despacho
- Informes orales
- Pedidos
- Orden del día
- Termino de la sesión

Art. 29. Durante las Sesiones y Asambleas Generales se observarán las siguientes disposiciones:

a) Las y los participantes que deseen hacer uso de la palabra, solicitarán la venia a la o al Director y harán uso de ella, en el orden en que sean concedidas, no pudiendo ejercer este derecho por más de dos veces sobre un mismo asunto, salvo que la naturaleza de lo tratado lo exija y que se lo considere pertinente.
b) En el curso de los debates quien hace uso de la palabra deberá de dirigirse siempre a la o al Director y expresarse en forma impersonal.
c) Los asuntos en deliberación no serán sometidos a votación hasta que el debate se haya agotado.
d) La o el Director cuidará de mantener el orden de los debates pudiendo dar término a los mismos cuando lo estime necesario.
e) Las mociones de orden del día que sean presentadas como previas serán discutidas inmediatamente después de admitida a debate.

Art. 30. La Asamblea General es el Órgano Supremo del Foro Laboral, será convocada por la o el Director del Consejo Directivo o por quien asuma la dirección, en los casos previstos por el presente Estatuto, cuando lo acuerde el Consejo Directivo o cuando lo soliciten no menos de la décima parte de los asociados debidamente verificados. La Asamblea General elige a los integrantes del Consejo Directivo, a propuesta de la o del Director.

Tiene por finalidad:

a) Aprobar las cuentas y balances del ejercicio anterior.
b) Elegir, ratificar y/o revocar a las integrantes del Consejo Directivo en armonía con lo establecido en el presente Estatuto.
c) Modificar total o parcialmente el Estatuto.
d) Aprobar la disolución del Foro Laboral.
e) Otros casos específicos de interés para el Comité.

Para la validez de las reuniones de Asamblea General se requiere, en primera convocatoria, la concurrencia de más de la mitad de los asociados. En segunda convocatoria, basta la presencia de cualquier número de asociados. Los acuerdos se adoptan con el voto de más de la mitad de los miembros concurrentes.

Para modificar el Estatuto o para disolver el Foro Laboral se requiere, en primera convocatoria, la asistencia de más de la mitad de los asociados. Los acuerdos se adoptan con el voto de más de la mitad de los miembros concurrentes. En segunda convocatoria, los acuerdos se adoptan con los asociados que asistan y que representen no menos de la décima parte.

La Convocatoria se efectuará en el Diario La Hora por ser el de mayor circulación en Quevedo, y mediante el correspondiente correo electrónico con siete días de antelación a la fecha de convocatoria.

CAPÍTULO IX

DE LA VACANCIA Y ENTREGA DE CARGOS DIRECTIVOS

Art. 31. Los cargos del Consejo Directivo del Foro Laboral quedarán vacantes por:

- Incapacidad irreversible física y/o psíquica.
- Renuncia legalmente aceptada.
- Por destitución en firme.
- Por muerte.

CAPÍTULO X

DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Art. 32. El Foro Laboral, podrá disolverse cuando no pueda funcionar según el Estatuto o por acuerdo en Asamblea General Extraordinaria con la asistencia en segunda convocatoria que representen no menos de la décima parte del último quórum, similar requisito se tendrá en cuenta para casos de modificación del Estatuto.

Art. 33. En caso de liquidación del Foro Laboral asumirá la personería para tales efectos la Comisión que se designe en la Asamblea General en coordinación con el Director Nacional del Consejo de la Judicatura.

Art. 34. El Patrimonio del Foro Laboral producida la liquidación, será transferido a favor de entidades que cumplan fines análogos dentro de la Provincia de Los Ríos y de no haberlas en la Provincia en donde exista.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 35. El Directivo del Foro Laboral gestionará ante el Director Nacional del Consejo Nacional de la Judicatura la legalización del presente Estatuto y su publicación en el Registro Oficial e inscripción de los bienes en el Registro de la Propiedad Municipal del GAD del Cantón Quevedo y en las ciudades que se llegaren a crear.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 36. El presente Estatuto entrará en vigencia luego de su aprobación por el Señor Director Nacional del Consejo de la Judicatura, y su publicación en el Registro Oficial.

Secretaria

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

- Que la institucionalización de los foros laborales dentro de un campo especifico, contribuye al desarrollo y fortalecimiento de la doctrina jurisprudencia y legislación sustento básico de la realidad laboral.

- La fundamentación jurídica ha contribuido positivamente a un adecuado funcionamiento del foro laboral, permitirá a los operadores de justicia instruirse con nuevos conocimientos que servirán para la práctica profesional dentro del campo laboral.

- Es necesario y beneficioso la constitución de un foro laboral para mejorar la cultura jurídica y emprender una formación de los abogados y operadores de justicia que aspiren ingresar a la función judicial.

5.2. Recomendaciones.

- Promover una campaña de difusión de la creación de foros en materia laboral para que fortalezca doctrinaria y jurídicamente el establecimiento de una auténtica defensa al ejercicio profesional.

- Desarrollar eventos de capacitación para instruir la incidencia al principio de celeridad procesal dirigida a los operadores de justicia de la unidad judicial de lo laboral y abogados en libre ejercicio profesional.

- Que los operadores de justicia ingresen al Foro Laboral, será de gran importancia y beneficio, obtener la debida preparación para servir mejor a la comunidad trabajadora, aplicando el principio de celeridad procesal.

CAPÍTULO VI
BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, Leónidas, "Derecho Laboral, Teoría–Práctica Jurisprudencia", Editorial, Cuenca – Ecuador, 2011.

ATIENZA, **Manue**l. "El Derecho como argumentación", Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Bogotá.

ALAITZ ETXEBARRIA Akaiturri; Los Foros Romanos Republicanos en la Italia centro-meridional tirrena, origen y evolución formal; Consejo Superior de investigaciones científicas; Escuela Española de Historia y Arqueología en Roma; Ministerio de Educación y Ciencia; Servicios editoriales S.A.; impreso en España; 2008.

BAILÓN, Rosalino. "Diccionario Elemental". Tercera Edición. Buenos Aires-Argentina. 2009.

BARZALLO SEADE, **María**. "Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano". Ediciones Jurídicas Carpol. 2012.

BRISEÑO SIERRA, Humberto, Derecho Procesal, Ediciones culturales S.A., Volumen 2, México, 2014.

CABANELLAS DE TORRES, **Guillermo**. "Diccionario Jurídico Elemental", Editorial Eliasta, Buenos Aíres Argentina 2010.

COUTURE, Eduardo, "Fundamentos del Derecho Laboral Civil", Editorial IBDF, IV Edición, Montevideo, 2012.

CUEVA CARRION, **Luis**, "El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia", Ediciones Cueva Carrión, Segunda Edición actualizada y aumentada, Quito - Ecuador, 2009.

ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Zig-Zag, Santiago de Chile, 2010.

FAÚNDEZ LEDESMA, **Héctor**, Los Derechos Humanos como Derechos frente al Estado. El Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos, Aspectos institucionales y procesales. Tercera edición. Instituto Interamericano de Derechos Humanos-IIDH, San José – Costa Rica.

GALARZA V. Germán "Curso de Legislación Laboral", Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2010.

LONDOÑO AYALA, **Nelson Leonardo**. La argumentación Jurídica" Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá – Colombia.2010.

MALDONADO MUJICA, Enrique. "Legislación laboral" Segunda Edición, Editorial Noriega, México, D.F., 2005.

MONESTEROLO, Graciela. "Instituciones de Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas". 2da. Edición. Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones. 2009.

MONTOYA, Alfredo. "Derecho del Trabajo". Madrid - España: Editorial Tecnos 2013.

MOSQUEIRA HONOR, César Augusto "Principio de gratuidad y acceso a la Justicia" Universidad de San Antonio Abad del Cusco 2008.

OBANDO GARRIDO, **José María**, Derecho Procesal Laboral, Ediciones Jurídicas "Gustavo Ibáñez", Bogotá, 24 Art. 130 de la Ley Orgánica de la Función Judicial 2010.

PAEZ, Andrés, "El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manuel Práctico". Ediciones Legales, Quito – Ecuador, 2010.

PEREZ, Botija, "Manual de Derecho del Trabajo," Editorial Conejo, Madrid - España, 2010.

ROMBOLA, Néstor y **REBOIRAS, Lucio**, "Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales". Editorial Ruy Díaz, Buenos Aires-Argentina, 2004.

VÁZQUEZ, Aliberto. "Tratado del derecho del trabajo". Editorial Astrea. Buenos Aires - Argentina 2012.

LEGISLACION NACIONAL

Constitución del Ecuador del 20 de Octubre del 2008, Edición actualizada por la Procuraduría General del Estado, vigente al mes de mayo del 2013.

Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador. 2010,

Código del Trabajo. Versión editada por el Departamento de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado, actualizada al mes de mayo del 2013.

Código Orgánico de la Función Judicial, actualizado al mes de mayo del 2013.

Gaceta Judicial, Guayaquil – Ecuador. 1985.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial N. 483 del lunes 10 de abril del año 2015.

Código de Procedimiento Civil, actualizado por la Procuraduría General del Estado al mes de mayo del 2013.

LEGISLACION INTERNACIONAL

OIT en Confederación Sindical Internacional, 2008.

Código del Trabajo de la República de Chile, actualizado al mes de junio del 2012, Santiago – Chile, Editorial Jurídica chilena.

Código del Trabajo de la República de Colombia, actualizado al mes de octubre del 2011. Bogotá – Colombia, Editorial Lex.

Código del Trabajo de la República de Argentina, Versión actualizada al mes de octubre de 2011. Editorial Lex. Buenos Aíres – Argentina.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2008.

Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948 Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966.

Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, Organización de las Naciones Unidas 1982 Década de las Naciones Unida para las Personas con discapacidad: 1983-1992.

LINKOGRAFIA

http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indp.htm

Pág. Web, El Sistema Oral de Juicios Laborales; por lo tanto, subsisten hasta ahora algunas normas, ya que desde 1991 hasta 2008, se introdujeron seis reformas importantes.

Disponibleen:http://www.conevyt.org.mx/bachillerato/material_bachilleres/cb6/5sempdf/sociologia1pdf/sociol1_502.pdf

Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Feudalismo

Disponible en: http://www.opuslibros.org/Index_libros/Recensiones_1/anderson_sta.htm

http://revistas.ucm.es/index.php/FORO

Ley No. 327-98, del ingreso a la Carrera Judicial". Última reforma abril del 2011. Pág. 4;

Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_repdom_ley327.pdf

Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_repdom_ley327.pdf

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_repdom_ley 327.pdf

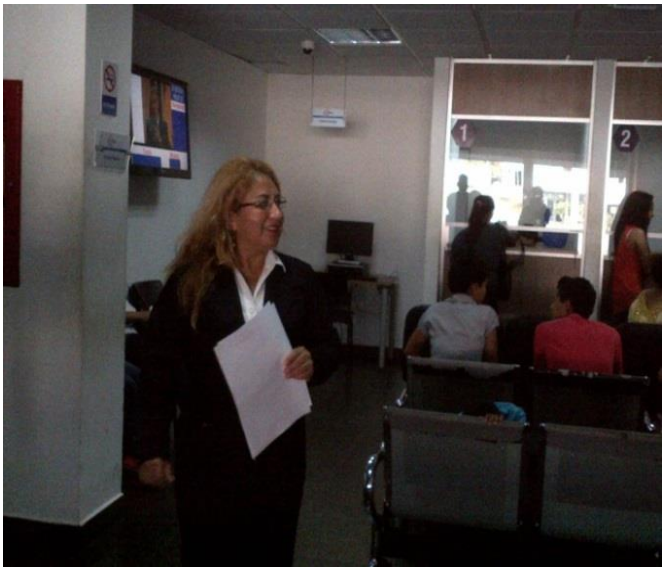
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_repdom_ley 327.pdf

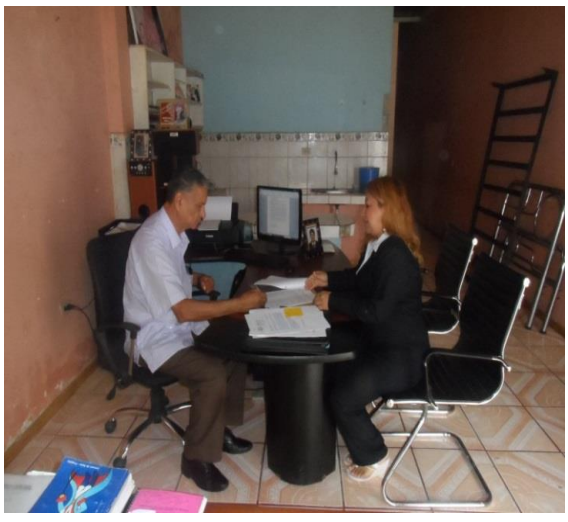
CAPÍTULO VII

ANEXOS

Anexo 1. Unidad Judicial del Trabajo en la ciudad de Quevedo, lugar en donde se plasmó el Proyecto de Investigación**.**

Anexo 2. Evento de difusión de un foro laboral para incidir la aplicación del principio de celeridad.



Anexo 3. En una de las salas de Audiencias de la Unidad Laboral con la Sra. Dra. Bragnne Triana Mendoza, Jueza

Anexo 4. Encuesta a diferentes profesionales del Derecho en libre ejercicio