



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

**“LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL Y SU  
INCIDENCIA EN LA APLICACIÓN EN LOS TRÁMITES LABORALES  
REALIZADOS EN EL JUZGADO DE LO LABORAL DE LA CIUDAD DE  
RIOBAMBA PROVINCIA DE CHIMBORAZO DURANTE EL PERIODO 2013”.**

*TESIS DE GRADO PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE  
LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.*

**AUTORA:**

**KERLY NÁTHALY CHARIGUAMÁN ROMERO**

**TUTOR:**

**Dr. FERNANDO PEÑAFIEL.**

**RIOBAMBA- ECUADOR**

**2015**

## CERTIFICACIÓN

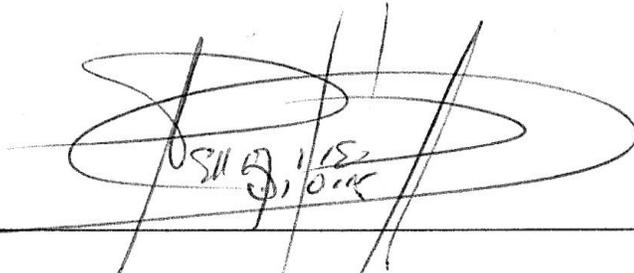
**DR. FERNANDO PEÑAFIEL RODRIGUEZ**

**CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE DERECHO, FACULTAD DE CIENCIAS  
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, ESCUELA DE DERECHO DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.**

### **CERTIFICO:**

Haber asesorado y revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, la Tesis titulada "LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL Y SU INCIDENCIA EN LA APLICACIÓN EN LOS TRÁMITES LABORALES REALIZADOS EN EL JUZGADO DE LO LABORAL DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA PROVINCIA DE CHIMBORAZO DURANTE EL PERIODO 2013" realizada por Kerly Nàthaly Chariguamàn Romero, razón por la cual autorizo para que sea presentada ante el Tribunal correspondiente para su defensa.

Riobamba, Junio 03 del 2015



**DR. FERNANDO PEÑAFIEL RODRIGUEZ**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE DERECHO

TITULO:

“LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL Y SU INCIDENCIA EN LA APLICACIÓN EN LOS TRÁMITES LABORALES REALIZADOS EN EL JUZGADO DE LO LABORAL DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA PROVINCIA DE CHIMBORAZO DURANTE EL PERIODO 2013”

Tesis de grado previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

PRESIDENTE  
DR. ORLANDO GRANIZO

10

Calificación

Firma

MIEMBRO 1  
DR. FERNANDO PEÑAFIEL

10

Calificación

Firma

MIEMBRO 2  
DR. STALIN ALDAS

10

Calificación

Firma

NOTA FINAL:

III

III

## **DERECHOS DE AUTORÍA**

Yo, Kerly Náthaly Chariguamán Romero, soy la responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas señaladas en el presente trabajo de investigación, y, los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'KERLY NATHALY CHARIGUAMAN R.', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat obscured by overlapping loops.

---

**KERLY NÁTHALY CHARIGUAMÁN ROMERO**

**060360431-5**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de tesis de grado está dedicado a Dios, por darme la vida a través de mi MADRE quien con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: HIJA, HERMANA, AMIGA Y PROFESIONAL; A mi PADRE, quien cada día ha estado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante y así cumplir otra etapa de mi vida. Gracias papá y mamá por ayudarme a cumplir nuestro gran sueño y por entregarme su herencia más valiosa que es el estudio. A mis HERMANOS, a los cuatro por igual que siempre me han apoyado, se que jamás dejarán de hacerlo y por brindarme su ayuda incondicional.

Con mucho amor para ellos.

Kerly

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme permitido realizar mis estudios hasta su culminación en tan prestigiosa institución educativa, a mis profesores, quienes con sus conocimientos y consejos han forjado una profesional con ética y con una altísima vocación de servicio a la sociedad, a todas las personas que hicieron posible la culminación de esta investigación, principalmente a mis padres quienes me han apoyado cada día de mi vida y sobre todo en los momentos más difíciles, a mis familiares y a todos las personas que guiaron mi trayectoria pre profesional acercándome un mensaje de apoyo incondicional, de manera especial al Dr. Fernando Peñafiel, por sus orientaciones en el desarrollo del presente estudio investigativo.

# ÍNDICE

PORTADA.....	1
ACEPTACION DEL TUTOR .....	II
DERECHOS DE AUTORÍA.....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
ÍNDICE.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XI
ÍNDICE DE ANEXOS .....	XIII
RESUMEN .....	XV
INTRODUCCIÓN .....	XVI
CAPÍTULO I.....	- 18 -
MARCO REFERENCIAL .....	- 18 -
1.1. <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.</b> .....	- 18 -
1.2. <b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.</b> .....	- 19 -
1.3. <b>OBJETIVOS.</b> .....	- 19 -
1.3.1. <b>Objetivo General</b> .....	- 19 -
1.3.2. <b>Objetivos Específicos.</b> .....	- 20 -
1.4. <b>JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA.</b> .....	- 20 -
CAPÍTULO II.....	- 22 -
MARCO TEÓRICO .....	- 22 -

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 22 -
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	- 22 -
<b>UNIDAD I .....</b>	<b>- 24 -</b>
2.2.1. LOS DERECHOS Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES APLICABLES AL DERECHO AL TRABAJO .....	- 24 -
2.2.1.1. Los principios constitucionales .....	- 24 -
2.2.1.1.1. Definición y características .....	- 24 -
2.2.1.1.2. La irrenunciabilidad de Derechos .....	- 25 -
2.2.1.1.2.1. El Principio De Favor o Pro Operario.....	- 26 -
2.2.1.1.2.2. La transacción en materia laboral.....	- 28 -
2.2.1.1.2.3. La libertad de sindicalización .....	- 30 -
2.2.1.1.2.4. La protección de las mujeres y los menores en el trabajo .....	- 32 -
2.2.1.1.2.5. La estabilidad laboral .....	- 36 -
2.2.1.1.3. El derecho al trabajo.....	- 38 -
2.2.1.1.4. Los derechos del trabajador en tratados internacionales de derechos humanos. .	- 39 -
2.2.1.1.5. Los derechos del trabajador según el Código de Trabajo.....	- 42 -
<b>UNIDAD II .....</b>	<b>- 53 -</b>
2.2.2. EL SISTEMA ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES.....	- 53 -
2.2.2.1. Evolución del proceso oral en el Ecuador.....	- 53 -
2.2.2.2. La oralidad como instrumento de justicia.....	- 56 -
2.2.2.3. Objeto de la instauración del sistema oral .....	- 58 -
2.2.2.4. Procesos escritos.....	- 59 -
2.2.2.5. Procesos orales .....	- 60 -
2.2.2.6. Características de la oralidad .....	- 61 -
2.2.2.7. Modelo de un proceso oral .....	- 62 -
2.2.2.7.1. La demanda.....	- 62 -
2.2.2.7.2. Citación de la demanda .....	- 63 -
2.2.2.7.3. Audiencia preliminar .....	- 64 -
2.2.2.7.4. Audiencia definitiva .....	- 68 -
2.2.2.7.5. Sentencia.....	- 70 -
2.2.2.7.6. Recursos.....	- 71 -
EL RECURSO DE APELACIÓN.....	- 71 -
EL RECURSO DE CASACION.....	- 72 -
2.2.2.8. Análisis comparativo del juicio oral y el verbal sumario .....	- 72 -

<b>UNIDAD III .....</b>	<b>- 74 -</b>
<b>2.2.3. LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL.....</b>	<b>- 74 -</b>
2.2.3.1. Los principios del sistema procesal que establece la Constitución de la República del Ecuador. ....	- 74 -
2.2.3.1.1. Definición y características de los principios procesales. ....	- 75 -
2.2.3.2. El principio de celeridad.....	- 82 -
2.2.3.2.1. Definición y características .....	- 82 -
2.2.3.2.2. El principio de celeridad establecido en la Constitución de la República del Ecuador. ....	- 83 -
2.2.3.2.3. El principio de celeridad establecido en el Código Orgánico de la Función Judicial. . .	- 84 -
2.2.3.2.4. El principio de celeridad establecido en el proceso oral laboral.....	- 85 -
2.2.3.3. El principio de economía procesal. ....	- 86 -
2.2.3.3.1. Definición y características .....	- 86 -
2.2.3.3.2. El principio de economía procesal establecido en la Constitución de la República del Ecuador.....	- 87 -
2.2.3.3.3. El principio de economía procesal establecido en Código Orgánico de la Función Judicial.....	- 88 -
2.2.3.4.1. Definición y características de los principios del proceso oral laboral.....	- 91 -
2.2.3.4.2. Jurisprudencia .....	- 100 -
<b>UNIDAD IV .....</b>	<b>- 103 -</b>
<b>2.2.4. LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL Y SU INCIDENCIA EN EL JUICIO DE TRABAJO .....</b>	<b>- 103 -</b>
2.2.4.1. Las consecuencias económicas y jurídicas en los trámites laborales que genera la inaplicación de los principios de celeridad y economía procesal. ....	- 103 -
2.2.4.2. Los términos y plazos en los trámites laborales que conllevan a la inaplicación de los principios de celeridad y economía procesal. ....	- 106 -
2.2.4.3. El retraso en los juicios laborales y el incumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal. ....	- 108 -
2.2.4.4. La inaplicación de los principios de celeridad, economía procesal, el derecho a la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica. ....	- 109 -
2.2.4.5. Análisis de un caso práctico tramitado en el Juzgado Oral de Trabajo.....	- 115 -
2.2.4.6. Jurisprudencia. ....	- 121 -
<b>UNIDAD V .....</b>	<b>- 137 -</b>

2.2.5. UNIDAD HIPOTÉTICA.....	- 137 -
2.2.5.1. HIPÓTESIS.....	- 137 -
2.2.5.2. VARIABLES.....	- 137 -
2.2.5.2.1. Variable Independiente.....	- 137 -
2.2.5.2.2. Variable Dependiente.....	- 137 -
2.2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	- 137 -
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	- 140 -
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>- 143 -</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>- 143 -</b>
3.1. MÉTODO CIENTÍFICO.....	- 143 -
3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 144 -
<b>3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>- 144 -</b>
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	- 145 -
3.4.1. Población.....	- 145 -
<b>3.4.2. Muestra.....</b>	<b>- 145 -</b>
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.....	- 146 -
3.5.1. Técnicas:.....	- 146 -
3.5.2. Instrumentos:.....	- 147 -
3.5.3. TÉCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	- 147 -
<b>3.5.4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>- 162 -</b>
<b>3.6. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....</b>	<b>- 165 -</b>
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>- 167 -</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>- 167 -</b>
4.1. CONCLUSIONES.....	- 167 -
<b>4.2. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>- 168 -</b>
<b>5. MATERIALES DE REFERENCIA.....</b>	<b>- 169 -</b>
<b>5.1 BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>- 169 -</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA Nº1:</b> OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	- 138 -
<b>TABLA Nº2:</b> OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE .....	- 139 -
<b>TABLA Nº 3:</b> POBLACIÓN INVOLUCRADA EN EL PROCESO INVESTIGATIVO.....	- 145 -
<b>TABLA Nº 4:</b> ACTUACIÓN DEL JUEZ DE TRABAJO .....	- 148 -
<b>TABLA 5:</b> CONFLICTOS LABORALES TRAMITADOS POR ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO .....	- 149 -
<b>TABLA Nº6:</b> CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD .....	- 151 -
<b>TABLA Nº7:</b> CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL.....	- 152 -
<b>TABLA Nº8:</b> INCIDENCIA JURÍDICA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD.....	- 153 -
<b>TABLA Nº9:</b> INCIDENCIA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL INCUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL .....	- 154 -
<b>TABLA Nº10:</b> DEMORA DE LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES.....	- 155 -
<b>TABLA Nº 11:</b> INAPLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE CELERIDAD, ECONOMÍA PROCESAL Y EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA.....	- 157 -
<b>TABLA Nº 12:</b> INAPLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE CELERIDAD, ECONOMÍA PROCESAL Y EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA .....	- 158 -
<b>TABLA Nº13:</b> INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LOS TRÁMITES LABORALES.....	- 159 -

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>ILUSTRACIÓN 1:</b> ACTUACIÓN DEL JUEZ DE TRABAJO .....	- 148 -
<b>ILUSTRACIÓN 2:</b> CONFLICTOS LABORALES TRAMITADOS POR ABOGADOS EN EL LIBRE EJERCICIO.....	- 150 -
<b>ILUSTRACIÓN 3:</b> CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD .....	- 151 -
<b>ILUSTRACIÓN 4:</b> CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL .....	- 152 -
<b>ILUSTRACIÓN 5:</b> INCIDENCIA JURÍDICA DEL INCUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD .....	- 153 -
<b>ILUSTRACIÓN 6:</b> INCIDENCIA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL INCUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL .....	- 154 -
<b>ILUSTRACIÓN 7:</b> DEMORA DE LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES.....	- 156 -
<b>ILUSTRACIÓN 8:</b> INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE CELERIDAD, ECONOMÍA PROCESAL Y EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA.....	- 157 -
<b>ILUSTRACIÓN 9:</b> INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE CELERIDAD, ECONOMÍA PROCESAL Y EL DERECHO A LA TUTELA EFECTIVA.....	- 158 -
<b>ILUSTRACIÓN 10:</b> INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LOS TRÁMITES LABORALES.....	- 159 -

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b>	Encuesta aplicada a los Abogados que patrocinaron los juicios laborales en el Juzgado Oral de Trabajo de la Provincia de Chimborazo, en donde se haya inobservado el principio de celeridad y economía procesal.	175
<b>Anexo 2.</b>	Entrevista aplicada al Juez del Juzgado Oral de Trabajo de la Provincia de Chimborazo.	178
<b>Anexo 3.</b>	Caso práctico analizado en la investigación.	182



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CENTRO DE IDIOMAS

---

**ABSTRACT**

This research is divided into four chapters as follows.

Chapter I: It is the Reference Framework, which has the overall objective is to determine how the principles of speed and procedural economy affect labor procedures carried out in the Labour Court in Riobamba city , also this chapter has the justification which is the reasons which prompted the investigator to be inclined to do this work.

Chapter II: the theoretical framework in which legal studies of the constitutional principles of speed and procedural economy and their application in adjudication panel are done is developed. The seriousness with which the speed must be taken as it becomes an effective tool for the judge who makes use of it to meet the urgency of the requirement of the employee. Saving time and energy would be if the principle of judicial economy that aims to decrease the processing time will be applied, as well as overall effort and expense.

Chapter III: field research it has been able to carry out together with the methodology used in this research is found; the information provided by the Provincial Labor Court of Chimborazo and complementation of a survey to independent lawyers, interviews in order to meet the objectives proposed in this research were performed.

Later in Chapter IV: This has conclusions and recommendations about relevant aspects in the investigation, which are in strict accordance with the objectives and the data collected in the field research.

By: Dra. Silvana Chariguamàn

x  

## RESUMEN

La presente investigación se encuentra dividida en cuatro capítulos de la siguiente manera.

**En el Capítulo I:** Se encuentra el Marco Referencial, en el cual consta el objetivo general que es el de determinar de qué forma los principios de Celeridad y Economía Procesal inciden en los trámites laborales realizados en el Juzgado de lo Laboral de la ciudad de Riobamba, de igual forma se encuentra la justificación en la cual se encuentra los motivos que le impulsaron a la investigadora para que se incline a realizar el presente trabajo.

**En el Capítulo II:** Se desarrolla el Marco Teórico, en el cual se hacen estudios legales de los principios constitucionales de Celeridad y Economía Procesal y su aplicación en los juicios de trabajo. La seriedad, con la que debe ser tomada la Celeridad ya que ésta, se convierte en una herramienta eficaz para el juzgador quien se sirve de ella para atender la urgencia del requerimiento del trabajador. El ahorro de tiempo y energía, que sería, si se aplicara el principio de Economía Procesal, que tiene como objeto la disminución del tiempo del proceso, así como de esfuerzos y gastos en general.

**En el Capítulo III:** Se encuentra la investigación de campo, la misma que se ha logrado realizar conjuntamente con la metodología aplicada en el presente trabajo investigativo, la información proporcionada por el Juzgado Provincial de Trabajo de Chimborazo y la complementación, de una encuesta aplicada a los abogados en libre ejercicio profesional, y de igual forma se realizaron entrevistas para así cumplir con los objetivos propuestos en el presente trabajo.

**Posteriormente en el Capítulo IV:** Constan las conclusiones y recomendaciones, sobre los aspectos más relevantes de la investigación, que se encuentran en estricta concordancia con los objetivos y los datos recabados en la investigación de campo.

## INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral, es un conjunto de normas jurídicas, que se encarga de regular las obligaciones entre trabajador y empleador, es aquel que nace por la evolución política y la transformación económica, que determinaron en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, Revolución Industrial y los propósitos de la Revolución Social.

El Derecho Laboral, trata de precautelar los intereses de la parte más débil que es el trabajador, el mismo que busca mejorar su situación económica, con formas de trabajo lícitas, para así tener un ingreso económico tanto para él y como de su familia. Todos los ciudadanos sabemos que durante años, los litigios laborales estuvieron sometidos a una lentitud procesal, dando como resultado que varios derechos de los trabajadores queden en la deriva para a la final obtener resultados nada positivos.

Contemporáneamente, este desfase ha determinado la necesidad de implementar cambios a favor de un proceso más ágil y transparente, que haga del proceso laboral un factor determinante, que cubra las aspiraciones del trabajador en general, para así obtener resultados beneficiosos en los cuales exista, la Celeridad y Economía Procesal.

Sin embargo, no se pueden poner en vigencia estos principios, por cuanto la aplicación no es automática, sino que, responde a un proceso que enmarcándose en el aspecto legal, lleve consolidando progresivamente los pasos, para que la Celeridad y consecuentemente la Economía Procesal sean una realidad

incuestionable, y no se dé el acumulamiento de procesos, evitando de esta manera, la desesperación, angustia y la vulneración de los derechos de las partes litigantes. Esta investigación, lo que requiere es detectar el campo de la realidad laboral, el problema que se produce entre empleador y trabajador y la cantidad de procesos que no han sido resueltos; pese a que la ley es favorable al trabajador.

# CAPÍTULO I

## MARCO REFERENCIAL

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Según la Constitución de la República del Ecuador, la Celeridad y la Economía Procesal, forman parte de los principios constitucionales que deben ser aplicados en forma obligatoria por parte de los administradores de justicia en todos los procedimientos, sean de carácter civil, penal, administrativo o laboral como en el presente caso.

Es así que; si un trabajador inicia un juicio hacia su empleador se debe cumplir con varios requisitos y principios que garanticen la agilidad al trámite que se ha iniciado, como por ejemplo: Que se cumpla el Principio de Celeridad en el trámite, es decir que sea sin dilaciones y trámites impertinentes, a través de este principio se acortan los plazos y no existen las prórrogas; motivo por el cual se puede decir que la Celeridad es un principio que está directamente vinculado con la eficacia y eficiencia de la administración de justicia. Debe ser rápido y oportuno, para así tratar de buscar una solución al conflicto en el menor tiempo posible.

Otro de los principios que forman parte del sistema procesal es el de Economía Procesal, el mismo que se refiere a la disminución del tiempo del proceso que se está llevando a cabo, así como de los esfuerzos y los gastos en general. Aunque este principio no solo se refiere a la reducción del gasto, sino tenemos también la reducción de la economía del tiempo y esfuerzo. Este principio, busca que los costos no sean un impedimento para que se desarrolle con prontitud un proceso y así se exija que se cumpla la realización de la justicia.

Con estos antecedentes, se expresa que el problema de la presente investigación se genera por el hecho de que en las controversias individuales de trabajo no siempre se ha dado cumplimiento al principio de Celeridad y Economía Procesal, lo cual ha causado un serio impacto a los trabajadores, los cuáles como la parte más débil de la relación laboral, se encuentran en una incertidumbre durante meses e incluso años, por el hecho de que no conocen si su demanda será aceptada, lo cual vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva; y, el derecho a la seguridad jurídica, por cuanto la justicia no debe ni puede ser tardía.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿De qué forma la aplicación de los principios de Celeridad y Economía Procesal incide en los trámites laborales realizados en el juzgado de lo laboral de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo durante el periodo 2013?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo General**

- ❖ Determinar de qué forma los principios de Celeridad y Economía Procesal inciden en los trámites laborales realizados en el Juzgado de lo Laboral de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo durante el periodo 2013.

### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

- ❖ Identificar los efectos que produce la inaplicación de los principios de Economía Procesal y Celeridad, a las partes del proceso laboral
- ❖ Identificar el grado de eficacia, de los principios de Celeridad y Economía Procesal en los trámites laborales.
- ❖ Establecer cuáles son las causas por las que no se da cumplimiento a los principios de Celeridad y Economía Procesal.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA.**

El presente trabajo, será desarrollado con el objeto de conocer si los principios de Celeridad y Economía Procesal se aplican en los trámites, que conoce el Juzgado Oral Provincial de Trabajo; con la finalidad de que dicha investigación se constituya como un referente en el futuro; para que así se cumplan y se apliquen en cada proceso estos principios los mismos que deben ser tomados muy en cuenta por parte de los administradores de justicia.

Para cumplir con los objetivos de dicho trabajo, la investigación se desarrollará en el Juzgado de lo Laboral de la ciudad de Riobamba, y se analizarán los trámites que se presentan en dicho juzgado, para así conocer si se han aplicado o no estos principios; a lo cual se toma en consideración lo que establece la Ley Suprema del Estado en su artículo que dice “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia, las normas procesales consagrarán, los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, para así hacer efectivas las garantías del debido proceso y no se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”.

A más de lo expuesto, se debe indicar que se realizarán estudios legales, doctrinarios, en lo que concierne al tema de investigación de manera especial en las definiciones, conceptos de cada uno de los principios que garantizan los derechos de los ciudadanos. Y para la ejecución de esta investigación que beneficiará a la ciudadanía o a cada una de las partes del juicio de trabajo, es decir a empleadores y trabajadores, ya que se identificará el grado de eficacia de los principios de Celeridad y Economía Procesal en los trámites laborales y de igual forma la investigación, será un referente académico para los estudiantes y profesionales del derecho.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

La investigadora ha efectuado estudios en la Biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo, y demás bibliotecas de la ciudad de Riobamba, en los cuales se han identificado temas de tesis que se refieren a los principios de Celeridad y Economía Procesal, pero no se han identificado estudios que permitan determinar cómo los principios de celeridad y economía procesal inciden en la aplicación en los trámites laborales, motivo por el cual la investigación es original y factible por cuanto la investigadora puede acceder a los tramites que se han realizado en el Juzgado Laboral del Cantón Riobamba.

#### **2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.**

Doctrinariamente el tratadista mexicano Cipriano Gómez Lara respecto del principio de Celeridad expresa: “Los trámites y las actuaciones procesales deben efectuarse sin dilaciones, sin que exista la mínima posibilidad de entorpecer o suscitar incidentes que propendan a retardar el curso del pleito. En suma, se procura una solución lo más rápida del conflicto” (p.15).

Según la cita doctrinaria indicada anteriormente se manifiesta, que lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del trabajo, la

tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo. En base de lo indicado precedentemente, se expresa que la investigación se encontrará fundamentada en los siguientes artículos:

“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Artículo 169, p.97).

Según la norma constitucional citada anteriormente, sería fundamental que en los juicios de trabajo la Celeridad sea entendida como un principio que al aplicarse se convierte en una herramienta de enorme eficacia para el juzgador, quien se sirve de ella para atender la urgencia del requerimiento del trabajador. Aquí se combina este principio con el de concentración que al evitar diligencias innecesarias, impedir acciones dilatorias, forzar un orden procedimental, etc., se suma al de Celeridad para satisfacer la expectativa del ciudadano en la brevedad que sea posible y sin que en ningún caso entrafne el sacrificar la calidad y el contenido de las actuaciones del juez y de las partes, ni vulnerar las etapas que la ley de la materia describe con claridad y cuyo cumplimiento no puede omitirse de ninguna manera.

Finalmente, se indica que la fundamentación teórica del trabajo investigativo está estructurada por 5 unidades, temas y subtemas que guardan relación con el título de la investigación.

## **UNIDAD I**

### **2.2.1. LOS DERECHOS Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES APLICABLES AL DERECHO AL TRABAJO**

#### **2.2.1.1. Los principios constitucionales**

Los principios son mandatos de optimización, por lo que al decir que son mandatos refuerza la idea de que los principios son normas jurídicas y, como tales, deben ser aplicadas. “Al manifestar que son de "optimización" quiere decir que su finalidad es alterar el sistema jurídico y también la realidad”.<sup>1</sup>

##### **2.2.1.1.1. Definición y características**

Los principios constitucionales son una regla básica que ayudan en la guía del funcionamiento coherente y equilibrado de la estructura de una Constitución formal de un Estado determinado.

Se caracterizan porque pueden ser cumplidos en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento, no sólo depende de las posibilidades reales sino también de las jurídicas.

---

<sup>1</sup> Ávila, R. “ LOS DERECHOS Y SUS GARANTÍAS,2012, p.63-66

Los principios constitucionales son de orden público e irrenunciable para el trabajador, la Constitución de la República lo ampara y protege, además estos principios se le han otorgado como medios de garantías.

El principio es general, porque rige para todas las personas o colectivos públicos y privados. Es norma abstracta, porque puede iluminar o servir como parámetro de interpretación para cualquier norma jurídica y situación fáctica.

Cabe recalcar que los principios constitucionales no son solamente para un determinado grupo de personas; sino para todas las personas de un país, todos tenemos derecho a éstos. Y sirven para garantizar la vigencia, estabilidad y el respeto a la Constitución.

#### **2.2.1.2. La irrenunciabilidad de Derechos**

Todas las personas desde que nacemos tenemos nuestros derechos, es decir nacemos con nosotros y nada ni nadie nos puede obligar a deshacernos de ellos u olvidarnos de los mismos, tal y como lo establece la Constitución de la República, pero podemos llegar a despojarnos de ciertos derechos, siempre y cuando éstos no perjudiquen a terceras personas, por la decisión tomada tal y como se indicará más adelante.

Refiriéndome a la renuncia de derechos el **Art.11** del **C.C.** (2011) afirma que “Se pueden renunciar derechos conferidos por las leyes, con tal que miren el interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia” (p.5).

Es decir en el derecho privado la regla general, es que se puede renunciar a ciertos derechos, siempre y cuando no se afecte a otras personas, la renuncia de un derecho debe ser de manera particular siempre y cuando no esté prohibida su renuncia en la ley. Pero en el derecho laboral la regla general es la contraria; ya que manifiesta que no se puede renunciar a ningún derecho porque la Constitución y el Código de Trabajo consagran la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

#### **2.2.1.2.1. El Principio De Favor o Pro Operario**

In dubio pro operario es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda, por ejemplo, por insuficiencia probatoria, se favorecerá al trabajador (operario). Es un principio interpretativo del Derecho laboral, que podría traducirse como "ante la duda a favor del operario o trabajador". Este principio jurídico implica que si se presenta una duda de interpretación en una norma jurídica, el juez, lo que deberá hacer es optar por aquella que sea la más favorable al trabajador.

Se ha entendido que el Derecho Laboral es un derecho protector del trabajador, pero si se diera el caso de que no fuese posible fijar con exactitud el alcance de sus normas, se debe interpretar en lo más posible a favorecer al trabajador, ya que el código de trabajo lo que hace es protegerlo y a este criterio se lo conoce como De FAVOR O PRO OPERARIO, el mismo que se encuentra tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo y su explicación se extiende en dos partes:

1.- Cuando al investigar alguna norma en lo que se refiere sobre el trabajador nos encontramos con más de una interpretación y nos queda la duda de que norma debemos aplicar, lo que se debe hacer es buscar la más favorable a los trabajadores tal y como lo establece el Código de Trabajo al manifestar que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2013, Art. 7, p. 7).

El juez velará por los intereses del trabajador, ya que si existe una controversia laboral sería porque se violentó algún derecho del trabajador y por tal motivo se llegó a ciertas instancias, el juez lo que deberá hacer es aplicar la ley, analizar qué derecho fue el que no se respetó y hacer que este se cumpla.

2.- Cuando se trata de escoger ya no entre varias interpretaciones de una misma norma, sino entre varias normas distintas, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la norma que resulte más favorable al trabajador. (Mayorga J, 2011, p 36).

Por lo tanto si existe alguna duda sobre la aplicación de alguna norma ya que al leer, estudiar o investigar se ha encontrado con varias definiciones, conceptos, articulado, pero a la final se llega al mismo punto, el administrador de justicia lo que deberá hacer en estos casos, es acoger el criterio de la norma que más ayude y proteja los derechos e interés sobre todo del trabajador.

### **2.2.1.2.2. La transacción en materia laboral**

La transacción laboral es cuando existe un juicio entre empleador y trabajador y a medida de que se va desarrollando puede darse una posibilidad de que ambas partes lleguen a un acuerdo ya sea dentro del juicio o fuera de éste, tomando en cuenta de que cada una de las partes pondrá sus condiciones y acuerdos, las mismas que serán aceptadas por las partes y sin perjudicarse mutuamente.

El tratadista Mayorga J (2011) manifiesta que “ En materia laboral la doctrina que prevalece es la de que la transacción es improcedente, si es que por ella el trabajador se compromete a no ejercer sus derechos objetivos, como los de la huelga, sindicalización, afiliación al seguro social, pero si recae sobre obligaciones litigiosas o dudosas, cuyos derechos no están definidos de manera categórica, la transacción es procedente y válida, porque en este último caso no hay propiamente renuncia de derechos si no compensación de pretensiones”. (pp. 33-34).

Es decir no se pueden renunciar a los derechos que por ley corresponde al trabajador como por ejemplo, no pueden llegar a un acuerdo transaccional en el cual diga el trabajador que renuncia al derecho de ser afiliado y que el empleador de lo que cada mes fuera a depositar al IESS, mejor le deposite junto con su sueldo, esto es ilegal porque la misma Constitución le garantiza al trabajador este derecho, es decir aquí lo que existiría es la violación de un derecho. Pero, si se puede llegar a un acuerdo, en el caso de que el trabajador prestó sus servicios a su empleador durante cuatro años, pero tiempo después llegaron a desacuerdos y surgió un litigio entre las dos partes; en el cual el trabajador manifiesta que su empleador no le canceló las ocho horas diarias del último año de trabajo y el empleador manifiesta que el último año de trabajo en verdad no le canceló a su

trabajador el sueldo de ocho horas diarias, sino únicamente de cuatro horas argumentando que su trabajador no iba todo el día a trabajar sino únicamente medio tiempo y que a veces recompensaba algunas horas en la semana.

Aquí podrían llegar a un acuerdo en el cual el empleador diga que acepta cancelar las horas restantes del trabajador siempre y cuando éste recompense las horas perdidas, y, si el trabajador acepta sería algo legal, los dos están reconociendo su falta y tratan de enmendar la misma, esto sería un acuerdo de transacción y no se ha violentado ningún derecho o principio que proteja al trabajador.

De igual manera en la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, **Artículo 326** Núm. 11 manifiesta que “La transacción será válida en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y de celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (p.152).

Pero no hay que olvidar que “Toda acta transaccional puede ser impugnada por el trabajador, así ésta haya sido suscrita ante el Inspector de trabajo, ya que en ella puede haber algún perjuicio para el trabajador, quizá porque se omitió algún rubro o existe un error de cálculo en las indemnizaciones”<sup>2</sup>. Siempre se debe tener en cuenta que no se debe dejar de lado los derechos de los trabajadores porque la ley lo que hace es cuidar, proteger y garantizar sus derechos.

---

<sup>2</sup> Romo E, PRACTICA LABORAL, 2014, pp. 10-11

### 2.2.1.2.3. La libertad de sindicalización

El derecho o libertad de asociación, indica que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir asociaciones profesionales o sindicatos, pueden afiliarse a cualquiera de ellos o retirarse, el derecho a la asociación tiene:

- **Carácter Voluntario:** Pues su ejercicio descansa en la propia decisión de una persona de vincularse con otras.
- **Carácter Relacional:** Se ejerce necesariamente, en tanto existan otras personas que deseen formar parte de la colectividad.
- **Carácter Instrumental:** Ya que las asociaciones se constituyen para la consecución de los fines que sus integrantes desean desarrollar.

(<http://www.monografias.com/trabajos95/derecho-asociacion/derecho-asociacion.shtml>, 2015).

Entonces nadie está obligado a formar parte de una asociación de trabajadores, es de manera voluntaria y se requiere de varias personas para formar una asociación o sindicatos.

**CODIGO DE TRABAJO Art. 440.- Libertad de asociación.-** “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.”(p. 228).

En cada empresa o institución se puede crear las asociaciones o sindicatos y los trabajadores, estarán en la libre decisión de formar o no parte de ella.

Los sindicatos, son un grupo de trabajadores conformado por una directiva, los mismos que representarán a todos los trabajadores de una empresa o institución, a la vez, velarán por los intereses de sus compañeros tanto en el ámbito financiero, social y profesional, ya que son aquellos, que se reúnen en la mesa de negociaciones con los empleadores como por ejemplo cuando se trate de acuerdos de contratación.

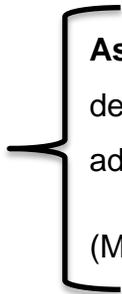
Cabe indicar que los empleados públicos no están sujetos al código de trabajo sino a la LOSEP. De acuerdo a lo que manifiesta el Código de Trabajo existen dos asociaciones que son:

- ❖ Empleadores
- ❖ Trabajadores: El mismo que se subdivide en:

**Sindicatos:** Están constituidos por empleados u obreros de la empresa a partir de treinta trabajadores.

**Comité de empresa:** Debe representar a más del 50% del número total de los trabajadores de la empresa y tiene algunas atribuciones especiales a los sindicatos, como por ejemplo el de celebrar contratos colectivos y de intervenir en los conflictos colectivos de trabajo.

**Comité especial de trabajadores:** Es un sindicato de huelga, es constituido para un solo propósito, como es el de presentar el pliego de peticiones al empleador y de intervenir en el conflicto colectivo.



**Asociación de empleados:** Se constituye con los mismos requisitos de los sindicatos, está conformado por los empleados de la parte administrativa de las empresas.

(Mayorga J, 2011, pp. 39-41).

#### **2.2.1.2.4. La protección de las mujeres y los menores en el trabajo**

La mujer y los menores, fueron los primeros en recibir la protección de las normas laborales frente a los abusos que se vieron hace varios años en la revolución industrial. Tengo en mente que tanto hombres como mujeres tenemos los mismos derechos. Pero se ha dicho que por el hecho de ser mujer somos más delicadas y no, nos podemos enfrentar a la fortaleza del hombre, desde mi punto de vista desde ya, se ve una discriminación que sufrimos las mujeres ante la sociedad. Nosotras podemos trabajar y muy duro, y, ni aún así, no se nos va a ir la delicadeza que tenemos.

La mujer está preparada para ocupar cargos jerárquicos, pero creo que en Centroamérica, aún la mujer es considerada inferior para la realización de ciertas tareas, porque se tiene la mentalidad a veces hasta machista de que una mujer no puede ocuparse de puestos de trabajos grandes y fuertes, creo que existe la preocupación por el futuro laboral de las mujeres y no se valora el potencial que puede tener la mujer como líder. Por otra parte algunos hombres no están listos para aceptar o recibir órdenes provenientes de una mujer.

El Código de Trabajo protege a la mujer incluso cuando está embarazada tal y como lo indica el **Art. 152.-** “Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia

con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido” (p. 85).

La mujer tiene derecho a una licencia cuando ha dado a luz, y no puede ser despedida si esto ocurriese se estaría violentando su derecho, e incluso discriminando a la mujer por el hecho de ser madre y además estos días de licencia deben ser pagados. La mujer no podrá ser objeto de un despido intempestivo, desde el momento en que se supo del embarazo siempre y cuando se entregue un certificado extendido por un médico del IESS y “Tampoco estará sujeta a un desahucio en el caso de ocurrir uno de estos hechos el empleador estará sujeto a pagar una indemnización a la mujer trabajadora, el mismo que será ordenado por el inspector de trabajo y la remuneración será de un año sin olvidar los derechos que la protegen”<sup>3</sup>

**Art. 134.- “Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.-** Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la

---

<sup>3</sup> CODIGO DE TRABAJO ART. 154

Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia”. (CODIGO DE TRABAJO, P.76).

La ley prohíbe que un menor de quince años trabaje en algún lugar pero la realidad es otra, ya que en varios lugares del país se ven estos casos como por ejemplo, en los mercados se ve a niños de diez, seis, once años vendiendo productos o incluso en los buses.

Es muy triste ver esto ya que ellos deben estar disfrutando de su niñez, jugando, estudiando, algunos casos son muy triste ya que quizá huyeron de sus hogares por maltrato, incluso se ha visto que los mismos padres son los que les mandan a trabajar a los menores ya que dicen que ellos pueden conseguir un ingreso más para el hogar y con decir que no tienen para darles una educación hacen todo y prefieren tenerlos trabajando.

Habrán casos en que los mismos padres hablan con los dueños de locales, puestos de comida o de algún otro trabajo para que les den empleo y al empleador le resulta mucho mejor porque como ve que es un menor, no le pagará una buena remuneración, lo explotará, le dará más trabajo, una mala paga y maltrato psicológico o físico.

El estado lo que quiere es proteger al menor y por eso de manera estricta prohíbe que se le de trabajo a un menor de quince años y es algo que se ha luchado por varios años y seguirá luchando por combatir el trabajo infantil, poco a poco se ha visto que el trabajo de menores en las calles ha ido disminuyendo.

Ahora si bien es cierto se puede dar trabajo al mayor de quince años y menor de dieciocho años pero de acuerdo a lo que la ley establece el **Art. 135.- “Horas para concurrencia a la escuela.-** Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurren a una escuela. Ningún menor dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón o medio obstaculiza su derecho a la educación o induce al adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa señalada en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia”. (CODIGO DE TRABAJO, P.77)

Si el menor de edad se encuentra trabajando en algún lugar su empleador está en la obligación de enviar al menor de edad a clases, no puede dejarle a que descuide sus estudios y que se quede trabajando, pues si esto ocurre será denunciado y sancionado, peor aún si los que están al cuidado del menor son los padres, pues ellos deberán pagar una multa por haber violentado el derecho del menor, que es el de estudiar y si el empleador fuese reincidente se puede llegar a clausurar el establecimiento tal y como lo establece el código de la Niñez y adolescencia.

Incluso si el trabajo exige mucho al menor, como llegar al extremo de que deje sus estudios, la ley ampara al menor como por ejemplo es el de separar al niño, niña o adolescente de la actividad laboral, pues lo que se desea es que el menor se prepare y sea alguien en un futuro.

### **2.2.1.2.5. La estabilidad laboral**

Es el derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación. Salvo que el contrato se rescinda debido al incumplimiento de las cláusulas, por acuerdo entre las partes involucradas o porque el empleado decida que es mejor marcharse a otra compañía.

“Es el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no caer en circunstancias que ameriten su despido y es un factor que se deriva de la característica de tracto sucesivo propio del contrato de trabajo” (CABANELLAS, 1996, p. 236).

Se debe recalcar que el derecho a la estabilidad laboral es uno solo y que las diversas clasificaciones tienen una finalidad didáctica o son meras construcciones teóricas. Si bien se ve, varias definiciones se dirigen a reconocer que la estabilidad laboral es un derecho para el trabajador y nunca un deber. Esto quiere decir, que si es un derecho para el trabajador, al mismo tiempo, es un deber para el empleador, responsabilidad que tienen las empresas de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas. Aquí, la responsabilidad de garantizar la responsabilidad recae en el empresario exclusivamente. En el código laboral tenemos que nos habla de la estabilidad laboral lo siguiente:

**Estabilidad mínima y excepciones.-** Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido,

que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. 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.
- b)** Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada.
- c)** Los de servicio doméstico.
- d)** Los de aprendizaje.
- e)** Los celebrados entre los artesanos y sus operarios.
- f)** Los contratos a prueba.

(CODIGO DE TRABAJO, **Art.14**, p.10)

Es decir si el contrato se celebró por un año de trabajo se entiende que por el lapso de este tiempo tendremos estabilidad laboral y económica. Y si transcurrió el año y no ha sido notificado se considera un contrato indefinido.

### **2.2.1.3. El derecho al trabajo.**

“El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, **Art. 33.** pág. 34).

El derecho al trabajo, indica que todas las personas, tenemos el acceso a trabajar, vivir por él y desempeñarnos en el área que mejor podamos desenvolvemos, a la vez, recibir por él, una remuneración justa y trabajar por las horas que la ley establece y si se trabaja por más tiempo que serían horas extras, que éstas sean pagadas, ya que en algunas ocasiones se ha visto, que hay empleadores que no pagan estas horas y ni aun así exigen a sus trabajadores más trabajo y a veces por un sueldo que no es ni el básico estipulado por la ley.

A más de esto, el empleador está en la obligación de mantener a su trabajador en un ambiente saludable el mismo que no afecte a su salud o vida y si el área de trabajo es quizá peligrosa o que afecte a su cuerpo u organismo; el empleador debe ofrecerle garantías, como sería la indumentaria apropiada, las herramientas necesarias, y la seguridad, para así evitar desgracia alguna.

#### **2.2.1.4. Los derechos del trabajador en tratados internacionales de derechos humanos.**

Dentro de los convenios internacionales que han servido como fuentes de nuestro derecho laboral tenemos:

- ❖ La Declaración Universal de los Derechos del Hombre
- ❖ Declaración Americana de los Derechos del Hombre
- ❖ La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales
- ❖ La Carta de Punta del Este
- ❖ Acuerdo de Cartagena
- ❖ Los convenios suscritos por el Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo

#### **La Declaración Universal de los Derechos del Hombre**

Fue aprobada en sesión plenaria de la Organización de Naciones Unidas reunida en París el 10 de Diciembre de 1948, en la que se proclamó algunos derechos referentes al trabajo, como tenemos:

- ❖ El derecho a la seguridad social
- ❖ Derecho al trabajo
- ❖ Derecho al descanso
- ❖ Derecho a vacaciones, entre otros

### **Declaración Americana de los Derechos del Hombre**

Fue aprobada por la Novena conferencia Interamericana reunida en Bogotá el 30 de Marzo de 1948, en la que se consagran derechos y garantías parecidos a los consagrados en la Declaración Universal de los Derechos del hombre.

### **La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales**

Fue aprobada en la misma Novena Conferencia Interamericana reunida en Bogotá, en la que se hace referencia a:

- ❖ El contrato individual
- ❖ Los convenios colectivos de trabajo
- ❖ Al salario
- ❖ A la jornada
- ❖ Al trabajo de las mujeres y de los menores
- ❖ Al derecho a la asociación profesional, entre otros.

### **La Carta de Punta del Este**

Fue aprobada por los presidentes de América reunidos en Punta del Este, Uruguay, en agosto de 1961, en la que se comprometieron a:

- ❖ Asegurar a los trabajadores
- ❖ A entregarles una justa remuneración
- ❖ Adecuadas condiciones de trabajo
- ❖ Prestar particular atención a la utilización de la mano de obra subempleada
- ❖ Al adiestramiento de maestros, técnicos, obreros y campesinos.

### **Acuerdo de Cartagena**

Fue aprobada por los presidentes de Colombia, Ecuador, Venezuela, Perú y Bolivia, reunidos en Cartagena, Colombia, y en él se trataron importantes problemas sociales y laborales de la comunidad andina, estableciéndose normas que han significado el origen de importantes cambios en el ordenamiento jurídico de las relaciones laborales y, en particular, en lo que se relaciona con:

- ❖ La seguridad social
- ❖ La salud en el trabajo
- ❖ La migración laboral dentro de la subregión

### **Los convenios suscritos por el Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo**

“Fue creada un 11 de abril de 1919 como una entidad autónoma la cual está vinculada a la sociedad de las naciones unidas al aprobarse su constitución como título XIII del tratado de Versalles y en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado asociado a la ONU.

En la actualidad son 151 miembros de la OIT entre ellos el Ecuador, que ingresó en 1934 y los miembros fundadores de la Sociedad de las Naciones lo fueron también de la OIT”.

**([http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_Internacional\\_del\\_Trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo))**

Entre los principales convenios suscritos por nuestro país como miembro de la O.I.T. y que suman un total de 60, aproximadamente, tenemos los que establecen métodos para la:

- ❖ Fijación del salario mínimo
- ❖ Para el trabajo forzoso
- ❖ Para el trabajo en el subsuelo y el empleo de mujeres en ese trabajo.
- ❖ Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo igual
- ❖ El seguro de enfermedad
- ❖ Seguro obligatorio de vejez, invalidez y muerte
- ❖ Protección de la maternidad
- ❖ Abolición del trabajo forzoso
- ❖ Elementos para determinar el nivel de los salarios mínimos, entre otros.

(Mayorga J, 2011, pp. 46-48).

#### **2.2.1.5. Los derechos del trabajador según el Código de Trabajo**

##### **Afiliación a la Seguridad Social**

El derecho a la seguridad social se encuentra consagrado en el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, en los términos siguientes: “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia,

subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, artículo 34, p. 34.)

Como se puede apreciar la norma constitucional, hace referencia a que el derecho de afiliación al IESS, la tienen todas las personas, en concordancia con lo prescrito en el artículo 42 numeral 31 del Código de Trabajo que expresa que una de las obligaciones del empleador es lo siguiente: “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social” (CÓDIGO DE TRABAJO, 2013, artículo 42 numeral 31,p.28.).

Con los antecedentes expuestos se indica que todos los trabajadores deben ser afiliados al sistema de seguridad social del IESS, desde su primer día de trabajo, en el caso de no hacerlo, al empleador se le generará glosas por la no afiliación por cuanto ha incurrido en responsabilidad patronal con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

## **A percibir como mínimo el sueldo básico**

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. Y es así, pues el trabajador está prestando sus servicios en algún lugar ya sea el establecimiento público o privado en el cual debe trabajar las ocho horas que por ley debe cumplir, y, a más de esto debe ganar el sueldo básico que son 354 USD sin olvidar que de su sueldo se le descontará para su seguro social.

## **Horas extraordinarias y suplementarias**

El pago de las horas suplementarias o extraordinarias procede cuando por necesidades del empleador, se extiende la jornada ordinaria de trabajo de la persona trabajadora.

Para el tratadista ecuatoriano Guillermo Ochoa “La jornada extraordinaria es la que tiene una extensión mayor que la ordinaria, implica un pago adicional y así si los salarios son bajos o se trata de época de expansión económica, los trabajadores toman con beneplácito las horas suplementarias o el trabajo en sábados y domingos”. (OCHOA, 1979, pág. 129).

Al respecto el artículo **52** numeral **2**, ibídem establece en relación a las horas suplementarias lo siguiente: “Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la

remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno”. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2013, Artículo 52).

En relación a las horas extraordinarias el artículo 55 numeral 4 del mismo cuerpo legal estipula: “El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo” (CÓDIGO DE TRABAJO, 2013, Artículo 54).

### **Décimo tercera remuneración**

En relación a éste derecho el tratadista ecuatoriano José Pérez Jaramillo manifiesta: “La primera de estas gratificaciones –el décimo tercer sueldo –se estableció por Decreto de 23 de noviembre de 1962” (R.O. N° 316 de 26 de noviembre de 1962). A favor de los trabajadores afiliados a las Cajas de Previsión, extendiéndose a los empleados públicos desde 1963, a los pensionistas de retiro, invalidez y montepío de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, desde 1967, a los jubilados por la Caja Nacional del Seguro Social a partir de la ley 68-10 (R.O.N° 41 de 29 de octubre de 1968) y según interpretación de la Ley 096-CL, de enero de 1969, a los jubilados patronales y pensionistas de montepío en general desde 1968. La Ley 69-14 de 1969, excluye de la obligación del pago de décimo tercer sueldo a los artesanos amparados por la Ley de Defensa del Artesano y extiende el pago a los miembros de la Fuerza Pública, y expresamente a los trabajadores de los Consejos Provinciales y Consejos Municipales, y demás entidades de derecho público” (PÉREZ, 1963, p. 179).

La décimo tercera remuneración denominada también como el bono navideño, fue creada por influencia del catolicismo para celebrar la navidad, por ello es que inicialmente ésta remuneración adicional debía pagarse hasta el 24 de diciembre

de cada año, pero en la actualidad puede cancelarse en forma mensual prorrateada mente.

A las personas trabajadoras, se deberá cancelar por concepto de décimo tercera remuneración la doceava parte de las remuneraciones percibidas en el año.

### **Décimo cuarta remuneración**

Es otro de los derechos irrenunciables de los y las trabajadoras, denominado también como bono escolar. Este derecho fue creado con el objeto de que los trabajadores cuenten con una remuneración adicional para sufragar todos los gastos que representen la entrada a clases de sus hijos, de allí su nombre de bono escolar, manifestando que los trabajadores tendrán derecho a ésta remuneración adicional, tengan o no tengan hijos menores de edad.

Con los antecedentes expuestos se manifiesta que éste derecho consiste en la obligación de pago por parte del empleador al trabajador de una remuneración mínima unificada del trabajador en general, es decir el valor de 318 dólares, en la región sierra hasta el 15 de agosto; y, en la región costa hasta el 15 de marzo. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales” (CÓDIGO DE TRABAJO, 2013, artículo 113).

### **Derecho a recibir los fondos de reserva**

El Código de Trabajo establece el denominado fondo de reserva, o llamado también trabajo capitalizado que consiste en el derecho que tiene todo trabajador, en las que se incluyen los(as) trabajadores(as) que presten servicios por más de

un año, a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo y por otra parte se indica además que el fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado, ni se admitirá compensación.

El objeto del fondo de reserva es que los trabajadores, tengan unos ahorros acumulados en base de cada uno de los años de su trabajo, para que con éstos puedan afrontar gastos que les permitan cubrir sus necesidades.

En la actualidad el fondo de reserva es pagado al trabajador mediante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y en otras ocasiones es cancelado mensualmente al trabajador.

Al respecto el artículo 113 del Código de Trabajo establece: “Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de abril en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la Sierra y Oriente. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales” (CÓDIGO DE TRABAJO, 2013, artículo 113, 62p).

## Vacaciones

Para desarrollar éste derecho se considera importante citar al tratadista ecuatoriano José Pérez Jaramillo, quien relata una breve historia de la inclusión de las vacaciones en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, en los siguientes términos: El derecho a gozar de vacaciones no constaba en el Código del Trabajo de 1938, sino para los empleados privados. Se hizo extensivo a los obreros por decreto N° 771 de 9 de agosto de 1944, publicado en el Registro Oficial N° 62 de 15 de agosto de 1944. La Constitución de 1945 estableció este derecho en su art. 148 letra j), y la Constitución de 1946, en el art. 185 (189 de la edición de 1961), letra f). Recogió el principio igualmente la Constitución de 1967 en el art. 64, numeral 9°. Se ha omitido en la Constitución de 1979 y Codificación de la misma de 1984, como también en la vigente, publicada en el Registro Oficial N° 1 del 11 de agosto de 1998”.<sup>4</sup>

Como se puede apreciar el derecho de las vacaciones, ha sido plasmado desde hace más de 60 años, el cual se caracteriza por ser un derecho irrenunciable de las trabajadoras del servicio doméstico, que tiene por objeto que las mismas por lo menos una vez al año, tengan un tiempo del que puedan disponer libremente para descansar física y psíquicamente, abandonando sus labores ordinarias. Se trata de una medida que permite un tiempo para la recreación, necesaria a la salud.

Al respecto el artículo 69 del Código de Trabajo concede el derecho a gozar de vacaciones a las personas trabajadoras al momento que la norma estipula el término “todos los trabajadores” tendrán derecho a gozar anualmente de un

---

<sup>4</sup> Pérez Jaramillo, José Luís, “Panorama Normativo Ecuatoriano” 144.

período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

En caso de que el trabajador labore por más de 5 años, para el mismo empleador, tendrá derecho a gozar de un día adicional de vacaciones por cada uno de los años excedentes. Estos días pueden ser negociables.

Para finalizar con el análisis de éste derecho, cabe indicar que las vacaciones las fija el empleador, si no aparece en el contrato de trabajo, debe conceder éste derecho con al menos tres meses de anticipación. Si el trabajador saliere de su trabajo sin llegar a gozar de las vacaciones, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas, con el ciento por ciento de recargo.

### **La licencia por maternidad de las trabajadoras del servicio doméstico.**

Para desarrollar éste derecho, se considera importante citar el artículo 152, ibídem que expresa: “Toda mujer tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hijo o hija, en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por 10 días adicionales”.

La norma citada anteriormente establece la licencia por maternidad, la cual equivale a doce semanas de licencia con remuneración; en estos casos es obligación de la trabajadora presentar un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto; en el caso de que no justificare sus inasistencias o no presentare el certificado médico al empleador, se entenderá que es una falta injustificada, y el patrono, puede tomar las acciones legales de las que se crea asistido.

Esta licencia tiene por objeto precautelar la salud de la madre trabajadora y del hijo que lleva en su vientre, la mujer embarazada debe descansar días anteriores a la fecha probable del parto; ya que el ajetreo de su trabajo puede poner en riesgo su salud y la de su hijo nasciturus.

Por su parte el artículo 154 ibídem establece además "... la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo..."En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten" (CÓDIGO DE TRABAJO, 2012, artículo 154, 87p).

Según la norma laboral citada anteriormente cabe indicar que el Código de Trabajo es muy drástico al momento de sancionar al empleador con un año de remuneración, por haber despedido a una mujer embarazada; igual sanción procede en el caso de que el empleador realice el desahucio; aunque la trabajadora tenga un contrato a plazo fijo; no se le podrá desahuciar mientras se encuentre en estado de gestación. El espíritu de las normas citadas anteriormente como se ha indicado anteriormente es el de proteger la vida de la madre y la vida del hijo o hija, que se encuentra en el vientre de la madre.

Por otra parte las mujeres embarazadas, tienen derecho a la lactancia, que permite disminuir la jornada de trabajo de 8 horas a 6 horas diarias, a fin de que pueda atender las necesidades básicas del hijo o hija recién nacido; éste período

se extenderá durante 12 meses contados a partir de la fecha de nacimiento del hijo; y procederá siempre y cuando el empleador no cuente con guardería infantil.

### **Los derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico**

A más de los derechos indicados anteriormente, se manifiesta que las trabajadoras del servicio doméstico tienen los siguientes derechos:

- a) Percibir la remuneración en los tiempos establecidos en el contrato.
- b) Percibir las indemnizaciones correspondientes en caso de que la trabajadora del servicio doméstico haya sufrido un accidente de trabajo.
- c) Solicitar al empleador, en el caso de terminar las relaciones laborales, un certificado en el que conste, el tiempo de servicios, la clase de trabajo y la remuneración percibida.
- d) Pedir al empleador que les proporcionen oportunamente los útiles, instrumentos, equipos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- e) El derecho a tener una remuneración justa.
- f) Contar con el tiempo necesario para sufragar y atender los requerimientos judiciales.
- g) El respeto a su dignidad en el trabajo.
- h) El desempeño de un trabajo saludable.

- i)** El derecho a ser reintegrada en el trabajo, en caso de sufrir un accidente de trabajo.
  
- j)** Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
  
- k)** A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

## UNIDAD II

### 2.2.2. EL SISTEMA ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES

#### 2.2.2.1. Evolución del proceso oral en el Ecuador

En Ecuador, lo que se hizo fue optar por el sistema oral pero por materias, no de manera general como por ejemplo aplicándolo en todas las materias, de haber sido así que nos hubiera regido un solo código general del proceso como se ha visto en otros países.

La oralidad se conoce primero en los procesos penales ya a mediados del siglo XX se conoció en los juicios civiles. Para la formación de este sistema en los juicios laborales la constitución de **1998** sentó las primeras bases en los siguientes artículos:

**Art. 192.-** “El sistema procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”.

Es decir que el sistema procesal, reforzará o que será como un instrumento para que se pueda aplicar la justicia y que ésta se cumpla en el país, a más de

esto se deben aplicar los principios de mediación, celeridad y eficiencia para así darnos como resultado una administración de justicia justa.

**Art. 193.-** “Las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad de los trámites. El retardo en la administración de justicia, imputable al juez o magistrado, será sancionado por la ley”.

Entonces la administración de justicia debe ser pronta y ágil en el cual se dé la celeridad y agilidad en cada uno de los tramites, pero si esta se demora la ley se encargaría de sancionar a los jueces por no haber dictado una sentencia rápida y oportuna no debe ser lenta y el proceso no debe estancarse o detenerse.

**Art. 194.-** “La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: dispositivo, de concentración e inmediación”. Por lo tanto el sistema oral establecido en ésta norma es universal y que se lo deberá aplicar en todos los procesos y no para un determinado sector social, según esta constitución.

Ya en la constitución que hoy nos rige encontramos lo siguiente:

“La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, **Artículo 168** num. 6, p.97).

La constitución manifiesta que en todas las materias los procesos se llevaran a cabo mediante el sistema oral el mismo que ayudará a que las dos partes tengan los mismos derechos, como tenemos el de ser escuchados y de practicar las pruebas, así se demuestra la igualdad entre las partes tal y como lo indica el principio de contradicción.

Mientras que el de concentración, nos indica que todos los actos procesales se deben realizar en la misma audiencia, lo que nos ayudará que un proceso se abrevie en el menor tiempo posible, así se estaría aplicando a la vez el principio de Celeridad, pero lamentablemente en nuestro país no siempre ocurre esto, ya que por el problema de tiempo, trabajo acumulado, evita de que las sentencias sean dictadas en un corto tiempo para que así se cumpla el principio de Celeridad, poco a poco en nuestro país la administración de justicia se irá aplicando cada vez más pronto y de manera oportuna, ya que debemos tener en cuenta que en el país se han dado cambios en lo que concierne a la función judicial, pero no se debe olvidar que a la vez todo cambio es bueno y a veces un poco confuso que incluso causa retardo en las actividades, al menos en el ámbito judicial pero con el transcurrir del tiempo se irán aplicando con mucha más eficacia los principios anteriormente escritos.

El Dr. Jorge Egas Peña, expresa que “El anuncio de la implantación en nuestro país del juicio oral en materia laboral ha dado lugar a algunos equívocos entre las personas no entendidas en Derecho Procesal. En efecto, la expresión de juicio oral parecería sugerir la idea de un juicio en que todas sus diligencias son verbales o habladas, en contraposición al juicio escrito que ha predominado en nuestro sistema procesal tradicional; y, tal concepción es equivocada; pues, en la actualidad los asuntos laborales se tramitan en la vía o por el procedimiento verbal sumario; y, sin embargo, ello no constituye un juicio oral; pues, a pesar de que la demanda se puede presentar de palabra y debe ser contestada verbalmente en la audiencia de conciliación, tales actos deben ser reducidos a escrito, para que consten como tales en el proceso”

Es decir este sistema lo que hace es acabar con los procesos lentos como lo eran antes en la tramitación verbal sumaria. Ahora, lo que se busca es una pronta solución a la controversia laboral que se ha presentado en el menor tiempo posible. Este sistema, lo que hace es que se den dos audiencias en las cuales se da lo siguiente: En la primera es la contestación de la demanda, en la segunda audiencia la presentación de pruebas y que incluso en algunos casos no en todos se debe dictar sentencia.

Supuestamente a medida de que avanza el proceso todo debe ser de manera oral, pero no es así ya que en partes del proceso se necesita que vaya escrito lo que se habla, por si en algún momento se requiere de esta parte importante que se hablado para que con mayor seguridad el juez pueda dictar sentencia a pesar de que él se encuentra presente en todo el proceso.

#### **2.2.2.2. La oralidad como instrumento de justicia**

En el Ecuador se ha venido utilizando el sistema escrito como el único medio para resolver los procesos judiciales, casi en la totalidad de las materias. Debido a los avances que se han ido suscitando en el mundo especialmente en América Latina y para que nuestros procedimientos se actualicen, se ha visto la necesidad sobre todo en los últimos años de ir cambiando y reformando la administración de justicia, pero dicho propósito en ocasiones se ha frustrado debido a la incapacidad y negligencia de quienes han tenido a su cargo estos procesos de transformación tan importantes para la sociedad.

La oralidad en la administración de justicia no solo es una herramienta de trabajo para así agilizar los procedimientos, también es una necesidad para ir creando una cultura de negociación judicial.

“El sistema oral, nos introduce en una nueva dimensión de la administración de justicia, en la que el pensar y actuar jurídico, debe ser más dinámico, diáfano, científico y de mejor calidad” (Páez, 2010, p. 41).

En el sistema oral la administración de justicia se encuentra en un nivel superior, sin olvidar que en el campo laboral no es la excepción, pero para que esto se de los jueces deben ser especializados en su materia, decididos a cumplir con lo que la ley establece y la responsabilidad de saber manejar con tan minuciosa cautela el cargo que se les ha sido otorgado gracias a su alta competencia.

La constitución de la república establece “ Que la oralidad será utilizada en la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias”<sup>5</sup> y al sistema procesal como un medio para la realización de la justicia; sin embargo, este mandato constitucional y las reformas legales emitidas en este sentido, han sido y serán insuficientes para cumplir con éste objetivo, si por parte de las autoridades respectivas y en este caso, el Consejo de la Judicatura, no se implementan las medidas necesarias a fin de hacer efectivo el mismo.

---

<sup>5</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, ART. 168, Num 6, p. 97.

En las reformas del código de trabajo se estableció el sistema oral laboral para que así, el trámite no sea largo en una controversia laboral.

### **2.2.2.3. Objeto de la instauración del sistema oral**

Como anteriormente se indicó, el proceso oral se estableció en el Art. 194 de la Constitución de 1998 y ahora se encuentra en el Art. 168 num. 6 de la constitución que hoy nos rige. Si bien es cierto se estableció el Sistema Oral en todos los procesos de nuestro país con un solo propósito de los asambleístas, como es el de estructurar los procedimientos, para que éstos sean más rápidos y ágiles, los mismos que tendrán como objeto esencial la certeza y la celeridad en toda la administración de la justicia. Según el tratadista Luis Cueva Carrión (2013) manifiesta que “El fin esencial de la institución del Sistema Oral es mejorar la administración de justicia mediante la certeza y la celeridad en todos los procesos y para que tengan estas características nada mejor que este tipo de proceso” (p.117).

La certeza y la celeridad deben estar cada momento presente en los procesos laborales, para así ser claros en lo que se va a decir y establecer, que el trámite sea rápido y no lento ya que lo que se quiere es agilizar el trámite laboral pues se debe tener en cuenta que estos procesos siempre han sido muy demorosos que incluso ha tomado varios años para que al fin se dicte sentencia.

#### **2.2.2.4. Procesos escritos**

“El hecho de admitirse la audiencia y discusión oral de las partes no implica que el procedimiento sea oral, así como también el uso de la escritura no implica que necesariamente sea escrito. Un procedimiento se dice oral u escrito, según el modo como se actué en él; la palabra hablada o la palabra escrita”. (Omeba 1957: TOMO XXIII 267).

En el Ecuador el sistema de administración de justicia se ha caracterizado por los juicios escritos, en donde el juez se encuentra alejado de las partes como de todos los elementos y episodios de la causa.

Se debe recalcar que la ventaja de los procesos escritos es que todo lo que se dice se escribe y así va registrándose la materia procesal, asegurándose el tiempo de las diligencias y actos que van a realizarse. A través de los procesos escritos se puede estudiar lo que cada una de las partes pretende con sus respectivos alegatos.

A más de esto el juez de manera muy minuciosa, tranquila, puede examinar cada una de las pruebas con la respectiva argumentación presentada por las partes. Hace un par de años atrás todo el trámite de un proceso se debía transcribir a máquina de escribir y se corría el riesgo de que se pierdan hojas del proceso, de que no se comprenda lo que se había escrito, encontrar varios errores etc. Pero con el avance de la tecnología en los juzgados, también se fueron implementando nuevos equipos de tecnología entre ellos tenemos la computadora y ahora el proceso se lo va archivando y registrando en los mismos ordenadores,

a la final se los imprime y se forma así el proceso, pero en realidad viene a ser lo mismo que cuando era una máquina de escribir, con la diferencia de que si se llega a perder alguna hoja se puede abrir el archivo de este proceso en la computadora e imprimir la hoja faltante; aunque no en muchas ocasiones se puede confiar completamente, ya que un computador puede llegar a dañarse o hasta perderse la información. Ni el antes, ni el ahora son una forma segura de conservar un proceso completo. Pero si hay que tener en cuenta, que el usar hoy en día la tecnología nos da un poco de seguridad y tranquilidad ya que se puede tener la conservación de los registros procesales de forma mucho más segura que los tradicionales archivos amarillentos como era hace unos años atrás.

#### **2.2.2.5. Procesos orales**

En la oralidad lo que se debe dominar es la concentración de la actividad procesal, es decir que el tiempo entre la presentación de la demanda, audiencias, presentación de pruebas, alegatos y sentencias debe ser corto sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilaciones ni diligencias intrascendentes muy diferente a lo que ocurre con los juicios ordinarios o verbal sumario. Y así el proceso no pierda continuidad y sea oportuno.

La concentración tiene mucho que ver en estos procesos ya que el mismo juez que asistió a la audiencia ha ido observando el desenvolvimiento de la causa y será el que deberá dictar sentencia, ya que tiene conocimiento de todos los hechos, porque ha visto de inicio a fin como se ha ido desarrollando la contienda legal.

“En la oralidad, el juez tiene mayores poderes con relación al proceso escrito.”.  
(Páez Andrés, 2010, p.27).

Con la oralidad se pueden aplicar los principios de celeridad, eficacia y eficiencia, ya que se podrá a un proceso agilizarlo, no habrá demoras en el trámite y mucho menos trabas, resulta ser más beneficioso de cuando era el tramite verbal sumario.

#### **2.2.2.6. Características de la oralidad**

- ❖ Predominio de la palabra hablada.
- ❖ Transparencia.
- ❖ Ser inmediatos, rápidos y contrastables fácilmente.
- ❖ Ser penetrantes.
- ❖ Asegurar la inmediación del juez, el contacto directo con los sujetos procesales y los medios de prueba.
- ❖ Privilegiar la capacidad expresiva de las personas puesto que la oralidad es la manifestación natural y originaria del pensamiento humano.
- ❖ Posibilitar una suerte de liberalidad en el uso de signos fonéticos y signos accesorios.
- ❖ Incidir en la reducción de costos y del tiempo de tramitación.
- ❖ Expresar de manera más extensa y flexible el pensamiento
- ❖ Provocar una mayor eficacia en el dialogo
- ❖ Impedir la corrupción de los jueces y funcionarios judiciales.

En la oralidad las audiencias son orales casi parecido a como era antes, pero el defensor de cada una de las partes debe ser más claro y concreto al momento de

exponer su caso y las pruebas, debe convencer al juez, cerciorándose que lo que está diciendo es lo correcto y la verdad a la vez utilizando palabras y términos coherentes.

## **2.2.2.7. Modelo de un proceso oral**

### **2.2.2.7.1. La demanda**

Según el diccionario jurídico Omeba manifiesta que: “La demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando el juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho”<sup>6</sup>

La demanda es el inicio de una acción judicial, que interpone una persona reclamando la atención y la intervención de la administración de justicia, ya que se han violentado sus derechos o uno de ellos.

De acuerdo al Art. 574 del Código de Trabajo “La demanda podrá ser verbal o escrita. En el primer caso el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo y autorizada por el respectivo secretario” (p. 284).

Es decir la demanda debe ser presentada ante el juez de trabajo y debe ser por escrito, para que así, ésta sea entregada a la sala de sorteos, y tenga

---

<sup>6</sup> OMEBA 1957:TOMO VI, P 463-464

conocimiento el juez a quien se le asigne el caso, para que así esta sea estudiada, resuelta y se de por terminada la controversia laboral entre las partes. La demanda siempre debe estar firmada por la parte afectada, en este caso por el actor, pero si ésta no pudiese firmar por alguna circunstancia ajena a su voluntad, deberá ser firmada por un testigo. La demanda debe contener los mismos requisitos establecidos en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil.

#### **2.2.2.7.2. Citación de la demanda**

La citación, “Es el acto mediante el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda, o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos.”<sup>7</sup> Por lo tanto, se requiere que el demandado sea debidamente informado de la acción propuesta en su contra, para que a consecuencia de ello, ejerza su defensa.

La citación de la demanda, debe realizarse a través de la oficina de citaciones, en el término de cinco días, contados desde la fecha de calificación de la demanda. Pero si la citación no se presenta en este tiempo, el empleado encargado de la citación será sancionado por el juez de trabajo y sancionado con una multa de veinte dólares por cada día de retardo y en caso de reincidencia será destituido de su cargo.

Si se da el caso en que se desconoce el domicilio del demandado se procederá a realizar la citación por medio de tres publicaciones que se harán y cada una será

---

<sup>7</sup> CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL ART.73, p. 30

en fechas distintas en uno de los periódicos de mayor circulación de la ciudad y la audiencia preliminar se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha de la última publicación.

### **2.2.2.7.3. Audiencia preliminar**

Previo al análisis de la primera audiencia del juicio de trabajo se hace un breve estudio del término audiencia en general, motivo por el cual se indica que el término audiencia, proviene del vocablo audiencia-ae, que significa atención para escuchar. “La audiencia preliminar surge en el proceso civil como respuesta a la oralidad que se proponía para atender dicho proceso”. (FALCÓN, 2003, p. 175)

Al considerarse a la oralidad, respecto de la escritura, como una alternativa rápida y eficaz, para mejorar la administración de justicia, es necesario que se desarrolle plenamente en la audiencia preliminar, en función de la concentración e inmediación; y/o para desarrollar de mejor manera estos principios.

De acuerdo al Art. 576 del Código de Trabajo tenemos que “Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada” (p.284).

Una vez más queda establecido que la audiencia preliminar se efectúa en el término de veinte días contados desde la fecha en que fue calificada la demanda y

en providencia el juez debe convocarla. En materia laboral operan todos los días, es decir días términos.

**Esta audiencia cumple tres funciones fundamentales que son:**

- ❖ La conciliación entre actor y demandado
- ❖ Contestación a la demanda
- ❖ Formulación de pruebas por parte del actor y demandado

A esta audiencia deben acudir actor y demandado, ya sea en forma personal o a través de su Procurador Judicial con poder especial amplio y suficiente con cláusula para transigir. Y si no asiste el demandado a dicha audiencia no puede darse la posibilidad de una conciliación, ni habrá la contestación a la demanda, su inasistencia se la tendrá como pura y simple de los fundamentos de la demanda y ni aun así, la inasistencia no detendrá el proceso al contrario este continúa.

“En la audiencia preliminar se podrá solicitar la práctica de las pruebas y se señalará día y hora para la práctica de las mismas que será dentro del término de veinte días. El solicitante, deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita, en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente certificados”. (Cueva L, 2013, P. 184).

En la misma audiencia se debe solicitar la práctica de las pruebas, pero para que éstas se den, deben ser fundamentadas ya sea de manera verbal o escrita en

la audiencia y se fijará un solo día para que se practiquen, en el caso de que no se pueda dar será suspendida pero solo cuando sea por caso fortuito y se le sea imposible asistir, demostrando a través de certificados. En el caso de que si asistió la parte demandada se dará la contestación a la demanda y se solicitará la práctica de las pruebas, antes de concluir la audiencia el juez debe señalar día y hora para que se de a cabo la audiencia definitiva.

Según el tratadista Mayorga J (2008) manifiesta que “La audiencia preliminar cumple funciones como por ejemplo: El determinar el objeto del juicio, el pago provisional de remuneraciones al trabajador y el señalamiento de día y hora para que se lleve a cabo la audiencia definitiva” (p. 320). Al desarrollarse todas estas funciones, se estaría cumpliendo con el principio de preclusión es decir una vez concluida una etapa ya no se puede regresar a la anterior.

Por otra parte el Juez buscará una conciliación entre las partes y presentar alternativas para así llegar a la solución de la controversia, siempre respetando el derecho de cada una de las partes en especial de los trabajadores tal y como lo indica el CÓDIGO DE TRABAJO **Art. 576** inc. 2 “En esta audiencia preliminar el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria” (p. 285). A esto se le conoce como conciliación previa y es una diligencia de mucha importancia, pues en ella se puede presentar las siguientes fases:

- ❖ La conciliación
- ❖ La contestación a la demanda y reconvención, si la plantea el demandado
- ❖ La formulación de pruebas
- ❖ La convocatoria a la audiencia definitiva

Según la norma laboral citada, se manifiesta que el Juez de Trabajo debe dirigir la audiencia preliminar de conciliación, no puede delegar sus funciones, pues en el desenvolvimiento de la misma, se establece la posibilidad de resolver o continuar la controversia, se vincula con las partes, se evacua las pruebas en su presencia, permitiendo recoger elementos de convicción, para dictar la resolución correspondiente, sale de toda lógica que la citada diligencia se realice sin su dirección, pues eso conllevaría la nulidad.

La audiencia preliminar de conciliación, se encamina a establecer el objeto procesal y la solución última, siendo importante lograr un acuerdo entre las partes, remediar algún incidente, fijar las pruebas, etc., a fin de lograr su cometido; dicho en otras palabras se manifiesta que la audiencia se concibe como el acto público de exposición verbal que tiene básicamente como principales finalidades la conciliación, la contestación de la demanda y la formulación de pruebas.

El Juez cumpliendo con el principio de inmediación, y el papel de amable componedor procurará el acuerdo entre las partes, dejándoles satisfechos, para lo cual proporcionará el tiempo necesario y las explicaciones suficientes, para que las partes razonen sobre lo que cada una propone, la actuación del juez a través de su intervención establece un contacto incluso visual con los actores de este proceso en el cual se puede apreciar inmediatamente actitudes posiciones, y a través de ellas el camino para una solución rápida de este conflicto, evitando así molestias y perdiendo tiempo como por ejemplo dando largas a los juicios. Pero en el juicio verbal sumario era muy común escuchar términos como el de “que me demanden para ver cuánto dura el juicio” y que cohibía muchas veces al actor de presentar su reclamo por la vía judicial pues además del tiempo eran los honorarios del abogado y gastos en general.

Es decir que al inicio de la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, el juez inicia primeramente con la conciliación entre el empleador y el trabajador; y, buscará por todos los medios posibles llegar a una conciliación entre las partes; para ello, pondrá en práctica su inteligencia, sapiencia y experiencia adquirida durante su trayectoria profesional, para buscar formas y mecanismos de soluciones adecuadas que pongan fin al problema planteado.

Iniciada la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, el primer deber del Juez es procurar un avenimiento entre las partes y agotar todas las gestiones tendientes a procurar una conciliación. Si lo consigue termina el juicio y en la misma audiencia el Juez debe probar el acuerdo mediante sentencia que causará ejecutoria, es decir que inmediatamente pasará en autoridad de cosa juzgada y por lo tanto no habrá recurso alguno posible.

#### **2.2.2.7.4. Audiencia definitiva**

La audiencia definitiva es el corazón de todo proceso oral, aquí se asientan las bases de la resolución final y donde se dirá el derecho de cada una de las partes, la audiencia está concebida para la evacuación de las pruebas anunciadas o formuladas en la audiencia preliminar, debe realizarse en el día y hora señaladas por el juez.

El tratadista Mayorga J manifiesta que “En esta audiencia es en donde se observa con mayor ampliación los principios de inmediación, concentración, y

publicidad los mismos que no solo le confieren su autonomía y características propias al juicio oral laboral, sino que son los que se diferencian de los demás juicios” (p.328).

Por lo tanto el juez escuchará a las partes y debe hacerse en un tiempo prudente a la vez tendrá un contacto directo con las partes y sus abogados esto le permite tener un conocimiento más claro y directo de la controversia, cada uno deberá presentar sus pruebas ante todos en la audiencia no se debe ocultar prueba alguna y las partes tienen el derecho de verlas todos estos actos se realizan en la audiencia definitiva.

### **Las características de la audiencia definitiva**

- ❖ Esta audiencia debe ser pública estarán: Juez, secretario, auxiliares judiciales, las partes, abogados, testigos, público en general.
- ❖ Los testigos no deben estar presentes en toda la audiencia el único momento que se conocerá de ellos, será cuando sean llamados a dar su declaración.
- ❖ Si una de las partes no se encuentra presente en esta audiencia, ni aún así se continua con la misma y a la otra parte se lo declarará en rebeldía.
- ❖ Instalada la audiencia el juez ordenará la recepción de los testimonios de los testigos y luego se dará paso a las confesiones judiciales.
- ❖ Las preguntas deberán ser no más de treinta, serán contestadas en voz alta y en ese instante el juez puede calificarlas.
- ❖ Si el juez tiene duda o necesita aclarar algo, puede hacer una pregunta adicional.

- ❖ Las declaraciones de los testigos serán individuales, no pueden escuchar las declaraciones otros testigos.
- ❖ Si una de las partes ha solicitado confesión judicial y una de ellas no acudió la parte que asistió deberá solicitar que se lo declare confeso.
- ❖ El juramento deferido del trabajador, deberá ser rendido por una sola vez y en esta audiencia después de ésta no puede realizárselo.
- ❖ Esta audiencia debe constar en el acta sumaria a más de esto se debe añadir al proceso una grabación de la misma, un casete, y su transcripción.
- ❖ Solo el juez puede suspender la audiencia ya sea por fuerza mayor o caso fortuito.
- ❖ Si una de las partes obtuvo un documento después de la audiencia preliminar y no la pudo adjuntar en la misma, y, es necesario para probar las pretensiones podrán ser entregados en la audiencia definitiva al juez antes de que se den los alegatos.
- ❖ Los alegatos se presentarán de manera verbal y por escrito se puede entregar un resumen de los mismos.

#### **2.2.2.7.5. Sentencia**

“La sentencia es el fallo o pronunciamiento que emite el juzgador de un proceso judicial, una vez que se han evacuado todas las etapas procesales previstas en la ley, y que siendo un acto de jurisdicción, define la controversia mediante la aplicación de una o más normas”. (Páez Andrés, 2010, p.150).

Por lo tanto es la decisión judicial sobre lo que es materia de un litigio en el cual el juez debe resolver los puntos en los que se trabó la litis y la sentencia se la da a conocer una vez acabadas todas las etapas procesales. Dicha sentencia se la debe dictar aplicando todas las normas que la ley establece en el caso que

amerite. Ésta se la da a conocer en el término de diez días concluida la audiencia el juez no debe pasar de este tiempo. Si ya se dictó sentencia y una de las partes no está conforme con este veredicto podrá solicitar la ampliación o aclaración de la misma y debe ser despachada en el término de tres días.

#### **2.2.2.7.6. Recursos**

##### **EL RECURSO DE APELACIÓN**

Es el único recurso que se puede presentar ante la decisión dictada por el Juez, tal y como lo establece el Código de Trabajo.

“Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación, ante la Corte Provincial de Justicia, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares. El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda. (CODIGO DE TRABAJO (2013) **Art. 609**, p. 297).

Pero, si quien presenta la apelación es el demandado, el actor no podrá adherirse a esta y si no apela, la sentencia quedará ejecutoriada por aquel y el superior tramitará la apelación formulada por el demandado.

## **EL RECURSO DE CASACION**

El Recurso de casación, debe presentarse ante la Corte Provincial de Justicia, para que esta la remita a la Corte Nacional, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en el Artículo 6 de la ley de casación.

"Este recurso debe ser tramitado y resuelto por la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia en el término de noventa días más un día por cada cien fojas que tenga el proceso". Si se excediere de este tiempo el Consejo de la Judicatura impondrá una multa a los magistrados del 2.5% de la remuneración mensual, por cada día de retraso. Si se presentare petición de ampliación o aclaración de la sentencia debe ser despachada en el término de tres días luego de vencido el término de dos días para que conteste la otra parte". (Cueva C, L, 2013, p. 187).

### **2.2.2.8. Análisis comparativo del juicio oral y el verbal sumario**

- ❖ En el juicio oral el juez se encuentra presente y motiva la investigación del proceso, en el verbal sumario las acciones son impulsadas por una de las partes, o una tercera persona que sería el señor Inspector de trabajo.
- ❖ En el juicio oral el juez de manera directa preside la audiencia, recepta las pruebas y escucha los alegatos, en el juicio verbal sumario los secretarios y ayudantes judiciales son quienes receptan audiencias y pruebas.
- ❖ En el juicio oral todas las acciones son públicas las pruebas son presentadas ante todos los presentes en la audiencia tal y como lo

establece el principio de publicidad, en el verbal sumario todo se lleva en secreto y solo deben estar las partes interesadas aquí no se aplica dicho principio.

- ❖ Las acciones solicitadas por cada una de las partes en el sistema oral se hacen de manera inmediata como lo establece el principio de concentración, así se evita tantas trabas mientras va avanzando la controversia laboral, en el verbal sumario al solicitar ciertas acciones no son concedidas de manera inmediata, ya que retardan la continuidad del proceso y se pierde más tiempo por lo tanto se violaba el principio de economía procesal y de celeridad.
- ❖ En el juicio oral el proceso es más rápido, el proceso escrito es lento y cada vez se complica.
- ❖ En el juicio oral el juez tiene contacto directo e inmediato con las partes y con el material que presenta cada uno, en el juicio escrito el juez no se relaciona con las partes en forma inmediata sino mediata.
- ❖ El juicio oral lleva a la concentración de todos los actos procesales, en el escrito nos lleva a la dispersión.

## **UNIDAD III**

### **2.2.3. LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL**

#### **2.2.3.1. Los principios del sistema procesal que establece la Constitución de la República del Ecuador.**

Los principios procesales que rigen las controversias individuales de trabajo en general, los encontramos en la Constitución de la República del Ecuador, que estipula varios de los principios, a los cuáles, deben someterse todos los procesos, dentro de ellos el laboral; al respecto el artículo 168 numeral 6 de la Ley Suprema del Estado estipula que la sustanciación de los procesos en todas las materias, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo; es decir según el artículo 168 de la Constitución estos principios son:

- ❖ Principio de Oralidad
- ❖ Principio de Concentración
- ❖ Principio de Contradicción
- ❖ Principio Dispositivo

### **2.2.3.1.1. Definición y características de los principios procesales.**

#### **Principio de Oralidad**

En las controversias individuales de trabajo la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa, que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser cortos, sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilataciones ni a diligencias intrascendentes.

Couture manifiesta que el “Principio de oralidad, por oposición a principio de escritura, es aquel que 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” (COUTURE, 2002, p. 163)

La oralidad es contraria a la escritura, se materializa verbalmente en las audiencias, se utiliza la escritura para que quede constancia de lo necesario, pues es imposible un proceso totalmente oral, además que por razones lógicas necesariamente debe llevarse un registro.

En el proceso laboral ecuatoriano existe un dominio de la oralidad, sin embargo se debe recurrir necesariamente a la escritura para precisar ciertos aspectos importantes, como son la demanda, contestación, medios de prueba, alegatos, etc. La aproximación entre las partes y el operador de justicia es fundamental en procura de una justa resolución.

De la oralidad se derivan otros principios fundamentales, como la inmediación y la concentración, que fijan las características particulares del derecho adjetivo, debe respetarse su normativa en la oratoria forense, para evitar la mediocridad e improvisación de los defensores; es indudable la valía que representa en la actualidad.

Por otra parte se indica además que con la oralidad en los procesos de trabajo se busca eliminar la lentitud, el secretismo, propios del sistema escrito, pues las partes exponen verbalmente sus posiciones, transmitiendo a los oyentes una idea cabal de sus pretensiones, facilitando las conclusiones a los jueces.

Cabe indicar que la oralidad en la administración de justicia laboral no sólo se la debe mirar como una herramienta para agilizar los procedimientos judiciales sino también como una necesidad para ir creando una cultura de negociación judicial, simplificación, inmediatez, celeridad.

### **Características de la oralidad**

- ❖ Predominio de la palabra hablada.
- ❖ Transparencia.
- ❖ Inmediatez y rapidez.
- ❖ Asegurar la inmediación del juez, el contacto directo con los sujetos procesales y los medios de prueba.
- ❖ Privilegiar la capacidad expresiva de las personas puesto que la oralidad es la manifestación natural y originaria del pensamiento humano.
- ❖ Posibilitar una suerte de liberalidad en el uso de signos fonéticos y signos accesorios.
- ❖ Incidir en reducción de costos y del tiempo de tramitación.

- ❖ Expresar de manera más extensa y flexible el pensamiento.
- ❖ Provocar una mayor eficacia en el dialogo.
- ❖ Impedir corrupción de los jueces y funcionarios judiciales.
- ❖ Se faculta al Juez procurar la conciliación de las partes y, de ocurrir aquello, dictar sentencia en la audiencia preliminar, la misma que surtirá efecto de cosa juzgada.

Para finalizar se manifiesta que la oralidad, justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han determinado que constituye un medio efectivo para obtener la celeridad e inmediación, que es lo que persigue el derecho procesal del trabajo.

### **Principio de concentración**

#### **Definición**

Este principio propende a reunir la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos para lograr la concentración que contribuye a la celeridad del proceso. Según el tratadista José García Falconí el principio de concentración, “Es en relación a la actividad probatoria y comporta que ésta se desarrolle en la audiencia o de ser imposible en varias próximas en el tiempo, al objeto de que no desaparezca de la memoria del juez los actos orales que él ha presenciado, y sólo por excepción se admite la prueba anticipada” (GARCÍA, 1995, p. 172).

En si la concentración es el principio procesal por virtud del cual los actos del juicio deben realizarse en la máxima aproximación posible en el tiempo,

contribuyendo de esta manera a la más rápida solución del conflicto que motivo el proceso.

En el proceso laboral es de gran importancia la concentración de diligencias; ya que en las audiencias se cumplen una gran cantidad de actos que se manifiestan a través de la palabra, y de la capacidad de los defensores para exponer adecuadamente sus argumentos, depende en gran medida el éxito o el fracaso de sus pretensiones, obligando a tomar con seriedad y profesionalismo su comparecencia.

Por último, se expresa que concentración implica como su nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno solo y por su propia naturaleza es contrario a la dispersión; para que este principio se cumpla, es menester que el juez de trabajo cuente con suficientes poderes para ejercer su autoridad de modo que las partes no pretendan cometer abusos o utilizar artimañas para dilatar el proceso o para distraer la atención del juez respecto de los aspectos medulares de la contienda

### **Características**

- ❖ Abrevia el proceso.
- ❖ Mejora la calidad de la administración de justicia.
- ❖ Las personas obtienen de los órganos judiciales la tutela efectiva imparcial y expedita de sus derechos e intereses.

## **Principio de contradicción**

### **Definición**

Permite que las partes procesales controlen la actividad desplegada a lo largo del proceso laboral, con base en los elementos de convicción y pruebas introducidas sobre los objetivos del proceso, lo cual facilita la formación integral de la convicción del juzgador al momento de dictar sentencia.

Dicho principio en esencia consiste en la confluencia de los contrarios en una unidad procesal que es el juicio. Tal confluencia se produce por la intervención de los contendientes en el proceso, estando sus actuaciones sujetas a las objeciones y alegaciones de la contraparte.

### **Características**

- ❖ Las partes tienen el derecho de aportar las pruebas conducentes a fin de justificar sus pretensiones y la contraria el derecho de controvertirlas, por lo que el principio de contradicción tiene como base la plena igualdad de las partes en orden a sus atribuciones procesales.
- ❖ “Este principio alude a la exigencia de dos partes contrapuestas en el proceso, en contradictorio, en perfecta igualdad de oportunidades y de recíprocas cargas en el decurso del proceso” (GARCÍA, 1995, p. 138). Por tal motivo no debe existir la posibilidad de que una norma procesal pueda considerarse favorable o desfavorable para cualquiera de las partes procesales.
- ❖ Permite la dualidad de partes que sostienen posiciones jurídicas opuestas entre sí, de manera que el Juez de trabajo encargado de

instruir el caso y dictar sentencia no ocupa ninguna postura en el litigio, limitándose a juzgar de manera imparcial acorde a las pretensiones y alegaciones de las partes, según cada controversia individual de trabajo.

### **Principio dispositivo**

#### **Definición**

También se lo conoce como principio de iniciativa o instancia de parte y que entraña que las partes procesales deben impulsar el proceso por su cuenta y de conformidad con sus propósitos de alcanzar un resultado que les favorezca, enmarcando sus actuaciones en las normas respectivas y orientando sus acciones a alcanzar la verdad procesal.

Según Carnelluti el principio dispositivo “Es el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro, toda vez que esta oposición de intereses es lo que constituye la materia del proceso”

Por lo expuesto anteriormente se expresa que el principio dispositivo, consiste en el derecho de las partes a estimular al órgano respectivo para la iniciación del proceso y la aportación de las pruebas, en función de su propia iniciativa e intereses, ello significa que únicamente tienen iniciativa probatoria las partes y al juzgador le corresponde resolver la disputa.

## Características

- ❖ La determinación del objeto del proceso lo ponen únicamente las partes.
- ❖ La congruencia de las resoluciones judiciales son con las pretensiones de las partes.
- ❖ La finalización de la actividad jurisdiccional por voluntad exclusiva de los litigantes, quienes pueden recurrir, allanarse, transar, conciliar, continuar con el proceso, desistir, que se caduque la instancia, etc. esto es por regla general.

Según las características anotadas del principio dispositivo se puede decir que a través de la aplicación de este principio, las partes tienen todo el control no únicamente sobre su derecho sustantivo sino también sobre los derechos procesales de él derivados en el juicio, por lo que podrán solicitar o no la prácticas de pruebas, podrán desistir de la acción en cualquier momento, allanarse a la demanda, comparecer o no a juicio, etc.

El principio dispositivo permite que el proceso se construya asignando (o reconociendo) a las partes un papel de gran relieve, de modo que, en primer lugar, se hace depender la existencia real del proceso y su objeto concreto del libre poder de disposición de los sujetos jurídicos implicados en la tutela jurisdiccional que se pretende y, en segundo lugar, los resultados del proceso dependen en gran medida del ejercicio por las partes de las oportunidades de actuación procesal (alegaciones y prueba) abstractamente previstas en la norma jurídica. Son consecuencias de este principio que el proceso no comience por iniciativa del Juez de Trabajo, sino sólo por la de quien pretenda una tutela jurídica concreta.

Esta primera consecuencia del principio dispositivo es resultado natural de dos factores: la total instrumentalidad del proceso respecto de derechos e intereses predominantemente privados o individuales, por un lado y, por otro, el libre poder de disposición del sujeto jurídico sobre lo que puede ser materia de aquél.

### **2.2.3.2. El principio de celeridad**

#### **2.2.3.2.1. Definición y características**

##### **Definición**

El principio de celeridad es la rapidez y eficacia en el cual se ejecuta un proceso legal en el menor tiempo posible, aplicando los plazos o términos establecido por la norma.

La ley suprime todo tramite inoficioso e impertinente que no ayudarían para nada en el desarrollo del proceso, en este principio se acortan los plazos no se los prorroga o una diligencia puede suspenderse siempre y cuando la ley lo establezca y lo disponga expresamente. La celeridad es un mandato impositivo para el juzgador pues debe resolver la situación jurídica del justiciable en un plazo razonable.

A diferencia del sistema escrito se busca resolver la controversia en un tiempo prudente o menor, logrando así la eficacia de la norma y ventajas de los litigantes.

## **Características**

- ❖ Se suprimen los trámites impertinentes.
- ❖ No se prorroga los plazos al contrario, al aplicar este principio se los acorta.
- ❖ El proceso avanza sin dilaciones o demoras.
- ❖ El trámite se simplifica y agiliza, así el órgano jurisdiccional está en la capacidad de desechar lo innecesario.
- ❖ El principio de Celeridad está en desacuerdo con el formalismo y el largo proceso escrito.

### **2.2.3.2.2. El principio de celeridad establecido en la Constitución de la República del Ecuador.**

En el **Art. 75** de la Constitución de la República indica que todas las personas tenemos el derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva siempre tomando en cuenta los principios de inmediación, celeridad y que ningún caso quedará en indefensión.

El **Art. 169** de la Constitución de la República menciona que el Sistema Procesal es un medio para la realización de la justicia. Y que las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad, economía procesal y harán efectivas las garantías del debido proceso.

Por lo tanto el principio de celeridad debe ser aplicado en la administración de justicia, al aplicar este principio se debe tener en claro que la justicia será rápida, sin demoras, con la finalidad de que no se quede estancado el proceso.

El **Art. 169** de la Constitución indica que es un derecho de todos los ciudadanos al tener el acceso a la justicia y que deben cumplirse para lo cual ciertos principios entre ellos tenemos el de celeridad. Lamentablemente en ocasiones esto no se ha dado pues los procesos se detienen, ya sea por el excesivo trabajo en las unidades judiciales que llegan día a día, lentitud de los servidores públicos, quizá hasta falta de personal o por el cambio de los mismos.

La Celeridad es un principio general procesal a lo cual deben evitarse en el proceso, los trámites que lo prolongan, sin contribuir a los fines jurídicos de las actuaciones, lográndose así la máxima celeridad compatible con la efectividad y seguridad del sistema de justicia.

#### **2.2.3.2.3. El principio de celeridad establecido en el Código Orgánico de la Función Judicial.**

En el Código Orgánico de la Función Judicial encontramos el Principio de Celeridad en el **Art. 20** el cual manifiesta que “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” (p.16).

Tal y como se ha venido indicando para que la justicia sea aplicada con la máxima brevedad posible en nuestro país es necesario que se aplique el principio de celeridad aunque en ocasiones la realidad es otra, ya que se puede iniciar un

proceso aplicando el mencionado principio, pero a medida de que va avanzando de pronto se detiene, quizá por la suspensión de audiencias, porque no ha llegado una de las partes, acumulación de trabajo para el juez, que por más voluntad que tanga, tiene tanto procesos por resolver .

#### **2.2.3.2.4. El principio de celeridad establecido en el proceso oral laboral.**

El Principio de Celeridad es un principio directamente relacionado con la eficiencia y eficacia de la administración de justicia, función que debe responder a quien busca su apoyo frente a la agilidad, oportunidad, transparencia, calidad de actuaciones, preparación de quien administra justicia.

“ Recordemos que la apreciación de quien demanda es que no le queda más que este camino, concretamente en la rama laboral debió haberse agotado el trámite de actuación de la Inspectoría de trabajo, y si no resulta queda sin protección, con la sensación de estar en indefensión, la oralidad permite que se lo aplique de mejor manera, buscando una solución al conflicto en el menor tiempo posible, sin dejar a un lado la eficiencia y eficacia procesal, tanta importancia tiene este principio que la Constitución al recogerlo dentro de las garantías, lo ubica en un rango especial muy superior de requerimiento inmediato”. (Dra. Barzallo Seade, María, 2012, p. 475-476).

Lo que se requiere es que la administración de justicia sea de forma oportuna y de manera transparente, pues lo que se busca es que se solucione una disputa ya que se debe tener en claro que si se llegó hasta el límite de una contienda legal es porque quizá se quiso buscar un arreglo a través de la Inspectoría de Trabajo pero no se llegó a ningún arreglo y al ciudadano no le quedó de otra más que acudir a

instancias mayores como es el de iniciar un juicio, y así agotar este último recurso. Y así, empieza un largo recorrido, como a la vez un desgaste psicológico y económico y que lo único que se desea es que se de por terminado en algún momento el pleito laboral.

Por lo tanto administración de justicia tiene como obligación atender con prontitud las demandas del ciudadano que estima que su conflicto debe ser evacuado a través de la intervención del juez considerando que no tuvo otra opción para solucionar su contienda legal. La aplicación de este principio es indispensable, ya que ocupa un rango constitucional muy importante como lo manifiesta el Art. 169 de la Constitución que hoy nos rige. Al menos en materia laboral es muy trascendental, puesto que el trabajador lo que busca es el auxilio de la justicia ya que se ha vulnerado uno de sus derechos.

### **2.2.3.3. El principio de economía procesal.**

#### **2.2.3.3.1. Definición y características**

##### **DEFINICION**

“El Principio de Economía Procesal busca evitar que por actuaciones innecesarias se pretenda dilatar el proceso. Teniendo en cuenta que una situación así, haría oneroso el acceso a la justicia e implicaría un excesivo esfuerzo por parte de los interesados para alcanzarla”. ([http://www.ipdt.org/editor/docs/Laguna\\_07-11-2012.pdf](http://www.ipdt.org/editor/docs/Laguna_07-11-2012.pdf)).

Este principio tiene como objeto la disminución del tiempo del proceso, así como de esfuerzos y gastos en general, a veces se considera a la Economía Procesal como un principio operativo de la realización del principio de Celeridad, ya que contribuye a la consecución de la Economía Procesal pero tal apreciación se desvanece; si se considera que la Economía Procesal, no sólo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, los mismos que son ingredientes importantes para el logro del principio de la Celeridad, que es sinónimo de urgencia.

### **Características**

- ❖ Evita el excesivo gasto de tiempo
- ❖ Gasto mínimo de dinero
- ❖ Se simplifican los procedimientos y se delimita con precisión el litigio
- ❖ Sólo se admiten y practican pruebas que sean pertinentes y relevantes para la decisión de la causa.

#### **2.2.3.3.2. El principio de economía procesal establecido en la Constitución de la República del Ecuador.**

**Art. 169.-** “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad, y economía procesal y harán efectivas las garantías del debido proceso.

No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.97).

Por lo tanto la economía del gasto, busca que los costos no sean un impedimento, para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia, es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes que agilizarlo. Lo que busca la economía del tiempo, es que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. La economía del esfuerzo busca, como afirma Podetti, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia. En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo.

#### **2.2.3.3.3. El principio de economía procesal establecido en Código Orgánico de la Función Judicial.**

**Art. 18.- Sistema- Medio de Administración de Justicia.-** “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, oralidad, dispositivo, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”. (Código Orgánico de la Función Judicial, p.15)

Como lo manifiesta este artículo para que la justicia sea aplicada se deben tomar en cuenta ciertos principios constitucionales entre ellos tenemos el de Economía Procesal al aplicar este principio, se estaría ahorrando tiempo en lo que se refiere a que el proceso avance sea agilitado tomando en cuenta que va de la mano con el principio de Celeridad y así se desarrolle en el menor tiempo posible sin trabas y que se tomen en cuenta los tiempos que la misma ley establece para cada etapa del juicio.

En cambio en lo que se refiere a la economía del gasto indica, que los gastos no sean muy altos como por ejemplo el pagar a un abogado, el pago de los escritos.

Entonces si no fueran costos elevados el trabajador podría cancelar a su abogado para que continúe con el trámite y el proceso avance pero si ocurriera todo lo contrario, el precio sería elevado como el de contratar a un abogado para que lo defienda y el proceso avanzaría lentamente provocando así el retraso de la justicia.

Hay que indicar que la Constitución simplemente menciona el Principio de Economía Procesal y el Código Orgánico de la Función Judicial no lo menciona y el **Art. 20** del C.O.F.J. manifiesta en parte, cuando se refiere a la Celeridad Procesal. Por lo tanto, se puede indicar que el artículo que se estaría aproximando a lo que es la Economía Procesal en el COFGJ puede ser el **Art. 12**. Principio de Gratuidad, ya que el principio de Economía Procesal, se refiere a la presencia y aplicación de la economía de gasto, por ende en algo se parece al principio de gratuidad.

#### **2.2.3.3.4. El principio de economía procesal establecido en el proceso oral laboral.**

“El principio de Economía Procesal, se funda en los principios racionales de la Economía y pretende que el proceso se desarrolle y funcione como una máquina racional, con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero a fin

de que el proceso cumpla con cada etapa y se administre la justicia”.( Cueva, Luis, 2013,p.78).

La economía procesal tiene mucho que ver en la estructuración de un proceso de inicio a fin, ya que es el centro de una controversia legal y su finalidad es que se haga justicia en el menor tiempo posible, aplicando cada norma, para así obtener mejores resultados en un tiempo prudente con gastos mínimos y no excesivos.

Mascareñas, Carlos (citado por Cueva et. al. 2013) considera que el Principio de Economía se manifiesta en la “Economía de tiempo, lo que supone el problema de la rapidez del procedimiento; economía de dinero, el problema de la baratura de la justicia, y economía de trabajo, el problema de la sencillez “. (p.79).

Por tal motivo cuando se refiere al gasto mínimo, se refiere a todo tipo de gasto como por ejemplo de dinero, tiempo, de actividad humana en si gasto de energía. El juicio oral contribuye a que este principio tenga realización procesal plena.

#### **2.2.3.4.1. Definición y características de los principios del proceso oral laboral.**

##### **Principio de Oralidad**

##### **Definición**

“El principio de oralidad, 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”<sup>8</sup>.

Aquí, la escritura pasa a un segundo plano porque se utilizará solo para lo estrictamente indispensable.

##### **Características**

- ❖ Por la oralidad sobrevienen los principios de inmediación, concentración, economía, publicidad, celeridad.
- ❖ En la oralidad se elimina intermediarios entre las partes y el juez.
- ❖ Los actos procesales se realizan de viva voz en audiencia.
- ❖ El juez puede observar circunstancias que en el sistema escrito no pueden captarse como expresiones corporales y reacciones espontáneas e involuntarias de las partes.

---

<sup>8</sup> Couture, E, 2002, “Vocabulario Jurídico” p. 163.

## **Principio de Inmediación**

### **Definición**

La inmediación, permite al juez estar en contacto directo con las partes y sus abogados, para así llegar a conocer profundamente los hechos y los intereses en juego, a través de la percepción inmediata y directa.

Hay que recalcar que la oralidad e inmediación, siempre van juntas en todo procedimiento oral. La inmediación permite el debate entre las partes y la evacuación de pruebas, para que éstas sean incorporadas inmediatamente en el momento de la audiencia.

### **Características**

- ❖ La presencia de los sujetos procesales ante el juez.
- ❖ La inexistencia de un intermediario judicial entre las partes y el juez.
- ❖ La identidad física entre el juez que tuvo contacto con las partes y el que dictará la sentencia.

## **Principio de Concentración**

### **Definición**

“La concentración, es el principio procesal, por virtud del cual los actos del juicio deben realizarse con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso”<sup>9</sup>

Es decir, que todos los procesos deben realizarse en un número reducido de audiencias, para así buscar que se simplifiquen las actuaciones procesales y lograr que se cumpla la celeridad.

### **Características**

- ❖ Los actos y procedimientos se desarrollan en una sola audiencia sobre todo en la definitiva.
- ❖ Simplifica las actuaciones procesales y a la vez garantiza la celeridad en los litigios.
- ❖ Mejora la calidad de la administración de justicia.
- ❖ Actúa tanto en el acto de ofrecimiento como en el de la producción de la prueba lo cual contribuye para que se aplique la economía procesal.

---

<sup>9</sup> Couture, Eduardo, "Vocabulario Jurídico", 1978, p.158.

## **Principio de Publicidad**

### **Definición**

“El principio de Publicidad, se refiere a la esencia pública de los procesos judiciales, en cuanto no hay razón alguna para que un juicio de trabajo se lo sustancie en secreto, este principio implica que cualquier persona puede acceder al proceso, revisarlo sin limitación alguna así como también cualquier persona puede presenciar la realización de los actos procesales”.<sup>10</sup>

La presencia de personas en las audiencias y demás actos, da como garantía de que el juez cumplirá con su trabajo a cabalidad, asegurando transparencia dentro de un proceso pues la sociedad civil puede ir fiscalizando cada acto que el administrador de justicia realice en la audiencia.

### **Características**

- ❖ Las partes pueden presenciar toda la diligencia de pruebas
- ❖ Cualquier persona tiene la facultad de presenciar las audiencias que se desarrollan.
- ❖ Con el principio de publicidad todos los juicios dejan de ser secretos.

---

<sup>10</sup> Páez, Andres,2010, p. 33

### **Principio de Identidad física del juzgador**

#### **Definición**

El presente principio es una derivación del principio de inmediación, consiste en que corresponde dictar la resolución o sentencia a la misma persona física que inicio y tramitó el proceso, es decir quien tuvo contacto con las partes procesales.

#### **Características**

- ❖ El mismo juez que conoció de principio a fin un proceso debe dictar sentencia.
- ❖ El juez que recibe las pruebas y alegatos dicta la resolución de la causa.

### **Principio Dispositivo o de justicia rogada**

#### **Definición**

Se lo conoce también como principio de iniciativa o instancia de parte, en el cual las partes procesales tienen derecho a señalar aquello que es materia del proceso, el juez no puede conceder ni algo distinto ni más de lo pedido ya que aquí son las partes los que señalan los límites de la controversia.

#### **Características**

- ❖ Concede amplias facultades a las partes como desistir, allanarse o terminar el juicio mediante transacción.

- ❖ No se puede ampliar, disminuir, delimitar ni interferir la jurisdicción y la competencia de los jueces.
- ❖ Faculta a los jueces para condenar al empleador al pago de intereses legales.

### **El Principio de Gratuidad**

#### **Definición**

En la jurisdicción laboral los actos administrativos y judiciales son gratuitos; en el proceso laboral no hay costas, todos los accionantes tienen derecho a la gratuidad sin necesidad de cumplir algún requisito.

Exactamente en el derecho laboral los actos no son onerosos ni exige erogación de una de las partes, ya que lo que persigue este principio es el ahorro del gasto innecesario y se debe tener en cuenta que el trabajador forma parte de los grupos vulnerables dentro de una relación **trabajador- empleador** y al ser un derecho social, busca proteger a la parte más débil de la relación.

#### **Características**

- ❖ Todos los actos administrativos son gratuitos
- ❖ En el proceso laboral no hay costas ni se paga la tasa judicial.

## **Principio Tuitivo**

### **Definición**

El juzgador está en la obligación legal de amparar y proteger, no los intereses del empleador, sino los del trabajador y de suplir alguna diferencia técnica que el abogado hubiere omitido.

### **Características**

- ❖ El principio tuitivo está a favor del trabajador
- ❖ El juzgador protege los intereses del trabajador
- ❖ El principio tuitivo es general y rige en toda relación jurídico laboral

## **Principio de Igualdad de las partes en el proceso**

### **Definición**

Este principio manifiesta que se debe conceder a todos los mismos derechos, posibilidades y cargas, por lo tanto no es admisible la existencia de privilegios a favor de alguna de ellas porque la desigualdad para utilizar los medios de defensa produce indefensión.

### **Características**

- ❖ Las partes procesales tienen los mismos derechos
- ❖ No existe privilegios a favor de una de las partes.

## **El Principio del Debido Proceso**

### **Definición**

“El Debido Proceso entraña un conjunto de garantías mínima a favor de una persona, para que ésta pueda defender sus intereses y derechos con solvencia y sin sobresaltos, acogiéndose a las normas jurídicas preestablecidas que serán el marco referencial para su desenvolvimiento” (Páez, Andrés, 2008.p. 39).

Al hablar del debido proceso entendemos que se refiere a que se deben respetar las garantías y derechos fundamentales plasmados en la constitución, leyes que rigen a nuestro país, en los pactos, tratados internacionales y convenios que han sido ratificados y que forman parte de la normativa interna del estado. En sí, el debido proceso es el conjunto de garantías que protege a las personas y asegura una pronta administración de justicia estableciendo libertad y seguridad jurídica en las resoluciones dictadas por los jueces.

### **Características**

- ❖ Las garantías del debido proceso se desarrollan como parte de los derechos de protección de las personas.
- ❖ Permite a la persona que pueda defender sus intereses y derechos.

## **Principio de inversión de la carga de la prueba**

### **Definición**

“El derecho laboral se inserta dentro del derecho social, y, esto lo diferencia esencialmente del Derecho Civil y del Procedimiento Civil ya que en materia procesal civil, le corresponde probar a quien afirma un hecho, no así, en materia laboral ya que al trabajador le corresponde probar la existencia de la relación laboral y al empleador el haber cumplido con sus obligaciones laborales”.<sup>11</sup>

Es decir la inversión de la carga de la prueba se materializa en la práctica, porque aunque el empleador niegue lo afirmado por el trabajador, debe presentar la prueba respectiva. Y en materia laboral es innegable que exista una inversión de la carga de la prueba.

### **Características**

- ❖ La parte demandada a través de sus pruebas debe aseverar lo que dijo.
- ❖ El principio de inversión de la carga favorece al trabajador.
- ❖ En materia laboral es innegable que exista la inversión de la carga de la prueba.
- ❖ La inversión de la carga de la prueba se materializa en la práctica

---

<sup>11</sup> Cueva C, Luis, “ El juicio Oral Laboral ” 2013, p. 69

#### 2.2.3.4.2. Jurisprudencia

En relación con lo alegado por la recurrente en el numeral 5 de su memorial en contra de la aseveración contenida en la sentencia, acerca de que en el considerando primero dice que en la audiencia preliminar de conciliación, la demandada ha presentado los siguientes medios de defensa: Negativa pura y simple de los fundamentos de la demandada; y, falta de derecho de la actora, cuando la realidad procesal es que en el escrito de contestación a la demandada en el numeral 3 (fs. 13 del primer cuaderno), la empleadora incluye como excepción la inexistencia de despido intempestivo y, por el contrario, lo que existió fue un abandono injustificado por parte de la actora; la Sala acepta la impugnación porque ha constatado que esta información tiene el debido fundamento documental, aspecto que genera como consecuencia el rechazo del contenido del considerando tercero, que trata del precepto legal de que cada parte está obligada a probar los hechos que alega, Art. 114 del Código de procedimiento Civil ( ex 118 citado en el fallo), porque existiendo excepción de abandono, con base de la orientación social del derecho laboral, se revierte la carga de la prueba al demandado. **3.6.** De manera general, el despido intempestivo debe ser probado, pero en el caso que analizamos, teniendo como referente la orientación social que debe inspirar a la autoridad judicial ante una trabajadora que ha laborado 45 años 3 meses y 3 días para la empleadora, la Sala no lo toma como un solo hecho aislado sino como la sumatoria de varios actos que el empleador ha ejecutado para alterar la estabilidad de su empleada y que le permitieron finalmente arribar a la terminación de las relaciones laborales por su solo e inequívoca voluntad: La solicitud del visto bueno del 17 de Enero del 2005, la comunicación al IESS de la salida de la trabajadora el 18 de Enero del 2005, la carta del abogado externo del 31 de Enero del 2005 pidiendo la entrega del departamento que ha venido ocupando durante la relación laboral porque no pedía ningún tipo de relación, la decisión de no reintegrarle al trabajo ocurrida en el segundo momento del 04 de febrero del 2005, porque en el inicial le permitieron su ingreso debido a la presencia de la Inspectora del Trabajo, conforme ha declarado bajo juramento en su confesión judicial. Por lo expuesto, la Primera Sala de lo Laboral y social de la

Corte Suprema de Justicia (Hoy Corte Nacional de Justicia), ADMINISTRANDO JUSTICIA, etc., acepta el Recurso de Casación que ha presentado la actora en contra de la sentencia de segundo nivel en los términos de la presente resolución, por lo que debe incluir, además del valor de los rubros mandados a pagar en el considerando quinto, las indemnizaciones a que tiene derecho por el despido intempestivo esto es lo establecido en los Artículos. 185 y 188 del Código de Trabajo, tomando como base la remuneración y el tiempo de servicios que constan reconocidos en el considerando sexto” (Sentencia de la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia (Hoy Corte Nacional de Justicia) Publicada en el Registro Oficial N° 121 del 06 de Julio del 2007).

“Amplia jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (Hoy Corte Nacional de Justicia). Determina que si ha sido reconocida o probada la existencia de relaciones laborales, le corresponde al empleador demostrar que ha cumplido con su obligación de pagar los salarios y más beneficios remunerativos de acuerdo con la ley. Por lo tanto en la especie, no se encuentran roles de pago, ni constancias que acrediten su efectivización periódica; por ello, téngase en cuenta que corresponde al obligado la prueba del cumplimiento de sus obligaciones y no al trabajador probar el incumplimiento”. (Sentencia de la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia (Hoy Corte Nacional de Justicia) publicada en el registro Oficial N° 52 de 28 de Marzo del 2007).<sup>12</sup>

Es decir en esta jurisprudencia refiriéndose al principio de inversión de la carga de la prueba en el presente caso el empleador no pudo demostrar todas las obligaciones que por ley le correspondía y además el trabajador no tenía el por qué probar su incumplimiento, aplicando este principio en materia laboral el empleador es quien debe probar que pago de todos los rubros a más de esto que concedió vacaciones a su trabajador, si el empleador no demuestra que cumplió

---

<sup>12</sup> Gaceta Judicial, Serie XII, N°8, págs. 1596-1597.

con todas las obligaciones estará condenado a realizar el pago de todo lo que exige el ex trabajador en el juicio que se ha iniciado en su contra.

Este principio favorece al trabajador y a más de esto la Corte Nacional de Justicia lo ha calificado como una transformación fundamental ya que las obligaciones empresariales, fijadas en la ley, deben ser justificadas por el patrono.

## **UNIDAD IV**

### **2.2.4. LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL Y SU INCIDENCIA EN EL JUICIO DE TRABAJO**

#### **2.2.4.1. Las consecuencias económicas y jurídicas en los trámites laborales que genera la inaplicación de los principios de celeridad y economía procesal.**

Como consecuencias económicas y jurídicas en los trámites laborales que genera la inaplicación de los principios de Celeridad y Economía Procesal tenemos:

#### **Consecuencias económicas**

El no recibir, los valores que por ley le corresponde, puede generar al trabajador una falta de poder adquisitivo, para satisfacer sus necesidades personales, tales como: alimentación, vivienda, salud, educación, más aún cuando se ha quedado sin trabajo, o fue despedido intempestivamente.

Si en verdad se produjo el despido, esto conlleva a la iniciación de un juicio laboral, el mismo que puede durar meses o incluso años, a lo cual el trabajador viéndose en la necesidad de recuperar algo de lo que ha invertido en el transcurso del juicio, tomando en cuenta que a más de haber sido violentado uno de sus derechos, tuvo que gastar, para dar inicio el juicio en contra de su empleador y así, poder reclamar todo o en parte de lo que por ley le corresponde, es aquí

donde el trabajador toma decisiones desesperadas como por ejemplo, el acceder a acuerdos extrajudiciales por parte de su ex empleador, propuestas que si no son cumplidas en algunos casos, indudablemente le afectan en forma personal y familiar ya que lo hace por necesidad económica.

Por otro parte el trabajador puede aceptar la conciliación en la audiencia preliminar y así se podría evitar que el juicio se prolongue, pero esta conciliación debe ser aceptada por el juez.

Sin olvidar que al iniciar un juicio este requiere de tiempo, tomando en cuenta los plazos establecidos por la ley pero en la práctica es otra cosa ya que en ciertos actos procesales, la obtención de la sentencia o resolución judicial es muy demorosa y el hecho trascendental e indiscutible es, de que una justicia tardía no es justicia, el tiempo establecido por la ley para cada etapa del juicio no siempre se cumple, ya sea por negligencia de los servidores públicos que se encuentran en este juzgado o por la excesiva carga laboral que día a día ingresa al Juzgado Oral de Trabajo.

### **Consecuencias jurídicas**

Cabe indicar, que el empleador generalmente es quien incumple con los acuerdos pactados en audiencias, o resoluciones dictadas por el juez como por ejemplo tenemos:

- ❖ El empleador no tiene el dinero necesario para cubrir las obligaciones patronales que se obligó a pagar en la audiencia.
- ❖ Por mala Asesoría Jurídica.

- ❖ Porque los acuerdos que pactaron, no son beneficiosos para el empleador como se lo esperaba.
- ❖ De forma intencional, por tratar de provocar un daño económico al trabajador.
- ❖ Por desinterés e irresponsabilidad en cumplir sus compromisos pactados.
- ❖ Por muerte del empleador.

Los empleadores, al no haber cumplido por ejemplo con la jubilación de su trabajador, o si se dio un despedido hacia uno de sus trabajadores, en este caso se debe en forma voluntaria indemnizar de acuerdo a la escala que establece el artículo 188 del Código de Trabajo o al 216 del mencionado código; sin embargo esto no ocurre en la práctica ya que el empleador que ha despedido a un trabajador en su mayoría de veces trata de evadir su responsabilidad patronal; siendo ésta la causa que producen los conflictos individuales de trabajo, ya que el trabajador al verse afectado en sus derechos decide iniciar un juicio oral de trabajo; y, por otra parte pueden presentar las respectivas denuncias ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, porque en su gran mayoría los trabajadores no han sido afiliados, lo que produce la emisión de glosas a cargo del empleador.

Es decir el empleador podría afrontar un juicio de trabajo y un juicio coactivo en el IESS. Pero todo esto tomará tiempo, dinero y peor aun cuando se ha iniciado ya un juicio, se supone que cada etapa debe cumplir con los plazos requeridos pero esto no es así, ya que como se ha venido diciendo anteriormente, en un proceso debe existir la eficiencia y eficacia, para que así se cumpla la Celeridad, pero en varias ocasiones se ha visto que se dan retrasos en los procesos, ya sea porque existen varios procesos y el personal no se avanza para tanto, los escritos

se acumulan, el juez trata de resolver los juicios de años anteriores, y; los actuales se van dejando para un futuro y mientras tanto el trabajador seguirá preocupado, gastado, incluso ya sin ahorros y con la presión de que debe solventar a su familia pero entra en la desesperación ya que el proceso sigue pero lentamente.

Por más que se quiera, la justicia tarda y a veces se pueden ver como resultado que hay personas que han tratado mejor ver otra solución a éste problema, como por ejemplo el de abandonar su proceso o desistir del mismo.

#### **2.2.4.2. Los términos y plazos en los trámites laborales que conllevan a la inaplicación de los principios de celeridad y economía procesal.**

Si bien es cierto se deben cumplir con los términos establecidos en los tramites laborales, si esto ocurriera se cumpliría con los principios de Celeridad y de Economía Procesal. En la práctica ocurre otra realidad ya que una vez que se receptó el proceso en el juzgado, el juez debe calificar la demanda dentro del término de dos días, pero en el tiempo de diez a quince días recién califica, claro que no es mucho tiempo, pero desde ya no se estaría aplicando la Celeridad y economía de tiempo que sería el principio de Economía Procesal.

En el caso de la citación, la parte demandada debe conocer de dicha demanda en un tiempo de cinco días, contados desde la fecha en que el juez calificó la demanda, en algunos casos si se cumple porque se le cita en cuatro días pero en otros se llega a citar a los dieciséis o veinte días.

Si bien es cierto para conciliar, contestar la demanda, formular pruebas y determinar el objeto del juicio debe llevarse a efecto en el término de veinte días la audiencia preliminar, estos días deben ser contados desde la fecha en que fue

calificada la demanda y si se citó por prensa, el término corre desde la fecha de la última publicación. Pero se ha visto que en veintitrés días a cuatro meses se llama a la audiencia preliminar, no por culpa del juez necesariamente, sino por la excesiva carga procesal en el juzgado, se debe reconocer que hay un solo juez de trabajo a nivel provincial, y por más que desee despachar los juicios no alcanza, violentándose estos dos principios la Celeridad y Economía Procesal.

Celeridad, porque no se cumple con los plazos y términos establecidos por la ley y Economía Procesal, porque se ha gastado tiempo, dinero y no se ha logrado economizar.

La audiencia definitiva debe darse en un término no mayor de veinte días, contados desde la fecha en que se llevó a cabo la audiencia preliminar, pero ésta suele darse en un término de tres a cinco meses debido a que si el juez aplicara los veinte días que establece la ley no avanzaría; porque quizá se cruzarían audiencias que fueron con anterioridad ya señaladas por el juez en juicios de años anteriores; o meses atrás, pues cada año, el juez de trabajo, debe ir resolviendo juicios anteriores, que quizá no fueron revisados, ni calificados por el juez anterior.

La sentencia debe dictarse en un término de diez días de concluida la audiencia definitiva, y; se supone que si el juez se excediere de estos días se le impondrá una multa equivalente del 2.5% de su remuneración mensual, pero en el Juzgado Oral de Trabajo de la ciudad de Riobamba se dicta sentencia efectivamente en diez a quince días pero no en todos los casos ya que en otros se ha observado que se dicta sentencia a los siete meses más o menos y como se mencionó anteriormente no es porque el juez de trabajo no cumple con su labor a cabalidad, sino, es porque hay un solo juez en la provincia para que resuelva todos los procesos, razón por la cual no se aplica al menos en la mayoría de los procesos los principios de Celeridad y Economía Procesal.

### **2.2.4.3. El retraso en los juicios laborales y el incumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal.**

La demora en un juicio laboral es por la falta de aplicación de principios constitucionales, como por ejemplo el de Celeridad y economía Procesal, no se cumple el tiempo establecido en la ley.

#### **¿Pero por qué ocurre esto?**

En verdad, es una pregunta constante que se hacen los mismos servidores públicos, las partes procesales, estudiantes de derecho, profesionales del derecho y público en general. Desde mi punto de vista pienso, que, al menos según mi investigación en materia laboral y específicamente en el Juzgado Oral de Trabajo, hay tanta carga procesal, para un ayudante judicial, un secretario y un juez, los tres no pueden sacar adelante todo un juzgado los mismos que conocerán juicios de toda una provincia. En cambio en otros juzgados hay por lo menos de dos a tres ayudantes judiciales, un secretario y el juez pero en este caso como por ejemplo existen varios juzgados civiles en la provincia y en el Juzgado Oral de Trabajo solamente hay uno, el mismo que abarca todos los juicios a nivel cantonal y provincial.

A más de esto hace un par de años atrás, hubo el cambio de jueces en este juzgado, eran a contrato y una vez culminado éste, salían de la institución y con esto dejaban atrás causas que quedaron incompletas, algunas por calificarlas y otras con fechas fijadas para audiencias preliminares, definitivas y procesos por dictar sentencias ya que eran muy pocos los procesos que habían avanzado hasta estas etapas.

Después de todos estos cambios, el nuevo juez que vino a remplazar a los anteriores jueces recién llegó a empaparse de todo lo que se encontraba en dicho juzgado, tomando en cuenta que desde un inicio tenía en mente a lo que se enfrentaba y de la enorme responsabilidad que iba a cargar sobre sus hombros.

Por lo tanto solo un juez será el que analice, revise, cada proceso, a veces los jueces lo que tratan de hacer es ir resolviendo un juicio de años anteriores y otro del año actual, entonces aquí es una de las causas en donde se produce el retardo de los procesos, provocando así, la no aplicación de los principios de Celeridad y Economía Procesal, pues por la demora de jueces anteriores al conocer un proceso y de fijar fechas para que se lleven a cabo las audiencias retardaron el proceso, no se conoció a tiempo, no se calificó, no acudieron algunas de las partes procesales, hubo audiencias fallidas, o simplemente en lugar de dictar fecha para la audiencia preliminar u otra, pasaron de veinte a treinta días y más aún en dictar sentencia se demoraban más días, claro que no en todos los casos ocurre esto, pero si en su mayoría, y, esto ocasiona la demora en el juicio, por lo tanto los plazos se alargaron, hubo dilaciones en los procesos, ha transcurrido tiempo, no hubo un máximo rendimiento, ni ahorro de energía ni de dinero.

#### **2.2.4.4. La inaplicación de los principios de celeridad, economía procesal, el derecho a la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica.**

Debido a la demora en los procesos laborales, el trabajador se siente desesperado, al encontrarse sin empleo, en medio de una contienda legal y a más de esto necesita de otro ingreso para poder solventar a su familia, cubrir los gastos que se requiere, cuando se ha iniciado un juicio y a más de esto, como se ha venido mencionando anteriormente el empleador alega sus pruebas

manifestando que el actuó de acuerdo a la ley y de igual manera el trabajador manifiesta lo mismo, en fin se dan largas al proceso.

Por lo tanto hay veces en que el trabajador viéndose en la desesperación y cansado de esperar tanto por su juicio llega a un acuerdo con el empleador de manera extrajudicial, en el cual renuncia a ciertos derechos que por ley le corresponde, pero como se encuentra sin empleo, debe sustentar a su familia y así mismo; acepta dichos acuerdos, vulnerándose así sus derechos, y el ex empleador viendo la necesidad de su ex trabajador se aprovecha de las circunstancias y a la final quien salió ganando fue el empleador.

La necesidad urgente del ex trabajador, es de que se haga justicia y se cumpla con su derecho violentado, ya sea porque quizá se produjo un despido intempestivo, jubilación, etc. Pero al esperar que el proceso siga su curso, él necesita dinero para poder pagar los honorarios de un abogado y que éste lo siga representando en el juicio, pero para ello el trabajador necesita un empleo y así cancelar a su abogado defensor o poder trasladarse de un lugar a otro como salir a buscar empleo, ir a los juzgados y averiguar en que estado se encuentra su proceso, si avanzado o no.

A lo cual, en ocasiones se ha visto de que varios trabajadores inician una controversia laboral pero algunos llegan a la mitad u otros lo abandonan, y; no por voluntad propia, sino, porque las circunstancias lo obligaron. Todo esto representaría un gasto de dinero y tiempo implicándose así el principio de Economía procesal, dando como resultado un perjuicio ocasionado al trabajador en lo referente al tiempo y dinero.

A más de esto, en lo que es la economía del gasto se pretende que los costos no sean un obstáculo para que el proceso siga su curso y así se pueda cumplir con la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso; antes que agilizarlo.

Pero la realidad es otra ya que los procesos avanzan pero lentamente, ya sea porque no se dio la audiencia, terminó el contrato del juez o la excesiva carga laboral, que se encuentra en este juzgado y esto ocasiona preocupación, desgano en el trabajador, al ver que el proceso no avanza decide dejarlo ahí, ocasionando el abandono del proceso, como se dijo en líneas anteriores o el desistimiento de la causa, porque quizá de manera extra oficial hubo un pequeño arreglo entre las partes.

A veces ha pasado el tiempo, el proceso no avanzó, el trabajador psicológicamente se ha ido enfermando por causa de las preocupaciones o físicamente, representando así más gastos en el hogar. Finalmente pasará el tiempo incluso años y el proceso no concluye dando como resultado el incumplimiento de la Celeridad peor aún el principio de Economía Procesal.

### **El Derecho a la Tutela Efectiva**

En lo referente a la tutela judicial efectiva he revisado un artículo muy importante de un diario que circula en una de las provincias de nuestro país el mismo que nos manifiesta lo siguiente:

“La tutela judicial efectiva se encuentra como derecho de protección en Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) que dice: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado con por la ley” (Diario Opinion, 2013).

Por lo tanto aquí, es cuando el Estado hace su parte ya que la finalidad primordial del mismo es la consecución del bien común de todos los habitantes, y por lo tanto refiriéndonos a la presente investigación, el Estado lo que busca es la protección de la parte más débil de la relación laboral, que en este caso es la de los trabajadores, a través de los principios de justicia social que se materializan con el principio pro- operario. De esta manera, el estado ecuatoriano a través de las normas laborales limita libres acuerdos entre empleador y trabajador, en lo referente a las condiciones de trabajo, con el objeto de evitar la inferioridad de los trabajadores y que los derechos de estos sean violentados, derechos que por ley son irrenunciables.

Es decir, la tutela judicial efectiva, comprende el acceso a la justicia, un debido y justo proceso y dentro del mismo efectivizar las garantías procesales, mandatos de optimización, que rige la administración de justicia y obtener una sentencia donde se conozca el fondo del asunto. Dicho de otra manera, la Tutela Judicial Efectiva, es un derecho del trabajador, ya que una vez que avanzó el proceso, al juez le corresponde dictar sentencia, pero una persona no se puede quedar tranquila solo con el hecho de que ésta ya se encuentra en el proceso, sino lo importante es que en la sentencia se debe cumplir con el derecho tutelado tal y como lo indica el artículo Art. 93 de la Constitución, indica que: “La acción de incumplimiento tendrá por objeto garantizar la aplicación de las normas que integran el sistema jurídico, así como el cumplimiento de sentencias o informes de

organismos de derechos humanos, cuando la norma o decisión cuyo cumplimiento se persigue contenga una obligación de hacer o no hacer clara, expresa y exigible” . p. 67.

Así, que una vez, que el juez ha dictado sentencia esta debe ejecutoriarse y cumplirse, si se ha violentado algún derecho del trabajador, se le exige al ex empleador enmendar este daño perjudicial a su ex trabajador, ya que el juez ha ido conociendo de principio a fin la argumentación que presentó cada una de las partes, y una vez cumplidas cada una de las etapas del juicio laboral, el juez analizó el proceso, lo estudio y ahí dicta la respectiva sentencia, por lo tanto ésta debe cumplirse.

En la Convención Americana sobre derechos humanos **Art. 25**, manifiesta que: “Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales”.

Es decir la obligación positiva del Estado, es de conceder a todas las personas bajo su jurisdicción un recurso judicial efectivo, contra actos violatorios de sus derechos fundamentales y aquéllos que estén reconocidos por la Constitución o por la ley. Por lo que se mencionó anteriormente, en lo referente a la acción por incumplimiento, debo indicar que ésta se convierte en la garantía a la tutela judicial efectiva, es dicha acción ejercida ante órgano competente la que produce el efecto del cierre a la tutela judicial, siendo el Estado Constitucional garante de los derechos humanos, es cuestión de política constitucional y el proceder de cada interesado hacerlo plenamente justiciable.

## **La Seguridad Jurídica**

El Artículo **82** de la Constitución de la República señala que “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y a la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”. P.61

El derecho a la seguridad jurídica se traduce en la confianza que todos los ciudadanos debemos tener en el sistema jurídico ecuatoriano, la cual implica que las disposiciones normativas e instituciones jurídicas se mantengan en un periodo considerable de tiempo, cumpliendo con los plazos y términos, en este caso, sería en los procesos laborales, a fin de que los ciudadanos, sepan bajo qué reglas tienen que actuar frente al Estado. Esto determina, que la legislación debe ser emitida de tal forma que garantice la aplicación efectiva del principio de la seguridad jurídica, más aún, si una ley tiene una determinada disposición, ésta no puede ser desconocida por resoluciones de inferior jerarquía, ni puede ser dejada de aplicar por ninguna autoridad del Estado.

Además, el derecho a la seguridad jurídica, indica que quien reclama un derecho, debe tener la plena seguridad de que será asistido por la función judicial, sin mirar ninguna condición social, política ni económica de las partes procesales. Por supuesto, que las juezas y jueces deben reunir elementos de probidad, honradez, equidad, sano criterio, rectitud, disciplina y sobre todo sabios conocimientos legales para dar la razón únicamente al que lo tiene.

A más de esto, en el caso de los trabajadores, si uno de sus derechos han sido vulnerados y se ha dado inicio a una contienda legal, ahora con el sistema oral el juez está presente en todo el proceso, en cada una de las etapas y tiene la facultad de escuchar y ver a cada una de las partes, para a la final tomar la decisión correcta eso sí, siempre tomando en cuenta de que el Estado, debe proteger al trabajador, ya que es la parte más débil en estos juicios, pero si se llegase a comprobar de que el empleador hizo todo bien y cumplió con lo establecido por la ley, de igual manera serán respetados cada uno de sus derechos de parte y parte, y el juez al momento de dictar la sentencia, verá por lo más favorable y factible para cada una de las partes eso sí, actuando de acorde a derecho.

#### **2.2.4.5. Análisis de un caso práctico tramitado en el Juzgado Oral de Trabajo.**

##### **a) Datos generales del caso.**

**Causa No.:** 0214-2013

**Accionante:** Zabala Castillo Noralma Solaushe

**Accionados:** Álvarez Calderón Martha Piedad representante legal de Centro Infantil Princeton Garden School.

**Asunto principal materia de la controversia:** Pago de indemnizaciones por despido intempestivo.

**b) Desarrollo el caso:** La actora solicita se le paguen indemnizaciones por despido intempestivo por 10 años de trabajo, vacaciones, décima tercera remuneración, cuarta y quinta remuneración, horas suplementarias y extraordinarias, bonificaciones por desahucio, pago de utilidades, pago del subsidio familiar, pago de los fondos de reserva.

**c) Audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda, y formulación de pruebas**

En la audiencia de conciliación se cumplen tres fases: La conciliación, la contestación a la demanda y la formulación de pruebas, las cuales se detallan a continuación.

**d) Conciliación:**

En esta audiencia las partes no pudieron llegar a acuerdos conciliatorios, por tal motivo el Juez de Trabajo pasó a la segunda etapa de la audiencia, como es la contestación a la demanda.

**e) Contestación de la demanda**

La parte demandada propuso las siguientes excepciones:

- ❖ Negativa pura y simple de los fundamentos de derecho y hecho de la demanda propuesta en su contra.
- ❖ Improcedencia procesal e ilegalidad de la supuesta demanda.
- ❖ Falsedad de los hechos relatados en la demanda, e impertinencia de las pretensiones que en ella se consigna
- ❖ Falsedad del tiempo de la relación laboral y del tipo de trabajo
- ❖ Inexistencia expresa del despido intempestivo ya que la trabajadora dejó su trabajo por voluntad propia.

## **f) Formulación de pruebas**

Luego de contestar la demanda, las partes formulan las pruebas ante el Juez de Trabajo, en este caso, las partes solicitaron la práctica de las siguientes diligencias:

### **De la parte actora:**

- ❖ Solicita se recepte su juramento deferido.
- ❖ Solicita que la Lic. Álvarez Martha, exhiba los roles de pago, asistencia y contratos de trabajo suscritos ante el señor inspector de trabajo.
- ❖ Solicita se señale día y hora, para que se realice una inspección ocular.
- ❖ Se oficie al IESS, a fin de que se certifique si registra afiliación teniendo como patrono a la demandada Lic. Martha Piedad Álvarez Calderón representante legal de la Escuela "PRINCETON GARDEN SCHOOL".
- ❖ Que la demandada rindan confesión judicial.
- ❖ Que se sierva oficiar al Señor Inspector de Trabajo de Chimborazo, para que confiera copia certificada del contrato individual suscrito por las partes.
- ❖ Solicita que declaren los siguientes testigos: Eduardo Rodolfo Moreno, Jaime Armando Calderón Castro.
- ❖ Copias de las facturas del Ruc, en donde se encuentran los pagos de los sueldos de la parte actora desde el 06 de Octubre del 2003 hasta el 08 de Julio del 2013.
- ❖ Que los testigos que presente, o llegare a presentar la parte contraria se les repreguntará en forma oral el día de la Audiencia final.
- ❖ Adjunta actas de finiquito

- ❖ Adjunta cuatro fojas útiles de fotografías, en las que se encontraba trabajando en todos los actos públicos y privados de la Escuela Particular “PRINCETON GARDEN SCHOOL”
- ❖ Que se sirva señalar día y hora para que reconozca la demandada firma y rúbrica del contrato de trabajo.

**La parte demanda solicita la práctica de las siguientes pruebas:**

- ❖ Que se tome en cuenta todo cuanto de autos le fuere favorable.
- ❖ Impugno desde ya la prueba que llegare a presentar la falsa, ilegal, indebidamente actuada y por las demás razones que indicare en la audiencia de prueba.
- ❖ Que se agregue al proceso aviso de entrada al IESS el día 02 de Enero del 2008, en la cual ingresa a laborar la actora como auxiliar de limpieza.
- ❖ Solicitan que declaren los siguientes testigos: Miriam Burbano, Luis Felipe Guerra, Gloria Elizabeth Miño.

Antes de finalizar la audiencia el Sr. Juez de trabajo proveyó las pruebas tanto de la parte actora como la demandada, y con ello concluye este acto procesal.

**g) Audiencia Definitiva**

En la Audiencia definitiva, se practicaron todas las declaraciones testimoniales y confesión judicial; se agregaron a los autos, las demás pruebas pedidas por las partes.

## **h) Sentencia.**

El Sr. Juez de Trabajo de Chimborazo, en sentencia acepta parcialmente la demanda, y dispone que la demandada señora Álvarez Calderón Martha Piedad representante legal de Centro Infantil Princeton Garden School, pague a la actora señora Zabala Castillo Noralma Solaushe, la suma de dos mil trece dólares con setenta y cuatro centavos (2.013.74 dólares); monto al que asciende los rubros señalados en líneas anteriores, y; en los cuales se encuentra descontado las sumas de dinero recibido mediante acta de finiquito y en setenta dólares, se regula los honorarios de la defensa de la actora .

## **Comentario del caso**

En el Juzgado Provincial Oral de Trabajo se presentó este proceso, en el cual una vez cumplidas las etapas respectivas del Juicio Oral de Trabajo, el Juez dictó sentencia a favor de la parte actora, en el cual, ordenó que la empleadora pague el monto de 2.013.74 dólares a su ex trabajadora.

Pero un mes después de haber el juez dictado sentencia en este caso, aún no se cumplía con la obligación dictada, la misma que debía cumplir la empleadora, a lo cual después de haber presentado varios escritos la parte actora, solicitando de que si se ha cancelado la cantidad ordenada en sentencia, el señor secretario ha respondido con las respectivas razones, indicando que no ha cancelado la parte demanda la cantidad ordenada por el juez.

Por lo tanto, aquí, es cuando la parte actora busca una manera para poder obtener lo que el juez ha ordenado mediante sentencia, como por ejemplo solicitar al Juez de Trabajo que se cumpla con lo establecido en el Artículo 439 del Código de Procedimiento Civil el mismo que manifiesta:

“Si el deudor no señalare bienes para el embargo, si la dimisión fuere maliciosa, si los bienes estuvieren situados fuera de la República o no alcanzaren para cubrir el crédito, a solicitud del acreedor, se procederá al embargo de los bienes que este señale, prefiriendo dinero, los bienes dados en prenda o hipoteca, o los que fueron materia de la prohibición, secuestro o retención.

Si la dimisión hecha por el deudor o el señalamiento del acreedor versa sobre bienes raíces, no será aceptada si no acompaña el certificado del Registrador de la Propiedad y del avalúo catastral”.

A lo cual se solicita al juez que ordene el secuestro del vehículo de propiedad de la demandada, Martha Piedad Álvarez Calderón, pero a pesar de todo lo ordenado y solicitado hacia el señor juez la parte demandada no ha cumplido. Y hasta la fecha del 16 de Enero del 2015, la ex trabajadora no ha logrado recuperar lo que por ley le corresponde, a pesar que el juez cumplió con cada una de las partes y normas que establece la ley, pero lamentablemente los ex empleadores no cancelan, lo que por haber infligido la ley deben pagar y a veces lo hacen por seguir haciéndoles pasar malos momentos a sus ex trabajadores, o porque quizá no tiene esa cantidad de dinero en ese momento.

## **2.2.4.6. Jurisprudencia.**

### **DESPIDO INTEMPESTIVO**

**Serie:** 18

Gaceta Judicial 11 de 14-mar.-2012

Estado: Vigente

La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia casa la sentencia recurrida y dispone que el Juzgador proceda a la reliquidación de la indemnización por despedido intempestivo, conforme a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo.

Gaceta Judicial. Año CXIII. Serie XVIII, No. 11. Página 4087.

(Quito, 14 de marzo de 2012)

**Juicio No.** 43-2008

Juicio laboral propuesto por Lina Muñoz Flores contra la Empresa el Fénix del Ecuador Compañía Anónima.

### **PRIMERA INSTANCIA**

JUZGADO SEGUNDO DE TRABAJO DEL AZUAY. Cuenca 23 de agosto del 2007. Las 08h45.

**VISTOS:** LINA ROSA MUÑOZ FLORES, afirma que, con fecha 20 de marzo del año 1995, ingresa a prestar servicios lícitos y personales para la Empresa el Fénix del Ecuador Compañía Anónima, afirma que laboró el 17 de abril del año 2007, fecha en la que concluyó el vínculo laboral por despedido intempestivo. Durante el tiempo laborado cumplía las funciones de Jefe del Departamento de Siniestros.

Anota que los servicios los prestó en las fechas anotadas, continua e interrumpidamente, a excepción de los meses de agosto y septiembre del año 2004, en los que no prestó servicios. Con fecha 17 de abril del año 2007, el empleador procede a despedirle intempestivamente, indicándole que le cancelaría los valores que le corresponden. El Ex empleador, presentó en la Inspectoría del Trabajo del Azuay un acta de finiquito en la que se detalla la liquidación y las indemnizaciones por despido intempestivo, en la que se hace constar que ha laborado desde septiembre del año 2004, y omite hacer constar el verdadero tiempo trabajado, y que corresponde al período comprendido entre el 20 de marzo del año 1995 hasta el 17 de abril del año 2007, con la excepción que deja indicada, al no estar de acuerdo con la actitud del ex empleador deja expresa constancia en el acta de finiquito misma que la impugna por ilegal y perjudicar sus derechos en cuanto al cálculo de las indemnizaciones se refiere. La Constitución Política de la República, garantiza que los derechos de los trabajadores son intangibles e irrenunciables, por lo tanto le corresponde las indemnizaciones que establecen los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo considerando todo el tiempo laborado para la misma empresa o empleador. Para efectos de cálculo, la última remuneración fue de USD \$ 530,00 y con esta remuneración se liquidó la indemnización parcial pagada. Por lo expuesto acude al Juzgado y fundamentada en los artículos 35 numerales 3 y 4 de la Constitución de la República, 36, 185, 188, 568 y 575 y siguientes y más pertinentes del Código del Trabajo, impugnado el acta de finiquito en la parte que se refiere al tiempo de servicios y demanda a la Empresa El Fénix del Ecuador Compañía Anónima, en la persona de su representante legal señor Diego Vintimilla Jaramillo, por sus propios derechos y los que representa, en los términos del Art. 36 del Código del Trabajo, el pago de los dos puntos que constan del libelo inicial. Por el sorteo de Ley, le corresponde al Juzgado Segundo del Trabajo del Azuay el conocer, tramitar y resolver el proceso y una vez aceptada a trámite la acción, se dispone citarse al accionado, lo cual consta cumplido a fojas 3 de los autos, compareciendo a juicio mediante escrito de fojas 4 y con el patrocinio de la Dra. Ana González S., sin que se haya procedido a dar contestación a la demanda en forma escrita conforme establece el trámite oral en materia laboral en el artículo 576 del Código del Trabajo, por lo que se tiene como negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho de la

demanda, con lo cual se declara trabada la litis, toda vez que no es posible conciliar a las partes en la diligencia de audiencia preliminar y una vez que se han actuado las diligencias solicitadas por las partes, así como se ha evacuado la diligencia de audiencia definitiva, el proceso se encuentra para resolver y para hacerlo se considera: **PRIMERO:** El proceso es válido, no existe omisión de solemnidad sustancial alguna ni violación de trámite, por lo que se declara la validez del proceso. **SEGUNDO:** No existe duda sobre la existencia de la relación laboral, la cual se encuentra reconocida expresamente por el accionado con la documentación que acompaña en la audiencia preliminar entre otros los avisos de entrada y salida de fojas 13 a 15 de los autos, comprobante de pago, solicitudes de vacaciones, etc, todo lo cual acredita la existencia de la relación laboral y siendo lo controvertido el pago de la indemnización de despido intempestivo, así como la bonificación por desahucio todo en relación con el tiempo de duración de la relación laboral, para lo cual es preciso anotar que efectivamente la actora labora y consta afiliada por la empresa demanda desde el mes de mayo de 1995 y hasta el mes de abril de 2007, conforme al documento del IESS de fojas 8 a 11 de los autos, así como también por las fechas anotadas en el Carnet de Afiliación al IESS, por lo que tampoco se discute este particular, incluso consta a fojas 160 de los autos el acta de finiquito celebrada el 26 de julio de 2004, entre la actora y la empresa demandada y de la que se puede evidenciar que, labora hasta el 26 de julio de 2004, fecha en la que separa voluntariamente de su trabajo, separación que es aceptada por el empleador y se procede a liquidar y pagar los haberes pendientes de pago como son los sueldos adicionales y vacaciones, valores que son cobrados por la accionante, siendo también evidente que existió un tiempo que la actora no labora en la empresa demandada en los meses de agosto y septiembre de 2004, conforme afirma la actora en su demanda, por lo tanto no es exacto lo dicho por la actora en su demanda que la relación laboral fue continuada e ininterrumpida, ya que, conforme lo reconoce la actora en su confesión judicial, el día 26 de julio de 2004 ella presentó la renuncia a su puesto de trabajo y respondiendo a la renuncia se celebra el acta de finiquito de fojas 160, la misma que no es impugnada por la parte actora y en consecuencia, existió interrupción en la relación laboral y es obvio que no fue continuada, ya que termina la misma en un primer momento el día 26 de julio de 2006 y comienza el 1 de octubre de 2004

en un segundo momento, por lo que en consecuencia existen dos relaciones laborales entre las partes, la primera que va desde el 20 de marzo de 1995 al 26 de julio de 2004; y, la segunda que comienza el 01 de octubre de 2004 y hasta el 17 de abril de 2007, fecha en la que es despedida intempestivamente del trabajo, e incluso, la parte empleadora procede a pagarle la indemnización que consta del acta de finiquito que corre de fojas 12 de los autos y que impugnada por la actora, para que se le pague una re liquidación tomando en cuenta el total de tiempo de duración de la relación laboral en los dos contratos, por lo que cabe anotar que, en cuanto a la primera relación laboral se pagó y finiquitó cuentas por esta relación laboral, con el acta de finiquito de fojas 160 que no fue impugnada, por cuanto la relación laboral termina por renuncia de la actora y se le paga todos sus haberes y en consecuencia mal se puede acumular el tiempo de esta primera relación laboral que, como ya se indica fue legalmente terminada con la renuncia presentada por la actora y aceptada por el empleador y pagada la correspondiente liquidación en los términos del artículo 595 del Código del Trabajo, por lo que, por el segundo contrato de trabajo que se da entre las partes se tiene que realizar la liquidación en relación al tiempo de este segundo contrato de trabajo desde el 1 de octubre de 2004, conforme consta del Carnet de Afiliación y no como anota en el acta de finiquito 1 de septiembre de 2004 y hasta la fecha del despido, que es la forma como liquida el demandado a su trabajadora, por cuanto las cuentas pendientes que pudieron existir por la primera relación laboral fueron liquidadas al suscribir el acta de finiquito y en consecuencia mal puede sumarse los tiempos de dos diferentes relaciones laborales que existió entre los litigantes, ya que es evidente que existió dos contratos de trabajo y dos actas de finiquito, todo conforme a la confesión judicial rendida por la actora durante la diligencia definitiva y por no ser apegada a la verdad la afirmación de la actora en el libelo de demanda sobre que la relación laboral fue continuada e ininterrumpida. Por lo analizado "ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY", se desecha la demanda formulada por Lina Rosa Muñoz Flores en contra de Diego Vintimilla Jaramillo, en la forma como se le demanda. Sin costas ni honorarios que regular. Notifíquese. f) Dr. Fernando Ramírez.

## SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CUENCA. SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA. Cuenca 15 de octubre del 2007, las 11h00.

**VISTOS:** A fojas 174 del segundo cuerpo de primera instancia, comparece Lina Rosa Muñoz Flores, y dentro del término legal interpone recurso de apelación de la sentencia dictada el 23 de agosto del 2007, a las 08h45 por el Juez Segundo Laboral del Azuay que desecha la demanda formulada por la actora en contra de Diego Vintimilla Jaramillo, Representante de la Empresa El Fénix del Ecuador Compañía Anónima, a quien reclama la "reliquidación de la indemnización por despido intempestivo establecido en el Art. 188 del Código del Trabajo, considerando todo el tiempo laborado"; y, la re liquidación y la bonificación por desahucio establecida en el artículo 185 ibídem considerando el tiempo laborado, por cuanto dice en su libelo inicial que "con fecha 20 de marzo del año 1995 ingresé a prestar mis servicios lícitos y personales para la Empresa El Fénix del Ecuador Compañía Anónima, laboré hasta el 17 de abril del año 2007, fecha en que concluyó el vínculo laboral por despido intempestivo". Manifiesta que "durante el tiempo laborado cumplí las funciones de Jefe del Departamento de Siniestros. Debo anotar señor Juez que mis servicios los presté en la fechas que en líneas anteriores anoto, continuada e ininterrumpidamente, a excepción de los meses de agosto y septiembre del año 2004, en los que no presté mis servicios". Señala "mi ex empleador, presentó en la Inspectoría del Trabajo del Azuay un acta de finiquito en la que se detalla la liquidación y las indemnizaciones por despido intempestivo, en la que se hace constar que he laborado desde septiembre del año 2004 y omito hacer constar el verdadero tiempo trabajado, y que corresponde al período comprendido entre el 20 de marzo del año 1995 hasta el 17 de abril del año 2007, con la excepción que dejo indicada. Al no estar de acuerdo con la actitud de mi ex empleador dejé expresa constancia en el acta de finiquito misma que la impugno por ilegal y perjudicar mis derechos en cuanto al cálculo de las indemnizaciones se refiere". La causa se encuentra en estado de resolución para ello se considera:

**PRIMERO:** Esta Sala Especializada de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la H. Corte Superior de Cuenca, es competente para conocer y resolver el recurso venido en grado, en razón de la Resolución del Consejo Nacional de la Judicatura, que a través de la Comisión de Recursos Humanos Reestructuró las Cortes Superiores del País por las Salas Especializadas, publicada en el R.O. No. 274 de 16 de febrero del 2004. **SEGUNDO:** Se declara válido el proceso porque en su sustanciación se ha observado el Procedimiento oral señalado en el Capítulo III, del Título VI "Organización, Competencia y Procedimiento del Código del Trabajo". **TERCERO:** Analizado el proceso en su conjunto, este Tribunal Superior observa que la inconformidad de la actora recurrente radica en el hecho de que en su demanda reclama la re liquidación de la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio, considerando "todo el tiempo laborado" en la compañía, esto es desde el 20 de marzo del año 1995 hasta el 17 de abril del 2007, pretendiendo que se le considere su tiempo de trabajo en la empresa empleadora como continuo e ininterrumpido sin tomar en cuenta que su relación laboral si bien es cierto se inicia en el mes de marzo del año 1995, la misma concluye el 26 de julio del 2004, fecha en que se separa voluntariamente de su trabajo y la parte empleadora procede a liquidar y pagar lo correspondiente a los haberes pendientes habiéndose celebrado el acta de finiquito que corre de fojas 160 de los autos, con lo cual se evidencia la interrupción de la relación laboral, que se reinicia el 1 de octubre del 2004, o sea como bien señala el Juez de primer nivel existen dos relaciones laborales entre las partes la primera que va desde el 20 de marzo de 1995 al 26 de julio del 2004; y, la segunda que comienza el 1 de octubre del 2004, hasta el 17 de abril del 2007, fecha en la que es despedida intempestivamente del trabajo; por tanto se llega a la conclusión de que legalmente no se puede, para efectos indemnizatorios de despido intempestivo, acumular el tiempo de la primera relación laboral que terminó con la renuncia voluntaria de la trabajadora y que mereció la liquidación en los términos del artículo 595 del Código del Trabajo; por tanto es procedente la liquidación realizada desde la segunda relación laboral esto es desde el 1 de octubre del 2004, y consecuentemente no existe la continuidad y forma ininterrumpida que señala la actora en su demanda. Por las consideraciones expuestas, este Tribunal Superior desechando el recurso interpuesto por la actora "ADMINISTRANDO

JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY" confirma en todas sus partes la sentencia recurrida que "desecha la demanda formulada por Lina Rosa Muñoz Flores".

Sin costas ni honorarios que regular. Notifíquese.

f) Drs. Segundo Moyano Montero. Petronio Vázquez Vidal. Julio Enderica Torres.

## **RECURSO DE CASACION**

Ponencia Dra. Rocío Salgado Carpió.

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. SALA DE LO LABORAL. Quito, 14 de marzo de 2012, las 10h33.

**VISTOS:** El juicio laboral de Procedimiento Oral que sigue Lina Rosa Muñoz Flores contra la Empresa El Fénix del Ecuador Compañía Anónima representada por Diego Vintimilla Jaramillo, al que también demanda por sus propios derechos, ha llegado a conocimiento de esta Sala en virtud del recurso extraordinario de casación interpuesto por la actora de la sentencia expedida por la Sala Especializada de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial del Azuay. Esta Sala para resolver considera:

**PRIMERO:** La competencia está fundamentada en el artículo 184 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 613 del Código del Trabajo, artículo 1 de la Ley de Casación, en el sorteo de causas, cuya razón consta de autos.

**SEGUNDO:** Alega el casacionista su inconformidad con el fallo del Tribunal Ad-quem, pues, a su criterio se infringe el inciso primero, del artículo 188 del Código de Trabajo, el artículo 7 del Código de Trabajo y el numeral 6 del artículo 35 de la Constitución Política de la República. Funda su recurso en la causal primera del

artículo 3 de la Ley de Casación, esto es en la falta de aplicación de las normas de derecho mencionadas, omisión, que ha incidido en la parte dispositiva.

**TERCERO:** La Sala, confronta el recurso planteado con la sentencia y la realidad procesal y concluye: 3.1. La causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación, tiene que ver con vicio in iudicando, esto es, cuando el Juez o Jueza de instancia elige mal la norma, utiliza una norma impertinente o cuando se le atribuye a una norma de derecho un significado equivocado. Si la sentencia viola los conceptos de una ley sustantiva o de fondo, hay un error de juicio. Lo que trata de proteger esta causal es la esencia y contenido de la norma de derecho de la Constitución, cualquier código o Ley vigente, y los precedentes jurisprudenciales obligatorios. Esta es una forma de violación directa de la Ley. El recurrente está en obligación de señalar cuál de las tres circunstancias de quebranto de la ley acusa, pues al Tribunal de Casación le está vedado elegir una de ellas o cambiar lo indicado por el recurrente. 3.2. Al acusarse a la sentencia por la causal primera tiene que hacerse abstracción sobre las conclusiones a que ha arribado el Tribunal de instancia sobre el material fáctico; al respecto dice el tratadista HUMBERTO MURCIA BALLEEN "Si, como lo hemos dicho y repetido, es de la esencia del quebranto directo de la Ley sustancial el que este se produzca por un yerro juris in iudicando, o sea, que a la inaplicación, a la aplicación indebida o a la interpretación equivocada llega el juez en su sentencia, pero prescindiendo de las conclusiones que saque sobre la cuestión fáctica, impónese aceptar, para rendirle tributo a la lógica, que en los ataques a una sentencia en casación, fundados en violación directa de normas jurídicas sustanciales, resultan claramente improcedente la censura sobre el análisis probatorio (sic). En tal evento, la actividad dialéctica del impugnador tiene que realizarse necesaria y exclusivamente en torno a los textos legales sustanciales que considere no aplicados, o aplicados indebidamente interpretados; o erróneamente interpretados; pero, en todo caso, con absoluta prescindencia de cualquier consideración que implique discrepancia con el juicio que el sentenciador haya hecho en relación con las pruebas. En la especie, el casacionista alega falta de aplicación del inciso primero del artículo 188 de Código de Trabajo que dice " el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala "? El legislador ha omitido la referencia

explícita de cómo debe ser el tiempo de servicio para el cálculo del monto de la indemnización, generando un vacío que debe ser interpretado a la luz de la Carta Mayor vigente: En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores, artículo 35 numeral 6 de la Constitución vigente a la fecha del despido. La doctrina considera que los principios del derecho laboral deben orientar a los jueces/as respecto de la equidad destinada a llenar vacíos legales y/o dudas en la interpretación "el principio de protección, dice relación con la orientación general de la legislación laboral que tiene como propósito amparar y proteger al trabajador. Llegado un punto de la evolución jurídica social de los pueblos, el legislador no puede mantener más la ficción de la igualdad jurídica formal liberal existente entre las partes del contrato de trabajo; y tiende a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección condición jurídica favorable para él, a través de la generación de una serie de derechos mínimos irrenunciables. El derecho del trabajo, pues, responde históricamente al propósito de nivelar desigualdades. Como decía Couture, "el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades". En efecto, la idea central en que el Derecho del Trabajo se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades reales que entre ellas existen. La igualdad deja de ser así el punto de partida del derecho. El principio de continuidad laboral, de otra parte, expresa la tendencia actual del Derecho del trabajo de atribuirle siempre la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. PLA, GHEZZIY ROMAGNOLI, propone una triple dimensión de la continuidad laboral, a saber: a) La continuidad laboral como la facilidad para la manutención del contrato pese a los incumplimientos y nulidades; b) La continuidad como la elevación a situación excepcional del término del contrato por la sola voluntad del empleador; y, c) La continuidad como la interpretación de las interrupciones del contrato como simples suspensiones.3.3. De lo expuesto se desprende, efectivamente, que el tiempo de servicio, al que hace referencia el artículo 188 del Código del Trabajo, no hace excepciones, ni establece condiciones, de ninguna índole respecto a si este tiempo debe ser continuo o interrumpido para efectos de calcular el pago de indemnización, según la escala

prevista en la referida disposición legal. Contrariamente, el mismo Código del Trabajo, al establecer el tiempo de servicios que debe tener el trabajador para que adquiera el derecho a la jubilación patronal reconoce, en su artículo 216, la prestación del servicio continuada o interrumpidamente, para efectos del cómputo de este tiempo. Más aun cuando, de la revisión del Acta de Finiquito, impugnada por la recurrente, (de fojas. 162) se constata que en ella no consta el pago de la Bonificación por Desahucio prevista en el artículo 185 del Código Laboral, obligación patronal que demostraría la voluntad del empleador (o del trabajador) de dar por terminado el contrato de trabajo, aviso que no consta en el expediente, sino su supuesta "separación voluntaria" de la casacionista a su puesto de trabajo, que evidencia una irregular forma de terminación de la relación laboral, no contemplada en el artículo 169 de la Ley Laboral. La implicancia del estado constitucional de derechos y justicia, que caracteriza al Ecuador, a partir de la vigencia de la actual Carta Magna, determina el sometimiento integral del poder a la Constitución y la transversalidad de la dignidad humana en cada uno de los derechos de las personas. Para materializar ese objetivo resulta instrumento válido la equidad, principio que permite compensar la desigualdad social y posibilitar la mayor cantidad realizable de justicia. Implica, también, que el contenido de los derechos debe desarrollarse de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, y que los jueces estamos obligados, por mandato constitucional, a aplicar las normas y la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia. Con los criterios vertidos, que orientan el análisis del caso sub júdice y, en atención a los principios del Derecho Laboral y al amparo de las garantías establecidas en la Constitución, la Sala no comparte el criterio del Tribunal ad-quem para no considerar todo el tiempo laborado por la actora, para efectos del cálculo de la indemnización a que tiene derecho a causa del despido intempestivo del que fue objeto, esto es desde marzo de 1995 hasta abril del 2007. Por estas consideraciones, la Sala ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, casa la sentencia recurrida y dispone que el inferior proceda a la reliquidación correspondiente de la indemnización por despido intempestivo, en atención al tiempo de servicios al que se hace referencia en el numeral 3.3 de este fallo. Rubro del que se procederá a

descontar lo que por este concepto recibió la parte actora. Notifíquese y devuélvase. f) Drs. Rocío Salgado Carpió. Johnny Ayluardo Salcedo. Jorge Blum Carcelén.

([http://www.silec.com.ec/WebTools/eSilecPro/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=RECURSOS-DESPIDO\\_INTEMPESTIVO\\_18836020080616](http://www.silec.com.ec/WebTools/eSilecPro/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=RECURSOS-DESPIDO_INTEMPESTIVO_18836020080616)).

## **ANÁLISIS DEL CASO**

### **Datos generales del caso.**

**Causa No:** 43-2008

**Accionante:** Lina Muñoz Flores

**Accionados:** Empresa El Fénix del Ecuador compañía Anónima

**Asunto principal materia de la controversia:** Pago de indemnizaciones por despido intempestivo.

### **Desarrollo el caso**

La parte actora Lina Rosa Muñoz Flores, presenta la demanda contra la Empresa El Fénix, argumentando que desde el 20 de marzo de 1995 ingresa a prestar sus servicios lícitos y personales para la empresa El Fénix, pero que el 17 de Abril del 2007, concluyó el vínculo laboral hacia la empresa ya que se generó un Despido Intempestivo y también manifiesta, que durante todos estos años trabajó de manera continua e ininterrumpidamente, a excepción de los meses de agosto y septiembre del año 2004, meses en los que no prestó servicio alguno a la empresa.

Y también indica que el 17 de Abril del 2007, su ex empleador le despide intempestivamente, indicándole que se le cancelará lo valores que por ley le corresponde, por lo tanto el ex empleador presenta un acta de finiquito ante la Inspectoría de Trabajo del Azuay, indicando que a continuación se detalla la liquidación y las indemnizaciones por despido intempestivo, los mismos que corresponden desde septiembre del año 2004, y que omite la verdadera fecha en la que trabajó la parte actora, que en realidad corresponde desde el 20 de marzo del año 1995 al 17 de abril del año 2007, a excepción de la fecha anteriormente indicada y que no se encuentra de acuerdo con su ex empleador, a lo cual deja constancia en el acta de finiquito firmado por las partes, la misma que impugna por ilegal y perjudicar sus derechos.

A lo cual, la parte actora se ampara en los arts. 185 del código de trabajo que nos habla sobre las Bonificaciones por Desahucio, el mismo que nos manifiesta: Cuando se da el desahucio solicitado por el empleador o el trabajador, el empleador bonificará al trabajador el 25% del equivalente a la última remuneración mensual percibida por el trabajador por cada uno de los servicios prestados a la empresa o empleador.

También se basa en el Art. 188, que habla sobre el Despido Intempestivo en el cual indica, que el empleador que despidiere intempestivamente a su trabajador debe indemnizarlo de acuerdo al tiempo de servicio. Y otros artículos que protegen al trabajador en la Constitución de 1998.

Pero yéndonos a lo que se refiere esta jurisprudencia, desde mi punto de vista el ex empleador cumplió con lo que la ley establece, ya que si su ex trabajadora prestó sus servicios desde el año 1995 hasta julio del 2004 y que regresó en

octubre del mismo año, quiere decir que hubo una interrupción laboral por parte de la actora, y, a más de esto, su ex empleador, cuando la trabajadora dejó de prestar sus servicios a la empresa durante dos meses, se realizó un acta de finiquito y se siguió todo el trámite establecido en el código de trabajo, entonces no hubo ningún inconveniente, hicieron todo bien, de parte y parte pero meses después, la ex trabajadora regresa a la empresa, a lo cual nuevamente se le realiza un nuevo contrato, especificando que empieza su trabajo desde octubre del 2004 y esto es indicado a la Inspectoría de Trabajo. Pero resulta que años más tarde el empleador le manifiesta, que desea prescindir de sus servicios a lo cual se da inicio a una controversia legal ya que se produce un despido intempestivo.

Pienso que si el empleador estaba consciente de lo que ocurría debió decir en algún momento, está bien, debo cancelar lo que por ley corresponde a mi ex trabajadora, por lo tanto, procedió a la liquidación correspondiente a su ex trabajadora, desde el 20 de marzo de 1995 al 26 de julio del 2004, fecha en la que la ex trabajadora, presenta la renuncia de manera voluntaria. Estaba bien esta liquidación, la misma que se le entregó en el tiempo correspondiente a la ex trabajadora.

Pero no entiendo de el por qué, ella años más tarde cuando se produce el despido intempestivo, indica que se le debe cancelar una indemnización desde el año de 1995 hasta el 17 de abril del 2007 y no dese el 01 de octubre del 2004 hasta el 17 de Abril del 2007, a lo cual el juez en primera instancia desecha la demanda y desde mi punto de vista se obró de acuerdo a lo que la ley indica por las siguientes razones:

- 1) El trabajo fue interrumpido, por la parte actora.

- 2) La ex trabajadora renunció a su trabajo, de acuerdo a la confesión judicial practicada hacia ella.
- 3) Se firmó un acta de finiquito, en la cual consta que se le entrega la respectiva indemnización.
- 4) Se dio por terminado el contrato desde el 20 de marzo de 1995 al 26 de julio del 2004.
- 5) Se firma un nuevo contrato, desde el 01 de Octubre del 2004 tal y como consta en el carnet de afiliación hasta la fecha en la que se produjo el despido.

Ahora, si bien es cierto la trabajadora regresa a la empresa, y se elabora otro contrato desde el 01 de octubre del 2004 hasta el 17 de abril del 2007 por lo tanto hubieron dos relaciones laborales entre las partes. Y debe cancelarse la liquidación desde la fecha en que se llevó a cabo el segundo contrato tal y como lo indica el juez que conoció este caso, como hubo una interrupción laboral, no se puede aceptar dicha demanda.

En segunda instancia la Corte Superior de Justicia en Cuenca, llega a la conclusión el Tribunal Superior, que la inconformidad de la actora se encuentra en que desea la re liquidación de la indemnización de despido intempestivo y bonificación por desahucio por los doce años de servicio.

También llegan a la misma conclusión del juez de primera instancia, ya que como manifesté anteriormente no se puede practicar esta liquidación, ya que hubo dos relaciones laborales las mismas que constan en los dos contratos de trabajo y acta de finiquito realizadas por las partes, entonces no se puede entregar u otorgar una reliquidación a la parte actora por el motivo que cuando ella renunció

voluntariamente, ya hubo una interrupción laboral así haya sido de meses, y, a la vez este acto, se hizo constar en el acta de finiquito, en el cual manifiesta que se le entregó todas las indemnizaciones y liquidación correspondiente cumpliéndose con lo establecido en el código de trabajo, y este Tribunal, confirmó en todas sus partes la sentencia dictada por el juez de primera instancia.

El presente caso llegó a casación, en la cual la Corte Nacional de Justicia: Sala de Lo Laboral manifiesta que en las dos instancias anteriores probablemente existió duda entre el Código de Trabajo y la Constitución y, si bien es cierto mis profesores universitarios en cada una de sus clases, me supieron enseñar que si existe duda sobre algún artículo entre un código y la constitución se debe hacer caso a lo que ordena la constitución, ya que esta es la carta magna, entonces tomando en cuenta que la Corte Nacional observó este concepto de acuerdo al Art. 35 Num. 6 de la Constitución de 1998, en la cual indica que si existe duda sobre el alcance de las disposiciones legales etc., en materia laboral se aplicará en el sentido más favorable a los trabajadores.

Por lo tanto la Corte Nacional, observó este artículo y se inclinó a la parte más vulnerable que en este caso era la trabajadora, ya que siempre se debe respetar y hacer cumplir cada uno de los principios y derechos de los trabajadores, razón por la cual, y ;viéndolo desde este punto de vista que es claro y preciso en el Art. 188 del Código de Trabajo, no especifica, si el tiempo debe ser continuo o interrumpido, para así calcular el pago de la indemnización, y, que en ninguna parte indica, que si la trabajadora renuncia voluntariamente y ésta después regresa, puede años después pedir su re liquidación tomando en cuenta todos los años de servicio a la empresa o empleador, así ya se le haya entregado anteriormente su liquidación cuando renunció. Respetando cada derecho del trabajador, la sala ordena que el juez inferior proceda a la reliquidación

correspondiente por despido intempestivo solicitada por la parte actora. Y bueno es muy cierto, aquí se respeta y protege a la parte más débil, que es el trabajador, y se hizo cumplir lo que la ley establece y la Corte Nacional de Justicia analizó todos y cada uno de los artículos para así poder garantizar una eficaz sentencia.

## **UNIDAD V**

### **2.2.5. UNIDAD HIPOTÉTICA**

#### **2.2.5.1. HIPÓTESIS**

Los principios de Celeridad y Economía Procesal inciden en los trámites laborales realizados en el juzgado de lo laboral en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo durante el periodo 2013.

#### **2.2.5.2. VARIABLES**

##### **2.2.5.2.1. Variable Independiente**

Los principios de Celeridad y Economía Procesal

##### **2.2.5.2.2. Variable Dependiente**

Incidencia en los Trámites laborales en el juzgado de lo laboral.

#### **2.2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Tabla N°1:** Operacionalización de la Variable Independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Los principios de Celeridad y Economía Procesal	Principios constitucionales que permiten que la administración de justicia sea rápida y oportuna, y pretende que el proceso se desarrolle con el máximo rendimiento.	Principios  Administración de justicia  Proceso  Rendimiento	Artículo 169 C.R.E  Juez de trabajo  Oral de trabajo  Ahorro de tiempo y dinero.	Observación  Guía de observación  Encuesta  Cuestionario

**FUNTE:** Operacionalización de la Variable Independiente

**AUTOR:** Kerly Nàthaly Chariguamàn Romero

**Tabla N°2:** Operacionalización de la Variable Dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Incidencia en los Trámites laborales en el juzgado de lo laboral	Son los efectos que genera el incumplimiento de los principios del sistema procesal en las controversias de las personas	Efectos  Incumplimiento  Sistema procesal  Personas	Jurídicos  Económicos  Transgresión a la norma  Celeridad Economía procesal Eficacia  Empleador  Trabajador	Observación  Guía de observación  Encuesta  Cuestionario

**FUNTE:** Operacionalización de la Variable Dependiente

**AUTOR:** Kerly Nàthaly Chariguamàn Romero

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**AUDIENCIA:** “Es la reunión entre las partes litigantes y sus representantes bajo supervisión de una autoridad judicial, a efectos de plantear sus pretensiones, ofrecer pruebas e intentar una conciliación”. (Diccionario Rombolà, Reboiràs, 2009, p. 130).

**CÓDIGO:** “Del latín codex con varias significaciones; entre ellas, la principal de las jurídicas actuales: colección sistemática de leyes. Por antonomasia, recibe el nombre de Código el de Justiniano, el hecho por su orden, y que contiene una colección completa y ordenada de constituciones imperiales romanas, leyes, rescriptos, ordenanzas y otras disposiciones. (Cabanellas, 2008, p. 77).

**CONTRATO:** “Es el acuerdo de dos o más personas, sobre un objeto de interés jurídico; y constituye una especie particular de convención cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones “. (Cabanellas, 2008, p. 101).

**CONSTITUCIÓN:** “Acción o efecto de constituir. Formación o establecimiento de una cosa o un derecho. Ordenamiento, disposición. Esta voz pertenece de modo especial al Derecho Político, donde significa la forma o sistema de gobierno que tiene adoptado cada Estado. Acto o decreto fundamental, en que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y la organización de los poderes públicos de que éste se compone. (Cabanellas, 2008, p. 98).

**DERECHO:** “Del latín directur, directo; de ditigrcr, enderezar o alinear. La complejidad de esta palabra, aplicable en todas las esferas de la vida, y la singularidad de constituir la fundamental en esta obra y en todo el mundo jurídico (positivo, histórico y doctrinal), aconsejan, más que nunca, proceder con orden y detalle”. (Cabanellas, 2008, p. 130).

**EMPLEADO:** El que trabaja o presta sus servicios a las órdenes o bajo relación de dependencia de otro, llamado empleador. (Rombolà, Reboiràs, 2009, p. 412).

**EMPLEADOR:** “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”. (Código de trabajo, Art. 10, p.7)

**GARANTÍA:** “Afianzamiento, fianza. Prenda. Caución. Obligación del garante. Cosa dada en garantía. Seguridad o protección frente a un peligro o contra un riesgo”. (Cabanellas, 2008, p. 194).

**INCUMPLIMIENTO:** Cualquier falta de realización, realización irregular, defectuosa o incompleta de las prestaciones o conductas asumidas contractualmente. En definitiva, cualquier desajuste de la realidad con el contrato. (HINOJOSA)

**INDEMNIZACIÓN:** “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción”. (Cabanellas, 2008, p. 220).

**JUEZ:** “El que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en todo pleito o causa. Persona u organismo nombrado para resolver una duda o un conflicto. En Israel, cada uno de los distintos magistrados o jefes que gobernaron al pueblo hebreo, durante cuatrocientos años, desde la muerte de Josué hasta la proclamación de Saúl como primero de sus reyes. En la antigua Castilla, jueces se llamaron los caudillos que la gobernaron luego de la época de sus condes. (Cabanellas, 2008, p. 237).

**JURISDICCION:** “Es el distrito o territorio a que se extiende el poder de un juez de algún lugar o provincia; como igualmente por el tribunal en que se administra justicia “. (Rombolà, Reboiràs, 2009, p. 573).

**PRINCIPIO:** “Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. Máxima, norma, guía”. (Cabanellas, 2008, p. 344).

**PROCESO:** “Es un conjunto de actividades o eventos que se realizan o suceden para un fin determinado. Este término tiene significados diferentes según de la rama o de la ciencia que se utilice”. (Escriche, 2001, p. 165)

**PRUEBA:** “Es la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa, o bien el medio con que se muestra y hace evidente la verdad o falsedad de alguna cosa “. (Rombolà, Reboiràs, 2009, p. 780).

**RAZONAMIENTO JUDICIAL:** “Es una relación entre juicios, como el juicio lo es entre conceptos. Es la tercera operación de la mente. Es el acto del entendimiento por el cual, de uno o más juicios se infieren otro. Solo puede ser correcto o incorrecto. Es el acto por el cual el espíritu, por medio de lo que ya conoce, adquiere un conocimiento nuevo” (<http://es.scribd.com>).

**SEGURIDAD JURÍDICA:** “Condición esencial para la vida y el desenvolvimiento de las naciones y de los individuos que la integran; representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes pueda causarles perjuicio”. (Tribunal Constitucional, 2013.).

**TRABAJADOR:** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (Código de Trabajo, 210, p. 7)

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. MÉTODO CIENTÍFICO.

Los métodos de investigación que posiblemente se utilizarán en la ejecución del trabajo investigativo son:

**Método Inductivo:** A partir de la utilización de este método, se ha conseguido iniciar, con un análisis de estudios particulares, respecto de las causas que genera la inaplicación de los Principios de Celeridad y de Economía Procesal en los trámites laborales, de tal manera, ha permitido obtener fundamentos y conclusiones necesarias, para la investigación, de una manera particular a una manera general, con el fin de establecer generalidades del problema que se investiga.

**Método Analítico:** A través de este método, se ha realizado una descomposición del fenómeno y sus elementos; tratando de descubrir las partes que componen su totalidad y las interrelaciones entre sí, motivo por la cual se ha efectuado un análisis legal del artículo 575 y siguientes del Código de Trabajo que se refiere al Procedimiento Oral de Trabajo.

### **3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Ésta investigación se caracteriza por ser descriptiva y de campo por los objetivos que se logró alcanzar.

**Es Descriptiva:** Porque una vez analizados y discutidos los resultados se pudo comprobar empíricamente que los principios de Celeridad y Economía Procesal inciden en los trámites laborales realizados en el juzgado de lo Laboral de la ciudad de Riobamba.

**Es de Campo:** La investigación es de campo, debido a que se encuentra realizada en base de la aplicación de técnicas y estrategias, que sirven para relacionarse con el objeto de estudio y de esta manera, lograr construir por sí mismo la realidad; de tal forma que el problema de investigación se origine mediante la observación participativa in situ, es decir en el mismo lugar donde se ha presentado el fenómeno y el problema que se investigan, , para lo cual, se realizan la aplicación de instrumentos de recolección de datos y de información como las encuestas y entrevistas.

### **3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Por la naturaleza y las características la investigación es de diseño no experimental, porque en el proceso investigativo no ha existido una manipulación intencional de las variables, de tal manera que se ha procedido a observar el fenómeno tal como se ha presentado en su contexto, por lo que no construye ninguna situación; sin embargo se halló sujeta a conclusiones.

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

#### 3.4.1. Población

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados.

**Tabla Nº 3:** Población involucrada en el proceso investigativo

<b>POBLACIÓN</b>	<b>NUMERO</b>
Juez del Juzgado Oral de Trabajo de la Provincia de Chimborazo.	1
Abogados que patrocinaron los juicios laborales en el Juzgado Oral de Trabajo de la Provincia de Chimborazo, en donde se haya inobservado el principio de celeridad y economía procesal	20
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

**FUENTE:** Población involucrada en el proceso investigativo

**AUTOR:** Kerly Nàthaly Chariguamàn Romero

#### 3.4.2. Muestra.

Toda vez que la población es de veinte y un involucrados, no se considera necesaria la aplicación de ninguna fórmula para el cálculo de la muestra ya que para poder realizar la fórmula de la misma es necesario que la población pase de cien involucrados y en esta investigación no ha sido posible aplicarla.

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.**

Para recabar la información concerniente al problema que se investigó se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

#### **3.5.1. Técnicas:**

**Fichaje:** Principalmente se ha utilizado fichas bibliográficas que han permitido recolectar la información necesaria para la investigación tanto de carácter legal como de carácter doctrinario, referente a los temas que se han desarrollado en el presente trabajo de investigación, de manera particular del procedimiento oral de trabajo, puesto que se han encontrado en diferentes fuentes bibliográficas como textos, libros, códigos, suplementos legales, revistas jurídicas, compendios legales y jurídicos, entre otros.

**Encuesta:** Al ser la encuesta una técnica de investigación, en la recolección de la información en el cual, el investigador busca recolectar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, evitando modificar el entorno y controlar el proceso de estudio; a través de preguntas normalizadas dirigidas y orientadas a la muestra representativa; razón suficientemente fuerte, para que las encuestas se hayan aplicado a los Profesionales del Derecho, Abogados en libre ejercicio profesional, que han patrocinado los juicios laborales en el Juzgado Provincial Oral del Trabajo de Chimborazo, en donde ha existido incumplimiento de los Principios de Celeridad y de Economía procesal en los trámites laborales realizados en el juzgado de lo Laboral de la ciudad de Riobamba durante el periodo 2013.

**Entrevista:** También posee la esencia de la recolección de datos e información trascendental, de personas consideradas especialistas en el tema de investigación, razón por la que la entrevista se ha aplicado al Juez de Trabajo de Chimborazo.

### **3.5.2. Instrumentos:**

- ❖ Ficha Bibliográfica
- ❖ Ficha Nemotécnica
- ❖ Cuestionario de encuesta
- ❖ Guía de entrevista

### **3.5.3 TÉCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.**

En la presente investigación para el procesamiento, análisis y discusión de resultados se han utilizado técnicas estadísticas y lógicas; mientras que para su interpretación ha sido conveniente la utilización de la inducción, el análisis y la síntesis de la información, con la intención de obtener resultados confiables y efectivos de la investigación.

De igual manera, para el procesamiento la información y de los datos adquiridos en la investigación, se ha requerido la utilización del paquete informático de Microsoft Office Excel, ya que por medio del cual, se ha conseguido establecer las frecuencias y porcentajes correspondientes al procesamiento de datos e información para una buena interpretación de los resultados.

Encuesta aplicada a los Abogados que patrocinaron los juicios laborales en el Juzgado Oral de Trabajo de la Provincia de Chimborazo, en donde se haya inobservado el principio de celeridad y economía procesal.

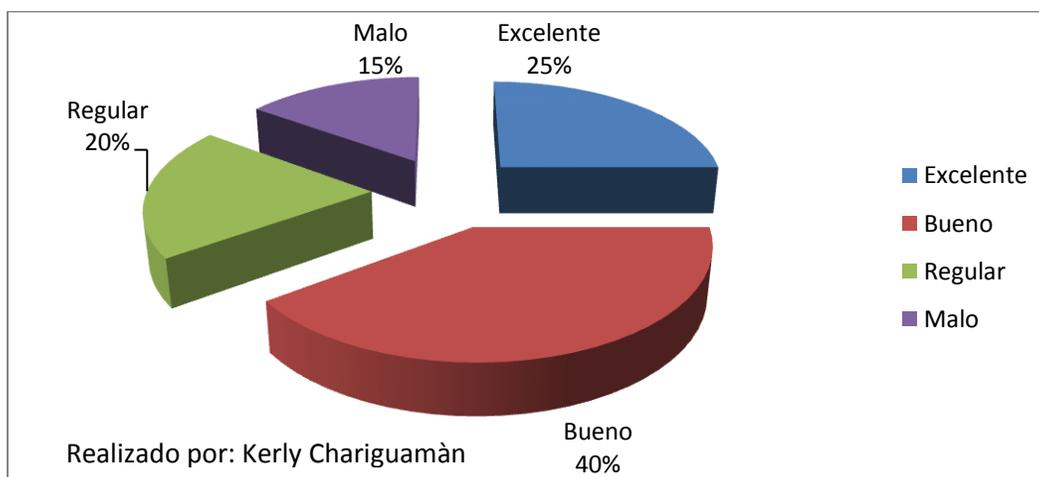
1. ¿Cómo considera usted la actuación del Juez de Trabajo en la causa que usted patrocinó?

**Tabla Nº 4: Actuación del Juez de Trabajo**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	25%
Bueno	8	40%
Regular	4	20%
Malo	3	15%
<b>Total</b>	20	100%

Realizado por: Kerly Chariguamàn

**Ilustración 1: Actuación del Juez de Trabajo**



De acuerdo al criterio de los profesionales del derecho que han sido encuestados en la presente investigación, se ha obtenido que un porcentaje

correspondiente al 40%, ha manifestado que la actuación del Juez de Trabajo en la causa que cada uno de ellos, ha patrocinado ha sido catalogado como buena, porque se afirma que siempre el juzgador ha actuado conforme a derecho, tomando en cuenta todas las pruebas para demostrar que su actuación es imparcial y sobre todo bajo lo que la ley estipula, basándose siempre en el Código de Trabajo y el Código de Procedimiento ecuatoriano; posteriormente, el 25%, de los abogados encuestados, ha considerado como excelente la actuación del Juez de Trabajo ya que siempre cumple a cabalidad, su función de operador de justicia; mientras que el 20%, afirma que ha sido regular la actuación del juez, sobre todo porque la agilidad de tramitación deja mucho que decir; y finalmente el 15%, de los encuestados, ha considerado que el desempeño del administrador de justicia, o sea el Juez de Trabajo ha sido catalogada por este grupo como mala.

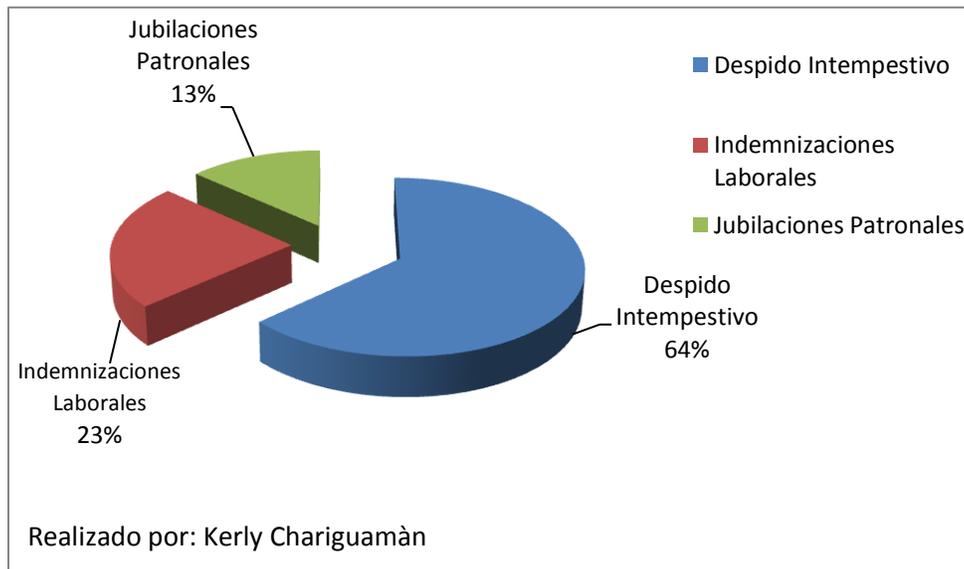
**2. ¿Los conflictos laborales que Ud. ha tramitado han sido por:**

**Tabla 5: Conflictos laborales tramitados por Abogados en el libre ejercicio**

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Despido Intempestivo	19	64%
Indemnizaciones Laborales	7	23%
Jubilaciones Patronales	4	13%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Realizado por: Kerly Chariguamàn

## Ilustración 2: Conflictos laborales tramitados por abogados en el libre ejercicio



De los resultados obtenidos, el 64% de los encuestados han manifestado que han patrocinado juicios de Despido intempestivo, mientras que el 23% patrocinó juicios por Indemnizaciones Laborales y por último un 13% han patrocinado juicios por Jubilaciones Patronales.

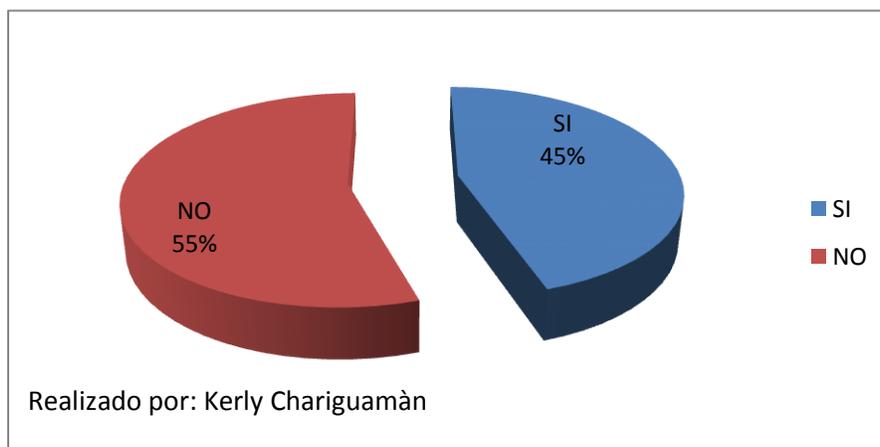
3. ¿En el juicio de trabajo que usted patrocinó, se dio cumplimiento al principio de celeridad?

Tabla N°6: Cumplimiento del Principio de Celeridad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	45%
NO	11	55%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Realizado por: Kerly Chariguamàn

Ilustración 3: Cumplimiento del Principio de Celeridad



El 45% de los encuestados, afirman que se cumplió con el principio de celeridad en el juicio que patrocinaron, mientras que el 55% de los encuestados, manifiestan que en los juicios que patrocinaron no se cumplió con el principio de celeridad, ya que aún tienen juicios pendientes y que se espera la resolución del juez.

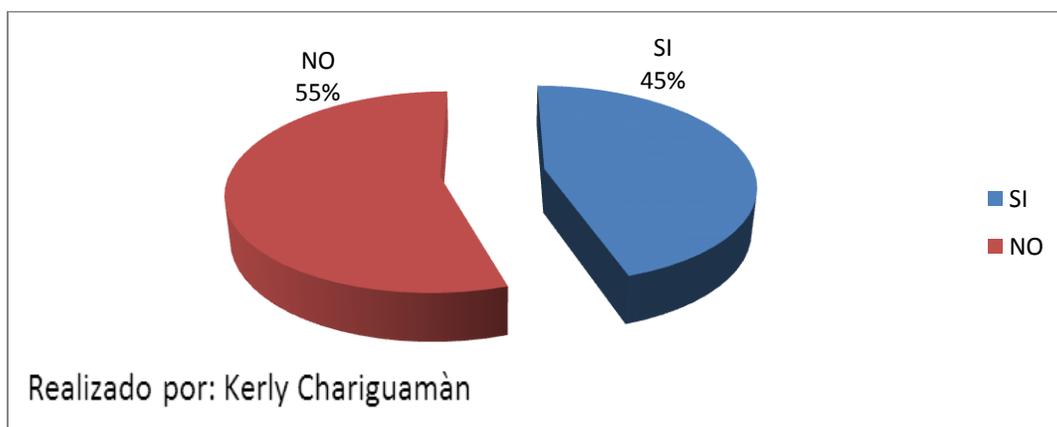
4. ¿En el juicio de trabajo que usted patrocinó, se dio cumplimiento al principio de economía procesal?

Tabla N°7: Cumplimiento del Principio de Economía Procesal

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	45%
NO	11	55%
<b>Total</b>	20	100%

Realizado por: Kerly Chariguamàn

Ilustración 4: Cumplimiento del Principio de Economía Procesal



El 45% de los encuestados, manifiestan que se cumplió con el principio de economía procesal en los juicios que patrocinaron mientras que el 55% de los encuestados, manifiestan que no se cumplió con el principio de economía procesal en sus juicios patrocinados.

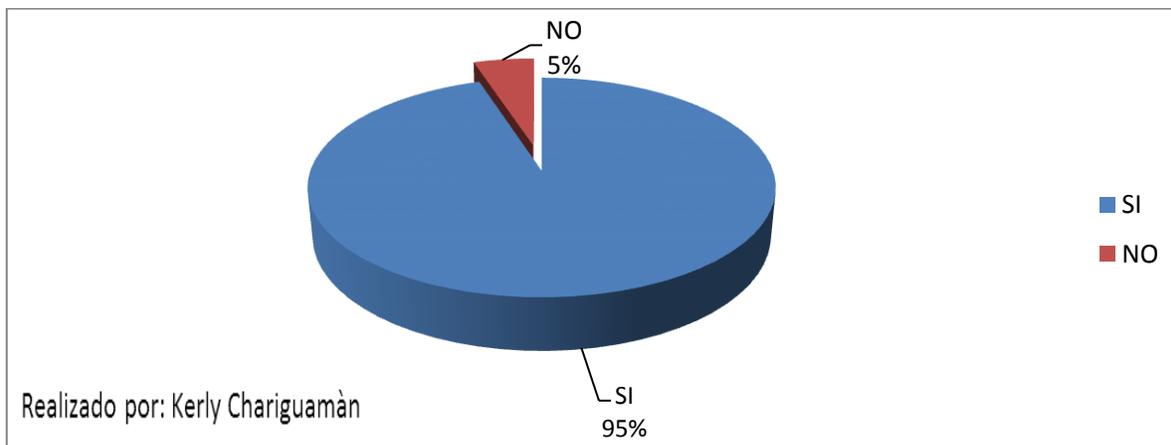
**5. ¿Piensa usted que el incumplimiento del principio de celeridad incide jurídicamente para las partes de la relación laboral?**

**Tabla N°8: Incidencia Jurídica del cumplimiento del Principio de Celeridad**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	95%
NO	2	5%
<b>Total</b>	20	100%

Realizado por: Kerly Chariguamàn

**Ilustración 5: Incidencia Jurídica del incumplimiento del Principio de Celeridad**



El 95% de los profesionales, afirman que el incumplimiento del principio de celeridad incide jurídicamente para las partes procesales en los juicios laborales, mientras que solo un mínimo porcentaje del 5%, expresa que el incumplimiento del principio de celeridad no incide jurídicamente para las partes procesales en los juicios laborales.

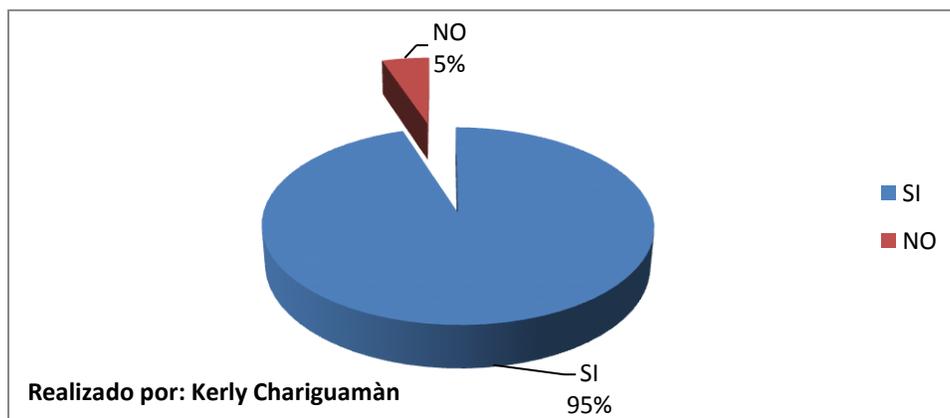
6. ¿Considera usted que el incumplimiento del principio de economía procesal incide económicamente y socialmente para las partes de la relación laboral?

**Tabla N°9: Incidencia económica y social del incumplimiento del Principio de Economía Procesal**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	95%
NO	3	5%
<b>Total</b>	20	100%

Realizado por: Kerly Chariguamàn

**Ilustración 6: Incidencia económica y social del incumplimiento del Principio de Economía Procesal**



Conforme a los resultados, el 95% de los encuestados, asevera que el incumplimiento del principio de economía procesal incide económicamente y socialmente para las partes de la relación laboral.

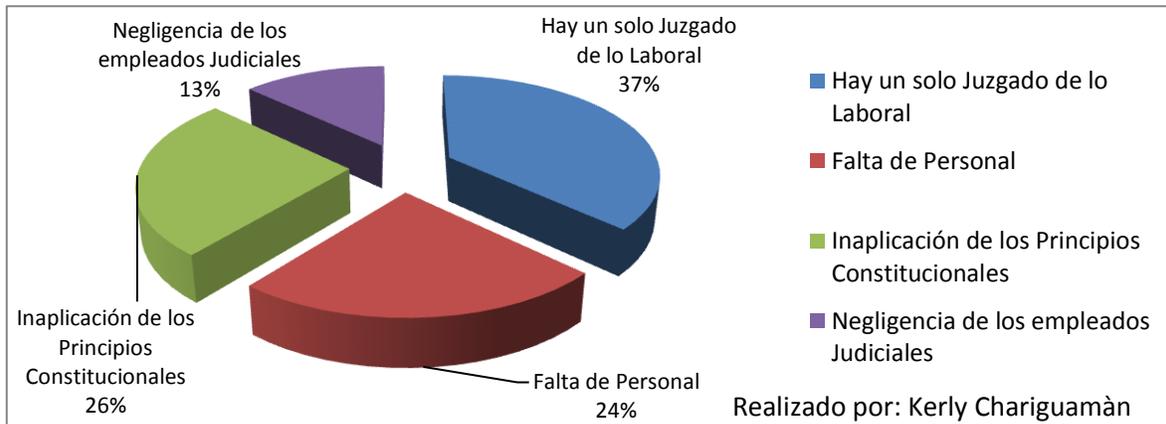
7. ¿La demora en la tramitación de los procesos en materia laboral, puede ser por:

**Tabla N°10: Demora de la tramitación de los procesos laborales**

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Hay un solo Juzgado de lo Laboral	17	37%
Falta de Personal	11	24%
Inaplicación de los Principios Constitucionales	12	26%
Negligencia de los empleados Judiciales	6	13%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Realizado por: Kerly Chariguamàn

### Ilustración 7: Demora de la tramitación de los procesos laborales



Los encuestados manifiestan que la demora en la tramitación de los procesos en materia laboral ,puede ser porque hay un solo juzgado de lo laboral, los mismos que forman parte del 37% que asevera lo anteriormente escrito, mientras que el 24%, indica que la demora de la tramitación de los procesos es por la falta de personal, un 26% indica, que la demora se da por la inaplicación de los principios constitucionales y finalmente un 13% ha manifestado que la demora en la tramitación de los procesos laborales es por negligencia de los empleados judiciales.

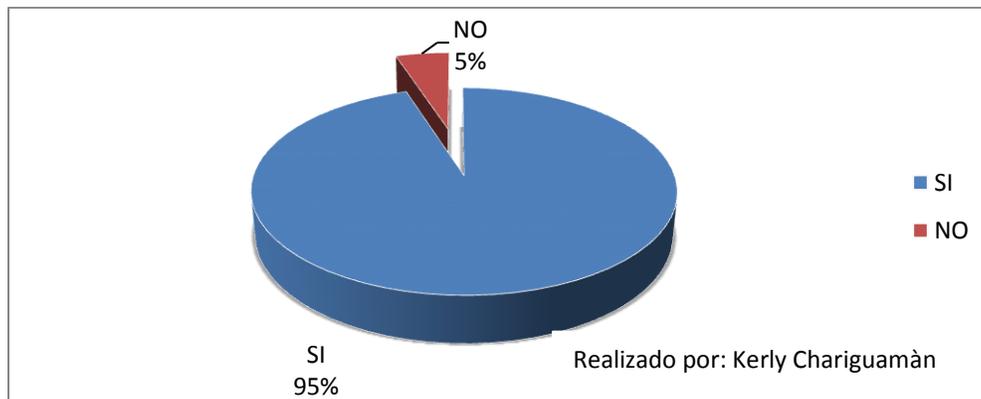
8. ¿Según su punto de vista el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral transgrede el derecho a la seguridad jurídica?

**Tabla N° 11: Inaplicación de los Principios Constitucionales de Celeridad, Economía Procesal y el Derecho a la Seguridad Jurídica**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Realizado por: Kerly Chariguamàn

**Ilustración 8: Incumplimiento de los Principios Constitucionales de Celeridad, Economía Procesal y el Derecho a la Seguridad Jurídica**



Por una parte el 95% de los encuestados, asevera que el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal, si transgrede el derecho a la seguridad jurídica, mientras que un 5% ha manifestado, que no transgrede el derecho a la seguridad jurídica la inaplicación de estos principios.

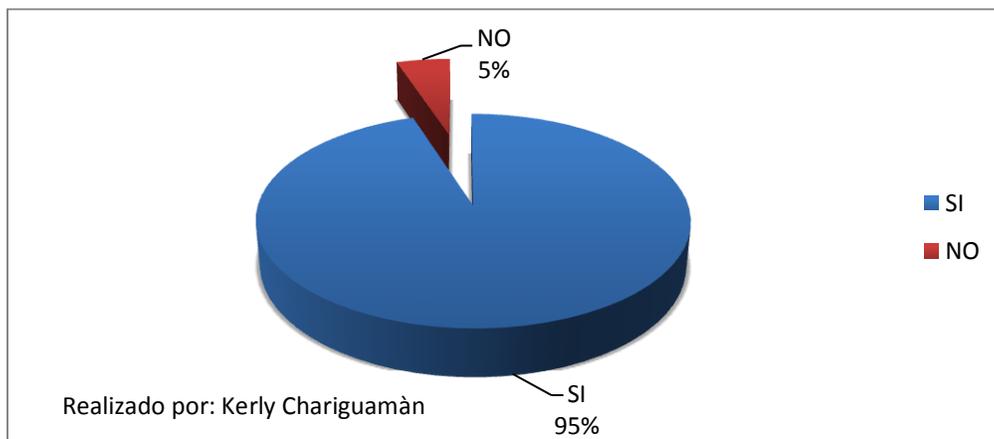
9. ¿Según su punto de vista el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral transgrede el derecho a la tutela judicial efectiva?

**Tabla N° 12: Inaplicación de los Principios Constitucionales de Celeridad, Economía Procesal y el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	95%%
NO	2	5%
<b>Total</b>	20	100%

Realizado por: Kerly Chariguamàn

**Ilustración 9: Incumplimiento de los Principios Constitucionales de Celeridad, Economía Procesal y el Derecho a la Tutela Efectiva**



El 95% manifiesta que el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral, si transgrede el derecho a la tutela judicial efectiva y un 5% de los encuestados, han indicado que no transgrede el derecho a la tutela efectiva la inaplicación de éstos principios.

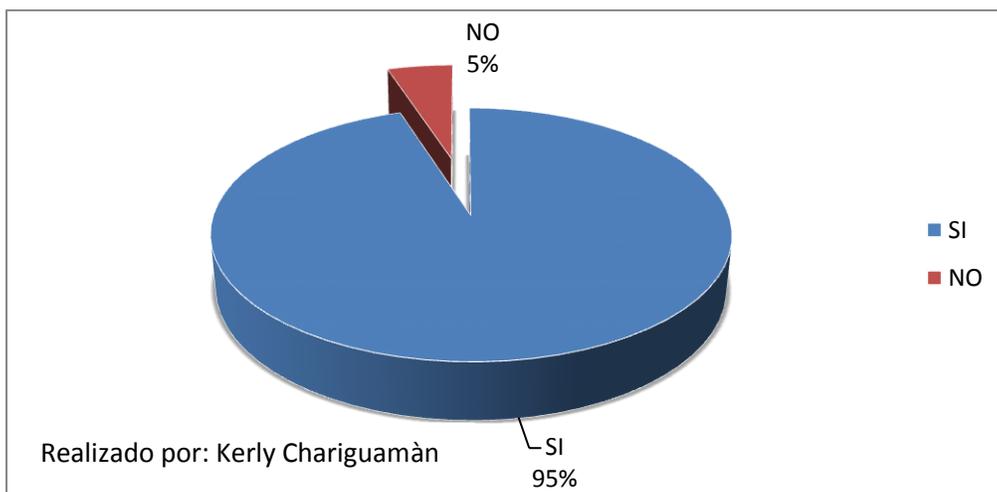
**10. ¿Según su experiencia profesional los principios de celeridad y economía procesal incide en los trámites laborales?**

**Tabla N°13: Incidencia de los Principios de Celeridad y Economía Procesal en los trámites laborales**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>Total</b>	20	100%

Realizado por: Kerly Chariguamàn

**Ilustración 10: Incidencia de los Principios de Celeridad y Economía Procesal en los Trámites Laborales**



El 95% de los encuestados han manifestado, que los principios de celeridad y economía procesal inciden en los trámites laborales y un 5% de los encuestados manifiesta que estos principios, no inciden en los trámites laborales.

## **Entrevista dirigida al Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo.**

Con el objetivo primordial de contar con criterios y opiniones de especialistas y expertos en el tema de investigación, se ha realizado la aplicación de otro de los instrumentos de recolección de la información, motivo por el cual se ha entrevistado al señor Juez Provincial de Trabajo de Chimborazo, con el fin de sustentar con mayor firmeza la presente investigación.

**1. ¿Señor Juez, sírvase indicarnos desde que fecha está usted a cargo de este juzgado?**

R: Estoy a cargo del ex juzgado de Trabajo hoy Unidad de Trabajo desde el 01 de Octubre del 2013.

**2. ¿Conoce usted más o menos el número de causas que ha ingresado a éste despacho en el año 2013?**

R: Alrededor de quinientas causas.

**3. ¿En los casos laborales por usted tratados se aplicado los principios de celeridad y economía procesal?**

R: Si, por cuanto así lo exige la constitución de la República y por tratarse de un derecho social.

**4. ¿Cree usted que existen causas que impidan la práctica de los principios de celeridad y economía procesal en los juicios laborales? Mencíónelas.**

R: Si, por cuanto las partes demandadas tratan de alargar e incidentan los procesos con la finalidad de evadir su responsabilidad.

**5. ¿Considera usted que el Juzgado a su cargo tiene falencia de recursos humanos, materiales, económicos, etc.?**

R: Sí, ante todo el recurso humano y la infraestructura civil no es la adecuada para la Unidad Judicial conforme existe en otras ciudades y como lo indica el nuevo modelo de gestión.

**6. ¿Según su experiencia profesional los principios de celeridad y economía procesal inciden en los trámites laborales?**

R: Claro que sí, puesto que estos principios son indicadores a seguir tanto más así lo exige la Constitución de la República y el mismo Código de Trabajo.

**7. ¿Según su punto de vista el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral transgrede el derecho a la tutela judicial efectiva?**

R: Sí, porque no se cumple lo dispuesto en el mandato constitucional.

**8. ¿Según su punto de vista el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral transgrede el derecho a la seguridad jurídica?**

R: No, porque la seguridad jurídica la da el juez a través de sus autos, decretos y resoluciones. Utilizando los principios de celeridad y economía procesal además cumpliendo con lo que dispone la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

**9. ¿Piensa usted que el incumplimiento del principio de celeridad y economía incide jurídicamente para las partes de la relación laboral?**

**R:** Si, porque justicia que tarda no es justa y las partes en litigio no guardan esa buena fe y lealtad procesal para cumplir con el mandato constitucional.

**10. ¿Qué sugeriría para mejorar la administración de justicia en su jurisdicción?**

**R:** Que la Unidad de Trabajo tenga el Recurso humano suficiente para poder desarrollar mejor su trabajo y cumplir con el nuevo modelo de gestión que trata la Carta constitucional.

**3.5.4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

El presente trabajo de investigación, ha sido efectuado en base a los procesos judiciales tramitados en el Juzgado Provincial Oral del Trabajo de Chimborazo, donde ha existido incumplimiento de los principios de Celeridad y de Economía Procesal, durante el período 2013; en el cual se han presentado cerca de trescientas causas más o menos que ingresaron a este juzgado en este año, de acuerdo a la información proporcionada por el mismo Juzgado de Trabajo.

Al existir un conflicto judicial de carácter laboral, mediante el cual el trabajador realiza el reclamo de la falta de cumplimiento por parte del empleador de sus derechos laborales, los mismos, que no han sido reconocidos durante el tiempo que ha laborado y que fácilmente han sido quebrantados por su contratante, en ocasiones se propone llegar a un acuerdo de tipo conciliatorio en la misma

audiencia preliminar denominada por esta razón, de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

Debido, a que las partes han encontrado un punto de equilibrio en el conflicto laboral y ha surgido un acuerdo, el mismo que representa un compromiso serio en el cual el empleador se obliga a cumplirlo; sin embargo existen casos en los que éste incumple con el pacto, ya sea porque no posee los recursos económicos suficientes para hacerlo, o también puede presentarse el caso de que se prometió un pago que nunca se pretendió realizarlo, actuando engañosamente y de mala fe con el trabajador, a lo mejor con la intención de que el juicio laboral termine y que los costos procesales sean mínimos.

Pero hay veces en que no llegan a un acuerdo, provocando así que el trámite continúe y a veces hasta se alargue, pero a más de esto hay que tener en cuenta, que si el proceso tarda es porque no se cumple con los plazos establecidos en el proceso oral ,y; no porque se quiera ir en contra de lo estipulado en la ley sino porque por más que el juez quisiera agilizar y cumplir lo establecido en la ley no se puede, porque si para fijar fecha para que se lleve a cabo la audiencia preliminar de acuerdo al trámite oral esta se debe fijar en un tiempo de veinte días en muy pocas ocasiones este plazo se cumple pero en otros juicios se fija fecha a los treinta y cuarenta días debido a la excesiva carga procesal que hay en este juzgado.

Tomando en cuenta que solo un juez de trabajo existe a nivel provincial el mismo que conoce todas las causas que ingresan a este juzgado, provocando así el incumplimiento de los principios de Celeridad y de Economía Procesal, además la actuación del juez es buena, según las encuestas realizadas a los abogados en libre ejercicio que han patrocinado uno de los trámites, que conoce el Juzgado

Oral de Trabajo, el problema se da, en que un solo Juez, no avanza a resolver todo junto, ya que incluso debe resolver juicios pendientes de años anteriores, y; que si llegase a fijar fecha para alguna audiencia de acuerdo a los plazos que indica la ley, se daría una negligencia ya que habrán más de dos audiencias que se deban realizar en el mismo día y hora es por esto que no se cumplen estos principios.

En el juzgado manejan una agenda, en la cual no debe existir equivocación alguna en las fechas de cada audiencia y se deben respetar los días fijados para cada una, y un solo juez, no puede estar en diferentes lugares o audiencias en el mismo momento.

A más de esto al no aplicarse estos principios la justicia tarda, es lenta y el trabajador cae en la depresión y la desesperación al ver que su proceso va muy lento, no avanza y con la preocupación de que es él quien sustenta al hogar, que ha pasado tiempo y a más de estar desempleado, ha tenido que gastar, trasladarse de un lugar a otro para ver si se sabe alguna noticia positiva con respecto a su proceso. A veces, solo en las pruebas el empleador pone trabas y sigue perjudicando a su ex trabajador, y, a la final, quien en varias ocasiones gana el proceso es el ex empleador pero no porque la sentencia que dictó el juez fue a favor de éste, sino porque el trabajador al encontrarse en esta situación y que ha transcurrido tanto tiempo decide llegar acuerdos extra judiciales y acepta tratos que son menores a lo que en realidad son, y; se encuentran estipulados en la demanda, provocando así que muchos de sus derechos sean violentados.

En segundo lugar, están las consecuencias y efectos de carácter económico, ya que el incumplimiento de estos principios, le perjudica en su totalidad al

trabajador porque no recibe ningún valor como retribución del reclamo de sus derechos que ha realizado por la vía legal.

### **3.6. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.**

El incumplimiento de los principios de Celeridad y Economía Procesal incide en los trámites laborales realizados en el juzgado de lo laboral en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo durante el periodo 2013.

En el presente trabajo, del análisis realizado en la investigación de campo, de acuerdo a los resultados obtenidos, a través de la aplicación de encuestas a los abogados en libre ejercicio profesional, que han patrocinado los juicios laborales en el Juzgado Provincial Oral del Trabajo de Chimborazo, se ha visualizado el incumplimiento de los principios de Celeridad y de economía Procesal, durante el año 2013; se ha encontrado que el 95% de la muestra analizada asevera que los principios de Celeridad y de Economía Procesal no se cumplen en los trámites realizados en el Juzgado de Trabajo al no aplicarse dichos principios afecta en especial a la parte actora, ya que sus derechos no se respetan y a la vez el trabajador es la parte más vulnerada en un juicio laboral.

Tal es la influencia, que tiene el no aplicar los principios de Celeridad y de Economía Procesal en los trámites laborales, que incluso tiene su repercusión económica y social, ya que se ocasiona un perjuicio en cuanto a tiempo, dinero, presión psicológica y emocional a los litigantes. A más de que el trabajador queda desempleado, debe afrontar económicamente su defensa, lo que muchas veces es una limitante significativa. Además, es preocupante el tiempo que llevan los

procesos sin resolverse, que muchas veces obliga al trabajador, a resignarse con acuerdos insatisfactorios, porque emocional y psicológicamente es el trabajador quien resulta afectado, al encontrarse en un medio de desocupación y requiere de recursos económicos y tiempo para litigar.

Bajo estos fundamentos teóricos, y; resultados alcanzados en la investigación de campo, se llega a la conclusión de que la hipótesis planteada en el trabajo investigativo se acepta.

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. CONCLUSIONES.

- ❖ No se aplican los Principios de Celeridad y de Economía Procesal en los trámites laborales debido a que hay demasiada carga procesal en este juzgado y un solo juez conoce cada uno de ellos entonces por tratar de ir resolviendo cada uno de los juicios incluso de años anteriores los actuales se van acumulando y así se descuidan las etapas procesales en los tiempos que tipifica la ley laboral ocasionando demoras que perjudican a la parte actora que en este caso es el trabajador que virtualmente queda en la indefensión.
- ❖ De acuerdo a los datos recogidos, se ha podido observar que al existir un solo juzgado de Trabajo a nivel provincial, ingresan cada día varios juicios, y un solo juez, no puede ir resolviéndolos de manera inmediata. Ocasionando así, demoras en el proceso, que incluso pasan años sin resolverse, lo cual ocasiona, que a veces se llegue a pactar acuerdos extra judiciales entre las partes, o, el abandono de la causa debido al tiempo transcurrido desde la presentación de la demanda, pues vale indicar que muchos de los procesos hasta el día de hoy no han sido resueltos.
- ❖ De acuerdo a los datos estadísticos que nos fueron entregados por el mismo juzgado de trabajo, nos da como resultado, que los juicios no cumplen con los términos previstos procesalmente en la ley, y a la vez han sido confirmados por las encuestas, y; la entrevista practicada material, que

refuerza nuestra conclusión transgrediendo así los artículos 576 y 580 del Código de Trabajo.

- ❖ De acuerdo a la investigación realizada, se ha determinado que en el juzgado de trabajo existen falencias en la sustanciación de los juicios laborales.

#### **4.2. RECOMENDACIONES.**

- ❖ El Consejo de la Judicatura de la Provincia de Chimborazo, debe crear otros juzgados de trabajo, ya que en nuestra provincia existen 539.352 habitantes y de toda esta población se podría decir, que por lo menos una cuarta parte, tiene algún conflicto o controversia laboral, hay un juzgado y un solo juez, el mismo que se encuentra en el cantón Riobamba y conoce todos los juicios laborales que llegan a este Juzgado de los diferentes cantones de la provincia, así que sería una enorme ayuda para él, que se creen más juzgados Orales de Trabajo.
- ❖ El Consejo de la Judicatura, debe establecer normas más estrictas tanto disciplinarias como administrativas, para que se de cumplimiento por parte del juez, y; demás servidores públicos los términos procesales señalados en los artículos 576 y 580 del código de trabajo.
- ❖ Es necesaria la implementación de una infraestructura adecuada, amplia, cómoda con mobiliario apropiado, con el personal suficiente y capacitado para que sean asignados a formar parte del juzgado de Trabajo y así obtener como finalidad una eficiente sustanciación en los juicios laborales.

- ❖ Se recomienda una mayor difusión de leyes laborales en el sector empresarial y obrero con el propósito de conocer los procedimientos administrativos, legales para así hacer valer los derechos tanto del trabajador como del empleador.

## 5. MATERIALES DE REFERENCIA.

### 5.1 BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Ávila Santamaría, R. (2012). "*Los derechos y sus garantías*". Quito-Ecuador, impreso en V&M Gráficas. Pàgs. 63,66.
- ❖ Barzallo Seade, María. (2012). "Práctica Laboral". *Anàlisis del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Primera ed. Pàgs. 475-476. Cuenca, Azuay, Ecuador: Imprenta Carpol.
- ❖ Cabanellas de las Cuevas, G. (1996). "*Diccionario Jurídico elemental*". Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. Pàg. 236.
- ❖ Cabanellas de las Cuevas, G. (2008). " *DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL* "(Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. Pàgs. 77,98, 101, 130, 194, 220, 237,344.
- ❖ Couture, E, 1978, p.158. "Vocabulario Jurídico". Edit. Depalma, Buenos Aires. Pàg.158.

- ❖ COUTURE, E. (2002). "*Fundamentos del Derecho Procesal Civi*" (Cuarta ed.). Montevideo:IB de F. Pàg. 163.
- ❖ Cueva Carriòn, L. (2013). "*EL JUICIO ORAL LABORAL*" (Tercera Ediciòn ed.). Quito, Pichincha, Ecuador.Pàgs. 69, 78, 79,117, 184, 187.
- ❖ Diccionario, Omeba (1956). Volumen (6). Pàgs. 463,464.
- ❖ Diccionario, Omeba. (1957). (Vol. 23). Pàgs. 267
- ❖ Escriche, 2001, p. 165
- ❖ Falcòn, E. (2003). "Tratado de la Prueba". Buenos Aires, Argentina: Editorial:Astrea. Pàg. 175.
- ❖ *Gaceta Judicial* (Vol. N° 8). (Serie XII). Pichincha, Quito-Ecuador.Pàgs. 1596-1597.
- ❖ Garcia Falconi, J. (1995). "*Cien Interrogantes Jurídicos en Materia Civil y Penal*"(Vol. II). Quito, Pichincha, Ecuador. Pàgs. 138,172.
- ❖ Gómez L, Cipriano. (1986). *PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES*. Pàg. 15.
- ❖ Mayorga Rodriguez, J. (2008). "*DOCTRINA, TEORIA Y PRACTICA EN MATERIA LABORAL*". Primera Ed.Cuenca, Azuay, Ecuador. Ediciones CARPOL.Pàgs. 33-34,36,37,39-41,46-48,320,328.
- ❖ Ochoa a, Guillermo, Dr., La Suspensiòn y la Terminaciòn del Contrato Individual del Trabajo, Ed. San Francisco, Ecuador, 2006. Pàg. 129.
- ❖ Pàez, A. (2010). *El procedimiento oral en los "JUICIOS DE TRABAJO"* (Primera ed.). Quito, Pichincha, Ecuador: Corporacion de Estudios y Publicaciones. Pàgs. 27, 33,39, 41, 150.

- ❖ Pérez Jaramillo, José Luís, " Panorama Normativo Ecuatoriano en Contratos de Trabajo", Tomo I, Editorial Universitaria, 1963.
- ❖ Romo Y, E. (2014). Folleto en materia laboral. " *Principios Constitucionales*". 10,11pp. Riobamba, Chimborazo, Ecuador.
- ❖ ROMBOLÁ NÉSTOR DARÍO Y REBOIRAS LUCIO MARTIN. (2009). "Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales", 7 ° edición, Editorial Ruy Díaz, Buenos Aires, Argentina: Impreso en Argentina. Pàgs. 130, 412, 130, 573,780.

### **FUENTES AUXILIARES**

- ❖ Còdigo Civil. (2013). Quito, Pichincha, Ecuador: Ed. Primera, impreso en los talleres de la Corporaciòn de Estudios y Publicaciones. Art.11, p.5.
- ❖ Constituciòn del Ecuador. (1998). Quito: Impreso en los talleres de la Corporacion de Estudios y Publicaciones. Art. 35 Num. 6, Art. 192-193.194.
- ❖ Constituciòn de la Repùblica del Ecuador. (2008). Quito, Pichincha, Ecuador: Ed. Primera, impreso en la Corporaciòn de Estudios y Publicaciones. Artículos: 33, 34,75, 82,93, 168 Num. 6, Arts. 169, 326 Núm. 2, 4, 11,12. Pàgs. 34,56,61,67, 97,151, 152.
- ❖ Còdigo de Procedimiento Civil. (2013). Quito, Pichincha, Ecuador: Ed. Primera. Impreso en los talleres de la Corporaciòn de Estudios y Publicaciones. Art. 67, 73, 439. Pàgs. 26, 27,30, 153.

- ❖ Còdigo Orgànico de la Funcion Judicial. (2013). Quito, Pichincha, Ecuador: Ed. Primera. Impreso en los talleres de la Corporaciòn de Estudios y Publicaciones. Art. 12, 18,20. Pàgs. 11,16, 15.
- ❖ *Còdigo de Trabajo*. (2013). Quito, Pichincha, Ecuador: Ed. Primera. Impreso en los talleres de la Corporaciòn de Estudios y Publicaciones. Art. 10, 2, Art.3 Inc.2, Arts. 6, 7,14,42 Num. 31,Arts. 52,55 Num. 4,Arts.69,113,134,135,152,154,185,188,440,467,497,516,574,Art.576 Inc.2,609.Pàgs.5,6,7,10,28,38,40,46,62,76,77,85,87,106,108, 119,228,241,251-253,284,285,297.

## **WEBGRAFIA**

- ❖ Barrios Bazin, Luis Reginaldo. " *Derecho Procesal Laboral*". Consulta realizada el 17 de 08 de 2014, de: <http://www.monografias.com/trabajos69/derecho-procesal-laboral/derecho-procesal-laboral2.shtml>.
- ❖ *Organización Internacional del Trabajo*. Consulta realizada el: el 17 de 01 de 2015, de: [http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_Internacional\\_del\\_Trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo)
- ❖ Barrios Bazin, Luis Reginaldo. " *El Derecho a la Asociacion*". Consulta realizada el 05 de 02 de 2015, de: <http://www.monografias.com/trabajos95/derecho-asociacion/derecho-asociacion.shtml>.
- ❖ *Silec*. (14 de 03 de 2012). Consulta realizada el 15 de 03 de 2015, de: <http://www.silec.com.ec/WebTools/eSilecPro/DocumentVisualizer/FullDocu>

mentVisualizerPDF.aspx?id=RECURSOS-  
DESPIDO\_INTEMPESTIVO\_18836020080616.

- ❖ Laguna Caballero, Javier. Consulta realizada el 16 de 03 de 2015, de:  
[http://www.ipdt.org/editor/docs/Laguna\\_07-11-2012.pdf](http://www.ipdt.org/editor/docs/Laguna_07-11-2012.pdf)
  
- ❖ Diario Opinion. (18 de 01 de 2013). " *TUTELA JUDICIAL EFECTIVA*".  
Consulta realizada el 06 de 04 de 2015, de:  
<http://www.diariopinion.com/comentario/verArticulo.php?id=844715>.

# ANEXOS

## ANEXO 1



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

#### FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

**Encuesta aplicada a los Abogados que patrocinaron los juicios laborales en el Juzgado Oral de Trabajo de la Provincia de Chimborazo, en donde se haya inobservado el principio de celeridad y economía procesal.**

*Estimado Señor/a:*

Sírvase contestar a las preguntas que siguen y colaborar con la presente encuesta. Por tanto le rogamos ser claro y veras en sus respuestas.

### CUESTIONARIO

**1. ¿Cómo considera usted la actuación del Juez de Trabajo en la causa que usted patrocinó?**

Excelente ( )

Buena ( )

Regular ( )

Mala ( )

Por qué:.....

**3. ¿Los conflictos laborales que Ud. ha tramitado han sido por:**

Despido Intempestivo ( )

Indemnizaciones Laborales ( )

Jubilaciones Patronales ( )

4. **¿En el juicio de trabajo que usted patrocinó, se dio cumplimiento al principio de celeridad?**

Si ( )

No ( )

Por qué:.....

5. **¿En el juicio de trabajo que usted patrocinó, se dio cumplimiento al principio de economía procesal?**

Si ( )

No ( )

Por qué:.....

6. **¿Piensa usted que el incumplimiento del principio de celeridad incide jurídicamente para las partes de la relación laboral?**

Si ( )

No ( )

Por qué:.....

7. **¿Considera usted que el incumplimiento del principio de economía procesal incide económicamente y socialmente para las partes de la relación laboral?**

Si ( )

No ( )

Por qué:.....

8. **¿La demora en la tramitación de los procesos en materia laboral, puede ser por:**

a) Hay un solo Juzgado de lo Laboral ( )

b) Falta de Personal ( )

c) Inaplicación de los Principios Constitucionales ( )

d) Negligencia de los empleados Judiciales ( )

9. ¿Según su punto de vista el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral transgrede el derecho a la seguridad jurídica?

Si ( )

No ( )

Por qué:.....

10. ¿Según su punto de vista el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral transgrede el derecho a la tutela judicial efectiva?

Si ( )

No ( )

Por qué:.....

11. ¿Según su experiencia profesional los principios de celeridad y economía procesal incide en los trámites laborales?

Si ( )

No ( )

Por qué:.....

.....  
(f)

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS

### **CARRERA DE DERECHO**

### **GUIA DE ENTREVISTA**

**Entrevista aplicada al Juez del Juzgado Oral de Trabajo de la Provincia de Chimborazo.**

#### **Objetivo:**

Sírvase contestar a las preguntas que siguen y colaborar con la presente encuesta. Por tanto le rogamos ser claro y veras en sus respuestas.

#### **Identificación**

**Nombre del Señor Juez**

---

### **CUESTIONARIO**

**Señor Juez sírvase por favor en contestar las siguientes Preguntas**

- 1. ¿Señor Juez, sírvase indicarnos desde que fecha está usted a cargo de este juzgado?**

---

---

---

---

**2. ¿Conoce usted más o menos el número de causas que ha ingresado a éste despacho en el año 2013?**

---

---

---

---

**3. ¿En los casos laborales por usted tratados se aplicado los principios de celeridad y economía procesal?**

Si ( )

No ( )

Por qué \_\_\_\_\_

---

---

---

**4. ¿Cree usted que existen causas que impidan la práctica de los principios de celeridad y economía procesal en los juicios laborales? Mencíónelas**

---

---

---

---

**5. ¿Considera usted que el Juzgado a su cargo tiene falencia de recursos humanos, materiales, económicos, etc.?**

---

---

---

---

**6. ¿Según su experiencia profesional los principios de celeridad y economía procesal inciden en los trámites laborales?**

---

---

---

---

**7. ¿Según su punto de vista el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral transgrede el derecho a la tutela judicial efectiva?**

---

---

---

---

**8. ¿Según su punto de vista el incumplimiento del principio de celeridad procesal y economía procesal en un juicio laboral transgrede el derecho a la seguridad jurídica?**

---

---

---

---

**9. ¿Piensa usted que el incumplimiento del principio de celeridad y economía incide jurídicamente para las partes de la relación laboral?**

---

---

---

---

**10. ¿Qué sugeriría para mejorar la administración de justicia en su jurisdicción?**

---

---

---

---

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***