

CAPÍTULO I DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

1. EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

El derecho laboral, es la ciencia que regula las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores, para solucionar conflictos que se producen cuando los derechos no han sido respetados por cualquiera de las partes. El reclamo de deberes y obligaciones deben ejercer los ciudadanos por medio de la vía administrativa a través de una reclamación en la Inspección del Trabajo de cada Provincia y de no haber resultado a las pretensiones jurídicas laborales se debe acudir a la administración de justicia para reclamar en “procedimiento oral laboral” los derechos intangibles e irrenunciables establecidos en la Constitución, los instrumentos internacionales sobre el trabajo y derechos humanos vigentes en el país y el Código Laboral.

Dentro de todo procedimiento, existen varias formas de terminar el juicio como la transacción, el desistimiento, el abandono y principalmente la sentencia, que es la decisión de la jueza o juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio, según el Artículo 269 del Código de Procedimiento Civil; pero que en materia laboral, por los principios del derecho social y por la especialidad de los derechos que se reclaman y considerando las personas que intervienen en las relaciones laborales, el derecho laboral tiene que aplicarse de manera técnica, eficaz y ágil.

Ibarra, capital de la Provincia de Imbabura, lleva este nombre en honor a Don Miguel de Ibarra VI Presidente de la Real Audiencia de Quito, quién ordenó su Fundación por mandato del Rey Felipe de España el 28 de Septiembre de 1606. Conocida como la Ciudad Blanca por ser Villa de los Españoles aún conserva su sabor de antaño, cada rincón guarda recuerdos del pasado que se

proyectan al presente y donde armoniosamente se combina lo colonial con lo moderno¹ .

El Juzgado del Trabajo de Ibarra, se ubica en este cantón en el edificio de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura, con competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad, según disposición aprobada por el Congreso Nacional en la Ley No. 2003-13, Reformatoria del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, vigente en esta Ibarra, desde el 01 de julio 2006.

El procedimiento oral con la reforma señalada y con la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador el 20 de octubre de 2008, cambió totalmente la administración de justicia, ya que el sistema judicial se transformó eficazmente en un medio para la realización de la Justicia, fundado en el rol preponderante del Juez, los auxiliares de la Justicia y de las partes procesales, quienes están obligados a intervenir en toda la sustanciación del procedimiento oral, siendo ineficaz la institución jurídica del abandono constante en el Artículo 634 del Código del Trabajo que prescribe: “El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes”; es decir, el término de ciento ochenta días no está acorde con las reformas impuestas en el Código Laboral para buscar una administración de justicia ágil y efectiva.

1.2. Situación Actual

El Juzgado del Trabajo de Ibarra tiene competencia cantonal para conocer los conflictos de trabajo, sin que pueda cumplir con los términos fijados por la Ley para la sustanciación del procedimiento laboral, debido a la carga de trabajo

¹ <http://201.218.41.138/municipiodeibarra/historia.html>

que mantiene desde el año dos mil siete, ya que la demanda de juicios laborales incrementada por el aumento de la población produce que la administración de justicia en ésta materia sea lenta e inadecuada, agravada por la ineficacia del abandono en el procedimiento oral laboral, produce un problema jurídico que debe solucionarse para que el Estado cumpla con los fines de una correcta, ágil e imparcial administración de justicia para alcanzar el buen vivir o el sumak Kawsay.

1.3. Prospectiva

El derecho como ciencia social, está en constante evolución al igual que el desarrollo de la sociedad, que considerando factores exógenos y endógenos, establece un orden social con la promulgación de leyes que reconocen los derechos de las mayorías.

El procedimiento oral es un avance en el sistema jurídico laboral, no es perfecto, ya que uno de los errores que se puede determinar con la aplicación de la Ley No. 2003-13, Reformativa del Código del Trabajo, es que los legisladores que hicieron la reforma, no analizaron la institución jurídica del abandono para adecuarla con el procedimiento oral implantado, ocasionando obscuridad e ineficacia del abandono en el procedimiento oral laboral.

El derecho adjetivo laboral, que requiere el Ecuador, debe establecer un término corto para que la Jueza o Juez Competente decrete el abandono cuando las partes no cumplen con sus deberes o cargas procesales, con el efecto legal de que se puede iniciar una nueva acción laboral, así haya identidad de sujetos y objetos aplicándose el principio de que los derechos del trabajador son intangibles e irrenunciables.

1.4. Planteamiento del Problema

La sociedad ecuatoriana, por decisión propia en los últimos dos años ha realizado y seguirá realizando cambios en el ordenamiento jurídico interno, ya que la Asamblea Nacional Constituyente, aprobó la Constitución de la

República del Ecuador, dentro de la cual la Función Judicial como institución organizacional del país está en proceso de reestructuración. El Juzgado del Trabajo de Ibarra, al ser parte de esta función debe respetar los cambios que se han dado en la Constitución, lo cual el investigador, desde la experiencia diaria en la sustanciación del procedimiento como Juez del Trabajo en Ibarra, quiere plantear una reforma al artículo 634 del Código del Trabajo para cambiar la Ineficacia de la Institución Jurídica del Abandono en el Procedimiento Laboral, que en el año 2008 no tuvo ningún efecto legal, porque el precepto legal señalado no está adecuado a la Constitución, ni a las reformas que hizo el Legislador para la sustanciación de las reclamaciones laborales; es así que el Juzgado observa todos los días que las demandas planteadas no son impulsadas por las Partes procesales, ocasionando un gasto y esfuerzo inútil para la efectiva administración de justicia.

¿En calidad de profesional de derecho, es admisible que la Institución Jurídica del Abandono en el Procedimiento Laboral observada en el cantón Ibarra en el año 2008 perdure como una norma jurídica ineficaz en el ordenamiento jurídico interno?

1.5. Formulación del Problema

¿La Institución Jurídica del Abandono en el Procedimiento Oral Laboral fue eficaz en el cantón Ibarra en el año 2008, analizando que el Artículo 634 del Código del Trabajo, era aplicable cuando se sustanciaba por escrito el juicio verbal sumario laboral, y no en el actual procedimiento laboral?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Demostrar la ineficacia de la institución jurídica del abandono en el procedimiento oral laboral en el cantón Ibarra en el año 2008, y presentar al Consejo de la Judicatura un proyecto de reforma del Artículo 634 del Código del Trabajo.

1.6.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer el procedimiento laboral en todas sus etapas.
- b) Especificar los principios de la administración de justicia en materia laboral.
- c) Diagnosticar los problemas jurídicos que ocasiona la ineficacia del abandono del procedimiento en materia laboral
- d) Unificar procedimientos laborales
- e) Proponer una reforma del Artículo 634 del Código de Trabajo.

1.7. Preguntas de Investigación

- a) ¿Qué es el procedimiento laboral y cómo actúan las partes procesales en un juicio laboral?
- b) ¿Cuáles son los principios de la administración de justicia Laboral?
- c) ¿Por qué es ineficaz la institución jurídica del abandono en el procedimiento laboral en el Juzgado del Trabajo de Ibarra?
- d) ¿Cuántas formas jurídicas existen para terminar el procedimiento Laboral?
- e) ¿Cómo se mejoraría la administración de justicia en materia laboral?

1.8. Justificación

El abandono en el procedimiento laboral, es una institución jurídica de aplicación constante en la Administración de Justicia, porque los términos que señala la ley para la sustanciación del procedimiento oral son taxativos para los litigantes y el Juez, quien es garantista de los derechos del debido proceso, de los principios del derecho social y de los derechos humanos, por lo que es necesario definir y unificar el tiempo a considerarse para el abandono de una acción, ya que mientras el Código del Trabajo establece el término de ciento ochenta días la Constitución permite hacerlo inmediatamente.

Por tanto la Ineficacia de la Institución Jurídica del Abandono en el Procedimiento Oral Laboral en el cantón Ibarra en el año 2008, es un problema que involucra no solamente a los trabajadores y empleadores, sino a toda la sociedad ecuatoriana, la que no puede estar inmersa en la inseguridad jurídica que ocasiona desconfianza y malestar porque los procedimientos deben tener una regulación simple, uniforme, eficaz y equitativa.

1.9. Factibilidad

La Factibilidad de la presente investigación para llevar a cabo los objetivos planteados se apoya en 3 aspectos básicos: el Operativo – humano, el Técnico, y el Económico. El Juzgado del Trabajo de Ibarra, trabaja en dos jornadas desde las ocho de la mañana hasta las doce y desde las catorce horas hasta las dieciocho horas, está integrado por un juez, una secretaria y dos asistentes, quienes están dispuestos a colaborar en la investigación.

En cuanto al recurso técnico, existe la preparación académica y capacitación adecuada al recurso humano que trabaja en el Juzgado para elaborar la investigación, lo que servirá para recopilar datos relevantes sobre el desarrollo de la investigación y en base a ello conseguir los objetivos planteados.

En cuanto a la Factibilidad Económica, los recursos financieros están respaldados con los capitales necesarios para el desarrollo de las diversas actividades de la investigación.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2. EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y EL ABANDONO

2.1. La Constitución de la República del Ecuador y El Procedimiento Laboral

Fue aprobada por medio de referéndum del pueblo ecuatoriano el 28 de septiembre de 2008, y entró en vigencia desde el 20 de octubre del mismo año, por publicación en el Registro oficial de aquella fecha. Comprende 445 Artículos de estilo socialista, proyectada a mejorar la situación económica, social, jurídica y humana de la sociedad ecuatoriana.

Respecto al procedimiento oral el Artículo 168 de la Constitución establece que la administración de justicia en todas las materias se llevará a cabo el procedimiento oral, bajo la aplicación de los principios de concentración, contradicción y dispositivo los mismos que se cumplen actualmente en la sustanciación del juicio laboral.

2.1.1. Normas Constitucionales aplicables de derecho Laboral

Desde el año 2008 todas las normas jurídicas vigentes desde el año 2008, son aplicables al derecho laboral, ya que la supremacía de la Constitución hace que el Juzgador observe tanto el derecho adjetivo o de sustanciación, como en el derecho sustantivo que es el fundamental de las personas, consagradas en la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos y el resto del ordenamiento jurídico interno, sin que en ningún caso deje de aplicar lo que la constitución denomina: “principios de aplicación de los derechos” como el de pro homine que se encuentra recogida en la Convención Americana sobre derechos humanos “Pacto de San José de Costa Rica”.

Sobre el principio Pro Homine, el Dr. Edgar Carpio Morales recogiendo lo expuesto por la Doctora Mónica Pinto señala que se trata de “un criterio hermenéutico que informa todo el Derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más

extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos o, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o a su suspensión extraordinaria"².

2.1.2. Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador sobre procedimiento oral

a) Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, aprobado mediante decreto legislativo 3, del Registro Oficial No. 461 del 18 de diciembre de 1945 y publicado en el decreto 2068 del Registro oficial No. 502 del 6 de febrero de 1946.

b) Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, documento básico en materia de derechos humanos en el sistema interamericano, establecido en la secretaría general de la organización de los estados americanos, con sede en Nueva York, y con oficinas en Viena, Ginebra y Nairobi.

c) Reglas procesales aplicables a los procedimientos de arbitraje, Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones, CIADI documentos básicos.

d) Reglas procesales aplicables a los procedimientos de conciliación, Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones, CIADI documentos básicos.

2.1.3. Sistemas procesales de Administración de Justicia

El sistema inquisitivo según la enciclopedia jurídica OMEBA, explica: “En este sistema el juez o inquisidor actúa solo. Basta una queja, una denuncia, una sospecha para que inicie el proceso de oficio y lo continúe, buscando pruebas y testigos, practicando todas las diligencias procesales y conservando secretos

² CARPIO MARCOS, Edgar “La interpretación de los derechos fundamentales” Palestra Editores Lima – 2004 Serie Derechos y Garantías No. 9, pág. 28.

los resultados. El sospechoso es detenido por causas que ignora hasta el final del procedimiento. Vale decir que no hay acusador ni acusado, sino un inquisidor y un detenido que ignora hasta último momento la causa de su detención”.

En cambio el sistema acusatorio insta a que las partes opuestas presenten la pertinente información y que expongan e interroguen a los testigos con la dirección y vigilancia del juez o tribunal, cada parte por el principio dispositivo debe dirigir sus pretensiones y excepciones.

El sistema procesal, es el componente del Estado, que sirve para garantizar derechos de personas que habitan en un determinado territorio. Históricamente, los sistemas procesales han dependido del régimen político - administrativo de un Estado, existiendo primero el sistema inquisitivo, que se aplicó por mucho tiempo en las sociedades, siendo cambiado por el sistema acusatorio, entendido como la aplicación de la teoría de separación de poderes; es decir, la ordenación y distribución de las funciones del Estado, en la cual la titularidad de cada una de ellas es confiada a un órgano u organismo público distinto. Junto a la consagración constitucional de los derechos fundamentales, es el principio que caracteriza el Estado Constitucional de Derechos moderno como el ecuatoriano, el cual está constituido por cinco funciones: legislativa, ejecutiva, judicial y de justicia indígena, transparencia y control social; y electoral.

De ahí que el Artículo 169 de la Constitución expresa que: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediatez, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”, en concordancia con el Artículo 575 del Código Laboral que prescribe: “Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”.

2.1.3.1. El procedimiento oral

Una de las características del sistema oral es la sustanciación del derecho adjetivo en cualquier materia a través de audiencias, con lo cual se trata de cumplir con el deber del Estado de brindar a la población medios adecuados para la defensa y garantía de derechos, según normas internacionales de derechos humanos y disposiciones constitucionales como las contenidas en el Artículo 168 y 169 de la Constitución.

2.1.3.2. El Derecho

Generalmente el término derecho se relaciona con justicia, entendida ésta como la concepción que cada época o civilización tiene acerca de la equidad o de la búsqueda del bien común.

Actualmente, el derecho en el Ecuador no solo comprende el derecho positivo o el escrito, ya que esta concepción se entendía con el Estado de Derecho, que duró en nuestro país desde 1930 hasta 1998, posteriormente se constituyó el Estado Social de Derecho, en el cual se seguía aplicando la ley con tendencia social y reconocimiento de los principios fundamentales de las personas; y actualmente se estableció el “estado constitucional de derechos y justicia” constituyendo el conjunto de principios, normas jurídicas, instrumentos internacionales e instituciones jurídicas vigentes, de aplicación directa e inmediata por los jueces en representación del pueblo, es decir, el derecho en el Ecuador con la nueva concepción jurídica es garantistas de derechos de la persona (pro homine) y de la naturaleza considerada a ésta como sujeto de derechos, a través del ejercicio de los derechos bajo los principios de que son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes, de igual jerarquía, aplicables de manera progresiva.

2.1.3.3. Clasificación del Derecho

Considerando al derecho como una ciencia, la clasificación general del derecho es público y privado, esto según la naturaleza de las personas que intervienen

en los actos y contratos jurídicos. Parámetros que con el transcurrir del tiempo ha cambiado con la dialéctica de la sociedad, entendiéndose que el Estado debe respetar y garantizar todas las relaciones humanas a través del derecho, es lo que se denomina el neo constitucionalismo y que antes de la aprobación de la constitución de Montecristi se operaba en el país eventualmente como derecho social.

2.1.3.4. El Derecho Social

Derecho Social es una rama del Derecho positivo que surge en el Derecho Público a partir de los cambios en las formas de vida. Su principal objetivo es ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales con el claro objetivo de proteger a las personas ante las diferentes contingencias que pueden ir surgiendo en el día a día. Así para Radbruch, “la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sin la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico”

Así tenemos como derechos sociales los preceptos jurídicos que regulan el empleo, el salario, la protección social, la jubilación, la maternidad, accidentes laborales, derecho a una vivienda, a la educación, a la sanidad, a un ambiente sano y saludable, a la cultura y a todos los ámbitos de la vida familiar; es decir, las normas jurídicas que garantizan universalmente a cada individuo sus derechos. Estos son de alguna manera los derechos que humanizan a los individuos, a sus relaciones y también al entorno en el cual se desarrollan.

2.1.3.5. Principios del derecho social en materia laboral

Según el Artículo 326 de la Constitución, el derecho al trabajo se sustenta en principios fundamentales que son iguales a los señalados por el derecho social, así:

1. Política de Estado para impulsar el empleo y eliminar el subempleo y el desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

2.1.3.6. Mandatos constituyentes

La Asamblea Nacional Constituyente fue convocada por el Economista Rafael Correa, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, el quince de Enero de dos mil siete, por medio de referéndum que autorizó la instalación de la Asamblea Constituyente con el propósito de reformar la Constitución de 1998 y reestructurar el régimen de instituciones públicas. Los Asambleístas se

conformaron en 10 mesas clasificadas en: 1. Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales; 2. Organización, Participación Social y Ciudadana; 3. Estructura e Instituciones del Estado; 4. Ordenamiento Territorial y Asignación de Competencias; 5. Recursos Naturales y Biodiversidad; 6. Trabajo, Producción e Inclusión Social; 7. Mesa de Régimen de Desarrollo; 8. Justicia y Lucha contra la Corrupción; 9. Soberanía, Relaciones Internacionales e Integración; y, 10. Legislación y Fiscalización. La asamblea constituyente, siguiendo la tendencia transformadora del ordenamiento jurídico del Presidente de la República, tomó resoluciones denominadas “Mandatos”, en distintas materias, amparados en que el pueblo soberano del Ecuador entregó a los asambleístas un poder originario para aprobar resoluciones que procuren el bien común de los ecuatorianos, lo que doctrinariamente, según Emmanuel Joseph Sieyès en su obra "Qué es el Tercer Estado", atribuye al poder constituyente dos características: “es un poder originario y único, que no puede encontrar fundamento fuera de sí; y que era un poder incondicionado, es decir, que no posee límites formales o materiales”.

2.1.4. Principios fundamentales del procedimiento oral

El procedimiento oral constante en el derecho adjetivo ecuatoriano, tiene principios fundamentales que cumplirse para que no existan nulidades procesales, los mismos que podemos sintetizarlos así:

2.1.4.1. La administración de justicia emana del pueblo

El Ecuador, como estado constitucional de derechos y justicia es el único soberano del poder de administrar justicia, que se materializa con la delegación que se hace a los jueces, quienes son los representantes del pueblo para administrar justicia. Doctrinariamente se conoce esta delegación como jurisdicción, que consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada. Vale señalar en cambio que la competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida

entre los diversos juzgados, por razón del territorio, de la materia, de las personas y de los grados.

El Artículo 7 del Código Orgánico de la Función Judicial expresa: “**Principios de legalidad, jurisdicción y competencia.**- La jurisdicción y la competencia nacen de la Constitución y la ley. Solo podrán ejercer la potestad jurisdiccional las juezas y jueces nombrados de conformidad con sus preceptos, con la intervención directa de fiscales y defensores públicos en el ámbito de sus funciones.

Las autoridades de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas ejercerán las funciones jurisdiccionales que les están reconocidas por la Constitución y la ley.

Las juezas y jueces de paz resolverán en equidad y tendrán competencia exclusiva y obligatoria para conocer aquellos conflictos individuales, comunitarios, vecinales y contravencionales, que sean sometidos a su jurisdicción, de conformidad con la ley.

Los árbitros ejercerán funciones jurisdiccionales, de conformidad con la Constitución y la ley.

No ejercerán la potestad jurisdiccional las juezas, jueces o tribunales de excepción ni las comisiones especiales creadas para el efecto.

2.1.4.2. La Función Judicial goza de independencia interna y externa.

No podía ser de otra manera. La teoría de la división de poderes defendida por MONTESQUIEU, obligó a que los Estados en sus respectivos contratos sociales reconozcan la independencia entre las instituciones que forman el Estado, sin perder la unidad y soberanía nacional. El Artículo 8 del Código Orgánico de la Función Judicial dice: **Principio de independencia.**- Las juezas y jueces solo están sometidos en el ejercicio de la potestad jurisdiccional a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la

ley. Al ejercerla, son independientes incluso frente a los demás órganos de la Función Judicial.

Ninguna Función, órgano o autoridad del Estado podrá interferir en el ejercicio de los deberes y atribuciones de la Función Judicial.

Toda violación a este principio conllevará responsabilidad administrativa, civil y/o penal, de acuerdo con la ley”.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso REVERÓN TRUJILLO expuso:

"70. Conforme a la jurisprudencia de esta Corte y de la Corte Europea, así como de conformidad con los Principios básicos de las Naciones Unidas relativos a la independencia de la judicatura (en adelante “Principios Básicos”), las siguientes garantías se derivan de la independencia judicial: un adecuado proceso de nombramiento, la inamovilidad en el cargo y la garantía contra presiones externas.

i) adecuado proceso de nombramiento

71. Los Principios Básicos destacan como elementos preponderantes en materia de nombramiento de jueces la integridad, idoneidad y formación o calificaciones jurídicas apropiadas. Del mismo modo, las Recomendaciones del Consejo de Europa evocan un criterio marco de utilidad en este análisis al disponer que todas las decisiones relacionadas con la carrera profesional de los jueces deben estar basadas en criterios objetivos, siendo el mérito personal del juez, su calificación, integridad, capacidad y eficiencia los elementos preponderantes a considerar. Esta Corte ha destacado con anterioridad que los diferentes sistemas políticos han ideado procedimientos estrictos tanto para el nombramiento de jueces como para su destitución.

72. El Comité de Derechos Humanos ha señalado que si el acceso a la administración pública se basa en los méritos y en la igualdad de oportunidades, y si se asegura la estabilidad en el cargo, se garantiza la libertad

de toda injerencia o presión política. En similar sentido, la Corte destaca que todo proceso de nombramiento debe tener como función no sólo la escogencia según los méritos y calidades del aspirante, sino el aseguramiento de la igualdad de oportunidades en el acceso al Poder Judicial. En consecuencia, se debe seleccionar a los jueces exclusivamente por el mérito personal y su capacidad profesional, a través de mecanismos objetivos de selección y permanencia que tengan en cuenta la singularidad y especificidad de las funciones que se van a desempeñar.

73. Los procedimientos de nombramiento tampoco pueden involucrar privilegios o ventajas irrazonables. La igualdad de oportunidades se garantiza a través de una libre concurrencia, de tal forma que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en la ley deben poder participar en los procesos de selección sin ser objeto de tratos desiguales arbitrarios. Todos los aspirantes deben concursar en igualdad de condiciones aún respecto de quienes ocupan los cargos en provisionalidad, los que por tal condición no pueden ser tratados con privilegios o ventajas, así como tampoco con desventajas, en relación con el cargo que ocupan y al cual aspiran. En suma, se debe otorgar oportunidad abierta e igualitaria a través del señalamiento ampliamente público, claro y transparente de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Por tanto, no son admisibles las restricciones que impidan o dificulten a quien no hace parte de la administración o de alguna entidad, es decir, a la persona particular que no ha accedido al servicio, llegar a él con base en sus méritos.

74. Finalmente, cuando los Estados establezcan procedimientos para el nombramiento de sus jueces, debe tenerse en cuenta que no cualquier procedimiento satisface las condiciones que exige la Convención para la implementación adecuada de un verdadero régimen independiente. Si no se respetan parámetros básicos de objetividad y razonabilidad, resultaría posible diseñar un régimen que permita un alto grado de discrecionalidad en la selección del personal judicial de carrera, en virtud de lo cual las personas escogidas no serían, necesariamente, las más idóneas.

ii) inamovilidad

75. Los Principios Básicos establecen que '[I]a ley garantizará la permanencia en el cargo de los jueces por los períodos establecidos' y que '[s]e garantizará la inamovilidad de los jueces, tanto de los nombrados mediante decisión administrativa como de los elegidos, hasta que cumplan la edad para la jubilación forzosa o expire el período para el que hayan sido nombrados o elegidos, cuando existan normas al respecto'.

76. Por otra parte, los Principios Básicos también establecen que '[e]l sistema de ascenso de los jueces, cuando exista, se basará en factores objetivos, especialmente en la capacidad profesional, la integridad y la experiencia'.

77. Finalmente, los Principios Básicos establecen que los jueces 'sólo podrán ser suspendidos o separados de sus cargos por incapacidad o comportamiento que los inhabilite para seguir desempeñando sus funciones' y que '[t]odo procedimiento para la adopción de medidas disciplinarias, la suspensión o la separación del cargo se resolverá de acuerdo con las normas establecidas de comportamiento judicial'. De manera similar, el Comité de Derechos Humanos ha señalado que los jueces sólo pueden ser removidos por faltas de disciplina graves o incompetencia y acorde a procedimientos justos que aseguren la objetividad e imparcialidad según la constitución o la ley. Además, el Comité ha expresado que '[I]a destitución de jueces por el Poder Ejecutivo antes de la expiración del mandato para el que fueron nombrados, sin que se les dé ninguna razón concreta y sin que dispongan de una protección judicial efectiva para impugnar la destitución, es incompatible con la independencia judicial' .

78. Este Tribunal ha acogido estos principios y ha afirmado que la autoridad a cargo del proceso de destitución de un juez debe conducirse independiente e imparcialmente en el procedimiento establecido para el efecto y permitir el ejercicio del derecho de defensa. Ello es así toda vez que la libre remoción de jueces fomenta la duda objetiva del observador sobre la posibilidad efectiva de aquellos de decidir controversias concretas sin temor a represalias.

79. De todo esto se puede concluir que la inamovilidad es una garantía de la independencia judicial que a su vez está compuesta por las siguientes garantías: permanencia en el cargo, un proceso de ascensos adecuado y no despido injustificado o libre remoción. Quiere decir esto que si el Estado incumple una de estas garantías, afecta la inamovilidad y, por tanto, no está cumpliendo con su obligación de garantizar la independencia judicial.

iii) garantía contra presiones externas

80. Los Principios Básicos disponen que los jueces resolverán los asuntos que conozcan 'basándose en los hechos y en consonancia con el derecho, sin restricción alguna y sin influencias, alicientes, presiones, amenazas o intromisiones indebidas, sean directas o indirectas, de cualesquiera sectores o por cualquier motivo'. Asimismo, dichos principios establecen que la judicatura 'tendrá autoridad exclusiva para decidir si una cuestión que le haya sido sometida está dentro de la competencia que le haya atribuido la ley' y que '[n]o se efectuarán intromisiones indebidas o injustificadas en el proceso judicial".

2.1.4.3. La Unidad jurisdiccional.

A pesar de que se reconoce el pluralismo jurídico para el caso de la justicia indígena, la unidad jurisdiccional, garantiza que ninguna autoridad de las demás funciones del Estado pueda desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria.

2.1.4.4. Es un servicio público gratuito.

Los Artículos 12 y 13 del Código Orgánico de la Función Judicial prescriben que: "Principio de gratuidad.- El acceso a la administración de justicia es gratuito. El régimen de costas procesales será regulado de conformidad con las previsiones de este Código y de las demás normas procesales aplicables a la materia.

La jueza o juez deberá calificar si el ejercicio del derecho de acción o de contradicción ha sido abusivo, malicioso o temerario. Quien haya litigado en

estas circunstancias, pagará las costas procesales en que se hubiere incurrido, sin que en este caso se admita exención alguna.

Las costas procesales incluirán los honorarios de la defensa profesional de la parte afectada por esta conducta. Quien litigue de forma abusiva, maliciosa o temeraria será condenado, además, a pagar al Estado los gastos en que hubiere incurrido por esta causa.

Estas disposiciones no serán aplicables a los servicios de índole administrativa que preste la Función Judicial, ni a los servicios notariales”.

Artículo 13: “Principio de publicidad.- Las actuaciones o diligencias judiciales serán públicas, salvo los casos en que la ley prescriba que sean reservadas. De acuerdo a las circunstancias de cada causa, los miembros de los tribunales colegiados podrán decidir que las deliberaciones para la adopción de resoluciones se lleven a cabo privadamente.

No podrán realizarse grabaciones en video de las actuaciones judiciales.

Se prohíbe a las juezas y a los jueces dar trámite a informaciones sumarias o diligencias previas que atenten a la honra y dignidad de las personas o a su intimidad”.

La administración de justicia por la Función Judicial es un servicio público, básico y fundamental del Estado, por el cual coadyuva a que se cumpla el deber de respetar y hacer respetar los derechos garantizados por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes y las leyes.

2.1.4.5. La sustanciación de los procesos es mediante el sistema oral.

Es decir el sistema procesal que se ha innovado con el desarrollo de la sociedad y la tecnología realizado en audiencias en la cual comparecen los sujetos procesales y observándose los siguientes principios:

2.1.4.5.1. Principio de concentración.- Comprende la reunión de todas las actividades procesales dirigidas a la instrucción de la causa (prueba y discusión de la prueba) en una sola sesión o en un limitado número de sesiones, en todo caso próximas unas a otras”. El objetivo es lograr que el proceso sea una obra unida y homogénea. También nace como una medida para acelerar el proceso. Se trata de un principio procedimental de carácter formal muy relacionado con la oralidad y con la inmediación. El juez con éste principio conoce el mayor número de hechos que se relacionan entre sí en una sola audiencia con lo que se procura una visión más completa de la litis. Para lograr la concentración del contenido del proceso se hace necesaria la preclusión.

2.1.4.5.2. Principio de Contradicción.- Este principio impone al juzgador el deber de resolver sobre las promociones que le formule cualquiera de las partes, oyendo previamente las razones de la contraparte o al menos dando la oportunidad para que las exprese. Como es un principio general, el mismo admite algunas salvedades previstas en la Ley, referentes a actos de mero trámite o medidas cautelares. El principio de contradicción es una de las solemnidades esenciales del procedimiento a que alude el Artículo 168 de la Constitución.

2.1.4.5.3. Principio Dispositivo.- Es el que asigna a las partes, y no al juez, la iniciativa del proceso, el ejercicio y el poder de renunciar a los actos del proceso. El objeto del proceso lo fijan las partes, y es dentro de esos límites como el juez debe decidir. Si el juzgador dispone alguna prueba, lo será respecto de los hechos que las partes han invocado. En consecuencia, el juez deberá fallar de conformidad con lo alegado y probado por las partes. La sentencia debe fijarse dentro de los límites de las pretensiones deducidas por el actor y aquello que reconoce o controvierte el demandado; si va más allá será ultra petita (más de lo pedido) o extra petita (fuera de lo pedido) y esto no es admisible en el proceso dispositivo.

Este principio es el llamado de congruencia de las sentencias por el cual el juez debe resolver todo lo que las partes piden, pero no más; en otras palabras

conforme (Congruente) a lo solicitado por las partes. Lo que si puede modificar el juez, es el derecho invocado según el Artículo 280 del Código de Procedimiento Civil que dice: “Las juezas y jueces están obligados a suplir las omisiones en que incurran las partes sobre puntos de derecho”.

Finalmente el impulso procesal se realiza por medio de las partes y no de oficio. Son ellas las que realizan los actos que hacen desarrollar el procedimiento o lo dejan abandonado. En este sentido, el juez es el verdadero director del proceso, figura que se proclama como solución intermedia entre la posición del espectador y la del dictador.

Lo que han permitido las legislaciones procesales modernas es que el juzgador tenga amplias facultades procesales, probatorias y de apreciación de la prueba estableciendo el sistema de libre valoración racional o de la sana crítica. Referencia Artículos 128, 129, 130, 131 y 132 del Código Orgánico de la Función Judicial que tratan acerca de las prohibiciones y facultades genéricas, jurisdiccionales, correctivas y coercitivas de las juezas y jueces.

2.1.4.5.4. Principio de Publicidad.- Reclama el conocimiento público de los actos del proceso como medio de control de este y, en definitiva de la justicia, por el público. Las excelencias de la publicidad son indiscutibles, y el contralor por la comunidad es un bien innegable. No obstante tiene sus defectos, ya que puede servir para desvirtuar el fin esencial, en cuanto el público normalmente, solo se interesa por determinados juicios, especialmente aquellos que los medios de comunicación realzan. Lo cual no siempre resulta bien orientado.

En todo caso esta publicidad, y la propia cuestión del contralor – no solo por el público que concurre a las audiencias, sino por los medios de comunicación – de la realización de la justicia, tiene sus peligros, pese a sus excelencias. Y la medida exacta de las formas, medios y limitaciones desborda el tema estrictamente procesal, para constituir uno de los más importantes de nuestra sociedad.

2.1.4.5.5. Principio de Oralidad.- Este principio se contrapone al principio de formalización escrita dominante en el proceso civil tradicional, pretendiendo simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de pretensiones, alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de actuaciones y sentencia. La oralidad domina los actos de conciliación y juicio, con independencia de que como es lógico, se documenten en acta.

2.1.4.5.6. Principio de Celeridad.- Aspira eliminar las trabas que para la tutela judicial efectiva supone una administración de justicia. Pertenece a la esencial del proceso el ser ágil, rápido, formalista en lo imprescindible. El Artículo 20 del Código Orgánico de la Función Judicial, respecto al principio de celeridad, dice: "La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario.

El retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la Función Judicial y auxiliares de la justicia, será sancionado de conformidad con la ley".

2.1.4.5.7. Principio de Inmediación.- Palacio define al principio de inmediación en sentido estricto y sólo con referencia a los procesos dominados por el signo de oralidad, como "aquel que exige el contacto directo y personal del juez o tribunal con las partes y con todo el material del proceso, excluyendo cualquier medio indirecto de conocimiento judicial". No obstante la estrecha vinculación entre oralidad e inmediación, ambos conceptos pueden diferenciarse. La oralidad es un tipo procesal y se refiere al medio de expresión que se utiliza en el proceso. El principio de inmediación se refiere a la forma en que el juez asimila o toma contacto con el material de conocimiento y con los intervinientes en el mismo.

2.1.4.5.8. Principio de lealtad procesal.- En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis.

La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley. Referencia Artículo 26 del Código Orgánico de la Función Judicial.

2.1.4.6. El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia.

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el principio de tutela judicial efectiva ha resuelto que:

CASO BULACIO:

"115. El derecho a la tutela judicial efectiva exige entonces a los jueces que dirijan el proceso de modo de evitar que dilaciones y entorpecimientos indebidos, conduzcan a la impunidad, frustrando así la debida protección judicial de los derechos humanos".

CASO LAS PALMERAS:

"58. La Corte manifiesta, como lo ha hecho en reiteradas ocasiones, que no basta con la existencia formal de los recursos sino que éstos deben ser eficaces, es decir, deben dar resultados o respuestas a las violaciones de derechos contemplados en la Convención. Este Tribunal ha señalado que no pueden considerarse efectivos aquellos recursos que, por las condiciones

generales del país o incluso por las circunstancias particulares de un caso dado, resulten ilusorios. Ello puede ocurrir, por ejemplo, cuando su inutilidad haya quedado demostrada por la práctica, porque el órgano jurisdiccional carezca de la independencia necesaria para decidir con imparcialidad o porque falten los medios para ejecutar sus decisiones; por cualquier otra situación que configure un cuadro de denegación de justicia, como sucede cuando se incurre en retardo injustificado en la decisión. Esta garantía de protección de los derechos de los individuos no supone sólo el resguardo directo a la persona vulnerada sino, además, a los familiares, quienes por los acontecimientos y circunstancias particulares del caso, son quienes ejercen la reclamación en el orden interno (...)"

59. Además, la Corte ha manifestado que: del artículo 8 de la Convención se desprende que las víctimas de las violaciones de los derechos humanos, o sus familiares, deben contar con amplias posibilidades de ser oídos y actuar en los respectivos procesos, tanto en procura del esclarecimiento de los hechos y del castigo de los responsables, como en busca de una debida reparación".

CASO MASACRE PLAN SÁNCHEZ:

Voto Razonado del Juez Sergio García Ramírez

"22. Con el ejercicio de la jurisdicción protectora de derechos humanos, que entra en la escena cuando se ha violado un derecho fundamental en agravio de determinada persona, el sistema al que esa jurisdicción pertenece pretende diversos fines: restablecer el orden jurídico quebrantado, restaurar la paz y la tranquilidad social sobre la base de la libertad y la justicia, evitar la autodefensa y reparar el daño ocasionado a la víctima. No me ocuparé en establecer aquí la jerarquía de esos objetivos en el orden tutelar de los derechos humanos. Lo que me interesa es destacar la necesidad de proveer a la víctima o a sus derechohabientes, en su caso, de una tutela judicial efectiva, que se traduzca, una vez cometido el agravio, en determinada reparación razonable, que reduzca las consecuencias de la violación y mitigue los males que ésta ha

causado. Esa reparación debe tener fundamento en la justicia y, más aún, en la equidad.

2.1.5. Etapas del procedimiento laboral

El debido proceso en el campo laboral según el Artículo 575 del Código del Trabajo comprende:

2.1.5.1. Primera Instancia

Una vez presentada la demanda, el juez tiene dos días para calificarla; una vez calificada, debe cumplirse en el término de 5 días con la citación con la demanda y, convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación que se llevará a efecto en el plazo máximo de 20 días, contados desde la fecha de calificación a la demanda.

En la Audiencia preliminar se verificará si se ha producido correctamente la citación; luego, se procurará la conciliación y de no darse, se dará paso a la contestación a la demanda; se presentarán las pruebas documentales y otras; si no están aún en poder de las partes, éstas deberán formular y fundadamente pedir que se actúen para incorporarlas en el proceso. El juez señalará en esta audiencia preliminar, el día y la hora para la práctica de esas diligencias, dentro del plazo máximo de 20 días previos a la audiencia definitiva, porque las pruebas no deben ser sorpresivas, para que la otra parte pueda prepararse y ejercitar debidamente su derecho de defensa.

La audiencia definitiva es pública, no se admiten transmisiones por los medios de comunicación, ni grabaciones por personas ajenas a las partes.

Se receptorán las declaraciones de testigos, la confesión judicial, el juramento deferido, se actuarán en general todas las pruebas materiales, instrumentales y documentales. Una vez receptoradas las declaraciones, las partes podrán repreguntar e incluso alegar en derecho. Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios

para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

Concluida la Audiencia definitiva, el juez tiene el término de 10 días para dictar sentencia, caso contrario será multado con el 2,5% de la remuneración mensual del juez, por cada día de retraso.

Si una de las partes falta a cualquiera de las dos audiencias, se le declarará en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta para la fijación de costas en la sentencia.

En caso de presentarse en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de 10 causas durante una misma semana, el juez prorrogará hasta por 5 días los términos y plazos fijados por la Ley. Si fueren más de 20 causas, podrá el juez solicitar a la Corte Suprema, actualmente Corte Nacional de Justicia, que designe jueces auxiliares para que cooperen.

2.1.5.2. Segunda Instancia

En caso de apelación, el proceso pasa a conocimiento de la respectiva Corte Provincial de Justicia, la cual tiene que resolver por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deben tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Lo mismo se aplica para el caso de la consulta que procede de oficio cuando la sentencia haya sido condenatoria a las instituciones de derecho público. Es aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Provincial de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa.

En caso de que se solicite al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la

contraparte en el término de dos días, ya que de no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa.

2.2. El Abandono

2.2.1. Antecedentes:

Existen cuatro formas para terminar el procedimiento laboral:

Transacción.- Que debe realizarse dentro de la Audiencia Preliminar. El juzgador actúa en ésta etapa del procedimiento laboral como MEDIADOR, ya que todavía no se traba la litis, teniendo la obligación procesal de que las partes lleguen a acuerdos conciliatorios que pongan fin el conflicto, en base del Artículo 190 de la Constitución y Artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

Desistimiento.- Es la constancia escrita de una o de las dos partes procesales, para separarse de continuar el juicio. Para que proceda el juzgador a aceptar el desistimiento se requiere: Que sea voluntario y hecho por persona capaz; Que conste en los autos y reconozca su firma en el que lo hace; y, Que si es condicional, conste el consentimiento de la parte contraria para admitirlo. Además, no pueden desistir del juicio: Los que no pueden comprometer la causa en árbitros; y, Los que intenten eludir, por medio del desistimiento, el provecho que de la prosecución de la instancia pudiera resultar a la otra parte o a un tercero.

Abandono.- Que está desarrollado más adelante.

Sentencia.- Que es la decisión del juez sobre el asunto principal del juicio. Es como generalmente termina el procedimiento. Devis Echandía el su libro de compendio de Derecho Procesal, "Teoría General del Proceso", Tomo I, páginas 464 y siguientes, dice al respecto: "En la sentencia debe estudiarse primero si las pretensiones incoadas en la demanda tienen o no respaldo en los hechos probados y en la ley sustancial que los regula, y solamente cuando el resultado sea afirmativo se debe proceder al estudio de las excepciones propuestas contra aquellas por el demandado; pues si aquellas deben ser

rechazadas aún sin considerar las excepciones, resultaría inoficioso examinar estas. Todas las pretensiones principales deben ser resueltas en la parte dispositiva de la sentencia, a menos que ésta deba ser inhibitoria, y si no prosperan, deben resolverse sobre las subsidiarias. En cambio, cuando se han alegado o probado varias excepciones perentorias, no es necesario que el Juez las estudie todas, ni que se pronuncie sobre ellas, pues le basta hacerlo respecto de aquella que debe prosperar, si desvirtúa todas las peticiones de la demanda”.

2.2.2. Conceptos y Naturaleza del abandono

El Artículo 634 del Código del Trabajo prescribe: “Término para la declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes”.

El tratadista de derecho procesal civil, Hernando Morales Molina, al hablar sobre las formas de terminación anormal del proceso, indica que: “La perención es un modo de extinguir la relación procesal al transcurrir un cierto período de tiempo en estado de inactividad”.

El Código de Procedimiento Civil, no define el abandono, pero si establece los requisitos, que en materia laboral al igual que en materia civil son el tiempo y la inactividad.

En cambio CHIOVENDA, al referirse al tema, conceptualiza el abandono como la caducidad de la instancia, afirmando que: “La caducidad es un modo de extinción de la relación procesal, y que se produce después de un cierto período de tiempo, en virtud de la inactividad de los sujetos procesales”.

Por último el Doctor Rubén Elías Morán Sarmiento señala que: “El abandono implica la actitud observada por el accionante frente a las obligaciones que surgen con motivo del ejercicio de su acción. La falta de diligencia para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, la desidia para el manejo de su causa, conducirán inevitablemente al abandono”.

La naturaleza del abandono como institución jurídica constituye una sanción contra el litigante descuidado, porque si bien el impulso procesal es oficioso, el accionante de la administración de justicia debe instar a fin de que el proceso no se detenga, así ha resuelto la Ex Corte Suprema de Justicia en fallos de Casación publicados en el Registro Oficial No. 460 del 13 de junio de 1994, así: “QUINTO: La labor de administrar justicia no comprende sólo al órgano judicial competente, que conoce la causa, sino que la Ley también le asigna obligaciones, cargas o deberes que deben cumplir las partes procesales, específicamente el impulso procesal, ya que no solamente de oficio actúan los jueces; consecuentemente la falta de cuidado y preocupación del accionante, de acuerdo a los requisitos legales, la sanciona con el abandono”.

2.2.3. Requisitos del abandono

Se requiere:

- a) Que el juicio permanezca en la Secretaría del Juzgado por el término de ciento ochenta días sin que se promueva actuación alguna por las partes o el juez; y,
- b) Que la inactividad no se deba a suspensión legal o convencional del proceso.

2.2.4. Declaración del abandono

Se puede declarar el abandono ha pedido de parte o de oficio, debiendo el juzgador declarar el mismo al constatar haberse vencido el plazo legal.

2.2.5. Efectos del abandono

El abandono pone fin al proceso considerado como relación jurídica, pero no destruye los actos realizados, y por consiguiente no priva a los actos de aquel valor jurídico que puedan tener por sí mismos.

En consecuencia el abandono produce los siguientes efectos jurídicos:

- a) No extingue los efectos de los autos interlocutorios dictados;
- b) No anula las pruebas que resulten de autos;
- c) No tiene fuerza de cosa juzgada
- d) Es improcedente cuando en el caso intervengan como parte procesal activa menores de edad, otros incapaces e instituciones del sector público;
- e) El abandono de un recurso se reputa no interpuesto y las providencias anteriores a él quedan vigentes y ejecutoriadas.

2.3. Administración de Justicia en el Juzgado del Trabajo de Ibarra

2.3.1. A quién corresponde esta potestad?

Según la Constitución los órganos encargados de la administración de justicia son: la Corte Nacional de Justicia; las Cortes Provinciales de Justicia; los Tribunales y Juzgados.

Según el Código Orgánico de la Función Judicial y el Código del Trabajo: “Corresponde a las juezas y los jueces del trabajo conocer y resolver, en primera instancia, los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad”.

2.3.2. Organización y Funcionamiento

No hay una fuente directa de la creación del juzgado del trabajo, pero se conoce que el primer Juez del Trabajo fue el Doctor Palomeque, aproximadamente hace cuarenta años, Juzgado que tenía competencia

provincial hasta el año 2006, en el que se implementó las reformas al Código del Trabajo respecto al procedimiento oral para la sustanciación de las controversias entre trabajadores y empleadores.

Esta Judicatura está compuesta por un juez, una secretaria, y dos ayudantes judiciales, quienes son responsables de los procesos que se sustancian en el cantón Ibarra.

2.3.3. Estadísticas de los procedimientos orales en el año 2008 en el Juzgado del Trabajo de Ibarra

El Juzgado del trabajo de Ibarra, cada trimestre informa al Consejo de la Judicatura el movimiento de causas ingresadas y de las despachadas, a través de cuadros estadísticos.

En el cantón de Ibarra, en el primer trimestre del año 2008 existían 96 juicios pendientes e ingresaron 52 más, de los cuales 23 terminaron por sentencia y 17 por autos definitivos, en los cuales aparece la institución jurídica del abandono de la causa al no haber sido impulsadas por las Partes Litigantes, ya que el demandante y el demandado no han comparecido a las Audiencias que el Juzgado convoca para cumplir las solemnidades sustanciales del procedimiento laboral.

No es legítimo que con la actual Constitución todavía se tenga que esperar el término de ciento ochenta días para que la jueza o juez deba declarar el abandono, de una causa porque violenta los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal, si tomamos en cuenta que la tendencia del derecho laboral como efecto directo del desarrollo tecnológico y la globalización, es proteger directamente al trabajador.

2.3.4. Derecho Comparado

El código de procedimiento civil colombiano a la institución jurídica del abandono, lo define como en otras legislaciones de Latinoamérica como la Perención, en dos artículos estableciendo que: “Cuando en el curso de la

primera instancia el expediente permanezca en la secretaría durante seis o más meses, por estar pendiente su trámite de un acto del demandante, el juez decretará la perención del proceso, si el demandado lo solicita antes de que aquél ejecute dicho acto”.

La legislación uruguaya al referirse al abandono en el Código General del Proceso, Capítulo VI, Título VI, del Libro I, señala los Medios Extraordinarios de Conclusión del Proceso, prescribe: “Se extinguirá la instancia por perención, declarable de oficio o a petición de parte, cuando no se instare su curso dentro del plazo de un año en primera o única instancia y de seis meses en todos los demás casos, incluidos los incidentes”.

Por último la Ley de Enjuiciamiento Civil español respecto al abandono señala el Artículo 237, así: “Caducidad de la Instancia. 1. Se tendrán por abandonadas las instancias y recursos en toda clase de pleitos si, pese al impulso de oficio de las actuaciones, no se produce actividad procesal alguna en el plazo de dos años, cuando el pleito se hallare en primera instancia; y de uno, si estuviere en segunda instancia o pendiente de un recurso extraordinario por infracción procesal o de recurso de casación. Estos plazos se contarán desde la última notificación a las partes. 2. Contra el decreto que declare la caducidad sólo cabrá recurso de revisión”.

Existe un anteproyecto del Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica, realizado en Montevideo en el año 1998 que trata sobre el abandono como Perención o caducidad de la instancia.

Las tres citas bibliográficas fueron obtenidas del internet, buscados en la página www.google.com.ec/

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación es un proceso que mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y real, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. Es la actividad de búsqueda que se caracteriza por ser reflexiva, sistemática y metódica; tiene por finalidad obtener conocimientos y solucionar problemas científicos, filosóficos o empírico-técnicos, y se desarrolla mediante un proceso. La presente investigación busca intencionadamente el conocimiento o la solución de la ineficacia del abandono en el procedimiento laboral, tomando los métodos deductivo, inductivo y empírico y las técnicas de la entrevista.

La presente investigación científica se realizará de acuerdo al paradigma holístico, que es una conjunción entre el paradigma cuantitativo y el paradigma cualitativo de la investigación científica; es decir la investigación se la realizará tomando en cuenta las siguientes investigaciones:

Investigación explorativa, que sirve para traer el conocimiento de una realidad al dominio del investigador;

Investigación Descriptiva, que sirve para observar las características de los fenómenos investigados para socializarlos; y,

Estudio propositivo, que tiene como intención fundamental dar respuesta o solución al problema planteado.

3.2. Diseño de Investigación.

Tomando en cuenta que la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes porque ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención directa del investigador, el presente estudio está diseñado para que las variables sean observadas en el Juzgado del Trabajo de Ibarra para relacionarlas con el contexto jurídico nacional, es

decir el diseño no experimental es de corte transversal, porque se recolectará datos de una sola institución jurídica denominada el abandono en un solo momento, con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado .

3.3. Métodos y Técnicas

3.3.1. Métodos

3.3.1.1. Deductivo.- Usado para describir la realidad existente sobre la Ineficacia del Abandono en el Procedimiento Laboral en el cantón Ibarra en el año 2008.- Este método presenta una serie de afirmaciones de carácter general que servirán de base para deducir las conclusiones o consecuencias de carácter estructural y organizacional.

3.3.1.2. Inductivo.- Para describir los principios generales que rigen la Ineficacia del Abandono en el Procedimiento Laboral en el cantón Ibarra en el año 2008.

3.3.1.3. Empírico.- Se observa directamente la ineficaz institución jurídica del abandono en el procedimiento oral laboral en la ciudad de Ibarra.

3.3.2. Técnicas

Las técnicas a aplicarse son las siguientes:

Fuentes de investigación primaria:

Serán utilizadas para recolectar datos de las fuentes de origen, se utilizará la observación y la entrevista, usando los siguientes instrumentos diseñados.

Observación directa: Permitirá tener una visión de las actividades que desarrollan los ejecutores de la justicia.

Entrevista: Para la validación de la propuesta; permitirá obtener información directa del personal que labora en el Juzgado del Trabajo de Ibarra y la Corte Provincial de Justicia de Imbabura.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4. ENTREVISTAS, OBSERVACIÓN Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Acerca de la entrevista a jueces de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura.

La entrevista se realizó a dos jueces de apelación de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura, quienes son competentes para conocer y resolver en segunda instancia los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo.

La Corte está compuesta por dos Salas Especializadas, una de ellas con competencia en materias civiles, laborales y otras áreas residuales. Estos Tribunales están integrados por tres jueces, a quienes se les hizo la entrevista sobre puntos generales del abandono y los principios y garantías constitucionales, siendo sus pronunciamientos importantes para el problema de investigación.

El Doctor Jaime Cadena Juez Provincial de Imbabura de la Sala Civil, definió al abandono como la terminación del procedimiento por inactividad de las partes procesales, institución que se relaciona con el principio dispositivo establecido en la Constitución, sin que el juzgador pueda suplir las omisiones de hecho y de anuncio o formulación de prueba de los contendientes. Además recomendó que en caso de ineficacia del artículo 634 del Código del Trabajo que trata sobre el término para la declaratoria del abandono en procesos laborales el juzgador, deba aplicar los principios y derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, por la Supremacía Constitucional.

El Doctor Hugo Imbaquingo, Juez Provincial de la misma Sala de lo Civil y Laboral, al ser entrevistado, tuvo un criterio más conservador que el anterior jurisconsulto, ya que indicó que debe respetarse el término que establece el Código del Trabajo de ciento ochenta días para que el juzgador decrete el abandono por falta de impulso.

4.2. Acerca de la entrevista a Funcionarios Judiciales del Juzgado del Trabajo.

El Juzgado del Trabajo de Ibarra, está integrado por una Secretaria y dos ayudantes judiciales, encargados de arreglar los procesos, según la numeración del sorteo, correspondiéndole a la Doctora Marisol Salazar los juicios 7, 8, 9 y 0; al Tecnólogo Jurídico Enrique Vásquez los juicios 2, 4 y 6; y a la señora Carmen Jácome llevar los procesos que terminan en 1, 3 y 5.

Aprovechando la experiencia que tienen estos servidores judiciales, las preguntas de la entrevista fueron dirigidas para conocer cuantas causas en el año dos mil 2008 se han declarado el abandono por no haber impulsado el proceso el actor y la respuesta fue ninguna, aclarándose que no todos los juicios terminaron con sentencia o desistimiento; sino que hubo un 16% de causas ingresadas que se terminaron por abandono aplicándose los principios de celeridad y economía procesal en forma inmediata, sin tener que esperar el término de ciento ochenta días.

4.3. Observación

El investigador aprovechando el cargo de Juez Suplente de Trabajo en el Cantón Ibarra, observó directamente al ser el director del procedimiento laboral, que la intención de los legisladores al reformar el procedimiento oral laboral en el año 2003, fue cumplir con un proceso ágil y eficaz, sin dilaciones de ninguna naturaleza provenientes del Juez, los auxiliares de la Justicia y especialmente de las partes procesales, quienes al comparecer al sistema procesal tiene deberes, obligaciones y cargas. Por tanto el error que tuvieron los legisladores en el año 2003 al aprobar el procedimiento oral laboral, fue que se olvidaron de reformar íntegramente el Código del Trabajo, quedando ineficaz la institución jurídica del abandono en materia laboral.

4.4. Preguntas de investigación

Para la investigación se formuló cinco preguntas de investigación las mismas que después del análisis respectivo y la tabulación de la información respectiva aparece que:

PRIMERA PREGUNTA:

¿Qué es el procedimiento laboral y cómo actúan las partes procesales en un juicio laboral?

El procedimiento laboral, como parte del sistema de justicia ecuatoriano, es el proceso jurídico y técnico que aplica la administración de justicia para los conflictos individuales de trabajo provenientes de las relaciones entre trabajadores y empleadores, sean que estos tengan la calidad de privados o públicos como en el caso del Estado. Una de las garantías universales que tienen las personas es que, en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso, ya que la finalidad del proceso es, precisamente, servir de medio para que el Juez, tercero no involucrado en el conflicto, realice la composición brindando la tutela efectiva, imparcial y expedita de los derechos e intereses a las partes envueltas en tal conflicto. Referencia Art. 76 de la Constitución.

En cuanto a las partes procesales como en todo juicio, lo que pretenden las partes es defender sus derechos, que en materia laboral se reducen a que el trabajador (entendido éste a cualquier persona) exige al empleador los derechos que establece el Código del Trabajo, como norma jurídica de orden social que protege a la parte indefensa vista desde el elemento de subordinación o dependencia, más no legalmente, estando obligadas procesalmente a probar sus asertos a excepción a menos que la prueba se invierta a la otra parte. Por esta razón es que actualmente el actual Código Orgánico de la Función Judicial sanciona a la parte procesal y abogado que quiera abusar del derecho o indujere a engaño al juzgador. Lastimosamente, la cultura “litigadora” de los profesionales del Derecho, no ayuda al mejoramiento

de la administración de justicia, aprovechando errores procesales para dilatar continuamente el juicio.

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Cuáles son los principios de la administración de justicia Laboral?

Las identificamos así:

3. La administrar justicia emana del pueblo;
4. La Función Judicial goza de independencia interna y externa;
5. La Unidad jurisdiccional;
6. Es un servicio público gratuito;
7. La sustanciación de los procesos es mediante el sistema oral; y,
8. El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia.

TERCERA PREGUNTA:

¿Por qué es ineficaz la institución jurídica del abandono en el procedimiento laboral en el Juzgado del Trabajo de Ibarra?

El uno de julio del año dos mil seis, el Juzgado del Trabajo cambió el procedimiento para conocer las causas promovidas provenientes de relaciones laborales, según las reformas implementadas en la Ley 2000-13, Reformatoria del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, habiéndose aplicado en una primera fase desde el uno de julio de 2004 en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, con competencia privativa de despachar únicamente las causas que se sujetan al procedimiento oral, ya que las causas del proceso verbal sumario se trasladó la competencia a jueces ocasionales del trabajo.

Según el libro de ingreso de demandas en el año dos mil ocho, ingresaron al juzgado del trabajo de Ibarra ciento setenta y seis demandas de las cuales veintisiete se declararon el archivo de la causa por diversas causas. La investigación ayudó a determinar que las veintisiete causas se archivaron por

falta de impulso de las partes, estando prohibido el juez de dictar sentencia sin que se haya sustanciado el procedimiento oral, sin aplicar la espera actual de ciento ochenta días para decretar de oficio o a petición de parte, el abandono.

CUARTA PREGUNTA:

¿Cuántas formas jurídicas existen para terminar el procedimiento Laboral?

El resultado de la investigación reportó cuatro formas de terminar el procedimiento laboral y que son: la transacción, el desistimiento, el abandono y la sentencia.

QUINTA PREGUNTA:

¿Cómo se mejoraría la administración de justicia en materia laboral?

Los resultados de la investigación conllevan al investigador a proponer una reforma del Artículo 634 del Código del Trabajo, ya que de esa forma se cumpliría con el sistema procesal como un medio de efectivo de administrar justicia ya que todos los procesos se sustanciarían conforme establece actualmente la Constitución y la Ley.

4.5. Validación

El tema de investigación de carácter procedimental, que trata sobre la ineficacia del abandono en el procedimiento laboral en el juzgado del trabajo de Ibarra, se valida la propuesta de reforma a la ley porque tanto los asertos de los expertos que fueron entrevistados y de los funcionarios judiciales que están actuando directamente en el desarrollo del juicio; como los resultados de las preguntas de investigación brindan la información suficiente al investigador para concluir que el abandono no se aplica en el procedimiento laboral, siendo una institución jurídica que debe reformarse.

Además al ser puestos a criterio de la Doctora Beatriz Cadena, como especialista en el tema, ha emitido buenos resultados sobre los elementos

generales de los documentos, la organización del contenido, los elementos jurídicos, y, correlación del ordenamiento jurídico nacional e internacional ratificado por el Ecuador con la solución al problema de la investigación.

4.6. Conclusiones

- El Juzgado del Trabajo de Ibarra registra un bajo índice de procesos abandonados, dándonos el fundamento de que el Artículo 634 del Código del Trabajo no se aplica, por la aplicación inmediata y directa de la Constitución.
- El Juez por delegación del pueblo soberano, tiene atribución de administrar justicia aplicando los principios establecidos en la Constitución y la Ley.
- Tanto el demandante como el demandado al accionar al aparato de administración de justicia tienen deberes, obligaciones y responsabilidades, sin que el Juzgador pueda suplir las omisiones en que incurran en la sustanciación del juicio.
- La Constitución de la República del Ecuador, actualmente indica que todos los derechos son plenamente justiciables y de igual jerarquía sin que se pueda alegar falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4.7. Recomendaciones

- El derecho procesal laboral ecuatoriano necesita reformarse para tener seguridad jurídica, uniformidad de procedimiento y agilidad en el despacho de causas.
- Es necesario establecer un modelo institucional de parte de la Función Judicial que capacite a los jueces a través de la Escuela Judicial, con el fin de conocer los problemas jurídicos y dar posibles soluciones.

- Aprovechando la transformación política que vive el Ecuador y la reestructuración institucional del Estado, el legislador debe adecuar el ordenamiento jurídico interno laboral con los principios y garantías de la Constitución, los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y las políticas productivas implementadas por la comunidad internacional sobre el trabajo.
- La creación de dos juzgados del Trabajo para el cantón Ibarra, ya que la sobredemanda que existe provoca lentitud en el despacho de las causas que sumado a la ineficacia del procedimiento del abandono la administración de justicia no es efectiva y ágil.

CAPÍTULO V LA PROPUESTA

5. REFORMA DEL ARTÍCULO 634 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

5.1. Datos Informativos

De la observación realizada por el investigador y especialmente de los resultados de las entrevistas, se ha llegado al resultado de que en el Juzgado del Trabajo de Ibarra existe un problema jurídico de ineficacia de la institución jurídica del abandono en el procedimiento laboral, debiendo ser considerado éste particular por el Consejo de la Judicatura para proponer la reforma del Artículo 634 del Código del Trabajo, que es contrario a los principios de la administración de justicia prescritos en la Constitución.

5.2. Título.

Proyecto de reforma del Artículo 634 del Código del Trabajo

5.3. Justificación

La propuesta señalada tiene fundamento en nuestro ordenamiento jurídico para dinamizar la administración de justicia, debiendo el Juzgador, las partes procesales y los demás auxiliares de la Función Judicial cumplir con los principios de la sustanciación de las causas en términos adecuados, que brinden a los usuarios de la justicia seguridad jurídica estableciendo un solo procedimiento para la declaratoria del abandono en materia laboral.

5.4. Importancia

Anteriormente se indicó que la Administración de Justicia debe cumplir su función con rapidez y eficacia, cuando un trabajador presenta una reclamación para defender sus derechos el Juzgado del Trabajo, órgano jurisdiccional competente para conocer, resolver y hacer cumplir los derechos laborales, lo cual no se cumple, porque el abandono es ineficaz como se encuentra vigente en el Artículo 634 del Código Laboral por violentar las garantías del debido proceso y los principios del derecho Social.

Por tanto, el tema aporta a la sociedad entera un proyecto de reforma para establecer una normativa eficaz no solamente en el Juzgado del Trabajo de Ibarra, que es donde se realizó la investigación sino también en la provincia de Imbabura y en las demás provincia, consiguiéndose de esta forma la uniformidad en la Justicia ordinaria.

5.5. Objetivos

5.5.1. General

Reformar el Artículo 634 del Código del Trabajo que trata sobre el abandono como institución jurídica del juicio laboral.

5.5.2. Específicos

- a) Informar sobre el problema jurídico que tiene el Juzgado del Trabajo al Consejo de la Judicatura como órgano de administración de los servidores judiciales y jueces.
- b) Presentar el proyecto de reforma del Código del Trabajo a la Asamblea Nacional a través del Consejo de la Judicatura
- c) Adecuar los preceptos legales a los derechos y principios de la Constitución.

5.6. Desarrollo.

Proyecto de Reforma al Artículo 634 del Código del Trabajo.

Motivos:

1. Antecedente Constitucional

El Ecuador por mandato constitucional es un Estado Constitucional de derechos y justicia, lo cual obliga a todos los ciudadanos a respetar y acatar las decisiones de las funciones públicas, como las de la Función Judicial que administra justicia a través de los jueces, delegados del pueblo soberano en

todas las materias del derecho. Desde hace dos décadas la administración de justicia ha tenido la tendencia de cambiar en Latinoamérica, ya que por mucho tiempo el sistema procesal inquisitivo, en el cual el Estado debía intervenir directamente en todas las etapas del proceso, fue declarado contrario a los principios de los derechos humanos y del debido proceso, estando los jueces obligados a actuar con absoluta independencia y probidad.

La justicia en la historia de la humanidad siempre ha sido motivo de discusión entre las personas, sin determinar en forma unánime lo que se debería entender por justicia, ya que ésta es una virtud que queda a discreción de cada ser humano. Sin embargo, derecho, razón y equidad constituyen sinónimos de justicia, instituciones y principios que están recogidos en los instrumentos internacionales y por tanto en la Constitución, como forma de regular las conductas de las personas en la sociedad.

El Artículo 169 de la Constitución es uno de los más importantes en el derecho procesal ecuatoriano porque recoge la política del Estado para la administración de justicia, estando regulado el sistema procesal bajo los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, lo cual relacionado con el sistema oral conocido como el de audiencias, las partes de la relación jurídica deben cumplir con sus deberes, obligaciones y cargas jurídicas de actuar plenamente en los procesos, ya que de no hacerlo incurren en motivo de terminar el juicio por abandono.

La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial, siendo una necesidad imperiosa del pueblo que tanto el procedimiento, la resolución y la ejecución de los derechos sean más rápidos y eficaces, siendo lo contrario la actual institución del abandono laboral que no está adecuado a la realidad social y jurídica del Cantón Ibarra, conforme aparece de los resultados de la investigación hecha.

2. Enfoque conceptual

El abandono en derecho significa, la terminación del proceso, por la inactividad de las partes procesales, cuando estando obligados a comparecer al juicio laboral por la relación jurídica que genera la acción y la contestación a la demanda no es posible que el juzgador impulse las pretensiones de los contendientes.

En el Ecuador como en otros países de Latinoamérica, reconocen en todos los procedimientos el abandono, como una forma de concluir el juicio; esperando que se cumpla el plazo de dieciocho meses en materia civil, situación que cambia en asuntos laborales porque el término para la declaratoria del abandono de una instancia o recurso es de ciento ochenta días; constituyendo un tiempo muy largo si entendemos que el procedimiento laboral, debe ser simplificado, uniforme, eficaz y rápido, para no caer en lo que dijo Lucio Anneo Séneca: “Nada se parece tanto a la injusticia como la justicia tardía”; sino terminar el proceso inmediatamente cuando a los litigantes no impulsen el juicio.

3. Simplificación y unificación del marco jurídico procesal

La administración de justicia debe ser sencilla, técnica, rápida y segura en el Ecuador, con un procedimiento general para todas las materias, entendiéndose al derecho procesal como el conjunto de normas jurídicas que regulan el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado.

Entendiendo que el derecho procesal estudia aquel sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho objetivo, a través de la tutela del derecho subjetivo, mediante el ejercicio de la función jurisdiccional, se debe establecer una reforma al Código del Trabajo para que se cumpla con el fin del derecho procesal que debe estar enmarcado con la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos.

4. Conclusión

Al observarse la institución jurídica del abandono en el Código del Trabajo como una institución jurídica que no cumplen con el sistema procesal ecuatoriano en cuanto a la implementación y aplicación irrestricta de los derechos humanos y el principio de celeridad de la administración de justicia es conveniente proponer a la Función Legislativa a través del Consejo de la Judicatura, la reforma del Artículo 634 del Código Laboral, estableciendo un tiempo y procedimiento corto para la declaratoria del abandono por el Juez de la causa.

5.7. Propuesta:

LA ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que el Artículo 120 de la Constitución determina las atribuciones de la Asamblea Nacional para expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que el sistema procesal laboral se ha desarrollado desde la vigencia de las Ley 2000-13, reformativa al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, entrando en vigencia el procedimiento oral laboral para la sustanciación de las controversias provenientes de relaciones de trabajo;

Que el Ecuador como Sujeto de derecho internacional debe respetar y cumplir los instrumentos internacionales dictados por la organización internacional del trabajo;

Que los juicios de trabajo no pueden perdurar en el tiempo por descuido o desinterés de las partes procesales;

Que el Estado tiene como deber principal planificar el desarrollo nacional, promoviendo el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir; garantizando a las personas

trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas;

Que es preciso respetar en el procedimiento oral laboral las garantías básicas del debido proceso establecidas en el Artículo 76 de la Constitución;

Que en los juzgados del trabajo se necesita unificar las decisiones jurisdiccionales que se refieren al abandono;

EXPIDE LA SIGUIENTE REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO:

Sustitúyase el Artículo 634 del Código del Trabajo por el siguiente:

Artículo 634.- "El proceso podrá terminar mediante auto interlocutorio, que declare el abandono del proceso. Se considerará abandono cuando el actor o las partes procesales no comparecieren a las audiencias sin justa causa y su presencia fuere indispensable para sustanciar el procedimiento. El sujeto procesal afectado podrá presentar nuevamente la acción cuando se haya producido en cualquier etapa del procedimiento laboral, antes de la Sentencia, pero el efecto del abandono será el archivo de la causa.

No se podrá apelar el auto interlocutorio de abandono por ser de mero trámite".

Bibliografía

1. AGUIRRE LÓPEZ Mauricio Dr., “Practica Laboral en los Juicios Orales”, Impreso por Solugraf, Primera Edición, Quito – Ecuador, 2006 -2007.
2. ALBÁN ESCOBAR, Fernando, “Teoría y Práctica de los Juicios Individuales de Trabajo”, Aeertespañol, Quito – 1996.
3. AÑEZ HERNÁNDEZ, Carmen y BONOMIE, María; “Relaciones Laborales y Sindicales en el contexto adverso de la globalización” Revista Venezolana de Gerencia. Enero – Marzo 2007 No. 37. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela - 2007
4. BARRIGA LÓPEZ, Washington y SÁNCHEZ MUÑOZ, Fernando, “Convenios Internacionales Socio Laborales Vigentes”, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Departamento Nacional de Imprenta, Noviembre 1993.
5. BAYTELMAN, Andrés y BAYTELMAN, Andrés, “Litigación Penal y Juicio Oral”, Fondo Justicia y Sociedad, Fundación Esquel – USAID.
6. BEJARANO, José Joaquín, “El Contrato Colectivo”, JARAMILLO, Tito, Ediciones CECIPP, Guayaquil – 1985.
7. BURGOA, Ignacio; “Las garantías individuales” Editorial Porrúa, México 2009.
8. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Luis, “Tratado de Política Laboral y Social”, Tomo II, Editorial Heliasta S.R.I., Argentina.
9. CAMARGO, Pedro Pablo, “El Debido Proceso”, Editorial LEYER LTDA., Bogotá – Colombia, 2000.
10. CEVALLOS, María Elena, “Legislación Laboral”, Volumen II, Talleres Gráficos UTPL, Loja 1999.

11. CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly “Derecho Laboral Aplicado” Edición desconocida, año 2002
12. CHÁVEZ TORRES, Efraín Dr., “Practica Penal (Sistema Acusatorio)”, editorial Universitaria, Quito 2000.
13. CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA, “Los Sistemas Procesales Penales”, Quito 2000.
14. CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA, INSTITUTO LATINOAMERICANO DE NACIONES UNIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL DELITO Y TRATAMIENTO DEL DELINCUENTE “ILANUD”, FUNDACIÓN PARA LA REHABILITACIÓN INTEGRAL DE VICTIMAS DE VIOLENCIA “PRIVA, “Manual de Procedimiento Penal Ecuatoriano”, Primera Edición, PRODUCCIÓN GRAFICA, Quito – Ecuador, 2003.
15. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA, publicada en el Registro Oficial No. 449 del 20 de Octubre de 2008.
16. CUEVA CARRIÓN, Luis, “El Juicio Oral Laboral Teoría, Practica y Jurisprudencia”, Ediciones Cueva Carrón, Quito 2006.
17. FALLOS DE TRIPLE REITERACIÓN 1995 – 2006, Colección de Jurisprudencia, Ediciones Legales, Tomo III, Febrero 2008.
18. DROMI, Roberto, “Nuevo Estado Nuevo Derecho”, Ediciones Ciudad Argentina, Buenos Aires – Argentina.
19. GOIG MARTÍNEZ, Juan Manuel, MARTIN DE LLANO, María Isabel, REVIRIEGO PICON, Fernando, ALVADOR MARTÍNEZ, María, SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Santiago, SERRANO MAILLO, María Isabel, “Dogmatica y Practica de los Derechos Fundamentales”, Edita: Tian lo Blanch, Imprime: Guada Impresores, Valencia 2006.

20. GUERRERO VIVANCO, Walter, “Programa de Capacitación Judicial para la Aplicación del Nuevo Código de Procedimiento Penal”, CAJ-USFQ-USAID-ESQUEL, Quito 2001.
21. GUERRERO, Euquerio, “Manual de Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa S.A., México, 1977.
22. HERNÁNDEZ M., Sabino, “140 Preguntas Sobre el Procedimiento Oral Laboral”, Poligráfica C. A., 2005.
23. MARÍN GONZÁLEZ, Carlos, “Practica Laboral”, Edino, Guayaquil Ecuador.
24. MAYTELMAN, Andrés y DUCE, Mauricio, “Litigación Penal y Juicio Oral”, Fondo Justicia y Sociedad, Fundación Esquel – USAID, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia, “Cooperativas de Trabajo Asociado”, Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, Bogotá, Noviembre de 1993.
25. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia, “Las Relaciones Laborales a Nivel Rural”, Imprenta Nacional de Colombia, Septiembre de 1993.
26. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia, “Pautas de Comportamiento para una Conciliación Eficaz”, Imprenta Nacional de Colombia, Septiembre de 1993.
27. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia, “Relaciones de Trabajo y Salud Ocupacional”, Imprenta Nacional de Colombia, Septiembre de 1993.
28. MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, “Instituciones del Derecho Laboral Individual Herramientas Didácticas, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito 2007.
29. OCHOA ANDRADE, Guillermo, “Compendio Practico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador”, Editorial de la UTPL, Cuenca 2006.

30. OLEA, Alonso Manuel “Introducción al Derecho al Trabajo” Sexta edición, Ed. Tecnos, Madrid España 2002
31. PÁEZ BENALCAZAR, Andrés, “El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo”, Impresores Myl, Quito – Ecuador 2004.
32. REGATO CORDERO, Miguel, “Breves lecciones prácticas respecto del trámite oral del juicio individual del trabajo”; Consejo Nacional de la Judicatura, Cuaderno Judicial No. 6, Gráficas del Pacífico, Julio 2005.
33. ROBALINO BOLLE, Isabel, “Manual de Derecho del Trabajo”, Editorial Mendieta, Quito Ecuador, 1994.
34. ROMERO GALARZA, Amado Dr., “El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano”, Imprenta Peñaloza, Primera Edición, Enero 2004.
35. SÁNCHEZ ALTAMIRANO, David, “Comentarios Doctrinarios y Jurisprudenciales del Código del Trabajo en lo Sustantivo y Procedimental”, Fondo de Cultura Ecuatoriana, 1983.
36. SERRANO FALLA, Patricia, “Hacia una Reforma del Código Procesal del Trabajo”, POZO URIBE, Jhon Alejandro, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas y Socioeconómicas, Bogotá – Colombia, 1988.
37. TRUJILLO, Julio César, “El Derecho del Trabajo”, Tomo I, Editorial ARPI, Quito 1986.
38. TRUJILLO, Julio César “El Derecho del Trabajo”, Tomo II, Editorial ARPI, Quito 1987.
39. TRUJILLO, Julio César, “Ley No. 133”, Ediciones de la PUCE, Quito 1992.
40. VALENCIA HARO, Hugo, “Legislación Ecuatoriana del Trabajo”, Editorial Universitaria, Quito Ecuador- 1979.

41. VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, “Derecho Laboral Practico y el Juicio Oral”, Cevallos Editora Jurídica, Quito, 2007.
42. VELASCO DÁVILA, Jaime, CASTRO PATIÑO, Iván, ALBÁN CORNEJO, Omar, HERRERA BENAVIDES, Alexandra, “La Oralidad en el Juicio Laboral”, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito 2007.
43. VÉSCOVI ENRIQUE, “Teoría General del Proceso”, Segunda Edición Actualizada, Editorial TEMIS S.A., Bogotá – Colombia 2006

5.7.1. Bibliografía actualizada

1. DE BUEN, Néstor: Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 2010.
2. MORIONDO, Adriana I.: Doctrina Laboral Ediciones ERREPAR Tomo/Boletín: XXI. Buenos Aires, Argentina, Octubre 2007
3. DÍAZ GUEVARA, Juan José: El contrato de trabajo en el Perú. Lima, Perú, 17/04/2009, <http://jdiazg.blogspot.com/2009/04/el-contrato-de-trabajo-en-el-peru.html>
4. AZUAJE, Héctor: El proceso administrativo de la estabilidad laboral a la luz de la legislación colombiana y venezolana. Ed. Universidad Arturo Michelena, San Diego, Venezuela, 2008.
5. CHÁVEZ SALAZAR, Mario: El Despido Intempestivo, 2ª Edición, Quito, Ecuador, 2007.
6. AÑEZ HERNÁNDEZ, Carmen y BONOMIE, María: Relaciones Laborales y Sindicales en el contexto adverso de la globalización. Revista Venezolana de Gerencia, enero –marzo año/vol 12, N° 37. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, 2007.
7. BENÍTEZ PINEDO, Jorge Mario; BERMÚDEZ ALARCÓN, Karerine; WILSON HERNÁNDEZ, Lysette Angélica; RODRÍ-GUEZ LUNA, Luna Marcela y SÁNCHEZ ACERO. Diego Alejandro: El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional. 1992-2005, Ed. Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Colombia, 2006.

8. BURGOA, Ignacio: Las garantías Individuales. Editorial Porrúa, México, 2009.
9. CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Ed. Desconocida, año 2002.
10. DAZA DÍAZ, Víctor Julio: Nuevo Curso de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones Uninorte, Barranquilla, Colombia, 2002
11. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomos I y II, 19ª edición, Editorial Porrúa, México 2009.
12. FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario: Derecho Individual del Trabajo, Editorial UNED, 9ª edición, Madrid, España, 2008
13. ROBALINO BOLLE, Isabel: Manual de Derecho del Trabajo. Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 2006.

ANEXOS