



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN**

**TESIS DE GRADO, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPUBLICA**

**TEMA:
EL CODIGO DE TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LA
CIUDAD DE BABAHOYO.**

**AUTOR:
Sra. SILVANA ELIZABETH BARRAGAN CRESPO**

**TUTOR:
Ms. JORGE MARCILLO**

**LECTOR:
DR. VICENTE ICAZA**

BABAHOYO - LOS RÍOS – ECUADOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE
LA EDUCACIÓN.

Babahoyo, del 2012

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE
TRABAJO

Tema:

EL CODIGO DE TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LA
CIUDAD DE BABAHOYO.

LA CALIFICACIÓN DE: _____

EQUIVALENTE A: _____

DECANO
DELEGADO

SUBDECANO
DELEGADO

CONSEJO DIRECTIVO

DIRECTOR DE TESIS
DELEGADO

SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE
LA EDUCACIÓN

SEMINARIO DE FIN DE CARRERA

APROBACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación, sobre el tema: **EL CODIGO DE TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LA CIUDAD DE BABAHOYO.**

De la Señora: Silvana Elizabeth Barragán Crespo

Para constancia firman:

DECANO
DELEGADO

SUBDECANO
DELEGADO

CONSEJO DIRECTIVO
DELEGADO

DIRECTOR DE TESIS

SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

Babahoyo, del 2012

APROBACIÓN POR EL TUTOR

Ms. JORGE MARCILLO, en calidad de tutor de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que la **Sra. Silvana Elizabeth Barragán Crespo**, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de abogado de los tribunales de la República del Ecuador, con el tema:

EL CODIGO DE TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LA CIUDAD DE BABAHOYO.

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos, por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente como a bien tuviere, y así como también se autoriza su presentación para la evaluación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente

Msc. JORGE MARCILLO.
TUTOR DE PROYECTO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

Babahoyo, del 2012

APROBACIÓN POR EL LECTOR

DR. VICENTE ICAZA CABRERA, en calidad de Lector de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que la **Sra SILVANA ELIZABETH BARRAGAN CRESPO**, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de Abogado de los tribunales de la República del Ecuador con el tema:

EL CODIGO DE TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LA CIUDAD DE BABAHOYO.

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer de la presente el uso que estime conveniente y así como también se autoriza la presentación del mismo para la evaluación por parte del Tribunal respectivo.

Atentamente.

DR. VICENTE ICAZA C
DIRECTOR DE TESIS



DECLARACIÓN DE AUTORÍA

SILVANA ELIZABETH BARRAGAN CRESPO, por mis propios derechos legales declaro que el presente trabajo investigativo, mismo que se refiere al tema:

" EL CODIGO DE TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LA CIUDAD DE BABAHOYO."

He sido realizado bajo mi responsabilidad y he tomado las medidas necesarias para que los temas investigados, ideas, recomendaciones, etc. sean de mi autoría.

Atentamente,

SILVANA ELIZABETH BARRAGAN CRESPO

Cc. 120518321-1

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios que me haya iluminado en este trascendental y arduo camino y que permitiera que yo lograra alcanzar mis metas.

A mi maestro Dr. Eddie Razzo Bonilla quien me impartió sus conocimientos, y de esa manera aportar a nuestra sociedad, como también a mi tutor y lector de tesis quienes me guiaron a este feliz término.

A mis padres que con amor y sabios consejos supieron guiarme por buenos senderos, gracias a mi bella madre Judith Crespo, por el apoyo incondicional que me diste, ahora podemos decir lo logramos.

A mi esposo gracias por compartir conmigo mis sueños, que hoy por hoy son nuestros triunfos.

A mis hijos Henry y Valeria, gracias mis amores por haber sido el impulso más grande de mi vida los amo.

Gracias por confiar en mí.

DEDICATORIA

Con todo cariño y amor mi tesis se la dedico a Dios por la gran oportunidad de vivir y por la maravillosa familia que me ha dado.

Por darme la fuerza para no declinar frente las adversidades que existen en la vida, a mi familia, mis padres por confiar en mí, a mi esposo y mis hijos, que fueron mi motivación para culminar este proyecto de tesis tan importante en mi vida profesional y personal.

INDICE

Caratula	I
Calificación del Tribunal examinador	II
Certificado de Aprobación del Tribunal examinador	III
Certificado de Aprobación por el Tutor	IV
Certificado de Aprobación de Aprobación del Lector	V
Certificado de Autoría	VI
Agradecimiento	VII
Dedicatoria	VIII
Indicé	IX
Introducción	XII
CAPÍTULO I	
1.1 Problema de Investigación	15
1.1.1 Formulación del Problema General	15
1.1.2 Problema Derivados	15
1.2 Tema	15
1.3 Planteamiento del problema	16
1.4 Delimitación de la Investigación	17
1.4.1 Delimitación Temporal	17
1.4.2 Unidades de Observación	18
1.5 Objetivos	18
1.5.1 Objetivo General	18
1.5.2 Objetivos Derivados	18
1.6 Justificación	19
CAPITULO II	21
2.1 Marco Teórico	21
2.1.1 Antecedentes Investigativos	21
2.1.2 Derecho Comparado	23

2.2	Marco Teórico Conceptual	26
2.2.1	Conceptos y Definiciones	26
2.2.2.	Clasificación de Juridicidad Laboral	26
2.2.3	Principio de Oralidad	26
2.2.4	Oralidad y Medios de Prueba	31
2.2.5	Proceso Oral	35
2.2.6	La oralidad en el proceso civil necesidad y ventaja	38
2.3	Marco Legal	39
2.3.1	Código de trabajo, Constitución, Tratados.	39
2.3.2	Jurisprudencia	47
2.4	Marco Teórico Institucional	49
2.4.1	Principios del Proceso Laboral	49
2.4.2	Aplicabilidad de la conciliación	69
2.5	Planteamiento de la Hipótesis	74
2.5.1	Hipótesis General	74
2.5.2	Hipótesis Específicas	74
2.6	Operacionalización de las Variables	75
2.7	Definición de términos usados	77
CAPITULO III		80
3.	Diseño Metodológico	80
3.1	Diseño de la Investigación	80
3.1.1	Modalidad Básica de la Investigación	80
3.1.2	Nivel o Tipo de Investigación	80
3.2	Métodos	81
3.2.1	Método Científico	81
3.2.2	Método Deductivo Inductivo	81
3.2.3	Método Descriptivo	82
3.3	Técnicas e Instrumentos	82
3.3.1	Técnicas	82
3.3.2	Instrumentos	83
3.4	Población y Muestra	83

3.4.1	Población	83
3.4.2	Muestra	84
3.4.3	Procesamiento de la Investigación	84
3.5	Procesamiento Metodológico utilizado en le Hipótesis	85
3.5.1	Fuentes de obtención de la información	85
3.6	Entrevista	86
3.6.1	Encuesta	88
CAPITULO IV		89
4.1	Cuestionario de Variables	89
4.1.1	Variable Independiente General	89
4.1.2	Variable Dependiente General	90
4.2	Tabulación de Datos	92
4.2.1	Gráficos Estadísticos	93
4.3	Comprobación y Discusión de la Hipótesis	103
CAPITULO V		104
5.1	Conclusiones	104
5.2	Recomendaciones	105
CAPITULO VI		106
6.1	Propuesta Jurídica	106
6.1.2	Título de la Propuesta	106
6.1.3	Descripción de la Propuesta	106
6.2	Justificación	107
6.2.1	Importancia	107
6.3	Objetivos de la Propuesta	108
6.3.1	Objetivos Específicos	108
6.4	Metodología	109
6.4.1	Descripción explicativa	109
6.4.2	Ubicación Contextual	109
6.4.3	Factibilidad	109
6.4.4	Evaluación	109
6.5	Recursos y Gestión	110

6.5.1 Recursos Humanos	110
6.5.2 Recursos Técnicos	110
Anexos	111
Cronograma	112
Matriz de Relación	113
Fotografía	115
Bibliografía	116
Linkografía	117

INTRODUCCION

Esta investigación está dirigida a Estudiantes, Docentes, Jueces, Profesionales del Derecho, para que su contenido sea un aporte a nuestra sociedad y a la vez a nuestras legislaciones con una visión a mejorar nuestro sistema actual. El objetivo de esta investigación es dar a conocer una breve reseña de cómo es el proceso laboral comenzando con los principios básicos que le rigen así como los procedimientos más utilizados por los juristas y que sustenta la ley como los medios idóneos para el seguimiento de un caso esto viendo desde un punto práctico y entendible para todo aquel interesado en la materia.

Este proyecto tiene como énfasis promover el procedimiento de la oralidad en la solución de conflictos laborales que den origen a una efectiva y oportuna administración de justicia, beneficiando a los trabajadores y empleadores, teniendo como medio la oralidad como solución. Son las características de la oralidad la ausencia de formalidades que rigen estos procedimientos las que permiten que la autoridad judicial establezca inmediatamente, a la mayor brevedad, la situación jurídica infringida o la situación que más se asemeje a ella.

Comencemos analizando los principios fundamentales del proceso laboral y su fundamentación en la ley lo que nos permitirá analizar con profundidad y deducir si lo que se menciona concuerda con la

práctica. Principio de oralidad. Determina el resto de los principios. Es un proceso oral pero no son 100% orales. Se aprecia esta oralidad en el juicio o vista oral. Todo se hace hablado. Existen actos procesales escritos, las demandas se interponen por escrito.

Nuestro país ha dado el paso pero falta pulir nuestra legislación para hacer efectivo el proceso oral en la aplicabilidad del mismo, altos niveles de insatisfacción respecto del funcionamiento de la justicia, provocan en la sociedad habituales cuestionamientos relativos a su funcionamiento. Cíclicamente encuentran eco dentro de los especialistas del derecho y entre los operadores judiciales. Tanto quienes representan a las partes como aquellos que desempeñan cargos judiciales, se plantean la necesidad de introducir cambios que mejoren los niveles de rendimiento de la justicia.

De esta forma se producen debates, propuestas y en muchos casos estudios comparativos con la situación de otros países.

Obtener pronunciamientos justos, en el más breve tiempo y a un costo razonable resulta un imperativo común y encuentra su punto de referencia en el mandato constitucional de “afianzar la justicia”.

Uno de los aspectos que habitualmente integra las distintas propuestas, es la instauración de procesos orales, en contraposición con el tradicional procedimiento escrito.

CAPITULO I

1.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.1.- Formulación del Problema General

¿De qué manera incide en el sistema oral las peticiones escritas en las audiencias preliminares en los juicios laborales?

1.1.2.- Problemas derivados

¿De qué manera afecta a la solución de conflictos laborales entre empleador y trabajador las peticiones escritas?

¿Cómo incide el retardo injustificado en el despacho de las causas laborales?

¿De qué manera afecta un sistema mixto en las audiencias preliminares de los juicios laborales?

1.2 TEMA

EL CODIGO DE TRABAJO Y EL PRECEDIMIENTO ORAL EN LA CIUDAD DE BABAHOYO.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Principio de oralidad y escritura Constituyen un par de opuestos y consiste el primero de ellos en el predominio de la palabra hablada sobre la palabra escrita. Es innegable que la palabra hablada produce un entendimiento más rápido de los hechos que cuando éstos se narran en fríos escritos.

Hay quienes opinan que la oralidad no debe aplicarse en todo caso. Debe verse la utilidad práctica que de ello pueda derivarse, pues de no ser así, es preferible sacrificar el principio doctrinario.

En nuestro ordenamiento se le ha dado prioridad al principio de oralidad en el proceso penal y en el proceso agrario; en el proceso laboral podemos hablar de una verbalidad; pero en los procesos familiar y civil, predomina el principio de la escritura. La razón para que estos tipos de proceso no sean orales ha sido la del costo para el Estado en momentos en que no era oportuno imponerle ese cargo. No obstante la escritura es necesaria en el proceso oral para preparar el tratamiento del proceso; así, la demanda es el acto procesal típico de iniciación que debe constar por escrito pues en ella se fija la pretensión del actor y los medios de prueba, con lo cual se garantiza la defensa de ambas partes.

En ese contexto, es importante mencionar que el Art. 576 y siguientes del Código del Trabajo, establecen la audiencia

preliminar, la que tiene cuatro momentos procesales: la conciliación; la contestación de la demanda; la facultad de presentar y contestar reconveniones; y, la petición de pruebas. Las audiencias laborales constituyen una parte fundamental de la en el desarrollo de la preliminar y la definitiva, se concentran y ejecutan las partes esenciales del proceso.

La audiencia preliminar de conciliación cuenta con una técnica jurídica adecuada, que permite un procedimiento rápido y eficaz para la solución de los conflictos de trabajo, tendiente a proteger a los más débiles, los trabajadores.

De ahí que el interés fundamental es determinar si la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, coadyuva a brindar un servicio oportuno y de calidad, orientado hacia la celeridad procesal y al mejoramiento en la administración de justicia, acorde con el afán protector que persigue la jurisdicción laboral.

1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación la realicé en los Juzgados de Trabajo y Ministerio de Relaciones Laborales de la Ciudad de Babahoyo.

1.4.1. Delimitación Temporal

Esta investigación se realizó durante el año 2011

1.4.2. Unidades de Observación

- Jueces laborales de Babahoyo.
- Patronos y Trabajadores de Babahoyo.
- Ciudadanos del Cantón Babahoyo.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

- ✓ DEMOSTRAR LA IMPORTANCIA DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD EN LAS AUDIENCIAS DE LOS JUICIOS LABORALES EN LA CIUDAD DE BABAHOYO.

1.5.2 OBJETIVOS DERIVADOS

- ✓ Aplicar el principio de celeridad procesal en la sustanciación de los juicios laborales.
- ✓ Agilizar el sistema de oralidad en las audiencias preliminares en los juicios laborales.
- ✓ Establecer la economía procesal en cuanto a solución de conflictos laborales.

1.6. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, cuando se ha promovido un sistema de oralidad en nuestras leyes vigentes, se notan incongruencias entre la norma y el procedimiento, y que aún existe en nuestros juzgados causas represadas debido a la acumulación injustificada de escritos y formalismos que conllevan al perjuicio notorio de nuestros trabajadores grupos vulnerables ante una administración de justicia mixta por no decir escrita.

Y que en aras de la equidad laboral, es necesario revisar contribuir a erradicar la injusticia laboral y, la aberrante indiscriminación social ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios conocidos como mixtos.

La oralidad es un sistema simbólico de expresión, es decir un acto de significado dirigido de un ser humano a otro u otros, y es quizás la característica más significativa de la especie.

La oralidad fue, entonces, durante largo tiempo, el único sistema de expresión de hombres y mujeres y también de transmisión de conocimientos y tradiciones, lo que quiere decir que la palabra Oral se relaciona con todo lo expresado por la boca o la vía oral y que a su vez se expresa verbalmente, por medio del habla.

Por consiguiente la comunicación mediante la oralidad, que por cierto es la más utilizada por el ser humano es aquella que realiza éste a través

del sentido del gusto y por el cual el mismo expresa la mayoría de sus sensaciones, percepciones y sentimientos, aunado a ello es contraria a la segunda vía de comunicación más común del hombre que es la escritura.

En otro orden de ideas adentrándonos en la exposición del tópico a tratar debemos señalar que el derecho por ser una ciencia que busca solucionar los conflictos humanos y la justicia y la equidad, este posee los mecanismos para procesar y castigar a quienes infringen el orden preestablecido.

Así pues cada Estado deberá determinar cómo se llevaran a cabo sus procesos judiciales, bien sea bajo la forma escrita o acudir al sistema de la Oralidad y el proceso por Audiencias.

Sin embargo no debemos entender que un proceso que es oral es únicamente tramitado en actos procesales que se ejecutan por el habla y el escrito mediante actuaciones escrituradas exclusivamente.

Por cuanto en todo proceso se utilizan ambas formas de expresión pero se atribuye el adjetivo de escrito u oral dependiendo del predominio de una de esas formas.

CAPITULO II

2.1.-MARCO TEORICO

2.1.1.-Antecedentes Investigativos

El código de trabajo se dictó en el Ecuador en 1938 y desde entonces ha sufrido modificaciones puntuales, sin que se haya producido una reforma global de su contenido. Por lo tanto, subsisten hasta ahora algunas normas que resultan anacrónicas sin perjuicio de mencionar que desde 1991 hasta 2008 se han introducido seis reformas importantes:

La de 1991 con la cual se realizó una modernización de la normativa laboral, incorporando con ella disposiciones relativas a: nuevas modalidades contractuales como el contrato eventual, el ocasional y el de temporada, que tienen un carácter precario; el contrato indefinido y la limitación a dos años de duración del contrato de plazo fijo; la ampliación del descanso por maternidad a doce semanas; la instancia intermediación obligatoria en los conflictos colectivos; la negociación obligatoria de los contratos colectivos cuando se produce la negativa del empleador de hacerlo; la celebración de un solo contrato colectivo en cada una de las instituciones de Estado; la ampliación de las indemnizaciones por despido intempestivo en relaciones laborales inferiores a tres años; la limitación de la huelga solidaria; la mejora en las garantías e indemnizaciones en materia de riesgos del trabajo, entre las más importantes.

La del año 2003, con la que se introdujo el procedimiento oral para la sustanciación de las controversias laborales.

La del año 2005, con la cual se dispuso la inserción laboral de personas con Discapacidad.

La del año 2006 que contempló la reforma de la normativa atinente al trabajo de menores de edad, subiendo a 15 años la edad mínima para trabajar e introduciendo garantías especiales para su desempeño laboral.

La de Junio de 2006 con la cual se reguló la intermediación laboral, la tercerización de servicios y la colocación de personal.

La de Abril de 2008 cuando la Asamblea Constituyente dispuso la aparente prohibición del contrato por horas, de la tercerización y de la intermediación aunque en los hechos las dos primeras de tales figuras simplemente fueron cambiadas de denominación pero conservaron sus rasgos característicos y sus contenidos fundamentales. De lo anterior se corrige que durante la última década se han producido las más importantes reformas al Código Laboral para sintonizarlo con los fenómenos contemporáneos, siendo la relativa al procedimiento oral la que mayor impacto ha tenido.

En el transcurso de la última década se estableció que existían en el Ecuador alrededor de 96.000 juicios laborales sin resolverse, cifra realmente alarmante que me impulso a desarrollar este proyecto de investigación para plantear una reforma de sustanciación de controversias laborales.

La oralidad constituye un sistema importante que rige el derecho laboral moderno, orientado hacia una nueva forma de administrar justicia, en concordancia con la tutela judicial consagrada en nuestra Carta Magna.

2.1.2.- DERECHO COMPARADO

DERECHO COMPARADO.- COLOMBIA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ORALIDAD EN LOS PROCESOS LABORALES.

La ley 1149 de 2007 ordenó la aplicación del procedimiento oral a los procesos lab

orales, en todas las etapas procesales, dando ingreso a un sistema acorde a su legislación con mejoras a grupos protegidos como lo son la clase obrera.

La comisión intersectorial presento un informe de actividades que incluyó un proyecto de ley, respaldado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el cual a la postre fue acogido, con algunas modificaciones por el Congreso al expedir la ley 1149 de 2007, con una reforma dirigida a favor de los trabajadores que

persigue hacer efectiva la oralidad en los procesos laborales y de la seguridad social.

Así, en cuanto a oralidad se tiene: Generalmente las actuaciones y pruebas se cumplen bajo modalidades atípicas de audiencias públicas, conducidas por secretarios, oficiales o escribientes, quienes registran por vía mecanográfica, con la mayor fidelidad posible, las expresiones del juez, si asiste, las partes, testigos y abogados, si comparecen. La costumbre es que todo cuanto ocurre en la audiencia queda plasmado por escrito en un acta que suscriben los concurrentes. Normalmente, la velocidad del mecanógrafo exige que el participante dicte su expresión, generándose por ende, ingentes demoras. De ahí que se diga con razón que el proceso laboral en realidad es un proceso escrito, con algunas actuaciones dictadas. Es que la oralidad supone una intercomunicación ágil, un dialogo fluido del juez con las partes, no un lento dictado de uno y de otras. Una vez agotado de ésta forma el llamado debate probatorio se cierra éste por el empleado, quien agenda una fecha para audiencia de juzgamiento, atendiendo el turno que señale el libro. El expediente entra al despacho del juez, el cual, por si o por conducto de un empleado sustanciador, la víspera de la fecha señalada, elabora un documento en acta, contentivo de la sentencia para ser informado por ventanilla a los interesados el mismo día de la audiencia de juzgamiento o en días posteriores

En la segunda instancia, la oralidad se diluye todavía más, dado que muy excepcionalmente se cumple una audiencia de pruebas y la sentencia igualmente se elabora por escrito por el ponente y se remite a revisión y firma de los demás integrantes de la Sala, se informa a los interesados igualmente por la secretaría.

En lo que hace a la inmediación, ya quedó dicho que los jueces suelen delegar en los empleados el manejo de las audiencias, de manera que no pocas veces carecen de un contacto directo con las partes, los testigos y el propio proceso; no es extraño que en la práctica el juzgador llegue a conocerlo en la oportunidad de dictar la sentencia y tampoco es infrecuente que en dicha ocasión decida retrotraerlo, esto es, efectuar lo que se conoce como reapertura del debate probatorio, dado que encuentra falencias que le impiden resolver con un mínimo tino.

Es usual también que las audiencias se repitan sin ningún tipo de actuación, de modo que pueden llegarse a encontrar procesos, en los que se hayan realizado muchas audiencias, sin que se presente avance alguno durante ellas. La iniciativa del juez y dirección judicial de los procesos, en realidad depende de cada funcionario, y bien puede traducirse en una especie de instrucción general.

La iniciativa convierte los juicios laborales en juicios orales y elimina todas las posibilidades de dilación en el procedimiento.

2.2.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.2.1.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES

ORALIDAD.- Que se manifiesta o produce con la boca o mediante la palabra hablada.

JURIDICIDAD LABORAL.- Sirve para solucionar conflictos en lo Político Social y Laboral entre un Empleador y un trabajador, aplicando las premisas lógicas y pragmáticas de derecho.

2.2.2.- CLASIFICACION DE JURIDICIDAD LABORAL.-

Principios

Formalidades Legales

Código de Trabajo

Relaciones Laborales

Estas características nos permite analizar una deducción lógica para dirimir un conflicto entre partes litigantes: Empleador y Trabajador.

2.2.3.- PRINCIPIO DE ORALIDAD

Se entiende por principio de oralidad, aquel que se basa únicamente en materia procesal a que sea expresado oralmente, la oralidad pone en contacto directo con el juez, las partes lo que permite decidir cuando una declaración podría estar viciada dando oportunidad al juez se dé cuenta de ciertas situaciones particulares

como gestos que permiten captar cuando no se apega a la verdad. Resaltando que la oralidad nos conlleva a la celeridad procesal.

La presencia del juez es indispensable para que se desarrolle, en procura que la inmediación sea efectiva, pues se entiende que es un funcionario competente y capacitado para llevar con éxito la conciliación. El magistrado 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. En relación a la conciliación, observamos que se deriva de conciliatio, que significa composición de ánimo en diferencia.

La oralidad Son múltiples y variadas las características peculiares que los autores, e incluso los ordenamientos jurídicos, atribuyen al proceso laboral. Tantas, que sería insensato tratar de recogerlas todas en este breve artículo. Baste decir que el ilustre maestro brasileño Coqueijo Costa señalaba: Nuestra posición al respecto es que sus caracteres fundamentales son los siguientes: sencillez, celeridad, oralidad, concentración, inmediación, eventualidad o

lealtad procesal, gratuidad o costo mínimo e hipervaloración de la conciliación.

Ahora bien, entre todas ellas destaca nítidamente la oralidad, por al menos dos razones, aunque hay muchas más. Primera, porque la oralidad no es un simple atributo o peculiaridad, sino un carácter que cimienta y califica todo un sistema procesal. Los sistemas, en efecto, suelen ser clasificados en dos grandes tipos: oral o escrito. Cuando la oralidad es acogida, pasa a ser el rasgo dominante, el elemento nuclear, la clave definitoria del proceso.

Segunda, porque la oralidad exige y al mismo tiempo posibilita, es decir, condensa y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral: intermediación, concentración, sencillez e incluso celeridad. De allí pues que su estudio específico y el análisis pragmático de su viabilidad resulten del máximo interés, en momentos que se aproxima una reforma de nuestra Ley Procesal del Trabajo.

En el proceso oral, en sentido absoluto, la demanda, bajo forma de acusación, y la contestación, bajo forma de contradicción, se deben formular verbalmente ante el juez, y todas las actuaciones probatorias deberán efectuarse en audiencia. Esta modalidad, que en nuestro país parece inconcebible, es sin embargo la que nos

muestran las innumerables series que sobre asuntos judiciales trae profusamente la televisión norteamericana.

En los demás países americanos y en España se suele calificar como procedimiento oral a uno en el que predomina la palabra sobre la escritura, pero en el que piezas tan fundamentales como la demanda o la contestación o ambas deben hacerse en forma escrita, de modo que lo adecuado es denominarlos sistemas mixtos o, en todo caso, predominantemente orales, mas no orales en sentido pleno.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ DEL PROCESO ORAL?

Al proceso oral - conocido también como proceso por audiencias - se le atribuyen innúmeras ventajas, entre ellas, su sencillez, ya que, en términos generales, todos sabemos hablar pero no todos sabemos leer ni podemos escribir. Habida cuenta de que en el litigio laboral participa siempre, por necesidad, un trabajador o un conjunto de ellos, y que éstos no son necesariamente letrados, uno de los rasgos que la doctrina reclama para el proceso laboral es la simplicidad, tanto en la estructura del procedimiento cuanto, incluso, en la formulación del texto legal, los cuales deben ser de fácil inteligencia para el lego. Tal propósito es más factible con un trámite oral que a través del intercambio de escritos, hábitat natural del abogado, no del trabajador.

Sin embargo, la principal virtud de la oralidad es que permite la inmediación, como acertadamente acota Paúl Paredes, quien agrega: “En sentido amplio, oralidad significa inmediación, concentración, publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas”. Oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba, que es - qué duda cabe - lo más importante del mismo.

Como hizo notar en su oportunidad la Corte Suprema panameña, “La característica esencial de un proceso oral es la inmediación, en virtud de la cual el Juez que recibe la prueba es el mismo que falla el caso, ya que él ha podido percibir, de viva voz, las declaraciones de los testigos y ha verificado, por percepción propia, todo el material probatorio que de una manera sucinta se consigne en el acto de la audiencia practicada”. En un proceso escrito, el “juez carece de contacto con las partes y con los hechos”; a él le llega “solamente el eco atenuado o impersonal de los escritos redactados en el momento del examen de los testigos, así como el de la inspección de lugares, etc. En los sistemas orales, en cambio, normalmente existe una relación directa entre el Juez y el material probatorio, ya que las pruebas se presentan, fundamentalmente, en la audiencia y el Juez presencia la declaración de los testigos y la exposición que

las propias partes hacen respecto de los hechos en litigio. En esta forma el Juez se encuentra en mejores condiciones para valorar la cuestión controvertida”.

Rodríguez Piñero resalta que “El objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado de palabra y por medio del debate oral es el facilitar su contacto directo con las partes y las pruebas, lo que le permitirá la mejor averiguación del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes.

2.2.4.- ORALIDAD Y MEDIOS DE PRUEBA

Están muy estrechamente vinculados: allí donde la prueba fundamental sea la escrita y donde la prueba testimonial sea mirada con desconfianza, la primacía ha de ser para el proceso escrito; pero ante pruebas normalmente no pre constituidas (y tal es el caso en muchos litigios de trabajo) la oralidad será el medio más apropiado para aclarar y fijar el supuesto fáctico en el que las partes basen sus respectivas pretensiones.

Además, según que interese efectivamente la mera aportación del material fáctico para la fijación de una simple verdad formal, o se pretenda averiguar exactamente la verdad material, será; respectivamente, la escritura y la oralidad el sistema indicado para el proceso en cuestión.

Redenti afirmaba por ello, ante la ausencia normal de pruebas pre constituidas en el proceso de trabajo, que el sentido y los modos del proceso civil respecto a la prueba hacían imposible al juez formarse una eficaz persuasión objetiva sobre la verdad de las cosas.

A esta razón dogmática se añade otra razón extrínseca, no por ello menos decisiva: la simplificación y rapidez que se consigue mediante la adopción de la oralidad del proceso. Mientras que un proceso escrito favorece a la parte mejor situada, es lento, está <fatalmente abierto> a incomprensibles y repugnantes a la parte, que tiene urgencia en resolver su controversia; mediante la utilización de la oralidad se consigue extraordinaria celeridad y brevedad en el proceso, que, para muchos, consiste el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo”.

En esa misma línea, Feldman desprende “De ahí que la oralidad sea el mejor vehículo para la recepción de esta clase de pruebas (declaración de parte, testigos, peritos: agregado nuestro) pues, como expresa Porras López...«ninguna otra forma de contrato directo acerca o aleja a los hombres como la palabra; ella es el signo más intensamente humano, porque ella es manifestación de vida, lo mismo en el lenguaje inarticulado del salvaje que en la grandilocuencia del orador, es también propio de la palabra hablada que refleje situaciones que el papel lo soporta todo».(Derecho Procesal del Trabajo, México, 1956, pág.18)”

A lo que agregamos las palabras de Ossorio y Gallardo: “La palabra hablada consiente el diálogo, la réplica instantánea, la pregunta y la respuesta. En el curso del informe de un letrado, al juez se le pueden ocurrir numerosas dudas o aclaraciones que debe plantear y esclarecer en el acto dirigiéndose al informante.

En el procedimiento escrito el juez no puede entretenerse en enviar comunicaciones para dichos fines”. Esta es una cuestión capital. Nada hay que sustituya, en la formación de criterio, a la percepción directa, en especial de los testigos. La reacción a las preguntas, la claridad de las respuestas, las dudas, las vacilaciones, los silencios son muchas veces más convincentes que el contenido formal recogido en el acta, que muchas veces se limita a un lacónico Si o No, desprovisto de toda carga comunicativa.

Las sensaciones, las emociones, los sentimientos no se expresan sólo con palabras; es más, muchas veces se esconden o encubren detrás de las palabras. Hay, sin embargo, un metalenguaje que se trasunta en los gestos, los ademanes, los tics, y otras manifestaciones corporales, que tan magistralmente describió Sigmund Freud en su Psicopatología de la vida cotidiana, que son incontrolables a nivel consciente y, en razón de ello, más fidedignos que las palabras. Por lo demás, es regla conocida que la primera impresión es duradera y, casi siempre, la más acertada.

Al Juez laboral se le exige, además, una posición activa y diligente, en la que debe liderar el proceso, que es reconocido por eso como uno cuasi inquisitivo. Por tanto, al momento de la actuación de las declaraciones no puede esquinarse y recibir, de manera pasiva, el interrogatorio prefabricado de la parte que ofreció la prueba, ni la manifestación - muchas veces también prefabricada - del declarante, sino que tiene que intervenir en forma dinámica, siguiendo el vaivén de las preguntas y respuestas, y haciéndose una composición de lugar en la que los vacíos que surjan deben de ser colmados con la intervención del propio juez, cuyo deber es buscar la verdad real.

Por cierto, también la mecánica de la actuación probatoria, en un proceso oral, debe ser idónea a tal propósito, por lo que el interrogatorio debiera ser libre y directo, sin las ataduras del pliego escrito ni los formulismos anacrónicos del “Diga Ud. como es verdad que....” También los peritos deben comparecer, no para la ratificación ritual y superficial de lo que sentaron por escrito, sino para dar explicaciones, absolver dudas, responder a cuestionamientos y, en general, hacen patente no sólo el resultado de sus opiniones, sino la manera como se formaron, el método que siguieron, el decurso de sus indagaciones y el razonamiento que guió a la formación de su criterio, nada de lo cual se traduce en el peritaje, que suele ser un instrumento conciso y poco ilustrativo de ese desarrollo subjetivo.

2.2.5.- PROCESO ORAL

El proceso oral se desenvuelve sobre la base de determinadas premisas u objetivo.

El primero es que las actividades centrales del proceso deben ejecutarse en audiencia presencial continua, con asistencia forzosa de las partes y bajo la presidencia inexcusable del juez. Por consiguiente, cuando una sesión se cierra sin concluir por razones del tiempo, no debe citarse para su continuación en una fecha distante, sino inmediata, al día siguiente, y así de modo sucesivo hasta agotarla. Sólo así puede darse el continuum requerido para que el Juez pueda apreciar la litis en su integridad, no fraccionada o mutilada.

El segundo es que en esa audiencia todas las actuaciones se ejecuten en forma oral: los interrogatorios, los testimonios, los peritajes, todo, en fin, debe ser desahogado de viva voz. Incluso, todo ello debe ser registrado, no sólo en actas escritas, sino con el uso de los medios técnicos de que hoy con tanta facilidad se dispone: cinta magnetofónica, vídeos, etc., con el objeto de que, en su momento y de ser necesario, sean apreciados por el juzgador con la máxima proximidad objetiva al modo como fueron actuadas. Así lo prevén, entre otros, el art. 73º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, y el art. 584º del Código del Trabajo de Ecuador, reformado por Ley N°. 2003-13, parágrafo

remunerado , que dice: “De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso”. La tercera exigencia es que la sentencia sea dictada en la propia audiencia, en forma casi instantánea, cuando el Juez está todavía bajo el impacto intransferible de lo que acaba de vivir.

Así lo establece, sin más, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo venezolana en sus artículos 158º y 159º: la sentencia se emite en dos etapas: al concluir el debate probatorio y sin otra formalidad, el juez se retira de la sala de audiencia, por un lapso no mayor de sesenta minutos, “a los fines de <meditar> o <analizar> la decisión que deberá pronunciar en ese mismo acto de manera oral y con expresión de <una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho> que la sustenta, todo lo cual quedará reducido de manera inmediata por escrito en acta que suscribirán además del juez y de la secretaria, los expertos si los hubiere y las partes con sus apoderados o abogados existentes. Este principio de concentración encuentra su excepción cuando <la complejidad del asunto debatido, por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor> obligue al juez de juicio a diferir la sentencia por una sola vez y por un lapso no mayor cinco (5) días hábiles”, con ello se logra la fusión de los diversos atributos ideales del proceso laboral:

sencillez, celeridad, concentración e inmediatez, logrados a través de la oralidad.

¿ES POSIBLE, ES REALMENTE VIABLE UN PROCESO ORAL?.

El principal inconveniente que se suele atribuir al proceso oral, en un país en el que los litigios son muchos y los jueces pocos, es que demanda una gran actividad del juez, quien recibe una mayor carga que el que sólo despacha papeles. Por consiguiente, ya que es difícil disminuir el número de causas, se requiere de mayor número de jueces, lo que enfrenta los consabidos problemas económicos para un Poder Judicial casi indigente.

La objeción es sólo aparente, porque es formulada desde una realidad muy imperfecta y sin desprenderse de ella. Es decir, se critica a la oralidad sin haber ingresado en ella, desde detrás de los linderos tradicionales del proceso escrito.

Pero hay datos que no pueden ser soslayados: en primer lugar, que el proceso oral es proclamado y reclamado por toda la doctrina procesal-laboral, sin excepción. No hay un solo estudioso que se pronuncie a favor de la escrituración, y ese es argumento importante.

En segundo lugar, tres países de nuestro entorno más inmediato, de realidades próximas y compatibles con la nuestra, e integrantes además, los tres, de la Comunidad Andina a la que pertenece el

Perú, han implantado ya la oralidad: Colombia, Ecuador y Venezuela.

Es más, en estos dos últimos la oralidad viene impuesta como mandato constitucional.

2.2.6.- LA ORALIDAD EN EL PROCESO CIVIL. NECESIDAD, VENTAJAS.

El proceso oral requiere de jueces y abogados de gran capacidad mental, experiencia y preparación jurídica. La preparación radical del sistema escrito sería un grave error por las deficiencias ya apuntadas, por ello lo que se trata es de acoger gradualmente algunos principios del sistema oral como la inmediación, concentración; distribuyendo el proceso entre actos orales y actos escritos, según resulte más conveniente para el buen desarrollo del proceso y una eficaz aplicación de la justicia.

En el proceso mixto, esto es con una fase de proposición escrita (demanda y contestación) luego una o dos audiencias (orales) y después con apelaciones también escritas. En este proceso lo esencial es la comunicación entre el juez y las partes. Reconociendo que dentro del procedimiento no puede despreciarse un medio de comunicación tan preciso como la escritura. Lo que se rechaza es el proceso escrito y secreto, sin la concentración e inmediación que

proporciona la celebración de la audiencia de pruebas y del debate oral.

Ventajas de la oralidad podemos mencionar

Menor formalidad, Mayor rapidez, Sencillez, Aumenta la publicidad del proceso. Al concentrarse las actuaciones se reducen las notificaciones, citaciones y otras diligencias, Permite la relación directa del tribunal y las partes, lo que conduce a profundizar en cualquier aspecto que suscite duda. El juez se convierte en un verdadero protagonista dentro del proceso, sí director. Mediante el principio de inmediación en la práctica de pruebas permitiéndole al juez captar con facilidad a quien le asiste la razón en el debate. En la oralidad se suprimen incidentes (que se resuelven, en su mayoría, en una misma audiencia), hay menos recursos, se logran mucho más acuerdos y transacciones que eliminan procedimientos.

2.3.- MARCO LEGAL

2.3.1.-CODIGO DE TRABAJO, CONSTITUCION, TRATADOS INTERNACIONALES.

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

ART 576 CT.- Presentada la demanda y dentro de del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificara

la demanda, ordenara que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocara a las partes a una audiencia preliminar de conciliación, contestación de las demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, que se efectuara en el termino de veinte días contados desde la fecha de en que fue calificada, En esta audiencia preliminar el juez procurara un acuerdo entre las partes en darse un acuerdo mediante sentencia ejecutoriada.

Si no fuere posible la conciliación en esta audiencia el demandado contestara la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

ART.-168, núm. 6 Const. E.- La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y todas las diligencias se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. La audiencia preliminar de conciliación constituye una expresión de la oralidad, cuya trascendencia es innegable, pues es una forma auto compositiva, que permite finalizar los litigios laborales.

La presencia del juez es indispensable para que se desarrolle, en procura que la intermediación sea efectiva, pues se entiende que es un funcionario competente y capacitado para llevar con éxito la conciliación. El magistrado 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. En relación a la conciliación, observamos que se deriva de conciliatio, que significa composición de ánimo en diferencia.

El proceso tiene etapas determinadas, en la que las partes deben cumplir oportunamente los actos establecidos, so pena de quedarse sin derecho a ciertas acciones legales, afectando los derechos en controversia.

Consideramos que la preclusión es muy importante en materia laboral, ya que obliga a las partes a ejercer oportunamente sus derechos, a fin de que el proceso sea eficaz, este principio se halla en concordancia con el Art. 169 de la Constitución de la República, que manifiesta: "...Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesa".

El Art. 576 del Código del Trabajo menciona:

Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y

convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

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

El Art. 578 ibídem señala: En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de la reconvencción conexas y éste podrá contestarla en la misma diligencia.

Observamos que la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas tiene el siguiente procedimiento:

La demanda debe presentarse en la sala de sorteos de las Cortes Provinciales de Justicia del Ecuador, salvo que se proceda de conformidad al Art. 574 del Código del Trabajo, que en relación a la demanda verbal, dispone: “La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a

escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizado por el respectivo secretario.

El Art. 66 del Código de Procedimiento Civil señala:” Demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo.” La demanda debe contener las pretensiones del actor y los hechos en que se fundan.

El Juez del Trabajo dentro del término de dos días posteriores a la presentación de la demanda, la califica y dispone que se le cite al demandado. El Juez convoca a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y anuncio de pruebas, la misma que debe efectuarse en el término de veinte días luego de la calificación de la demanda, previa verificación de la citación. Así las partes pueden preparar la contestación y las pruebas pertinentes.

Comparecencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, se entiende que deben ser asistidos por sus abogados, no existe una disposición expresa, como sucede en relación a la audiencia definitiva.

El Juez debe procurar un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo, que es la finalidad principal del procedimiento laboral. En caso de llegar a un acuerdo, el magistrado tiene la facultad de aprobar lo acordado por las partes, mediante sentencia que causará ejecutoria, quedando finalizado el conflicto.

El Juez, por una sola vez y a petición común de las partes, puede suspender la audiencia, por un término máximo de cinco días, conforme lo establece el Art. 580 del Código del Trabajo. Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procede en rebeldía, lo que se toma en cuenta para el pago de las costas judiciales, tal como lo establece el Art. 580 ibídem.

En el caso que el demandado reconozca la relación laboral y admita que adeuda un monto determinado, pero no logre un acuerdo con el demandante, obliga al juez a disponer que las remuneraciones adeudadas se cancele provisionalmente al trabajador, en un término de diez días, conforme lo establece el Art. 579 del Código de Trabajo. De no producirse la conciliación, se pasa a la etapa de contestación de la demanda, la que se presenta en forma escrita, sin perjuicio de realizarla verbalmente y además las partes deben solicitar las pruebas pertinentes.

Previo a la conclusión de la audiencia preliminar, el Juez del Trabajo debe fijar fecha y hora para la realización de la audiencia definitiva, la que deberá efectuarse en un término no mayor de 20 días, contados desde la fecha de la realización de la audiencia preliminar, de lo anotado se establece que la audiencia preliminar tiene cuatro momentos procesales: conciliación, contestación de la demanda;

facultad de presentar y contestar reconvencciones; y, petición de pruebas.

Dice la Constitución del Ecuador

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

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

ART.-10 .- Toda persona tiene derecho en condiciones de la misma igualdad a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para examen de cualquier acusación contra ella.

PACTO SAN JOSÉ CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

ART.-8, núm. 1.-Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro un plazo razonable por un juez o tribunal competente independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos u obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

ART.-33 Constitución.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y a base de la economía. El Estado garantizara 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.

La Constitución Política de la República del Ecuador.- expedida en el año de 1998, introdujo el sistema oral, por lo que la ley 2003-13, publicada en el R.O. No. 146, de 13 de agosto de 2003, reformó el Art. 584 del Código del Trabajo, señalando que “las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”, entrando en vigencia el 1 de julio de 2004.

Esta Ley se ha reformado en varias ocasiones, la primera a través de la Ley No. 2004-29, promulgada en el Registro Oficial No. 260, de 27 de enero de 2004; la segunda mediante la ley No. 2004-43, publicada en el Registro Oficial No. 404, de 23 de agosto 2004; y la tercera, mediante la ley No. 2005-3, promulgada en el suplemento del Registro Oficial No. 52, de 4 de julio de 2005.

La actual Norma Suprema, mantiene el sistema oral en la sustanciación de los procesos judiciales en el país, con los respectivos principios y conforme sus postulados, en procura de una justicia oportuna.

2.3.2 Jurisprudencia

Juicio Nº 349-98

ACTOR: Silvio Eduardo Castro

DEMANDADO: MIDUVI y otros.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Quito, marzo 31 de 1999; las 09h20 **VISTOS:** En el juicio laboral seguido por Silvio Eduardo Castro en contra de los señores Procurador General del Estado, Ministro de Desarrollo Urbano y Vivienda y, Director Regional de la Vivienda, aduciendo haber prestado servicios desde el 15 de julio de 1974 hasta el 24 de junio de 1993, el Juez Tercero del Trabajo del Guayas, aceptó parcialmente la acción propuesta; en virtud de la consulta, el juicio subió a la Corte Superior de Guayaquil y, la Quinta Sala de la Corte Superior de ese Distrito, revocando el fallo, declara sin lugar la demanda. De este pronunciamiento, el actor interpone recurso de casación. Radicada por sorteo, la competencia en esta Sala para resolver, se considera: **PRIMERO:** El recurrente impugna la decisión aduciendo infringidos los Arts. 119-121 y 125 del Código de Procedimiento Civil; 5 y 609 del Código del Trabajo, basando su impugnación en la causal 1ª del Art. 3 de la Ley de Casación. **SEGUNDO:** El recurso de casación, tiende a reparar el agravio cometido en la sentencia; por ello, este medio extraordinario de impugnación debe expresar en forma precisa las razones en que se

fundamenta y las norma de derecho que se estiman infringidas, como efectivamente, así lo ha hecho el recurrente. **TERCERO:** Por la inasistencia de los demandados a la audiencia de conciliación, la litis se trabó con la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la acción planteada. **CUARTO:** El vínculo contractual se halla justificado con la aceptación formulada por el Arq. Fausto Varela Quevedo, en el escrito de fojas 24 del primer cuaderno. **QUINTO:** Al demandante correspondía demostrar el despido intempestivo del que afirma fue víctima; puesto que, siendo este un hecho que sucede en determinado tiempo y lugar era de su obligación justificarlo. Al efecto, el demandado Arq. Fausto Varela Quevedo, quien, compareció a juicio por delegación conferida por el señor Ministro de Desarrollo Urbano y Vivienda, y no concurrió a la audiencia de conciliación por lo cual fue declarado rebelde, ha evadido la confesión solicitada por el trabajador, la Sala de acuerdo con lo provisto en el Art. 135 del Código de Procedimiento Civil, concede a esta prueba pleno valor, toda vez que, encontrándose las partes en litigio por la relación laboral que existió es lógico que las interrogaciones del actor al demandado no pueden recaer sino como en efecto recaen, sobre los hechos conexos de la misma y, al eludir la prueba sin hacer valer ninguna de las excusas previstas en el Art. 132 del cuerpo de leyes antes citado, aquello no sólo que es demostrativo de inobservancia del Mandato Judicial sino que a la vez evidencia su propósito de evadir sus responsabilidades; de

consiguiente, la relación contractual terminó por voluntad unilateral del empleador.- De lo anterior, se advierte que en la resolución han existido los errores indicando e in procediendo acusados por la parte actora. En tal virtud, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se casa el fallo impugnado y de consiguiente, se acepta la demanda en los términos constantes en el fallo del Juez Tercero del Trabajo. Notifíquese y devuélvase. f) Drs. Hugo Quintana Coello.- Miguel Villacís Gómez.- Jaime Velasco Dávila.

2.4.- MARCO TEORICO INSTITUCIONAL

2.4.1.- PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Los principios del proceso laboral son parte integrante de los principios del derecho del trabajo. No es muy fácil separar unos de otros porque muchos de los principios del derecho sustantivo tienen, dentro de su contenido, aspectos de carácter instrumental o procesal, y viceversa. Esto origina que la enumeración de los principios procesales que hacen los tratadistas, muestren algunas diferencias.

a) PRINCIPIOS Y FINES

No todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el

cumplimiento de esos principios fundamentales. A los primeros podríamos llamarlos “Principios Fines del Proceso” y a los otros “Principios Operativos del Proceso” . Los primeros justifican o hacen posible la existencia del proceso y los otros marcan el comportamiento del proceso.

b) PRINCIPIO DEL TRABAJADOR

En primer lugar es necesario distinguir el derecho de tutela jurisdiccional que concierne al derecho procesal en general, de lo que es el principio tutelar del trabajador que es una particularidad del derecho procesal del trabajo.

El primero, consiste en el derecho que tiene toda persona de requerir la intervención de la función jurisdiccional del Estado para solucionar cualquier litigio que se presente entre los miembros de una comunidad social. De ahí que se conceptúe, a la tutela jurisdiccional como un presupuesto de convivencia social pacífica.

En cambio, el principio de tutela procesal del trabajador; tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral.

La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales,

empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan.

Como dice Isaías Rodríguez (Laboralista venezolano) «el patrono litiga contra el estómago del trabajador». Esa es la razón por la que el esquema del proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil.

c) GRATUIDAD PROCESAL PARA EL TRABAJADOR.-

Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, la pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas. Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional. La doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde exclusivamente al Estado, criterio que ha sido recogido por la legislación nacional. Así, por ejemplo, la Constitución, dispone que la potestad de administrar justicia se ejerce por el Poder judicial (art. 158, 159 Cnst). Art.- 158 Const. : “La justicia emana del pueblo y será impartida en su nombre y delegación por el Poder Judicial, integrado por los tribunales de justicia que establezca la ley”.

Art .- 159 Const.: inicio 2º Párrafo: “Las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar los juzgado corresponde exclusivamente al Poder Judicial. Son principios y derechos de la función jurisdiccional entre otros, la unidad y exclusividad de la misma. No existe ni puede

establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. (Arto. 159 Const.) Similares consideraciones encontramos en la Ley Orgánica del Poder judicial, Ley 260 (art.2, 3 y 6). El Código Procesal Civil es mucho más específico, al señalar que la potestad jurisdiccional del Estado es indelegable (art. 1°).

En base a tales consideraciones podemos concluir que la actividad de administrar justicia es un servicio público indispensable para la consecución de la paz social. Consecuentemente el acceso a ese servicio de la búsqueda de justicia debe ser gratuito. Es decir, los derechos de acción y contradicción procesal no deben estar supeditados al pago de sumas de dinero. Esto no impide la posibilidad de que la ley contemple el abono de costas en determinadas circunstancias. Incluso en la actualidad dadas las limitaciones económicas de los Estados, se sostiene que la gratuidad no debe ser absoluta sino excepcional.

En el caso del proceso laboral, el principio de gratuidad en favor del trabajador, tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios laborales. Sin la gratuidad, el trabajador, en muchos

casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional, con lo cual se consagraría el atropello en beneficio del empleador.

d) PRINCIPIO DE VERACIDAD

La esencia de la verdad no cabe alterarla con una falsa demostración, prescribe el Código de Justiniano.

En el desarrollo de un proceso se mueven dos tipos de versiones respecto a los hechos que originan el conflicto. Una de esas versiones es la que las partes buscan mostrarle al juez a través de los medios probatorios, y que frecuentemente no se ajustan a la realidad. En muchos casos ese alejamiento de la verdad es intencional.

Pero no se puede negar la otra situación, que se da cuando en el proceso hay una coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar. En el primer caso estamos ante lo que se denomina la «verdad formal». En el segundo, ante la «verdad real». A menudo, una sentencia se sustenta en cualquiera de las dos versiones de los hechos, esto es, en la real o en la aparente. El ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la «verdad formal». La sentencia que no se asiente en la realidad, será una sentencia formal. Sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa.

Sin embargo, el deber de la veracidad todavía es discutible en el proceso civil; autores como Wach y Calamandrei, lo consideran como un «instrumento de tortura moral». El hecho de estar incorporado este deber en el Código Procesal Civil, constituye «un salto al vacío» por tratarse de un tema intrínsecamente polémico y por haberse adoptado en un contexto de una incipiente formación científica de jueces y abogados.

En el proceso laboral, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes es decir es menester comprobar la verdad o falsedad las mismas, con el objeto de de llegar a una convicción acerca de la veracidad real.

e) DIRECCIÓN DEL PROCESO

Según esté principio, el juez tiene la facultad de dirigir el proceso y puede ordenar las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos controvertidos o para la exactitud del fallo, sin que tenga que suplir a las partes en las obligaciones de probanza que les respecta.

La Ley Orgánica del Poder judicial que también es aplicable en el ámbito laboral dispone que, «Los Magistrados, cualquiera sea su rango, especialidad o denominación ejercen la dirección de los procesos de su competencia » El mismo dispositivo concede

autoridad, a los jueces, sobretodos los Intervinientes en los procesos judiciales (art.50).

El Código procesal Civil, sobre el particular, dice que «La dirección del proceso está a cargo del juez quien la ejerce de acuerdo a lo dispuesto en este código

f) **SENCILLEZ Y ORALIDAD**

El fin del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado. Para el cumplimiento de tal propósito la disciplina jurídica exige determinado formalismo. El proceso es esencialmente formal, pero el exceso de atención de la forma puede distorsionar los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio.

La jurisprudencia laboral, al declarar nulos e insubsistentes los actos procesales por el hecho de incurrir en informalidades intrascendentes. Ha creado un estado de ánimo y actitud en los jueces de trabajo y sus auxiliares, que los lleva a dar prioridad al cumplimiento de las formalidades y a descuidar el fondo del proceso.

Semejante comportamiento, hace del proceso lo que Trueba Urbina denomina la misma jurídica», es decir, la prevalencia de las formas sobre el fondo. El derecho procesal del trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario simple y sencillo. Algunos tratadistas

para destacar el principio de la sencillez del proceso suelen hablar de la informalidad del proceso. Un ejemplo de la sencillez encontramos en la legislación Venezolana que posibilita la interposición de la demanda verbalmente, en cuyo caso el juez la reducirá a un acta con la cual se encabeza el proceso. Incluso, el juez está facultado para interrogar al demandante, si fuera menester; para completar la demanda.

La oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez porque lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos.

g) PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL

Es otro de los principios fines a los que se refiere la presente clasificación. 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.

La celeridad procesal está muy ligada a la realización del valor de la justicia. Para destacar su importancia, como medio correctivo, frente al retardo de su administración, las comunidades y tratadistas han propuesto algunos aforismos, como los siguientes: «justicia tardía, no es justicia»; «el tiempo no es oro, es algo más: justicia»; «más vale un mal arreglo que un juicio largo». La dilación de los

procedimientos, en el proceso laboral, acentúa la desigualdad entre trabajador y empleador. Porque posibilita el desaliento y abandono de la pretensión del primero en beneficio del segundo.

h) CELERIDAD

Bermúdez dice que la declaración del derecho y su ejecución deben realizarse con prontitud, porque en ellas descansa la paz social y la integridad de las situaciones jurídicas. La demora, afecta los intereses humanos en juego, constituye uno de los caracteres más importantes del derecho laboral, pues el juzgador debe buscar la rapidez, observando los términos prefijados en la ley y ordenando adecuadamente el juicio. Expresa que la oralidad es uno de los factores que mayormente coadyuva a la rapidez en el juicio laboral.

La materia laboral conlleva aspectos humanitarios, están en juego derechos sociales, existe una parte débil, los trabajadores, por lo que se propende a que se administre justicia rápidamente, siendo necesario que los jueces dirijan adecuadamente los procesos; por eso se han simplificado las formas procesales, despojándolas de formulismos inútiles, brindando facilidades en los trámites y la defensa oportuna.

Cueva considera que se materializa en la sustanciación del proceso sin demoras, la ley suprime trámites inoficiosos, no sustanciales, permite que se acorte los plazos, sólo se puede suspender una diligencia cuando la ley lo dispone expresamente, economiza el

proceso, pues elimina trámites innecesarios; es contrario al formalismo y al proceso escrito.

Con este principio se acelera el desarrollo del proceso y la solución del conflicto, evitando que se alargue indebidamente, eliminando los trámites lentos, engorrosos, propios del sistema escrito, esto no significa que dentro de la normativa legal pertinente se atropelle procedimientos, pues se debe observar el debido proceso y el derecho de las partes, garantizando una justicia oportuna, sin dilaciones intrascendentes, en el afán de resolver una controversia, en el que indudablemente existen aspectos humanos que necesariamente se deben tomar en cuenta.

i) INMEDIACIÓN

Vélez Mariconde considera que este principio trata de llevar al juez los elementos de convicción sin alteraciones, para que pueda entender adecuadamente lo sucedido, las partes se comunican directamente entre sí y con el juez, y éste se comunica con los que actúan en el proceso.

Falcón dice que el juez tiene una actuación fundamental y garantiza el cumplimiento de la prueba, pues fija los hechos, establece los medios probatorios, toma la audiencia de posiciones, igualmente se traslada a las actuaciones de prueba fuera del juzgado, a fin de que el principio de inmediación se presente de la manera más pura.

Existe la vinculación directa entre las partes y el juez, permitiendo a este receptor personalmente la prueba, facilitando su resolución; se enlaza con la oralidad y la concentración. Permite que el juez tenga una participación activa en la prueba, pues las partes la solicitan y realizan en su presencia, facilitando su resolución. La inmediación es fundamental en el proceso laboral, pues proporciona un mejor criterio al juzgador para valorar lo que consta en el proceso, pues una vez que escucha a las partes, que recepta las pruebas presentadas, que oye los alegatos, nadie mejor que él para resolver el conflicto, pues se halla empapado de las pretensiones de los litigantes y los medios de prueba con los que pretenden justificar sus pretensiones.

j) CONCENTRACIÓN

Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia. Así, por ejemplo, en el comparendo laboral se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para sentenciar. Se trata, pues, de concentrar la realización de diferentes actos procesales en el menor tiempo posible.

Sobre este tema el artículo 266 Inc f CT.- dispone que «el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez dirige el proceso tendiendo a una

reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran». El ideal de este principio es que permita que los actos procesales se concentren en una audiencia de instrucción y juzgamiento, que debe ser continua.

Couture enseña que 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” El juicio debe desarrollarse lo más rápido que sea posible, tendiente a una pronta resolución, la oralidad en gran medida contribuye a que efectivamente se obtengan dichos objetivos.

Montero Aroca citando a Alcalá Zamora, dice: “La concentración supone que los actos procesales deben realizarse en una sola audiencia, o en pocas audiencias próximas entre sí, con la finalidad de que lo expresado verbalmente por las partes ante el juez y las pruebas duren exactamente en su memoria al momento de sentenciar.” La concentración persigue que los actos procesales se desarrollen en corto tiempo, facilitando al juez una sentencia oportuna y justa, ya que lo manifestado por las partes se encuentra en su retina, todavía fresco, al no transcurrir mucho tiempo entre la audiencia y la resolución.

Se estima que la concentración procura la agilidad en el proceso, intentando que el juzgador tenga una idea cabal tanto de las

pretensiones de las partes como de sus argumentos, facilitando una resolución acorde con lo sucedido. Este principio acelera el proceso y lo abrevia, mejora la calidad de la administración de justicia y ésta se torna menos injusta; el juez y las partes conocen de primera mano, la cuestión litigiosa, lo que va en beneficio de la causa.

k) LA CARGA DE LA PRUEBA

En relación a la carga de la prueba que, representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio, para que exista una sentencia de mérito, que decida el litigio laboral, se consagra este principio, que indica al juez que cuando falte la prueba o ésta sea insuficiente, respecto a los hechos en que debe cimentar su fallo, debe resolver a favor de la parte contraria a la que tenía dicha carga.

Al trabajador le toca probar la existencia de la relación laboral, y al empleador, el haber cumplido con sus obligaciones laborales, se da una inversión de la carga de la prueba, a pesar de que el empleador niegue lo aseverado por el trabajador, debe presentar la prueba respectiva. Los litigantes se encuentran obligados a proporcionar las pruebas respectivas, para que el juzgador las valore y decida con certeza respecto a lo solicitado, pues en muchas ocasiones no existen los suficientes elementos probatorios y se limita la

percepción adecuada de la realidad de los hechos, lo que se refleja en la sentencia.

Se considera que ante la ausencia o limitada prueba de determinados hechos en materia laboral, el juez debe fallar en beneficio del litigante que no se encontraba obligado a presentarla, lo que se encuentra dentro de los parámetros de la lógica, pues de lo contrario se afectaría los intereses razonables de una de las partes, que no necesita presentar elementos de descargo a favor de sus pretensiones.

Observamos que en materia civil quien alega algo debe probarlo, este principio no tiene vigencia en el campo laboral, en donde se revierte la carga de la prueba, considerando el interés social y la desventaja del obrero frente al patrono, quien se encuentra compelido a demostrar que ha respetado los derechos laborales.

El trabajador solo debe justificar su relación laboral, en caso de salarios no pagados por ejemplo, es el patrono quien debe demostrar que sí los ha cancelado, más no el trabajador, caso contrario el juez debe disponer el pago reclamado.

1) ECONOMÍA PROCESAL

El hecho de que consideremos la economía procesal como un Principio operativo de la realización del principio de la celeridad, podría dar lugar a sostener que, por el contrario, la celeridad

contribuye a la consecución de la economía procesal pero tal apreciación se desvanece si tenemos en cuenta que la economía procesal no sólo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

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.

Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. La economía del esfuerzo busca, 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.

m) IMPULSO DE OFICIO

Según este principio el procedimiento debe ser impulsado de oficio por los jueces. Este deber cesará con la sentencia. La Ley Orgánica del Poder Judicial dispone que los magistrados, cualquiera que sea su rango, especialidad o denominación están obligados a impulsar de oficio, los procesos, salvo reserva procesal expresa. Este es un tema que tiene que ver con el impulso procesal y consiste en la

acción o fenómeno por virtud del cual se asegura la continuidad de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo.

El impulso procesal, en teoría, puede corresponder a las partes o al juez, según lo establezca la ley Pero tal aseveración no es absoluta, desde que cuando se habla del impulso de oficio, no significa que las partes queden totalmente liberadas de impulsar el proceso, ni que existan sistemas procesales en los cuales el magistrado esté impedido absolutamente del impulso procesal.

Lo que sí se puede aseverar es que en determinadas áreas, como es el caso del proceso laboral, existe una preponderancia del impulso procesal de oficio a cargo del juez, teniendo en consideración la naturaleza del bien jurídico que tutela el derecho del trabajo.

El Código Laboral en su parte procesal es imperativo al disponer que Coincida este temperamento del nuevo Código, con el pensamiento de De Litala, quien pensaba que el poder de iniciativa judicial debe ser asegurado por normas imperativas, dirigidas a garantizar la observancia de las normas procesales y la rapidez y energía del juicio.

n) PROCESO LABORAL Y CARACTERISTICAS

Al proceso laboral, Alvaro Trueba Urbina le señala como: “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de

los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico”. Stafforini manifiesta: El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción...realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.

Si bien el derecho procesal general tiene su naturaleza jurídica propia, el procedimiento laboral debe tener ciertas particularidades que lo individualizan las normas adjetivas no podrán inobservar la legislación laboral sustantiva procesal en materia laboral no puede pasar por alto el interés superior de los derechos y deberes consagrados en aquella.

Trujillo señala que existe interdependencia del Derecho del Trabajo con el Derecho Procesal, en cuanto a que el Derecho Procesal es considerado como el conjunto de principios y reglas referentes a la organización y atribuciones de la autoridad judicial y al procedimiento que debe observarse para aplicar la ley y hacer efectivo los derechos de los individuos, por lo que el Derecho del Trabajo debe recurrir al procesal para asegurar la vigencia de sus normas. Igualmente en lo que se refiere al procedimiento y a la

jurisdicción especial de los conflictos de trabajo. El proceso laboral se constituye mediante varias normas jurídicas, las que buscan concluir las controversias de las partes mediante un acuerdo conciliatorio o a través de un fallo, observando desde el punto de vista jurídico y también económico, con el interés de lograr una verdadera justicia social.

Este proceso norma las controversias que surgen de relaciones obrero patronales; al efecto, el juzgador tiene que tener presente la función y al afán protector del Estado, ya que se busca la paz social.

Es necesario que el proceso laboral tenga normas claras a las que deban sujetarse los litigantes, acorde a la seguridad jurídica; se debe procurar impartir justicia de manera rápida, pues justicia que tarda no es justicia, más aún en el campo laboral, en el que el trabajador se encuentra avocado a demandar sus derechos, pero sin contar en muchas ocasiones con los medios económicos para mantener a su familia, no se diga para afrontar el juicio, ya que en la mayoría de veces lo que reclama precisamente es su salario, y al patrono lo que menos le interesa es satisfacer prontamente las aspiraciones planteadas, debiendo ahí surgir la actuación del juez para cortar todas aquellas prácticas que van en contra de la buena fe y lealtad procesal.

CARACTERISTICAS

Consideramos que el que el proceso laboral tiene las siguientes características: conciliación, celeridad, oralidad, procedimiento mixto: inquisitivo-dispositivo, inmediación, concentración, la carga de la prueba y la sana crítica.

La protección y la tutela que otorga el Estado a los trabajadores es requerida por la justicia distributiva que manda dar a cada uno lo que necesita y en relación con su aporte a la realización del bien común; y, estos que más necesitan de su patrocinio contribuyen tanto o más que el capital en la consecución del bien común.” “La característica fundamental de las normas constitucionales del Derecho del Trabajo y por consiguiente de toda la legislación que de ellas nace, es tutelar a los trabajadores, y lo hace estableciendo un marco mínimo de derechos y garantías, dentro de los cuales deberán desarrollarse las relaciones laborales”.

o) CONCILIACIÓN:

Conciliación, viene de la voz latina conciliare que quiere decir componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Doctrinariamente, la conciliación tiene su origen en el derecho internacional público, como una figura para la solución a los problemas entre Estados. La OIT considera que se trata de -una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus

diferencias y llegar a una transacción amistosa. o a una solución adoptada de mutuo acuerdo, la conciliación es el más peculiar de los principios del proceso laboral.

La conciliación libre y sincera. Contribuya a que el conflicto se solucione en forma satisfactoria para ambos, lo que no siempre consigue una sentencia. Esta última, puede generar enconos y resentimientos en el perdedor, en cambio, la conciliación por ser producto del consenso entre las partes en litigio, muchas veces es causa de simpatías entre los mismos, La importancia de la conciliación se expresa, popularmente. en el dicho: «más vale un mal arreglo que un juicio largo». Como muy bien afirma Kaskel Dersch, en la conciliación no se trata de la interpretación del derecho, como sucede con la sentencia, sino que consiste en la actividad dirigida a la composición de intereses; o como lo quiere Russomano, a la conclusión precoz, anticipada y armoniosa del conflicto, sin vencedores ni vencidos.

Las nuevas corrientes procesales vienen priorizando la conciliación, haciendo de la sentencia, algo accesorio y secundario. La posibilidad de la conciliación siempre está presente, incluso después de la sentencia de primera instancia y antes de la definitiva. Russomano considera que no es excesivo sostener que la conciliación puede darse incluso en la etapa de ejecución de sentencia. En el derecho del trabajo la conciliación adquiere una gran significación, porque

posibilita al trabajador la restitución de su derecho en un tiempo más breve que el que requiera la decisión del juez, ahorrando tiempo..y dinero a los litigantes.

No obstante estar contemplada la conciliación en la ley procesal no se ha sabido apreciar la importancia de la misma. Los comparendos realizados sin la presencia del juez jamás buscaron conciliar el conflicto. Es un hábito casi generalizado que el secretario del juzgado, cuando no un ayudante de éste, da por hecho que la conciliación ha fracasado y continúa con el trámite de los actos subsiguientes.

Algunos jueces no son capaces de comprender que la conciliación descongestiona su despacho y le evita dictar la sentencia. A su vez, algunos abogados consideran que la conciliación es incompatible con el buen honorario y por consiguiente no les interesa conciliar el conflicto.

2.4.2.-APLICABILIDAD DE LA CONCILIACIÓN:

El Art. 565 del Código del Trabajo dispone: “Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje...” Los conflictos individuales son conocidos y resueltos por los jueces del trabajo, conforme lo determina el Art. 568 ibídem, y los colectivos por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, tal como lo establece el Art. 567 del mencionado cuerpo legal. Respecto a los conflictos colectivos Trujillo dice que nuestro

Derecho del Trabajo engloba los conflictos de derecho y los conflictos de intereses o económicos.

Considera que los conflictos individuales son aquellos en que existe un desacuerdo entre las dos partes de la relación laboral: trabajador y empleador, sobre las normas que regulan dicha relación. Sobre la conciliación Rafael Caldera estima que “es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el conflicto y tratar de llegar a un acuerdo, que se realiza generalmente ante personas y organismos establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes.” La Corte Suprema de Justicia de Colombia, en un fallo de 31 de mayo de 1971, citado por Diana López Acevedo, o establece como: “Acuerdo amigable celebrado entre las partes, con intervención de funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, que pone fin de manera total o parcial a una diferencia, y tiene fuerza de cosa juzgada”.

La conciliación es un mecanismo destinado a evitar los conflictos laborales, mediante la intervención de un tercero, el Juez del Trabajo. El juez está obligado a aprobar lo acordado por las partes, evidentemente debe vigilar que sea legal, pues al ejecutoriarse la sentencia, no podrá ser presentada nuevamente otra demanda contra la misma persona, y por las mismas pretensiones.

RESPECTO A LA CONCILIACIÓN LABORAL.- Se establece los siguientes requisitos:

- a) la conciliación debe ser obligatoria
- b) la conciliación debe ser previa a la interposición de la demanda
- c) la conciliación debe ser pretendida en cualquier estado del juicio
- d) debe contener la libre voluntad de las partes
- e) celebrada ante autoridad competente
- f) el acuerdo logrado y aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

a) Al efecto, debemos analizar cada uno de estos requisitos a) la conciliación debe ser obligatoria. El Art. 576 del Código del Trabajo dispone "...En esta audiencia preliminar, el juez procurará el acuerdo entre las partes." En nuestra legislación laboral, el juez debe tratar de lograr un arreglo entre las partes, tiene la facultad de dirigir la audiencia, no de imponer un acuerdo; debe agotar todos los medios a su alcance, antes de que se conteste a la demanda, La conciliación siempre debe procurarse, caso contrario se estaría atentando contra la norma citada, pues el afán de la audiencia preliminar precisamente es tratar de lograr un acuerdo de las partes.

b) la conciliación debe ser previa a la interposición de la demanda.

Esta característica se refiere a la legislación colombiana; en cambio, en el Ecuador, el Art. 576 ibídem expresa: Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la

demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita” En el caso particular de nuestro país, se establece que si no es posible la conciliación, debe contestarse la demanda, lo que consideramos que no es adecuado, pues si el objetivo fundamental es el acuerdo, no se debería esperar la existencia de una demanda laboral, pues debería efectuarse previa y obligatoriamente la diligencia de conciliación extrajudicial, en un trámite administrativo ante el Inspector de Trabajo, en función de la economía procesal.

Esta diligencia debería considerarse como una actividad prejudicial, a fin de que se considere como un requisito de admisibilidad de la demanda, El Inspector de Trabajo realizaría las funciones de conciliador entre las partes, ayudando a que encuentren soluciones, evitando un litigio, actuando con imparcialidad, en función de la paz social, De llegarse a un arreglo, se suscribiría el documento, firmado por las partes y por el Inspector de Trabajo, quien debe cuidar que no haya renuncia de derechos del trabajador.

En caso de no llegar a un convenio, se debería acudir ante el Juez de Trabajo, y se procedería conforme a la disposición actual.

c) la conciliación debe ser pretendida en cualquier estado del juicio
En nuestra legislación laboral se procura en la audiencia preliminar; sin embargo, se puede lograrla también en cualquier otro momento;

además estimamos necesario que se lleve a cabo en cualquier instancia.

d) debe contener la libre voluntad de las partes Las partes libremente y sin coacción alguna deben expresar su voluntad de finalizar la controversia mediante un acuerdo, es decir no debe existir vicios de 25 consentimiento, conforme lo señala el Art. 1467 del Código Civil, en concordancia con el Art. 1461 ibídem respecto a la capacidad de las partes, de lo contrario sería nulo lo acordado.

e) celebrada ante autoridad competente Para que un acuerdo goce de validez debe efectuarse ante la autoridad competente, en este caso el Juez de Trabajo, quién es la única autoridad que tiene jurisdicción y competencia para efectuarla, conforme lo establecen los Arts.568 y 576 del Código del Trabajo; pero, desde luego, se puede también suscribir un documento de finiquito, conforme al Art. 595 ibídem.

f) el acuerdo logrado y aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada, El Art. 576 del cuerpo legal señalado dispone: “el juez procurará el acuerdo entre las partes que de darse será aprobada por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria.”.

Al tener el acuerdo el carácter de cosa juzgada, se considera resuelta la litis, y por ningún motivo se podrá demandar nuevamente bajo los mismos argumentos, pues queda su resolución en firme.

2.5.- PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

2.5.1 HIPÓTESIS GENERAL

Con una correcta reforma al Código de Trabajo se pretende que la aplicabilidad de sistema oral sea acorde al procedimiento y a la norma.

2.5.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- El sistema laboral incide en las peticiones escritas en forma contradictoria al procedimiento oral.

- Se sigue manteniendo el escriturismo afectando a nuestros trabajadores de manera que es tedioso y engorroso el proceso escrito.

- Existe incongruencia entre la norma y el procedimiento lo que hace que este amerite peticiones escritas en procesos que deberían ser orales.

- Los juzgados Laborales no reflejan la capacidad suficiente para el despacho oportuno de causas presentadas, transgrediendo así el principio de celeridad.

2.6.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Variable dependiente: Audiencia Preliminar

CATEGORIA	VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES	ITEMS
CODIGO DE TRABAJO.	Variable Independiente General.-el sistema laboral.	Marco legal Audiencias Fundamentos Procesos Laborales	Art.575 Art.576 Procedimiento escrito. Escritos Sistema de oralidad	¿Cree usted que se cumple con el procedimiento oral en las audiencias preliminares? ¿Realiza usted audiencias fundamentadas en escritos? ¿Cree usted que las peticiones escritas dan lugar a las causas represadas? ¿Cree usted que el procedimiento del sistema oral del art 576 está acorde con la norma jurídica del art 575?

VARIABLE INDEPENDIENTE GENERAL:

Variable independiente general: procedimiento oral

CATEGORIA	VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES	ITEMS
Procedimiento Oral.	Variable dependiente General.- Procedimiento oral.	Modificaciones	Reformas	¿Cree usted que se debería reformar el art 576 promoviendo el 100% del sistema oral?
		Aptitudes	Eficiencia Rapidez	¿Considera usted que existe eficacia y rapidez en las audiencias escritas y orales?
		Procesos	Economía procesal	¿Cree usted que las audiencias orales fomentarian la economía procesal?
		Código de trabajo	Normas	¿Cree usted que existe una incongruencia en la norma y el procedimiento del código de trabajo?
		Oralidad	Procedimiento laboral	¿Cree usted que la aplicabilidad del art.- 576, c.t. Incide en el procedimiento de solución de conflictos laborales?
			Reforma laboral	¿Considera usted que una reforma laboral con un sistema de oralidad beneficiaria a los trabajadores?

2.7.-DEFINICION DE TERMINOS USADOS.-

ORALIDAD.- Oralidad como la forma de comunicarse de las culturas con un carácter de permanencia e independencia de la escritura.

DERECHO LABORAL.- El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es),trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado.

PRECLUSIÓN.- La preclusión se entiende, en general, como la pérdida o extinción de una facultad o potestad procesal. El fundamento de la preclusión se encuentra en el orden consecutivo del proceso, es decir, en la especial disposición en que se han de desarrollar los actos procesales.

Para algunos ese orden consecutivo es estrictamente legal. Para otros es jurídico, esto es, abierto a diversas fuentes, pero sometido al principio de legalidad.

PRINCIPIO.- Un **principio** es una ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr cierto propósito.

INICIATIVA: El proceso civil solo puede iniciarse a instancia de parte.

IMPULSO PROCESAL: Consiste en la actividad requerida para que una vez puesto en marcha el proceso mediante la interposición de la demanda, aquel pueda superar mediante los distintos periodos de que se compone y que lo conduce hasta la decisión final.

PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN: (De Bilateralidad).

Implica la prohibición de que los jueces dicten alguna resolución sin que previamente hayan tenido oportunidad de ser oídos quienes pudieran verse directamente afectados a ella.

Pese a existir ciertos procesos que requieren que las resoluciones judiciales se dicten sin la previa audiencia de la parte a la que afectan; sea así también las medidas cautelares, aquí hay postergación porque se da la facultad de procurar un posterior juicio de conocimiento.

PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL.- Comprende las previsiones que tienden a la abreviación y simplificación del proceso evitando que su irrazonable prolongación haga inoperante la tutela de los derechos e intereses comprendidos en el.

PRINCIPIO DE CONCENTRACION.- Apunta a la reunión de todas las actividades procesales la menor cantidad de actos y a evitar la dispersión de esta actividad.

PRINCIPIO DE CELERIDAD.- Impide la prolongación de los plazos y elimina trámites procesales superfluos u onerosos.

PRINCIPIO DE INMEDIACION.- Exige el contacto directo y personal del juez con las partes y con todo el material del proceso.

Deber de los jueces de asistir a las audiencias de prueba. Las audiencias de posiciones serán tomadas personalmente por el juez, bajo sanción de nulidad.

CONCILIACIÓN.- Medios de solución de conflictos.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLOGICO

3.1.-DISEÑO DE LA INVESTIGACION

3.1.1.-MODALIDAD BASICA DE LA INVESTIGACION

En la presente investigación se aplicó la modalidad de campo y documental de campo porque se realizaron a trabajadores, patronos, abogados en libre ejercicio y documental por apoyarse en archivos de los Juzgados a Jueces, y Ministerio de lo laboral.

3.1.2.-NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION

Los tipos de investigación a emplearse son: descriptivas y explicativas. Descriptivas, por cuanto a través de la información obtenida se clasificó elementos y estructuras para caracterizar una realidad y, Explicativa, porque permitió un análisis del fenómeno para su rectificación.

Este tipo de investigación será realizado en base a las siguientes:

Investigación Bibliográfica.- Es la que se realiza en base a libros que nos facilitan la información que requiere en esta investigación.

Investigación de Campo.- Este tipo de investigación se tomara contacto directo con la realidad, y así obtener la información de acuerdo a los objetivos planteados.

Investigación Documental.- La investigación documental es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.)

3.2.-METODOS

3.2.1.-METODO CIENTIFICO

Utilizamos el método científico porque empleamos un conjunto de procedimientos lógicamente sistematizados ya que se requería descubrir hechos, datos y problemas reales, los mismos que me permitieron establecer una conclusión general y después del análisis me condujo a la búsqueda de soluciones.

Aplicamos las siguientes fases del Método Científico.

- Observación.
- Determinación del problema.
- Ideas a defender.
- Verificación de los resultados.
- Recopilación de datos.

3.2.2.-METODO INDUCTIVO DEDUCTIVO

La inducción la utilizamos como una forma de razonamiento, por medio de la cual pasamos de los conocimientos particulares a un

conocimiento más general, que determinó lo que hay de común en los fenómenos individuales.

La deducción es una forma de razonamiento, mediante el cual se pasó de un conocimiento general a otro de menor generalidad. En este caso, el hecho me hizo comprender que un conocimiento verdadero nos garantiza una conclusión verdadera, siempre y cuando estén bien fundamentadas las premisas iniciales.

3.2.3.- METODO DESCRIPTIVO

Se aplicó este método en la investigación para clasificar y ordenar estadísticamente los datos conseguidos y nos facilitó conseguir la interpretación de incongruencias entre la norma y el procedimiento en el sistema oral y escrito en los juicios laborales

3.3.-TECNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.1.-TECNICAS

La técnica de la entrevista nos permitió tener un acercamiento objeto, sujeto; para determinar objetivamente las preguntas previamente establecidas en un patrón predefinido. A esta se considera como entrevista dirigida. A través de esta técnica nos permitió obtener información por medio del diálogo entre dos o más personas.

3.3.2.-INSTRUMENTOS

La herramienta que utilice como investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios de preguntas, los mismos que deben poseer validez, grado en que un instrumento mide lo que se pretende y confiabilidad, los datos deben corresponder a la realidad investigada.

En este trabajo se aplique los siguientes instrumentos:

Cuestionarios.- En la realización y esquematización de temas y subtemas de gran importancia en la realización de la presente investigación en a la aplicación del sistema oral en juicios laborales.

Ficha de entrevista.- Con las cuales obtuve información de parte de los funcionarios de la función judicial, catedráticos, y abogados en el libre ejercicio.

Guía de observación.- Para recoger los datos obtenidos en el campo de la investigación.

3.4.- POBLACION Y MUESTRA

3.4.1.- POBLACION

La población o universo a investigarse lo conforman; La población encuestada serán profesionales del derecho de la ciudad de Babahoyo puesto que estos pueden aportar con información acorde a las preguntas que se reflejaran en la encuesta, que serán en número de cuarenta y cinco.

La población y muestra de la investigación será basada en el número de cuarenta y cinco personas entendidas en la materia. Jueces, patronos, trabajadores, abogados del libre Para la aplicación de los instrumentos de investigación se aplicaron a autoridades judiciales (Ministerio de lo laboral).

3.4.2. – MUESTRA

Para determinar el tamaño de la muestra hemos utilizado la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{m}{e^2(m-1)+1}$$

n = tamaño de la muestra

m = tamaño de la población

e = error máximo admisible

3.4.3.- PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION.-

La investigación fue elaborada, procesada y sistematizada de la siguiente manera:

- Investigación bibliográfica.
- Construcción del marco contextual
- Elaboración del marco teórico
- Construcción del diseño metodológico.

- Redacción y presentación del borrador de lo anterior.
- Aplicación de instrumentos de investigación.
- Tabulación de datos.
- Procesamiento de datos.
- Redacción del informe final.
- Defensa y exposición.

3.5.-PROCESO METODOLOGICO UTILIZADO PARA LA VERIFICACION DE LA HIPOTESIS.-

En la presente investigación se aplicará la estadística descriptiva con el empleo de cuadros con frecuencias y porcentajes de los indicadores y subindicadores, apoyados por gráficos estadísticos que permitan la visualización de la información.

Posteriormente se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de cada respuesta para establecer conclusiones particulares y generales que permitieron la comprobación o desaprobación de las hipótesis de trabajo.

3.5.1.- FUENTES DE OBTENCION DE INFORMACION

Siendo este trabajo netamente investigativo utilizamos como fuentes de investigación las siguientes:

Fuentes primarias.

Entrevista directa con jueces, patronos, trabajadores, abogados del libre ejercicio etc... Relacionados con la situación objeto de estudio.

Fuentes secundarias.

- Archivos procesales.
- Análisis jurídicos.
- Internet.
- Diálogos
- Análisis de documentos
- Libro

3.6.-ENTREVISTAS

Me dirigí al Ministerio de lo Laboral de la Ciudad de Babahoyo, Juzgados de lo Civil, Trabajadores, Abogados en el libre ejercicio, ante quienes me identifique como alumna de Jurisprudencia de la Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Con la finalidad de obtener un criterio fundamental como profesionales y que necesitaba la colaboración para realizarles una preguntas previas a la realización de mi tesis investigativa.

Con respecto a que criterio me dan en lo que se refiere a una reforma al art.-576 del código de trabajo que trata del procedimiento oral, en las audiencias preliminares dentro de los juicios laborales,

en lo que respecta a mantener peticiones escritas que contravienen al sistema de la oralidad."

Trabajadores Hda. Las Tecas.-Me manifestaron ciertas inquietudes concernientes a los procesos laborales, que habían muchas trabajadores que solo asentaban en el Ministerio de lo laboral que habían sido despedidos pero que no seguían los trámites correspondientes debido a que es mucho el papeleo se me confirmó que es mucho el proceso a seguir y que los juicios laborales se pasa de papel en papeles.

Juzgados de lo civil.- lugar donde continué mi investigación y a la vez donde se me abrieron las puertas a datos y archivos donde me supieron indicar que hace unos cuatro años hasta la actualidad el panorama con respecto a juicios laborales a ganado terreno al nuevo sistema protector de los derechos de los trabajadores.

Pero que a la vez falta mucho camino que recorrer para validar la clase obrera, puesto que muchos de los procesos son abandonados por los trabajadores debido a que el trámite de escrito supera las expectativas económicas para pagos de abogados.

Ministerio de lo laboral.-Manifestaron que si el proceso fuera netamente oral los resultados serían otros, prevaleciendo y valorando a los más afectados en estos trámites como son los trabajadores.

Profesionales del derecho.-Seguido de esto mi entrevista se direcciono a profesionales del derecho quienes ratificaron que un sistema de oralidad, ayudaría a la clase obrera y a la vez a los patrocinadores a un proceso corto y efectivo. La entrevista fue estructurada (preguntas previamente elaboradas y ordenadas) la misma que nos condujo a un acercamiento al personal del Ministerio laboral, Jueces, Trabajadores, Patronos, objetos y sujetos de la investigación.

3.6.1.-ENCUESTA

La encuesta me ayudó a obtener información a través de un cuestionario que realicé previamente a Jueces, Trabajadores, Abogados de libre ejercicio, profesionales entendidos en la materia. Aplique una encuesta tipo general que me permitió recoger las respuestas de todos los involucrados en el campo de estudio. A través de las encuestas y las entrevistas realizadas se ha comprobado mi hipótesis, que nuestro país necesita de manera fundamental una reforma que permita realizar las audiencias laborales en base a un sistema oral que permita la agilidad y eficacia d en los procesos. "Reforma al art.-576 del código de trabajo que trata del procedimiento oral, en las audiencias preliminares dentro de los juicios laborales, en lo que respecta a mantener peticiones escritas que contravienen al sistema de la oralidad". A más esta técnica nos permitió averiguar las causas, motivos o razones que origina el problema planteado.

CAPITULO IV

4.1.-CUESTIONARIOS DE VARIABLES

4.1.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE GENERAL: EL SISTEMA LABORAL

¿Cree usted que se cumple con el procedimiento oral en las audiencias preliminares?

SI

NO

¿Realiza usted audiencias fundamentadas en escritos?

SI

NO

¿Cree usted que las audiencias escritas promueven a dar lugar a las causas represadas?

SI

NO

¿Cree usted que el procedimiento del sistema oral del art 576 está acorde con la norma jurídica del art 575?

SI

NO

4.1.2.-VARIABLE DEPENDIENTE GENERAL:

PROCEDIMIENTO ORAL

¿Cree usted que se debería reformar el art 576 promoviendo el 100% del sistema oral?

SI

NO

¿Considera usted que existe eficacia y rapidez en las audiencias escritas y orales?

SI

NO

¿Cree usted que las audiencias orales fomentarían la economía procesal?

SI NO

¿Cree usted que existe una incongruencia en la norma y el procedimiento del código de trabajo?

SI

NO

¿Cree usted que la aplicabilidad del art.- 576, C.T,. Incide en el procedimiento de solución de conflictos laborales?

SI

NO

¿Considera usted que una reforma laboral con un sistema de oralidad beneficiaria a los trabajadores?

SI

NO

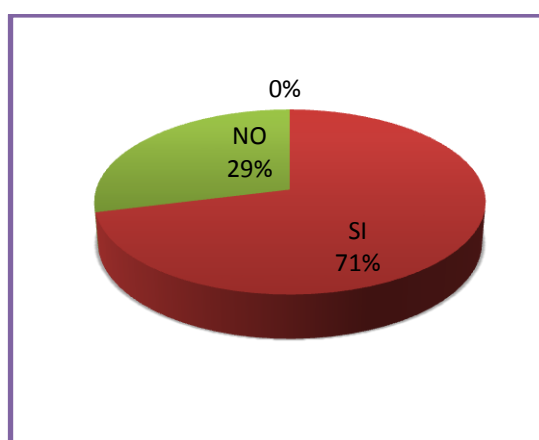
4.2.- TABULACION DE DATOS

Tabulación de la encuesta aplicada

CUADRO GENERAL

PREGUNTAS	SI	%	NO	%	TOTAL	%
1	20	44,44%	25	55,56%	45	100
2	28	62,22%	17	37,78%	45	100
3	40	88,89%	5	11,11%	45	100
4	6	13,33%	39	86,67%	45	100
5	39	86,67%	6	13,33%	45	100
6	30	66,67%	15	33,33%	45	100
7	36	80,00%	9	20,00%	45	100
8	39	86,67%	6	13,33%	45	100
9	42	93,33%	3	6,67%	45	100
10	40	88,89%	5	11,11%	45	100
TOTAL	320	711,11%	130	288,89%	450	1000
X	32	71,11%	13	28,89%	45	100

Gráfico Estadístico General



4.2.1.-.- CUADRO Y GRÁFICO N° 1

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	44,44%
NO	25	55,56%

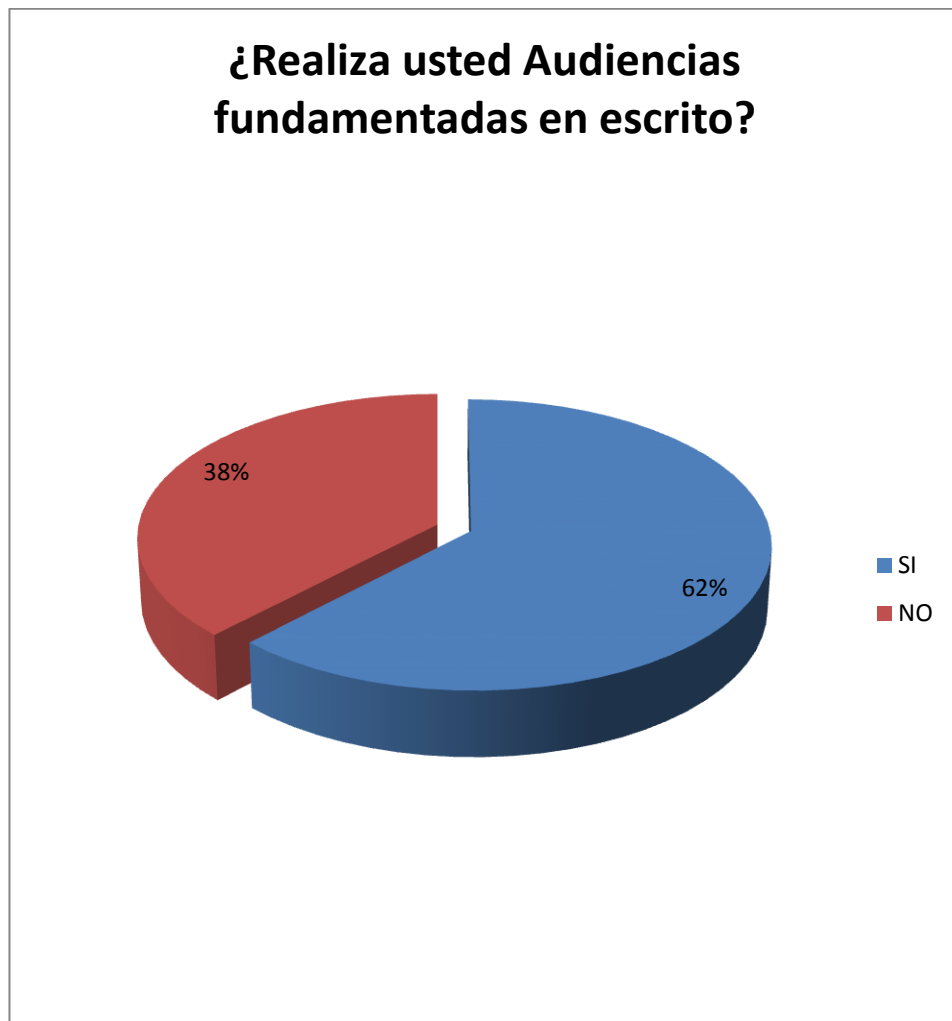


ANÁLISIS:

El 44% de las personas encuestadas, están de acuerdo con que se cumpla con el procedimiento oral en las Audiencias Laborales, y el 56% supo manifestar que no lo creen necesario.

4.2.2.-CUADRO Y GRÁFICO N° 2

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	62,22%
NO	17	37,78%



ANÁLISIS:

Según la encuesta realizada, el 62% contestaron que si realizan Audiencias fundamentadas en escritos, mientras que el 38% manifesto lo contrario.

4.2.3.-CUADRO Y GRÁFICO N° 3

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	88,89%
NO	5	11,11%

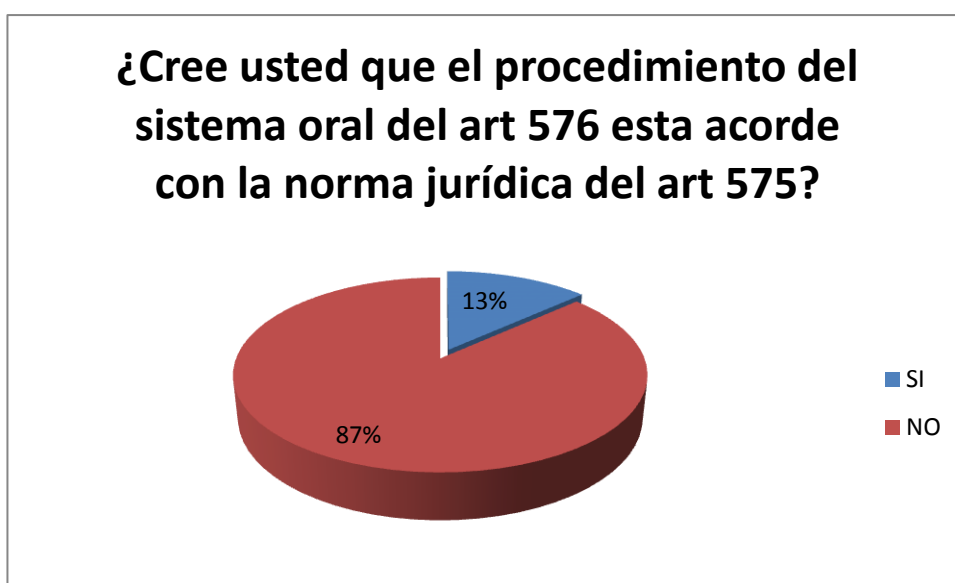


ANÁLISIS:

El 89% de los encuestados creen que los escritos promueven a dar lugar a los represar los procesos y el 11% sostiene que no existen causas represadas.

4.2.4.-CUADRO Y GRÁFICO N° 4

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	13,33%
NO	39	86,67%

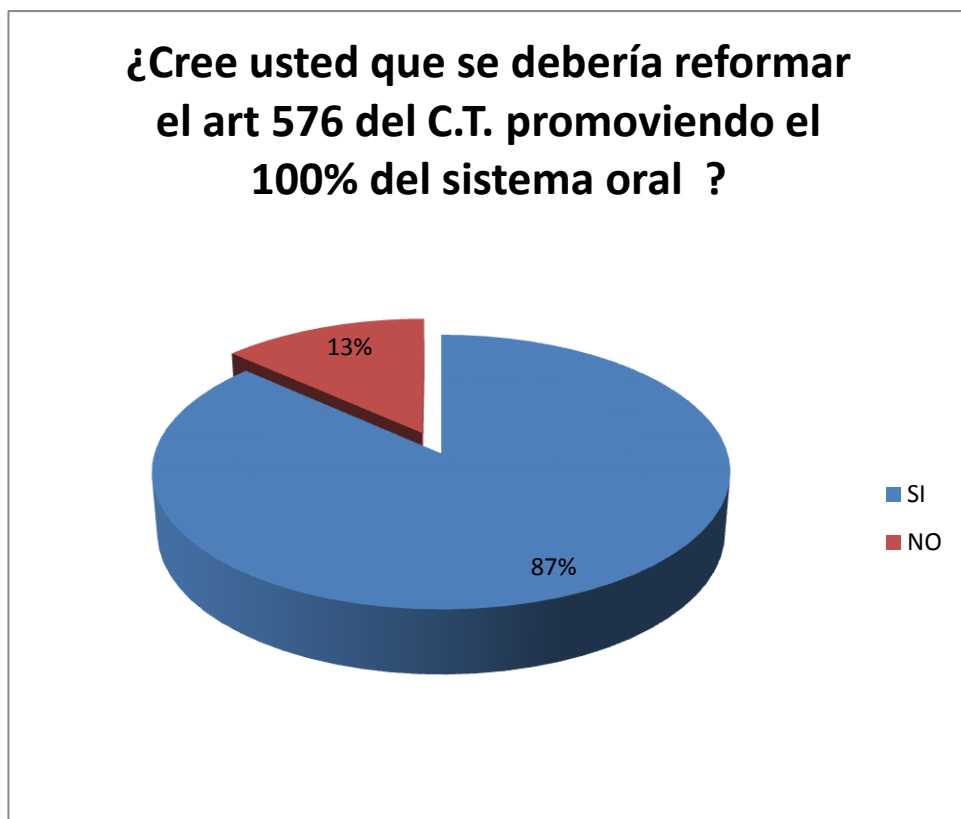


ANÁLISIS:

El 13% considera que si está acorde el procedimiento con la norma jurídica, mientras que el 87% manifiesta que el procedimiento no está acorde con la norma por tanto que existe una incongruencia en el Código de Trabajo.

4.2.5.-CUADRO Y GRÁFICO N° 5

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	86,67%
NO	6	13,33%

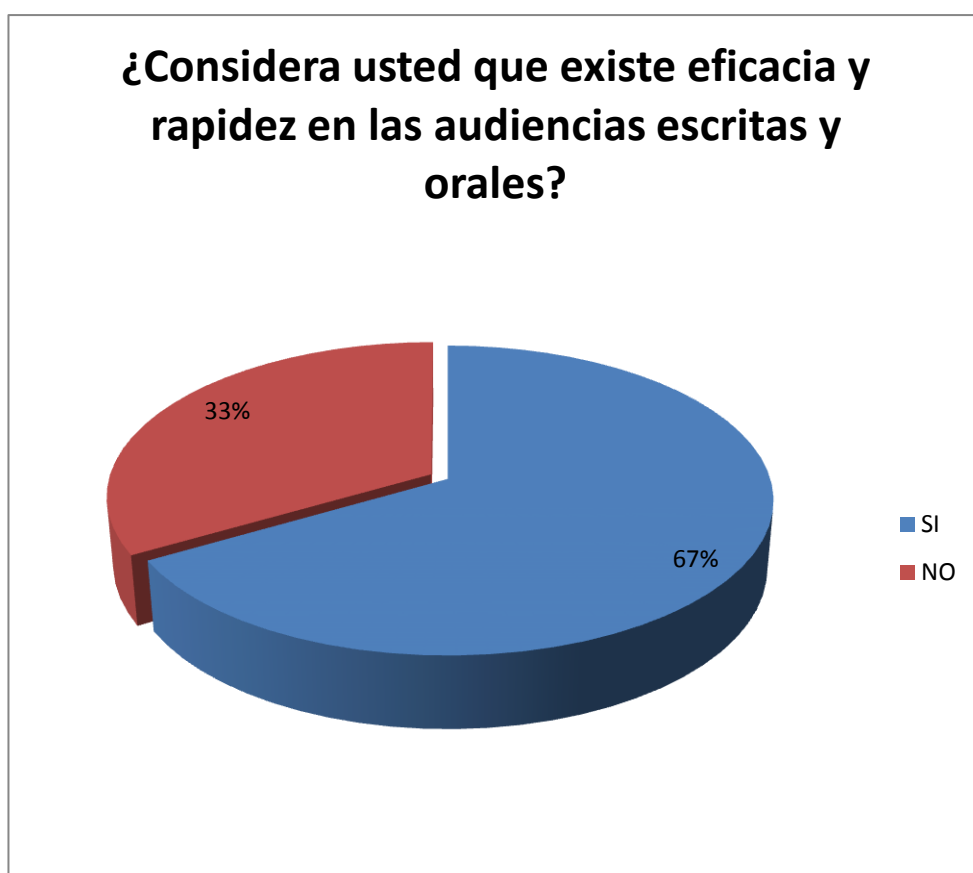


ANÁLISIS:

El 87% de las personas manifiesta que se debería reformar el art 576 del código de Trabajo y promover el 100% del sistema oral. Y el 13% indica que no lo estima necesario.

4.2.6.-CUADRO Y GRÁFICO N° 6

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	66,67%
NO	15	33,33%



ANÁLISIS:

El 67% de los encuestados indica que consideran que si existe eficacia en las audiencias mixtas, mientras que el 33% considera no es eficaz.

4.2.7.-CUADRO Y GRÁFICO N° 7

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	80,00%
NO	9	20,00%



ANÁLISIS:

El 80% manifiesta que las audiencias orales fomentarían en gran manera la economía procesal, y el 20% considera que no abría economía procesal.

4.2.8.-CUADRO Y GRÁFICO N° 8

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	86,67%
NO	6	13,33%

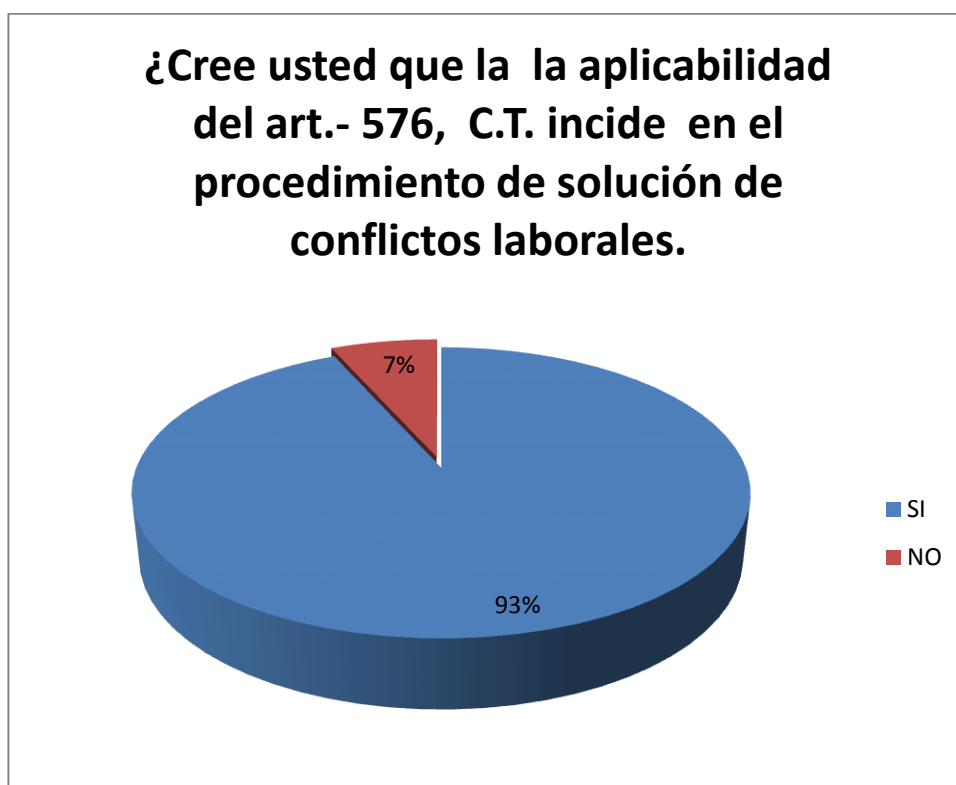


ANÁLISIS:

El 87% de los encuestados manifestaron que si existe una incongruencia entre la norma y el procedimiento del código de trabajo, y el 13% indica que no creen existan incongruencias.

4.2.9.-CUADRO Y GRÁFICO N° 9

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	93,33%
NO	3	6,67%

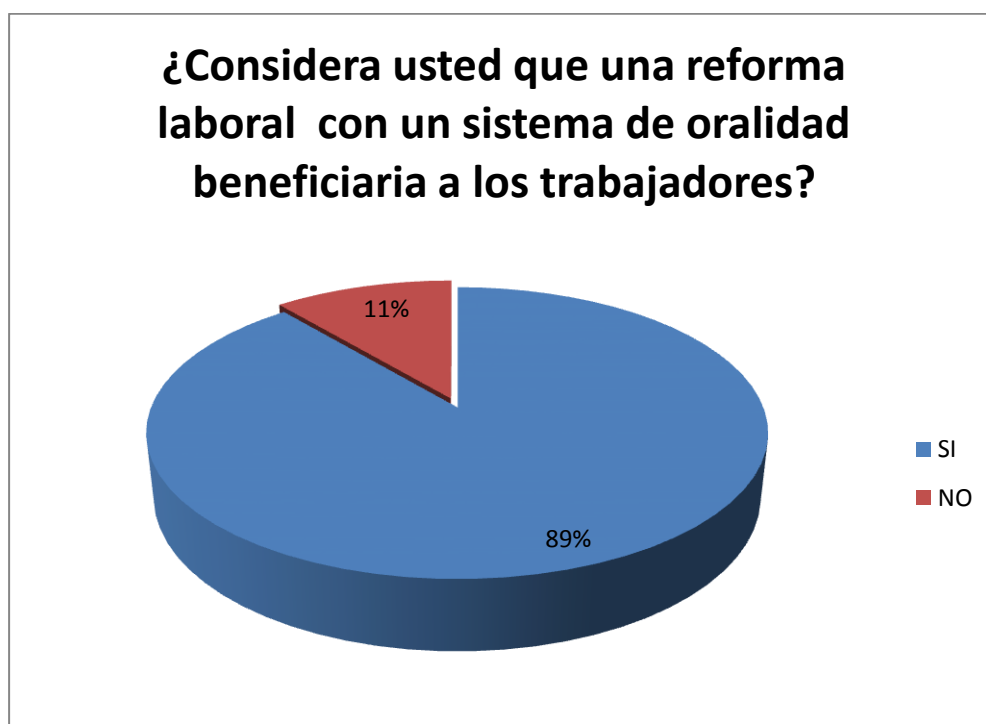


ANÁLISIS:

El 93% cree que la aplicabilidad del Art.-576 del C.T, incide en el procedimiento a la solución de conflictos laborales, y el 7% indica que no existen incidencias.

4.2.10.-CUADRO Y GRÁFICO N° 10

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	88,89%
NO	5	11,11%



ANÁLISIS:

El 89% de encuestados contestaron que es necesario una reforma laboral con un sistema de oralidad que beneficie a los trabajadores, y el 11% indica que no la estima necesaria una reforma laboral.

4.3.-COMPROBACIÓN Y DISCUSIÓN DE HIPÓTESIS

Es absolutamente factible que se incorpore en nuestro Código de Trabajo una reforma donde se determine un concepto mejorado y claro de la aplicación de un sistema oral integro, para así no dejarle ventanas abiertas a otras figuras jurídicas y no permitirles seguir expandiendo la tardanza en los juicios laborales, opinión que se encuentra también indiscutiblemente en correlación con el porcentaje mayoritario de la encuesta ejecutada para fortalecer este trabajo de investigación.

Este problema no solo atenta contra los trabajadores y patronos sino contra familias Ecuatorianas, siendo entonces hacedera la idea que se presenta en este trabajo de tesis.

CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES

En base del desarrollo del presente proyecto podemos concluir que el análisis del juicio oral laboral, es un tema muy amplio que amerita dedicación y estudio para su debate y comprensión, y de esta forma poder plantear una solución reformativa al Código de Trabajo.

El Ecuador ha ingresado lentamente a una etapa de reformas legales en lo que respecta administración de justicia esto en respuesta a la penosa realidad en la que se desenvolvía nuestro tradicional sistema procesal escrito en el cual se retardaban, alargaban perjudicando directamente a quienes acudían al órgano judicial en busca de la reparación de un derecho violentado. En síntesis el sistema escrito permite dilatar los procesos de manera sistemática e irracional generando de esta manera el detrimento de la gente más pobre que en la mayoría de ocasiones desertaba o terminaba gastando más de lo que recibía por efecto de una sentencia.

Se puede decir que el nuevo sistema oral en materia laboral obedeció a la necesidad de reformar el modelo escrito que se convirtió en un instrumento ineficaz en cuanto a la tutela de los derechos del trabajador, además nuestra constitución establece la implementación del sistema oral es los distintos procesos para la solución eficaz de los conflictos.

5.2.- RECOMENDACIONES

-Que en las audiencias llevadas a cabo en los juicios laborales todas las actuaciones se ejecuten en forma oral: tales como los interrogatorios, los testimonios, los peritajes, deben ser desahogado de viva voz. Incluso, todo ello debe ser registrado, no en actas escritas, sino con el uso de los medios técnicos de que hoy con tanta facilidad se dispone: cinta magnetofónica, vídeos, etc., con el objeto de que, en su momento y de ser necesario, sean apreciados por el juzgador con la máxima proximidad objetiva al modo como fueron actuadas.

-Así como también es recomendable que la sentencia sea dictada en la propia audiencia, en forma casi instantánea, cuando el Juez está todavía bajo el impacto intransferible de lo que acaba de escuchar.

- Que la retórica utilizada en las audiencias, se sustituye por la oralidad, basada precisamente en la utilización de las técnicas de litigación oral.

- Optima recomendación es que las autoridades que fomentan la protección de los derechos promuevan el cambio o reforma urgente de nuestras verdaderas necesidades jurídicas.

CAPITULO VI

6.1 PROPUESTA JURIDICA

6.1.2 TITULO DE LA PROPUESTA

Reforma al art 576 del Código de trabajo, en lo que respecta a mantener peticiones escritas, que contravienen el sistema de oralidad en las audiencias laborales.

6.1.3.-DESCRIPCION DE LA PROPUESTA

Propuesta de ley reformativa al Código de Trabajo Art.- 576, unificando en los juicios laborales la Audiencia Preliminar y Definitiva en una sola audiencia a fin de erradicar las peticiones escritas mediante la aplicación de videos y grabaciones magnetofónicas.

Nunca el Ecuador tuvo regulaciones de procedimiento específicas en materia laboral, habiéndose sujetado a normas procesales civiles las cuales en muchos casos provocaban oscuridad e incluso inaplicabilidad, considerando las singulares características de los juicios de trabajo y la especificidad de muchos de sus pormenores.

Es decir, no solo se trata del cambio de la escritura por la oralidad, sino que aquello va mucho más allá y es una suerte de concebir el proceso dentro de los fines que el mismo persigue, esto es el de hacer efectivos los derechos sustanciales y despejar las incertidumbre jurídicas. No podemos olvidar que por el solo hecho

de ser proceso, es instrumental, y si aquel no cumple dichos fines y no está orientado a la búsqueda de la verdad real, es un proceso que no sirve, y precisamente el Juez, como instrumentista, es el responsable, de que aquel cumpla su finalidad, dentro del equilibrio ponderado que define las obligaciones que reclama el principio constitucional.

6.2.-JUSTIFICACION

Durante los últimos seis años el Ecuador ha experimentado un notable avance en materia de legislación del trabajo, especialmente con la oralidad laboral que ha vencido las trabas y las taras de un sistema judicial anacrónico. Con ello se ha reivindicado el derecho de los ciudadanos para acceder a la administración de justicia en condiciones de dignidad y con la certeza de que sus reclamos serán procesados de manera apropiada y respetando sus derechos. Sin embargo, existen metas pendientes que cumplir, se impone la necesidad de introducir algunas reformas legales que vayan perfeccionando el procedimiento, instrumentar acciones que permitan una constante capacitación de los jueces, mejorar la infraestructura judicial, ampliar el número de juzgados y promover una mayor difusión de la ley.

6.2.1.-IMPORTANCIA

Por ello la reforma de 2003 tiene una enorme importancia para la administración de justicia puesto que las normas de procedimiento

en materia laboral pasan a prevalecer sobre las de procedimiento civil quedando éstas limitadas a un rol auxiliar.

Debido a esto su importancia con respecto a la necesidad de una imperiosa importancia en cuanto a la aplicación del sistema de oralidad en los juicios laborales y de esta manera lograr garantías a los trabajadores y patronos con procesos ágiles y eficaces sin tantos formalismos que solo conllevan a un sistema tardío y tedioso.

6.3.-OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

- ✓ La oralidad asegura el principio del contradictorio de las partes, testigos, peritos, mediante confrontaciones que solo operan eficazmente en el proceso oral, pues en el escrito pierden el valor.

6.3.1.- OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA PROPUESTA.-

- ✓ Permite apreciar las pruebas ya que el Juez las recibe directamente.
- ✓ Contribuye a una mayor efectividad en el principio de celeridad y economía procesal.
- ✓ Reduce el número de diligencias escritas disminuyendo el papeleo característico de este sistema.

6.4 METODOLOGIA

6.4.1 Descriptiva-explicativa

El Código de trabajo en su articulado 575, puntualiza que las controversias de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral. Mientras que el artículo 576 inciso 1 enfatiza sin perjuicio de su exposición oral el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Poniendo en manifiesto el vacío legal por no decir la incongruencia legal que existe en nuestro actual código laboral , el mismo que se presta para agudizar formulismos escritos en nuestros procesos laborales en cuanto a las audiencias.

6.4.2.-UBICACIÓN CONTEXTUAL

La ubicación contextual de este trabajo investigativo se encuentra dirigido al Código de Trabajo, pero que por efectos de estudio será aplicable en la ciudad de Babahoyo.

6.4.3.-FACTIBILIDAD

La factibilidad radica, en que reflexionando en los alcances del artículo 576 del código de trabajo, convoque a la aplicabilidad del sistema oral en los juicios laborales

6.4.4.-EVALUACION

Con el resultado de la encuesta aplicada a profesionales del derecho se la logrado establecer la necesidad de implementar la reforma planteada en líneas anteriores.

6.5.-RECURSOS Y GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

6.5.1.-Recursos Humanos.

- ✚ Autor de tesis
- ✚ Lector de la tesis
- ✚ Asesor de tesis
- ✚ Personas encuestadas
- ✚ Encuestador

6.5.2 Recursos Técnico

- ✚ Calculadora
- ✚ Computadora
- ✚ Grabadora portátil
- ✚ Materiales de escritorio
- ✚ Papel oficio.
- ✚ Fotocopias

- ✚ Transporte

ANEXOS

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	AÑO 2012																		
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Elaboración del Anteproyecto de Tesis																			
Presentación para proceso de aprobación legal																			
Aplicación de Métodos y técnicas de investigación																			
Recopilación de información																			
Tabulación de resultados y análisis de información																			
Borrador del informe																			
Desarrollo definitivo del informe de tesis																			
Presentación para trámite legal																			
Sustentación																			

MATRIZ DE RELACIÓN.-

PROBLEMAS – OBJETIVOS – HIPÓTESIS

PROBLEMA GENERAL	OBEJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿De qué manera incide en los juicios laborales las peticiones escritas en las Audiencias Preliminares?	Plantear una reforma al Art. 576 del Código de Trabajo. Demostrar las bondades de la oralidad real aplicada a los procesos laborales	Con una correcta reforma al Código de Trabajo se pretende que la aplicabilidad de sistema oral sea acorde al procedimiento y a la norma
PROBLEMA ESPECÍFICO	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICA
-¿De qué manera afecta a la solución de conflictos laborales entre empleador y trabajador las	Promover celeridad en los juzgados laborales de nuestro País	El sistema laboral incide en las peticiones escritas en forma contradictoria al procedimiento oral

peticiones escritas?		
-¿Cómo incide el retardo injustificado en el despacho de las causas laborales?	Agilizar el sistema de oralidad en las audiencias preliminares en los juicios laborales	Se sigue manteniendo el escriturismo afectando a nuestra trabajadores de manera que es tedioso el proceso escrito
-¿De qué manera afecta un sistema mixto en las audiencias preliminares de los juicios laborales?	Dar aplicación real y efectiva al sistema oral, contemplando en la normativa procesal laboral existente	Existe incongruencia entre la norma y el procedimiento lo que hace que este amerite peticiones escritas

Entrevista en el Juzgado de Trabajo en la Ciudad de Babahoyo.



Entrevista con el Dr. Eddie Razzo Bonilla, Ex Presidente de la Corte Provincial de Justicia de los Ríos.



BIBLIOGRAFIA

Diccionario Jurídico Elemental; Guillermo Cabanellas de las Cuevas.

Código de Trabajo; Legislaciones Conexas, Concordancias, Jurisprudencia. Legislación Codificada Corporación de Estudios y Publicaciones 2012.

Constitución de la Republica del Ecuador; Legislaciones Conexas. Legislación Codificada Corporación de Estudios y Publicaciones 2012.

Código de Procedimiento Civil; Concordancias. Legislación Codificada Corporación de Estudios y Publicaciones 2012.

Chiovenda; Instituciones del derecho Procesal Civil. 1ra Edición.

Couture Eduardo; Derecho Procesal Civil, 3ra Edición.

Páez Andrés; Seminario sistema de Oralidad en nuestra actualidad.

Cueva Carrión luis; El Juicio Oral Laboral.

Tena Rafael, y Morales Hugo: Derecho Procesal del Trabajo.

Monesterolo Lencioni, Gabriela: Introducción al Derecho Laboral.

Trujillo , Julio César : Derecho del Trabajo.

Bermúdez Cisneros, Miguel: Derecho Procesal del Trabajo.

LINKOGRAFIA.

tradicionoral.blogspot.com/2007/09/oralidad-la-palabra-hablada.html

elies.rediris.es/elies15/cap11.html

books.google.com.ec-Seminario de Historia Oral del Departamento de Historia Contemporánea de la Universidad de Barcelona y del Institut Municipal d'Història, Universidad de Barcelona. Departamento de Historia Contemporánea. Seminario de Historia Oral.

[net › Historia y Humanidades › Lingüística y Semiótica](#)

es.wikipedia.org/wiki/Oralidad

ww.declamando.com/educacion/educacion_oralidad.htm