

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A
DISTANCIA**

**CARRERA DE DERECHO
MÓDULO IX**

**FUNCIÓN SOCIAL DEL
TRABAJO Y RÉGIMEN
LABORAL**

TERCER MOMENTO

Período Académico: Marzo a Julio de 2012

**Loja - Ecuador
2012**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

Dr. Gustavo Villacís Rivas, Mg Sc.

RECTOR

Dr. Ernesto González Pesantes, Mg Sc.

VICERRECTOR

Dr. Ángel Cabrera Achupallas

DIRECTOR DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

Dra. Enith Costa

COORDINADOR ACADÉMICO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda

COORDINADOR DE LA CARRERA

Dr. Pablo Muñoz Abarca

DOCENTE RESPONSABLE DEL MÓDULO

MÓDULO IX: “FUNCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO Y RÉGIMEN LABORAL”

Vicerrectorado UNL 07 2 546384

Información y Tutorías:

Ciudadela Universitaria, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PBX: (07) 2547903 APARTADO POSTAL: 11012636

- **TELÉFONOS:** 07-2546618.- Secretaría de la MED.
- 072547903.- Dirección del Área de La MED.
- 072546920.- Coordinación.

HORARIO DE ASESORÍA: Lunes a Viernes de 08H00-12H00 y 18H00-22H00

AÑO: 2012

CONTENIDOS TEÓRICOS DEL TERCER MOMENTO

MOMENTO TRES

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



3.1. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Por: **Dr. Rómulo Torres Navarrete**

La contratación colectiva laboral en el Ecuador aparece con la expedición del Código del Trabajo en 1938 en el gobierno dictatorial del General Alberto Enríquez Gallo. Se trata de una institución trasplantada de la legislación mejicana, y como es lógico suponer es ajena a la realidad ecuatoriana, carente de las condiciones de la época, ya que no había un proceso de industrialización y la clase obrera estaba en formación y los sindicalismos en sus inicios.

La contratación colectiva de trabajo permaneció relegada y en el olvido hasta la mitad del siglo veinte en que se comenzó a utilizar como medio de alcanzar reivindicaciones para los trabajadores de la industria, la actividad minera y los servicios de los ferrocarriles.

En la actualidad los trabajadores y los empleadores han adquirido conciencia de la importancia de celebrar contratos colectivos, como un medio más adecuado para mantener un sistema estable y justo en las relaciones obrero-patronales.

Sin embargo se puede señalar la falta de utilización de la contratación colectiva en las siguientes causas:

- a) La postura paternalista adoptada por el Estado frente a la clase trabajadora a través de una política de legislación otorgándoles una serie de beneficios generalmente alcanzados en otros países por la vía de la contratación colectiva, como es el caso de los aumentos salariales, la reducción de la jornada de trabajo, etc.
- b) Ha sido causa del atraso en el desarrollo de la negociación colectiva en nuestro país, por la falta de seguridad jurídica en la celebración de este contrato. La suscripción de un convenio de esta naturaleza conlleva un pacto de paz y armonía entre empleadores y trabajadores que suscriben fórmulas de conveniencia e equidad que no pueden ser alteradas por una de las partes, las cuales no pueden exigir durante su vigencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y otras prestaciones a las consignadas en el pacto; c) otra de las causas para el limitado desarrollo de la contratación colectiva en el Ecuador es la falta de una adecuada regulación de su contenido, lo que ha determinado que en ocasiones se soliciten prestaciones que por su rareza o sofisticación conllevan la velada intención de ocasionar dificultades a los empleadores y a las empresas. No ha tenido éxito la negociación colectiva en el Ecuador por la inadecuada regulación jurídico- social, cuyos lineamientos ha permanecido desde la expedición del Código del Trabajo. En consecuencia son múltiples los vacíos y contradicciones que adolece la contratación colectiva en nuestro Código del Trabajo.

El contrato o pacto colectivo de trabajo, consiste en la celebración de un convenio entre uno o más empleadores o una asociación de empleadores con una o más asociaciones, sindicatos, comité de empresa de trabajadores, ambas partes legalmente constituidos y representados y con personería jurídica, con el objeto de

sentar las bases, principios y condiciones conforme a las cuales se celebran en lo sucesivo entre los mismos empleadores y trabajadores, los contratos individuales de trabajo determinado en el contrato colectivo.

Existe la eventualidad de que uno o varios trabajadores no pertenezcan a la asociación, sindicato o comité de empresa, por lo que la Corte Suprema de Justicia hoy Corte Nacional de Justicia, con el fin de amparar a todos los trabajadores sin distinción alguna de sus derechos, resolvió: “Que el contrato colectivo de trabajo ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores, que suscribió” (RES CSJ 8 marzo 1990, R.O. 412 abril 1990)

Las bases sobre las cuales se celebraran en lo sucesivo entre el mismo empleador y los mismos trabajadores, se refieren sobre todo a los sueldos y salarios las horas de trabajo, la calidad de trabajo, los descansos y más particularidades que puedan presentarse de acuerdo a la naturaleza de la industria o labor empresarial que se trate.

Las partes contratantes deberán acreditar su capacidad para comparecer a la celebración del contrato colectivo, así los trabajadores deberán acreditar las calidades de dirigentes con la presentación de la correspondiente documentación legalmente conferida, y los empleadores podrán justificar su representación conforme al derecho común.

Generalmente el proceso de discusión y revisión del contrato colectivo laboral, carece de una regulación adecuada, en consecuencia, con la finalidad de ocasionar perjuicios a la parte empleadora, se hace ostensible por parte de los trabajadores la amenaza de llevar a efecto una huelga, para el supuesto caso de que la parte empleadora no acepte las pretensiones de los trabajadores.

Como requisito esencial para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, es que se debe tramitar ante el Director o Subdirector del Trabajo y a falta de ellos, ante el Inspector Provincial de la correspondiente provincia. El documento se

extenderá por triplicado que será distribuido un ejemplar para cada una de las partes y el tercero quedará en el archivo de la Autoridad que legalizó

La nulidad de contrato colectivo de trabajo sea por falta de capacidad de las partes, el consentimiento, solemnidad u otro motivo legal, únicamente puede ser alegado por la parte trabajadora.

De conformidad con el Art. 239 del Código del Trabajo en vigencia, la duración del contrato colectivo puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por el tiempo de duración de una empresa o por la terminación de una obra determinada. En consecuencia, los contratos colectivos son susceptibles de ser revisados o terminados.

Para el caso de que se produzca la disolución del sindicato, asociación o comité de empresa de los trabajadores que intervino en la celebración del contrato colectivo laboral, de conformidad con el Art. 243 del Código del Trabajo, los trabajadores continuarán prestando sus servicios hasta cuando concluya el plazo de duración de dicho contrato.

En lo que se refiere a la determinación del número de trabajadores, el Art. 240 reformado del Código del Trabajo dice:

“Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivo se fijará, el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la Asociación contratante y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato”.

En lo que se refiere a la suspensión temporal de contrato colectivo de trabajo, esta circunstancia deberá estar constando en el texto del contrato para que pueda “ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de se admita la suspensión del contrato, el

tiempo máximo que ésta puede durar y si el trabajador dejara o no de percibir su remuneración” (Art. 241 del Código del Trabajo).

“En una empresa pueden existir una o varias ramas de trabajo; así mismo en una empresa pueden existir varias asociaciones de trabajadores. Con la asociación es el elemento indispensable en la contratación colectiva, es preciso examinar los casos que pueden presentarse: si hay diversas asociaciones, pero dentro de la misma rama de trabajo, debe intervenir como parte contratante la que tenga en su seno mayor número de trabajadores. El contrato que se estructure no deberá tener condiciones menos favorables de las que gocen todos los trabajadores de la rama de trabajo, a virtud de los contratos individuales vigentes. Si las asociaciones pertenecen a varias ramas de trabajo, no puede celebrarse con la sola intervención de una asociación, sino que todas deberán acreditar “representantes; salvo que cada rama celebre contrato colectivo aparte, por medio de su respectiva asociación. En todo caso, se fijará el número de trabajadores de la asociación y el número de trabajadores pertenecientes a ella que presten servicios al patrono, a la fecha del contrato”. (Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo. Dr. Aníbal Guzmán Lara Pág. 66)

"Los contratos colectivos de trabajo no amparan, a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente se financien con impuestos fiscales o municipales" (Art. 247 del Código del Trabajo). Resolución de la Corte Suprema de Justicia "Que el Art. 253 (actual 247) del Código del Trabajo no es aplicable a los empleados con nivel directivo o administrativo, de las entidades privadas con finalidad social o pública”.

Como manifestamos anteriormente todo contrato colectivo de trabajo es revisable ya sea en forma total o parcialmente cuando se cumpla el plazo convenido y en caso de no haberse estipulado el correspondiente plazo el contrato colectivo de trabajo será revisado cada dos años a pedido de cualquiera de las partes.- "La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título

II del Código del Trabajo, no siendo aplicable el Art. 233 en la parte relativa a las indemnizaciones siempre y cuando el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores". (P.L 2000 1 RQ-S.144 18- ago-2000).

Una vez revisado el contrato colectivo del trabajo, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma del mismo podrá separarse del trámite del contrato, quedando obligado a celebrar con sus trabajadores otro contrato colectivo, por separado.

Los contratos colectivos de trabajo se terminan por la mismas causales contemplados en el Art. 169 del Código del Trabajo en sus numerales 1, 2, 3, 4 y 6, es decir por causas legalmente provistas en el contrato, por conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato, por muerte o incapacidad del empleador, y por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo.

Cuando el contrato colectivo de trabajo celebrado dentro en una provincia con empleadores y trabajadores de una misma rama de industria, se cuenta con las dos terceras partes de los mismos, será obligatoria para todos los empleadores y trabajadores si así se resolviere por decreto ejecutivo.

El contenido del contrato colectivo de trabajo declarado obligatorio en cualquier tiempo, siempre que existan las condiciones económicas que lo justifiquen se podrá proceder a la revisión del mismo a petición de los empleadores y trabajadores que representen a las dos terceras partes.

La proliferación de conquistas laborales no siempre han sido solicitadas por los trabajadores sino que el Congreso con el fin de cumplir las promesas de campaña electoral, ha incorporado un sinnúmero de beneficios a los trabajadores, quitando en esta forma la iniciativa y empuje a la contratación colectiva de trabajo, cuyo contenido en vez de reivindicar aspiraciones se ha limitado a exigir el cumplimiento del ordenamiento legal que en su caso han sido repetidas con mayor o menor beneficio para el trabajador. Así se explica por queden la mayoría de los contratos colectivos de trabajo del sector público, el objeto principal de negociación sean duplicados los beneficios ya contemplados en el Código del Trabajo, como son:

salud, becas, capacitación, etc., una serie de subsidios, bonificaciones, gratificaciones por enfermedad, por matrimonio, por muerte, etc., del trabajador o sus familiares, pero sin que remotamente se piense en el mejoramiento de las condiciones en que se desenvuelve el trabajo o en la posibilidad de producción o la productividad en el trabajo o en el servicio

El contrato colectivo declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario que contenida en el contrato individual o colectivo celebrado con anterioridad, salvo aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables a los trabajadores.

La terminación del contrato obligatorio de trabajo no podrá ser más de dos años que será fijado por el Presidente de la República, pero podrá ser prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de los empleadores y trabajadores, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato colectivo obligarlo de trabajo.

En el Ecuador existen dos ordenamientos jurídicos para regular las relaciones en el trabajo de los servidores que pertenecen al sector público y al privado. En lo que se refiere a los servidores públicos están amparados en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y con posterioridad se expidieron leyes como la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control del Gasto Público y la Ley de Remuneraciones que en una u otra forma contienen normas a regir a los servidores públicos

El sector privado está regido por el Código del Trabajo que regula las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, llámense empleados u obreros de las industrias que están a cargo del Estado y demás personas jurídicas de derecho público y los trabajadores de los ferrocarriles del Estado, obreros del los Cuerpos de Bomberos etc., contemplados en el Código de! Trabajo.

La contratación colectiva de trabajo del sector público necesita que tenga un régimen especial para las reclamaciones en reacción al derecho de asociación,

contratación colectiva y huelgas. Además debe contener de un instrumento de paz y armonía antes de un arma de desestabilización pública y social.

Las prestaciones que pacten los empleadores y los trabajadores en el contrato colectivo, deben ser justas y posibles, por lo que paradójicamente podríamos afirmar que tan mal empleador es el que da más de lo que tiene, como el que da menos de lo que puede ya que en el primer caso produce desfinanciamiento de la entidad o empresa y en el segundo caso, produce el descontento e inconformidad de los servidores.

Bibliografía básica.

- Código del Trabajo, Temas de Derecho Laboral: Dr. Jorge Egas Peña.
- Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo en el Ecuador, Aníbal Guzmán Lara.

3.1.1. NOTA EXPLICATIVA

El Derecho colectivo del Trabajo es una rama del derecho del trabajo que toma en cuenta el interés colectivo y no el interés del individuo directamente. Este derecho no es la suma de intereses individuales sino su combinación en busca de la satisfacción de una necesidad común a pesar de que sus principales efectos económicos se manifiestan en la realidad individual.

El principal fundamento del Derecho Colectivo del trabajo es la existencia legal de las asociaciones profesionales legalmente reconocidas que actúan en defensa de los intereses de un grupo. Sus intenciones fundamentales son las asociaciones, los convenios colectivos de trabajo, y los conflictos colectivos. El reconocimiento de nuestro sistema legislativo a la legitimidad de la existencia de las asociaciones de trabajadores y de los derechos individuales no está en duda ya que la potestad estatal, que permite su existencia y ejercicio, se encuentra manifestada en sentido positivo.

3.2. LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES O SINDICATOS

Por. Jaime A. Guzmán R.

Las empresas, los trabajadores, los estudiantes de derecho e incluso los abogados en los últimos tiempos nos hemos saturado de oír el vocablo Sindicato o Asociación de Trabajadores, sin comprender su dimensión y alcance verdadero.

Esta realidad ha hecho que se menosprecie el significado de Sindicato o Asociación de Trabajadores, tanto en el sector público como en el privado.

Con estas brevísimas consideraciones que se hacen necesarias, vamos a intentar realizar un ligero estudio de esta temática, con fines exclusivamente didácticos.

3.2.1. DEFINICIONES

Varias son las definiciones que existen en Asociación de Trabajadores o Sindicato. Quizá las más importantes son las siguientes:

3.2.1.1. *Definiciones etimológicas*

En el libro de Negociación Laboral (Texto Guía) del doctor Patricio Mancheno Baca se señala que “la palabra sindicato tiene su origen en el término latino SYNDICUS que en Roma se designaba al procurador que representaba y defendía los intereses de una corporación”¹

Concluye el mencionado autor manifestando que la palabra Sindicato o Asociación de Trabajadores “es un término que expresa representación, procuración, implica la idea de representación y defensa de los intereses profesionales.

¹ MANCHENO, Patricio, Dr. Negociación Laboral, Loja, Ed. UTPL, 2005, pág. 78

3.2.1.2. *Concepto*

La expresión Sindicato nos remite a la idea de un grupo de trabajadores reunidos en torno a un ideario común: LA DEFENSA DE SUS RECURSOS.

Si se prefiere una definición más ambiciosa nos remitiremos a la que señala el doctor Patricio Mancheno Baca en su obra *Negociación Laboral*, cuando dice “El sindicato es un tipo de asociación profesional. Todo sindicato es una forma de asociación pero no la asociación profesional es un sindicato: la asociación constituye el género, el sindicato es la especie. La asociación profesional es el todo, el sindicato es la parte, el sindicato es la asociación profesional lo que la parte al todo”²

“El objeto del sindicato es la defensa, el estudio y la protección de los intereses económicos, culturales del gremio y de los asociados”³

En el ámbito laboral el lenguaje conceptual que utiliza nuestro Código del Trabajo denomina indistintamente Asociación Profesional o Sindicato a las organizaciones de los trabajadores o empleadores”⁴

Las confusiones que por este asunto se han dado nos inducen a plantear las sugerencias de eliminar del articulado de nuestro Código Laboral, las expresiones” Asociación Profesional” en cuanto a identificar a la organización de los trabajadores para que se utilicen únicamente la palabra SINDICATO, porque esta palabra hermanaría, simbolizaría, representaría y resguardaría de la mejor forma al agrupamiento de trabajadores.

3.2.2. **LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN**

² IBIDEM, Pág. 77

³ IBIDEM, Pág. 78

⁴ MANCHENO, Patricio, Dr. *Negociación Laboral*, Loja, Ed. UTPL, 2005. Pág. 77

Los trabajadores y empleadores ecuatorianos tienen el pleno derecho a sindicalizarse libremente.

Así lo manda el artículo 326, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 2 del Convenio N°. 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y el artículo 440 del Código del Trabajo que prescribe que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a fundar asociaciones profesionales o sindicatos que estimen convenientes.

¿Por qué?

Porque, las necesidades de organizarse no es exclusivamente el resultado de la tendencia natural del hombre a ser sociables, ni tampoco es exclusivamente un imperioso mandamiento de la naturaleza, sino que es la respuesta a una necesidad histórica que exige desarrollar un concreto mecanismo de defensa de los grupos más débiles, como son los trabajadores.

Pero aquí viene una pregunta: ¿Se cumple este mandamiento?

Esto es un tema que a todos nos interesa y estimula para exigir que se cumpla la obligación.

El Código Penal, a la parte final del artículo 211, sanciona con penas de prisión al empleador que, por si o por cuenta de alguien ejerza coacción para obligar a otro a que por cualquier causa abandone o ingrese a una sociedad obrera determinada.

3.2.3. PROTECCIÓN DEL ESTADO

Las asociaciones o sindicatos de obreros en nuestro país están bajos la protección del Estado.

Así lo prescribe o dictamina el artículo 441 del Código del Trabajo en actual vigencia.

3.2.4. FINES

La protección señalada anteriormente está condicionada a que las asociaciones o sindicatos de obreros se forman para cumplir las siguientes finalidades:

- La capacitación profesional;
- La cultura y la educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo;
- El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
- Las demás que entrañen mejoramiento económico o social de los trabajadores y los intereses de la defensa de su clase.

3.2.5. PERSONERÍA JURÍDICA

Las asociaciones o sindicatos de trabajadores están dotados de personalidad jurídica propia por el hecho de conformarse conforme a Ley y constan en el Registro que al efecto se lleva en la Dirección Regional del Trabajo.

¿Cómo se prueba la existencia jurídica de una asociación o sindicato? Se lo prueba mediante el certificado otorgado por la Dirección Regional del Trabajo.

Y ¿desde cuándo adquiere vida jurídica o desde cuándo queda reconocida la personería jurídica de una organización de trabajadores? Queda reconocida cuando se ha cumplido con el trámite que se establece en el Código del Trabajo y

consecuentemente el Ministro ha dictado el Acuerdo Ministerial ordenando el registro del nombre y características en la Dirección Regional del Trabajo.

3.2.6. ATRIBUCIONES Y DEBERES

Son atribuciones y deberes de los sindicatos o asociaciones de trabajadores:

- ❖ Realizar actos jurídicos;
- ❖ Resolver incidentes internos;
- ❖ Buscar el mejoramiento económico y social de sus miembros; y,
- ❖ Defender los derechos de clase.

3.2.7. CÓMO CONFORMAR UN SINDICATO O ASOCIACIÓN

Desde luego, para proceder a conformar un sindicato, lo primero que debe existir es una necesidad de organizarse, de buscar el mejoramiento económico y social de sus miembros, de defender los derechos de clase, etc.

Una vez que la necesidad existe, se reúnen los trabajadores en Asamblea Constituyente. El Código del Trabajo ecuatoriano establece un mínimo de treinta trabajadores para conformar un sindicato.

En la Asamblea Constitutiva, entre otras cosas se llevan a cabo los siguientes actos:

- Designación de un director de la sesión y un secretario;
- Se designan la directiva provisional que gestionará la corporación hasta que se inscriba en el registro pertinente a la nueva asociación;
- Se designa una comisión para que conjuntamente con el asesoramiento de un abogado trabaje un proyecto de estatutos para luego de discutirlos, aprobarlos;
- Luego se elabora el Acta respectiva, la misma que debe estar suscrita, en dos ejemplares, por todos los concurrentes y en la que necesariamente deberá constar expresamente la voluntad de asociarse tal como lo dispone el artículo

455 del Código del Trabajo. Los que no saben leer y escribir estamparán su huella digital con la certificación del Secretario.

Inmediatamente después de reunida la Asamblea Constitutiva, se notificará este particular al Inspector del Trabajo, a través de una solicitud suscrita por los comparecientes y la de un abogado en ejercicio de la profesión, para que dicha Autoridad notifique al empleador con fines netamente informativos y sobre todo para que desde ese momento opera la INMUNIDAD LABORAL, a que se refiere el artículo 452 del Código del Trabajo que ordena que el empleador no puede desahuciar o despedir a ninguno de los trabajadores de una empresa que hayan o no concurrido a la Asamblea Constitutiva.

Aquí una pausa, para hacernos la siguiente interrogante: ¿Qué ocurriría si se produjera el desahucio de uno o más de los trabajadores? El empleador cancelará la indemnización contemplada en el Art. 455 del Código del Trabajo, equivalente al sueldo o salario de un año.

A la mencionada solicitud se acompañará el Acta original de la Asamblea Constitutiva y, además copias certificadas de la última planilla de aportes al Seguro Social, requisito este último que lo exigen, en la práctica, los Inspectores del Trabajo, a efectos de comprobar que quienes aparecen firmando dicho instrumento, son realmente trabajadores de la empresa donde se fundará el nuevo sindicato de trabajadores.

Luego la Directiva provisional debe preocuparse de preparar los documentos requeridos para la aprobación de los estatutos y registros de la nueva organización, especificados en el Art. 443 del Código del Trabajo.

Luego prosigue el trámite ante el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, el mismo que está especificado en el artículo 444 del Código del Trabajo.

3.3. EL COMITÉ DE EMPRESA

Por. Jaime A. Guzmán R.

3.3.1. DEFINICIÓN

Comité de Empresa es sinónimo de representatividad y representación es el conjunto de personas que representan a una colectividad, corporación, etc.; quizá el organismo más trascendental en la vida sindical.

En concreto, se trata de un organismo representativo de los trabajadores, cuya razón de ser es la defensa de los derechos de su clase.

En otros términos, es la contraparte de la empresa a la cual presta sus servicios; de esta manera, en la agrupación que responde al ideal común de los trabajadores que no es otra que el conseguir mejores condiciones de trabajo para todos sus representados.

Desde luego, la Directiva del Comité de Empresa, conforme lo establece el artículo 459 del Código del Trabajo necesariamente debe estar conformada por diversas ramas de trabajo de la empresa, lo cual no rige para las otras formas de asociación.

Es más: Hay que añadir en nuestro país por mandato de la Ley, es el Comité de Empresa la corporación que debe, en forma excluyente de cualquier otro asociación, intervenir en el conflicto colectivo y es tan excluyente su presencia en él, que en las empresas que tal Comité no existe, debe elegirse un Comité Especial, llamado de huelga para intervenir en el conflicto.

3.3.2. NÚMERO DE TRABAJADORES PARA INTEGRAR UN COMITÉ DE EMPRESA

Según el Código del Trabajo (Art. 452, inciso 3), para constituir un Comité de Empresa, la Asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores con los que cuenta la empresa, pero en ningún caso podrá organizarse con un número inferior a treinta trabajadores.

3.3.3. REQUISITOS PARA SER DESIGNADO MIEMBRO DE LA DIRECTIVA DE UN COMITÉ DE EMPRESA

El artículo 459, numeral 4, del Código del Trabajo prescribe que los miembros de la directiva del Comité de Empresa han de ser ecuatoriano, mayores de edad y afiliado a su correspondiente rama de trabajo, esta exigencia no rige, al menor formalmente, por otra clase de asociaciones.

3.3.4. FUNCIONES

Nuestro Código Laboral (Art. 461 del Código del Trabajo) señala unas funciones típicas del Comité de Empresa. Veamos las más importantes:

- ❖ **Intervenir en la celebración del contrato colectivo, lo cual lo hace a través de los representantes legales establecidos en los estatutos;**
- ❖ Representar a los trabajadores en el trámite del conflicto colectivo;
- ❖ Resolver de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se suscitaren entre los miembros del Comité, la Directiva y la Asamblea General;
- ❖ Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
- ❖ Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial y extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no pudieren reclamar sus derechos por sí mismos.

En síntesis: su función peculiar es conciliar la autoridad del empleador con los derechos de los trabajadores.

3.3.5. OBLIGACIONES DE LA DIRECTIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA

Expresamente, el Código del Trabajo establece las siguientes obligaciones para el Comité de Empresa:

- Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el Comité. Estos contratos deberán ser aprobados por el Comité en asamblea general;
- Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriben los respectivos estatutos;
- Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del Comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;
- Controlar los fondos del Comité y responder de su inversión;
- Cumplir con las instrucciones del Comité de Empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones periódicamente.

3.3.6. EXTINCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

Distinguimos los siguientes casos de extinción:

- ❖ En una empresa que cuenta con doscientos trabajadores si el número de los integrantes del Comité se reduce a cuarenta y nueve, ya no podría existir;
- ❖ Mediante proceso judicial, ante el Juez del Trabajo.

3.4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Por. Jaime A. Guzmán R.

Sin intentar hacer un estudio exhaustivo relativo al Conflicto Colectivo Laboral, que está establecido en nuestro Código del Trabajo, si procede describir, para fines didácticos, algunos de los aspectos fundamentales de esta importantísima temática.

3.4.1. CONCEPTO BÁSICO

El Conflicto Colectivo, dice la doctora Nelly Chávez de Barrera en su libro “Derecho Laboral Aplicado”, “es la confrontación que se da entre los trabajadores organizados y empleador o empleadores, sean personas naturales o jurídicas”.

3.4.2. ¿CUÁNDO PROCEDE?

Procede cuando se ha suscrito un conflicto entre el empleador y sus trabajadores a un grado tal que se vuelve insolucionable por las partes.

3.4.3. CUASAS MÁS COMUNES

Los motivos o causas que lo producen, por lo general son de carácter económico. Casi siempre se refieren a la falta de atención del patrono en materia de mejoras salariales beneficios sociales e inestabilidad laboral.

3.4.4. CARACTERÍSTICAS

Las cuestiones que distinguen al Conflicto Colectivo son:

- En primer lugar, la confrontación que se da entre una organización de

trabajadores y uno o más empleadores.

- En segundo lugar, es un trámite especial, que se ejecuta en dos instancias.
- En tercer lugar, son procesos que son resueltos por tribunales especiales, presididos por Autoridad del Trabajo.
- Y, en cuarto lugar, son procesos que necesariamente deben pasar por la mediación obligatoria.

3.4.5. ¿QUIÉN DEBE PROPONER O PRESENTAR?

Bueno.... Puede ser presentado por el Comité de Empresa o el Comité Especial legalmente constituido.

3.4.6. AUTORIDAD ANTE QUIÉN DEBE PRESENTARSE

El Inspector del Trabajo es el funcionario ante quien debe presentarse y, a falta de éste, ante el Subdirector del Trabajo (Art. 468 C. del T.)

No obstante, hay que destacar que cuando el Pliego de peticiones se presenta en contra de instituciones del sector público, deberá contarse con la intervención del Procurador General del Estado o su representante.

3.4.7. TRÁMITE

Cuando las relaciones obrero – patronales han llegado a un grado tal de deterioro, de posiciones contrapuestas, insolucionables directamente por las partes, los trabajadores deciden ir al Conflicto Colectivo. En este caso nuestro Código del Trabajo establece un procedimiento a seguirse, conceptualizado en dos instancias y a través de cuatro fases.

PRIMERA INSTANCIA

En la primera instancia se llevan a cabo las siguientes fases:

Primera fase:

1. Presentación del Pliego de peticiones ante el Inspector del Trabajo.
2. Notificación al empleador, concediéndole tres días para contestar.
3. Contestación. El empleador que ha sido notificado con el pliego de peticiones, en 3 días que tiene, debe contestar y esta contestación puede ser: aceptando totalmente, aceptando parcialmente, negando o no contestando el pliego. Si existe la aceptación total, concluye el pleito y se firma el acta respectiva.

En el caso de aceptación parcial, negativo o falta de constatación, el conflicto pasa a la segunda fase.

Segunda fase:

1. La mediación obligatoria. Aquí, en el plazo de 15 días, La Dirección de Mediación Laboral buscará por todos los medios una solución al conflicto.

Si se logra un acuerdo, se suscribe un acta y termina el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se firma el acta en la que consten los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos, siendo estos últimos los que serán sometidos al Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no hubiere ningún acuerdo, se remitirá el expediente con todo lo actuado y un informe del Director de Mediación Laboral al Inspector del Trabajo que conoció el pliego de peticiones para que continúe el trámite.

Tercera fase:

1. Vuelto el expediente al Inspector del Trabajo que conoció el conflicto en su primera fase, este deberá proceder a los siguientes:
 - ❖ Integrar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que deberá estar conformado por dos vocales principales y suplentes por cada parte; y, presidido por el Inspector que está conociendo el conflicto, debiendo actuar como secretario la persona que designe el Tribunal de fuera de su seno.
 - ❖ Luego viene la Audición de Conciliación.
 - ❖ Posteriormente, en caso de que no se llegare a un acuerdo, el Tribunal abrirá un término de prueba improrrogable de seis días.

No habiendo impedimento legal alguno las partes pueden presentar los ALEGATOS pertinentes.

Seguidamente, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje expide el FALLO dentro de tres días posteriores a la expiración del término de prueba.

Dentro de los dos días de notificado el fallo, las partes pueden solicitar los recursos de AMPLIACIÓN O ACLARACIÓN; y, los recursos de APELACIÓN y NULIDAD.

SEGUNDA INSTANCIA

Finalmente, en esta instancia se lleva a cabo la cuarta fase del conflicto colectivo.

Cuarta fase:

1. Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos de ley, es decir, que este presentado dentro del término de dos días, la Autoridad que presidió el Tribunal lo concederá y llevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días.

2. Una vez que el Director Regional del Trabajo recibió el proceso, ordena que las partes designen dentro de 48 horas a sus vocales, que se posesionarán dentro de las 24 horas siguientes a la notificación del nombramiento. El secretario será el Secretario de la Dirección Regional del Trabajo.
3. Luego viene la Audiencia de Conciliación. Durante este acto, el Tribunal oirá a las partes, las mismas que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes pudiendo proponer las bases de conciliación.

De llegar a un acuerdo se elaborará un acta en la que conste los convenidos, debiendo la misma estar firmada por todos los concurrentes.

4. De no llegarse a un acuerdo el Tribunal dentro del término de cinco días pronuncia el FALLO.

Del fallo señalado se puede únicamente solicitar la ACLARACIÓN Y LA AMPLIACIÓN.

Si no se cumple el fallo las autoridades pertinentes pueden imponer una multa de hasta doscientos dólares, sin perjuicio de que subsiste la obligación que se tomen otras acciones.



3.5. LA HUELGA

Tomado con fines didácticos de la obra de Derecho Laboral Aplicada de la Dra. Nelly Chávez de Barrera

DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA HUELGA
QUIÉN PUEDE DECLARARLA
OPORTUNIDADES Y CIRCUNSTANCIAS PARA SU DECLARATORIA
CASOS ESPECIALES (SERVICIOS MÍNIMOS)
PROVIDENCIAS DE SEGURIDAD
TERMINACIÓN DE LA HUELGA
CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA HUELGA
LA HUELGA SOLIDARIA
EL PARO PATRONAL

3.5.1. DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA HUELGA

La Real Academia de la Lengua Española define a la huelga como. **“Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos...”**.

En la parte final del artículo 467 del Código del Trabajo ecuatoriano se define a la huelga así: **“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por parte de los trabajadores colegiados”**.

De las definiciones transcritas podemos extraer como características de la huelga las siguientes:

1. Es cesación colectiva de trabajo;
2. Por parte de trabajadores coligados;
3. Es hecho culminante y definitorio dentro de un conflicto colectivo.

Aunque el Código del Trabajo parece considerar que huelga y conflicto colectivo son lo mismo, si se examina detenidamente lo que son lo uno y la otra se tiene que el conflicto es toda situación que confronta a los trabajadores organizados y a sus empleadores; en cambio la huelga es, si se quiere; el hecho más saliente y aun definitorio dentro del conflicto, el mejor medio de presión que tiene la clase trabajadora pero, tan no es el conflicto en sí, que no en todos los casos se llega a la huelga.

Por su misma condición de suspensión colectiva del trabajo, que significa que se suspende la producción del mundo y, consecuentemente, en nuestro País, es el mejor medio de presión que tienen los trabajadores ya sea para hacer respetar sus derechos cuando han sido irrespetados o incumplidos, ya sea para alcanzar aspiraciones casi siempre insatisfechas en las relaciones obrero patronales.

Como se expresa en el Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales, de la misma autora.

“Siendo la mejor arma para decidir el permanente conflicto de intereses que existe entre el capital y el trabajo, en la historia del derecho social, la huelga ha tenido la misma suerte que la organización de los trabajadores: comenzó por ser delito, negación del derecho que como tal debía ser perseguida y aplastada, para luego pasar a la fase de tolerancia y finalmente a constituir en la actualidad un derecho reconocido y garantizado prácticamente en todas las legislaciones del mundo”.

En efecto, dentro del conflicto colectivo la huelga, es la mejor arma, el medio de presión más idóneo para alcanzar lo que los trabajadores coligados se proponen cuando se van al conflicto. Pero, también hay que decirlo, que es una medida extrema, de ella se sabe cuándo o cómo empieza pero no cuándo y cómo va a terminar por lo que debe utilizarse únicamente cuando se han agotado los canales del diálogo, de la negociación; tanto más cuanto que como está actualmente la Ley, la mediación es un paso obligatorio en el trámite del conflicto.

Por su misma característica de ser medio que la Ley pone en mano de los trabajadores organizados, la huelga constituye la más objetiva expresión del permanente conflicto de intereses que se da entre los factores humanos de la producción, generalmente contrapuestos entre sí, que son empleadores y trabajadores. Aunque actualmente esta posición antagónica en alguna medida se ha neutralizado pues ni al empresario moderno ni a la clase trabajadora organizada le interesa vivir en permanente contradicción.

3.5.2. QUIÉN PUEDE DECLARARLA

Según lo dispuesto en el artículo 505 del Código la huelga únicamente pueden declararla:

1. El Comité de empresa. En este supuesto la declaratoria de huelga la suscribirán quienes estatutariamente ejerzan la representación legal, pero acompañarán el acta de la sesión en la que el comité reunido en asamblea resolvió ir a la huelga; y
2. “Por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica. En este caso, el escrito en que se comunica a la autoridad la declaratoria de huelga, irá suscrito por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa”.

3.5.3. OPORTUNIDAD Y CIRCUNSTANCIAS PARA SU DECLARATORIA

Según el artículo 497 del Código de la Materia, la huelga puede declararse:

1. **“Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuera negativa”.**

Tomando en cuenta lo grave que es para una empresa que sus trabajadores le declaren la huelga, es sumamente importante que notificado el empleador con el pliego de peticiones, lo conteste en términos tales, que no haya lugar a la declaratoria por falta de contestación o por contestación totalmente negativa.

2. **“Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante”.**

En relación a esta causal se deben anotar dos cosas: Que siendo la huelga un derecho protegido por la Ley, hacer uso de él no puede ser motivo para que uno o más trabajadores sean despedidos, pero sí de hecho el empleador lo hace, los trabajadores podrán declarar la huelga. El otro asunto es que aunque la huelga es un derecho, no es la guerra y en tal virtud los dirigentes de la huelga harán conocer el perjuicio que les acarrea el ejercicio de actos violentos contra los bienes de la empresa o contra el empleador o su representante.

3. **“Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 479 o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores”.**

Lo que puede acotarse respecto de esta causal es que, si se va a declarar la huelga por esta causal, los trabajadores deberán cerciorarse de que la omisión

no proviene de sus Vocales. Si se toma que la resolución de ir a la huelga la toman ya sea el comité de empresa en asamblea general o la mitad más uno de los trabajadores, es difícil que la causal se dé porque quienes están dirigiendo la huelga previamente explicarán a sus compañeros las razones por las que se va a tomar esa medida y no es explicable que se proceda así siendo que la omisión es de parte de quienes están representando a los trabajadores porque si ellos son los que faltan no se justificaría la huelga.

4. **“Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad, sean aceptadas en la totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa para este efecto”.**

En relación a esta causal hay que analizar lo siguiente:

- a) Que no se produzca la conciliación en la audiencia convocada precisamente para conciliar por lo que quizá es el momento más oportuno para declarar la huelga, si no se han producido situaciones emergentes como el retiro de maquinaria.
- b) Quizás es el momento más oportuno porque ya se han agotado los canales de la conciliación y los empleadores irán al término de prueba bajo esa presión que, definitivamente, es el momento más idóneo puesto que para el empleador la huelga puede significarle compromisos que no se cumplen, materia primera que se daña, maquinaria que se estropea, es decir que los daños son impredecibles y ello inclinará el ánimo hacia la solución que, de común acuerdo, siempre podrá producirse. El conocimiento, por parte del empleador, de que está ya tomada por parte de los trabajadores la decisión de ir a la huelga, siempre facilitará una inclinación al acuerdo mediante una mutua cesión de posiciones puesto que ella siempre producirá incertidumbre también entre los trabajadores.

5. **“Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 486”**

Este caso difícilmente se da porque ni la autoridad que preside el Tribunal ni sus vocales querrá dar motivo a la declaratoria de huelga.

6. **“Si dentro de la etapa prevista en el artículo 495, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.**

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante y de asistencia de los trabajadores conferida en funcionario que convocó a dicha reunión”.

Respecto a esta disposición deben hacerse dos acotaciones: la primera es que la mediación obligatoria está contemplada en el artículo 447 y la segunda que, en relación a los empleadores, el término fenece, y concluye la mediación obligatoria, si ellos no concurren a dos sesiones consecutivas convocadas para el efecto; pero, si son los trabajadores los que faltan, tienen que esperarse que decurra el término de los quince días a que se refiere el artículo 477, ya mencionado.

7. **“Si el empleador sacare maquinaria con el objeto de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipsofacto. Inmediatamente notificarán al Inspector del Trabajo de su jurisdicción quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.**

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones”.

La facultad de declarar la huelga en el caso previsto en este numeral tiene por objeto precautelar los intereses de los trabajadores en el caso de que el empleador pretenda dismantelar la industria por cuanto en primer lugar desaparecería el efecto presionador de la huelga y, por otra parte, dismantelada la industria o negocio, los trabajadores no tendrían en qué hacer efectivos sus derechos si la empresa empleadora no posee otros bienes. Es lo que se conoce como la huelga ipso facto.

A las causales anotadas hay que añadir la prevista en el artículo 241 para el caso de que, notificado el empleador con el proyecto de revisión del contrato colectivo, despidiere a uno o más trabajadores...

La declaratoria de huelga con sujeción a las causales y en las circunstancias que se dejan enumeradas incide en la declaratoria de la legalidad de la huelga.

El escrito de declaratoria de huelga debe contener:

1. Designación de la autoridad a quien se dirige: Inspector del Trabajo, en el caso del artículo 241, cuando el conflicto no está aún en conocimiento del Tribunal o Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Fuera de este caso se dirige al mismo Inspector o Subinspector del Trabajo pero como Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
2. Nombres de los comparecientes, integrantes de la directiva del comité de empresa. Si no hay comité de empresa se expresará de manera general: los trabajadores de la empresa...
3. Identificación del conflicto.
4. La manifestación de que los trabajadores: ya sea el Comité de Empresa, o la mitad más uno de los trabajadores si no hay tal Comité, decidieron irse a la huelga, con la indicación de la causal o circunstancia en que se

fundamentan; si se va a declarar la huelga ipso facto se detallará la maquinaria, que el empleador ha sacado con el objeto de dismantelar la industria o negocio.

5. Indicación de que se acompaña el acta de la asamblea en la que los trabajadores tomaron la dedición.
6. La petición de que se notifique a la autoridad policial a fin de que dicha institución tome las providencias de seguridad previstas en el artículo 506 de la Ley de la materia.
7. La petición al Inspector en el sentido de que proceda, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, al levantamiento del acta inventario de los bienes de la Empresa.
8. Firmas de los comparecientes y su abogado.

Con el esquema anterior, el texto del escrito de la declaratoria de huelga puede ser:

Señor Inspector del Trabajo, Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje:

Nosotros, enumeración de los nombres de las personas que comparecen, con la especificación del cargo que desempeñan dentro de la Directiva del Comité de Empresa, en el trámite del conflicto colectivo que seguimos en contra de nuestro empleador, la empresa representada por el señor a usted manifestamos:

Conforme consta de la copia certificada del acta que acompañamos, el Comité de Empresa, en asamblea general reunida el decidió declarar la huelga fundamentado en la causal número 4 del artículo 504 del Código del Trabajo.

La huelga la haremos efectiva a partir del día de mañana.

En tal virtud, solicitamos a usted se sirva notificar este particular al señor Comandante General de Policía a fin de que dicha Institución tome las providencias de seguridad previstas en el artículo 506 de la citada Ley y, de igual manera, se servirá señalar día hora para el levantamiento del acta inventario a que se refiere la misma disposición.

f.) Los comparecientes

f.) Abogado defensor

Mat. 408 C.A.P.

3.5.4. CASOS ESPECIALES (Servicios mínimos)

A estos casos y a estos servicios mínimos se refieren los artículos 521 y 522 del Código del Trabajo. Tanto en la Constitución de la República como en el Código del Trabajo existen regulaciones especiales para el caso de las empresas del Estado o de las que prestan servicios públicos en los que la huelga tiene que declararse con determinadas limitaciones que, sin lesionar los derechos de los trabajadores, precautelan el interés público de los servicios. En este caso el conflicto se da entre los trabajadores y la comunidad cuyos intereses que por lo regular son vitales, están en conflicto con los derechos legítimos pero particulares de los trabajadores en huelga y el objeto de estas regulaciones es impedir que se prive a los usuarios de estos servicios, que como ya se ha dicho, tienen que ver con la supervivencia de la comunidad a la que el poder público también está obligado a proteger.

Entre esos servicios se pueden mencionar los de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, transportes, provisión de artículos alimenticios, etc.

La constitución de la República vigente, en el inciso segundo, numeral 10 del artículo 35 dice:

“Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial de los que salud, educación, justicia y seguridad social; energía

eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La Ley establecerá las sanciones pertinentes”.

3.5.5. PROVIDENCIA DE SEGURIDAD

Para evitar que se lesionen los derechos de las partes en conflicto, la Policía debe tomar las medidas que sean del caso para impedir, por una parte, que personas ajenas al conflicto ingresen a los medios de trabajo ya sea que se trate de agitadores que van a agravar el problema o de trabajadores rompe – huelgas que, con su presencia, pueden generar conflictos mayores o disminuir el efecto presionador que tiene la huelga, prestándose como trabajadores sustitutos.

3.5.6. TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Según el artículo 502 de la Ley, la huelga termina:

1. “Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores”.- El arreglo directo viene a ser la conciliación y el acuerdo. Este acuerdo puede darse en cualquier estado del trámite del conflicto y, según la etapa y autoridad que lo está conociendo será la forma y el instrumento mediante el cual se ponga fin a la huelga y, consecuentemente, al conflicto O sea que puede ser acta ante el Inspector del Trabajo, por ejemplo, si la huelga se produjo por la causal prevista en el artículo 241.

2. “Por acuerdo de las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje”.- en este caso el acuerdo se aprobará por sentencia.

3. “Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes”.- La naturaleza de las relaciones y de los intereses en conflicto hacen que este caso muy difícilmente se dé.

4. **“Por fallo ejecutoriado”**.- El fallo ejecutoriado termina el conflicto y por tanto la huelga, de tal manera que su continuación ya la pondría al margen de la Ley.

3.5.7. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA

El primer efecto de la huelga es la reiniciación de las labores de la empresa y la vuelta al trabajo de los trabajadores huelguistas, de manera general, pues se exceptúa el caso de que la huelga haya sido declarada ilícita, que ocurre cuando “los huelguistas ejecutaren actos violentos o causaren perjuicios de consideración a las propiedades”

Respecto a la parte de la disposición que se acaba de transcribir pueden hacerse las consideraciones siguientes:

a) Que en la actualidad la Ley dice de manera general “los huelguistas”, sin señalar número ni proporción lo cual es correcto ya que para volver una fábrica o cualquier medio de trabajo no hace falta, como decía antes la Ley, que en los actos violentos haya intervenido la mayoría de los trabajadores.

b) Que es un tanto subjetivo mencionar “perjuicios de consideración” lo cual puede ser apreciado de diferente manera por las partes.

En segundo lugar, queda garantizada la estabilidad de los trabajadores por un año, durante el cual únicamente podrán ser separados mediante visto bueno. A este respecto se ha explicado ya que el visto bueno, que responde a causas expresas determinadas en la Ley, rompe todo esquema de estabilidad.

También pierden los huelguistas el derecho a la estabilidad, si la huelga se ha declarado fuera de los casos o circunstancias previstas especialmente en el artículo 504 o si continuaren con la huelga después de ejecutoriado el fallo.

1. Por regla general, los trabajadores tienen derecho a cobrar sus remuneraciones, salvo los siguientes casos:

- a) Que el tribunal así lo resuelva por unanimidad. Caso que muy difícilmente puede darse pues los vocales por los trabajadores no van a dar esta unanimidad.
- b) Que el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones. Este supuesto legal, muy difícil de darse, significaría que los trabajadores no tuvieron razón alguna para declarar la huelga; y
- c) Si se ha declarado la huelga fuera de los casos taxativamente dispuestos en la Ley para el efecto.

2. Suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure. En consecuencia siguen vigentes los derechos y las obligaciones provenientes del contrato.

3. Sin perjuicio de la incidencia que tienen en la declaración de la huelga ilícita, los actos violentos contra las personas y propiedades, hará civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

3.5.8. LA HUELGA SOLIDARIA

Es la que declaran trabajadores que no se encuentran en conflicto actual con su empleador, para respaldar huelgas lícitas de trabajadores de otras empresas.

La huelga solidaria está sujeta a las siguientes regulaciones:

- a) En cuanto a la permanencia en los medios de trabajo y protecciones de la Ley a los huelguistas, rigen las mismas de la huelga principal;
- b) Únicamente puede ser declarada por el Comité de Empresa o por el Comité Especial conformado con la mitad más uno de los trabajadores de la empresa que vaya a declarar la huelga solidaria;

- c) La declaratoria de huelga solidaria deberá notificarse al Inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción para que la haga conocer al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes y a la autoridad de trabajo que está conociendo el conflicto principal, se entiende que dentro del mismo término;
- d) “La suspensión de labores en virtud de la huelga solidaria, solo podrá hacer efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad de trabajo”;
- e) “No podrá durar más de tres días hábiles consecutivos” Pasado este tiempo los trabajadores deberán reiniciar las labores , sin que tenga nada que ver lo que ocurre con la huelga principal y si, de hecho, los trabajadores no reinician las actividades el empleador podrá solicitar visto bueno por esta causal;
- f) Durante los tres días que, como máximo podrá durar la huelga solidaria, el empleador no estará obligado a pagar remuneración.

3.5.9. EL PARO PATRONAL

El paro es a los empleadores lo que la huelga a los trabajadores pues, según el artículo 525 **“es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados”**

En cuanto a la posibilidad de declararlo, la diferencia fundamental con la huelga es que puede hacerlo un solo empleador, esto es que para hacer uso de este derecho no necesita estar coligado.

El muy poco uso de esta posibilidad por parte de los empleadores hace innecesario un estudio detenido del procedimiento que, por otro lado, es bastante similar al de la huelga, con las lógicas diferencias en cuanto a los efectos y consecuencias.

También hay que anotar que, como gremios los empleadores se agrupan y actúan a través de las respectivas cámaras de la producción.



3.6. LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN MATERIAL LABORAL

Las controversias en materia laboral se ventilan en dos ámbitos: En el ámbito administrativo; y, en el jurisdiccional.

3.6.1. EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

3.6.1.1. Aspectos fundamentales del visto bueno

Por. Dr. Julio César Trujillo

Cabe la pregunta ¿Qué es o en qué consiste el Visto Bueno? El Visto Bueno es en términos sencillos la comparecencia que está facultado a hacer tanto el empleador como el trabajador. Esta comparecencia es ante el Inspector del Trabajo en la que se le solicita unilateralmente de por terminada la relación laboral, fundamentándose, el uno o el otro para tal efecto, en las causales determinadas en Los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo. El Visto Bueno es también una medida de índole administrativo, y por tanto, tiene el carácter de informativo. Esto quiere decir que en caso de que el Inspector del Trabajo califique el Visto Bueno a favor de cualquiera de los peticionarios, no significa que es una resolución definitiva, puesto que, puede impugnárselo ante la Autoridad Superior esto es ante el Juez del Trabajo.

El procedimiento para presentar la solicitud de Visto Bueno y su trámite está muy sencillamente establecido en lo que disponen los Arts. 621 y 628 del Código del Trabajo vigente.

Hemos de anotar que existe un porcentaje no tan significativo de peticiones de Visto Bueno, en la práctica, tal parece que el trabajador cuida su puesto de trabajo; y por otra parte el empleador no se arriesga a verse en el caso de ganar un Visto Bueno y perderlo todo ante el Juez: del Trabajo pagando indemnizaciones por un posible despido intempestivo.

3.6.1.2. *El desahucio*

El Art. 184 del Código del Trabajo enseña que el "desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato".

Entonces el desahucio es una forma de dar por terminado el contrato de trabajo y que consiste en el aviso que da el empleador al trabajador, o viceversa, haciéndole conocer su voluntad de darle por terminado. Dicha petición se la hace ante el Inspector del Trabajo, autoridad por medio de la cual se efectúa la notificación correspondiente.

Variantes y Bonificaciones:

En los contratos a plazo fijo cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse por lo menos con treinta días de anticipación, esto es en el caso de que el empleador notifique con el desahucio al trabajador, de no hacerlo así se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

En caso de desahucio del trabajador al empleador la notificación se la hará con quince días de anticipación.

Mientras transcurre el plazo de treinta días, para el uno, o de quince días, para el otro, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representa las bonificaciones; y, si al término del plazo el empleador no consignare el valor de la liquidación, la notificación del empleador no tendrá efecto alguno.

Los contratos a tiempo indefinidos no pueden terminar por desahucio antes de cumplirse un año.

No se necesita desahucio para dar por terminados los contratos de: prueba, los eventuales, los de obra cierta, los de maquila y los de zonas francas.

Tampoco el empleador puede desahuciar a los trabajadores que tienen la calidad de dirigentes de las asociaciones de trabajadores, si esto sucediere el patrono tendría que pagar una indemnización de doce meses de sueldo.

En todo caso si la relación laboral termina por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador, (ref.: Arts. 184, 185 y 624 del Código del Trabajo)

En los lugares donde no hubieren Inspectores Provinciales ni subinspectores, harán sus veces los Jueces de Trabajo tal y como lo dispone el Art. 625 del Código del Trabajo.

3.6.2. EN EL ÁMBITO JURÍDICO

3.6.2.1. *El despido intempestivo*

El Código del Trabajo no define lo que es el despido intempestivo pero si establece indemnizaciones por tal acción.

Intentemos una definición muy modesta: Es la decisión unilateral del patrono, de dar por terminadas las relaciones laborales, de manera intempestiva y sin causa ni justificación alguna.

Llamase abandono intempestivo cuando las relaciones laborales las termina unilateralmente el trabajador.

Indemnizaciones por Despido intempestivo, del empleador al trabajador

El Art. 188 del Código del Trabajo, establece las indemnizaciones a las que será condenado a pagar al trabajador despedido intempestivamente, considerando el tiempo de servicio y de acuerdo a una escala referida en el susodicho artículo. Así, hasta tres años de servicio, pagará el valor correspondiente a tres meses de remuneración; si es por más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio. Si fueren más años, la indemnización será de un mes por cada año hasta un tope de 25 meses de remuneración.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base a la remuneración que estaba percibiendo el trabajador al momento del despido, incluso pagará las bonificaciones señaladas en el Art. 185, esto es, por no haberlo previamente desahuciado.

Inclusive tendrá derecho a la jubilación patronal en forma proporcional en el caso de que el trabajador despedido hubiere presado sus servicios por veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo continuada o ininterrumpidamente.

Todo lo relacionado con el despido intempestivo, está explícitamente establecido desde el Art. 188 al 195 del Código del Trabajo. Los juicios de trabajo se tramitarán en juicio oral acorde lo que dispone el Art. 575 del Código del Trabajo.

También existe el trámite especial.

3.6.2.1.1. Indemnización por abandono intempestivo

En caso de que el trabajador abandone intempestivamente su trabajo, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de su remuneración, así lo dispone el Art. 190 del Código del Trabajo.

En la práctica judicial, los casos de despido intempestivo son demasiado frecuentes, pues en esta acción injusta e ilegal es donde se lesionan los derechos irrenunciables del trabajador. En el cantón Loja los dos juzgados del trabajo están llenos en su mayor parte de juicios que se tramitan por despido intempestivo.

3.7. NOCIONES SOBRE EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES LABORALES.

(ADAPTADO PARA FINES DIDÁCTICOS)

Por: Jaime A. Guzmán R.

3.7.1. Antecedentes

Dos razones fundamentales evidencian los antecedentes que justifican, la implementación del Nuevo Proceso Oral en los Juicios Laborales:

En primer lugar, la observancia a las disposiciones determinadas en el numeral 6 del Art. 168 y Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador que prescribe que las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso y sobre todo que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo, incluyendo la presentación y contradicción de las pruebas.

En segundo, por la necesidad imperiosa de reformar el modelo escrito, que por varias razones, se ha convertido en un mecanismo ineficaz en la protección de los derechos positivos de los trabajadores.

3.7.2. Noción de juicio oral en los conflictos del contrato individual de trabajo

Es aquel que en sus períodos fundamentales se sustancia de palabra ante el Juez del Trabajo que ha de resolverlo, sin perjuicio de la confección de una acta sumaria donde se consigne lo actuado.

3.7.3. Ventajas del procedimiento oral en los juicios individuales laborales

Muchas son las ventajas las que nos ofrece este proceso. Quizá las más importantes sean las siguientes:

- Agilizar las resoluciones de los conflictos laborales;
- Concentrar los actos procesales, eliminando su dispersión;
- Evitar incidentes que retrasen el proceso; y,
- Buscar los caminos para una conciliación oportuna.

3.7.4. El procedimiento del juicio laboral (oral)

De conformidad a lo establecido en el Art. 575 del Código del Trabajo mediante el cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, vamos a descifrar sucintamente el procedimiento al que debemos regirnos para la tramitación de estos procesos orales en materia laboral.

3.7.4.1. Inicio del Proceso Laboral (Oral)

Se inicia con la presentación de la demanda, la cual debe ser escrita y reunir los requisitos que establece el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil.

Presentada la demanda, el Juez respectivo tiene el término de dos días para calificarla, pudiendo ordenar al actor que complete o aclare si no reúne los requisitos de ley, asimismo en el término de tres días.

Pero, ¿qué ocurriría si el actor no completa o aclara la demanda? El Juez dictará una resolución absteniéndose de tramitarla.

3.7.4.2. La Audiencia Preliminar

Es la acción que sirve principalmente de preámbulo para que el Juez de Trabajo, en este caso, encamine un acuerdo entre las partes.

Esta audiencia debe realizarse "... en el término de quince días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada...". Yo diría mejor dentro de los quince días posteriores a la citación, pues parece que ese es el espíritu del legislador, ya que no puede ser de otra manera.

Aquí cabe una interrogante: ¿se puede diferir esta audiencia?. Si. La propia normativa reformativa habilita el diferimiento, a pedido de las partes, por el término de cinco días y por una sola ocasión. Cabe puntualizar que el Juez tiene la facultad de suspender las audiencias únicas y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito que deberá ser debida y suficientemente fundamentada.

Esta acción preliminar que tiene el carácter de pública, aglutina cuatro momentos procesales:

- La conciliación;
- La contestación de la demanda;
- La facultad de presentar y contestar reconveniones; y,
- La petición de pruebas.

3.7.4.3. La Conciliación

En términos generales, la conciliación sencillamente es el acuerdo o avenencia de las partes. Para que decir más y caer en contradicciones.

Este objetivo específico es el que tiene que cumplir el Juez, en esta parte importantísima del proceso oral en los juicios laborales individuales (orales).

¿Qué ocurre si el Juez logra conseguir un arreglo entre las partes? Este acuerdo deberá ser aprobado en el mismo acto mediante sentencia que cause ejecutoria y por tanto concluye la litis.

3.7.4.4. La Contestación de la demanda

Si la habilidad del Juez no funciona - o mejor- si las partes no prestan su colaboración para la conciliación, deviene la contestación de la demanda, la misma debe ser oral, sin perjuicio de que pueda ser reducida a escrito.

¿Ahora, cuál sería la función del Juez después de la contestación de la demanda? Resolver sobre las excepciones dilatorias, como las que tienden a suspender o retardar el proceso o dilatar el curso del litigio, como la incompetencia, la falta de personarías, la excusión u orden y la contradicción o incompatibilidad de acciones.

¿Y cómo debería el Juez resolver este momento procesal? La Ley Reformativa al Código del Trabajo o Ley 2003-13, no dice nada al respecto. No obstante, en base a su lógica jurídica, entendemos que este asunto debe ser resuelto a través de un auto escrito del Juez, que desde luego de ninguna manera desvirtúa el proceso oral.

3.7.4.5. La facultad de presentar y contestar reconveniones

La reconvenición es una demanda que plantea el demandado contra el actor, al contestar la demanda principal. Se puede deducir que se trata de una contra-demanda por la que el demandado se convierte en demandante, dentro del mismo proceso.

De acuerdo al Código del Trabajo, la reconvenición debe ser conexa, esto es, que surja la obligación del trabajador como resultado de la relación laboral expresada en el contrato de trabajo; los créditos que pueda tener el trabajador con la empresa,

derivadas de otro tipo de relaciones ajenas a lo eminentemente laboral, no pueden ser motivo de este tipo de reconvención.

La reconvención debe realizarse de palabra (oral), en el momento en que el demandado contesta la demanda.

El Juez calificará la reconvención en el mismo momento de presentada y la aceptara a trámite si reúne los requisitos de legales, a su vez el actor podrá contestarla en la misma diligencia, pues no se puede divisar en el Código del Trabajo, otro momento procesal fuera de la audiencia preliminar.

3.7.4.6. La petición de pruebas

La audiencia preliminar se cierra con la solicitud de las partes de ordenar la práctica de las pruebas respectivas tendentes a la comprobación de los hechos invocados.

Las partes pueden pedir las siguientes pruebas en tres fases:

I Fase: Aquí las partes pueden solicitar las pruebas materiales como la inspección judicial, los peritajes y cualquier otra.

El Juez señalará en la misma audiencia, el día y hora para la práctica de dichas diligencias, las mismas que tienen que ejecutarse dentro del término probatorio de 20 días.

II Fase: En esta fase las partes pueden solicitar las pruebas testimoniales como la confesión judicial, el juramento diferido, la declaración de testigos.

Estas pruebas, desde luego, deben evacuarse o mejor deben tomarse en la Audiencia Definitiva, previa notificación del Juez y bajo prevenciones de Ley.

III Fase: Dentro de esta etapa se pueden solicitar las pruebas documentales pertinentes, las mismas que pueden ser de carácter público o privado.

Estas pruebas, me refiero a las documentales, necesariamente deben ser presentadas y agregadas al expediente en la Audiencia Preliminar. Pero si las partes no dispusieren de algún instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentren y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlos al proceso.

Este nuevo proceso oral establece, asimismo, que el Juez de oficio, en esta audiencia preliminar, puede ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio.

3.7.4.7. La Audiencia Definitiva

Es la segunda y última audiencia que se lleva a cabo dentro del juicio oral laboral y se la denomina definitiva porque la Ley no prevé la posibilidad de que se organice algún tipo de audiencia posterior a ésta.

Esta audiencia es pública y tiene dos objetivos específicos: la práctica de la prueba testimonial (testigos, confesiones, y juramento diferido); y, la alegación en derecho por las partes.

De acuerdo al Art. 581 del Código del Trabajo, "las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho; serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el Juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararan individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la sala de audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos"

Receptadas todas las declaraciones en la audiencia definitiva las partes podrán alegar en derecho.

¿Qué significa esto?

Que los pleiteadores tienen que puntualizar los argumentos legales que respaldan la razón de las pruebas presentadas, bien sea destacando el valor de las propias, bien desestimando las presentadas por la contraparte.

3.7.5. Efectos legales

Varios son los efectos legales que puede acarrear este proceso. Al revisar el texto de la ley de la referencia, hemos encontrado las siguientes:

Caso 1. Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar, se considera que ha negado los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda; y, se procede en rebeldía, lo que significa que podrá ser condenado al pago de las costas procesales.

Caso 2. Si no asisten cualquiera de las partes a la audiencia definitiva se procede esta rebeldía y este hecho el Juez deberá tenerlo en cuenta al momento de dictar sentencia para la condena y fijación de costas.

(También se puede considerar, si el actor no asiste a la audiencia preliminar, se produce un desistimiento tácito, por lo que se archivaría el proceso)

3.7.6. Sentencia

Concluida la audiencia definitiva, por mandato de la ley el Juez deberá dictar sentencia en el término de diez días, la misma que es susceptible de apelación.

3.7.7. Recursos

En estos procesos se pueden interponer los recursos de apelación, el recurso de hecho, el de ampliación y aclaración de la demanda y el de casación.

3.7.7.1. El Recurso de Apelación

El recurso de apelación debe interponerse dentro de tres días contados a partir de la fecha de notificación de la sentencia; el actor puede hacerlo sin consideración de la fecha de la causa cuando se rechace en todo o en parte su demanda, pudiendo la otra parte adherirse al recurso, para lo cual dispone asimismo de tres días de término que se cuentan a partir de la notificación con la providencia que concede el recurso de apelación. El demandado solamente puede interponer este recurso cuando la cuantía de la demanda sea superior a unos mil dólares.

La Sala especializada de la Corte Superior de Justicia (hoy Corte Provincial de Justicia), una vez recibido el proceso, resolverá por los méritos de lo actuado, en el término de veinte días inaplazables, pudiendo disponer las diligencias que estime del caso para el esclarecimiento de los hechos, dentro del término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga, pero, lógicamente, desde el momento de la última notificación a las partes, tal como lo dispone el Art. 390 de Código de Procedimiento Civil. Hay que señalar que el término de los seis días deben correr dentro de los veinte días que la Corte tiene para resolver la apelación.

Las mismas normas se aplicarán para el caso de las sentencias condenatorias a las instituciones de derecho público, aunque las partes no concurren, sentencias que deben ser consultadas a la Corte Superior del Distrito (hoy Corte Provincial de Justicia), en los mismos casos en que procede el Recurso de Apelación (Art. 610 Código del Trabajo)

3.7.7.2. Recurso de Aclaración o Ampliación de la Sentencia

Las partes de acuerdo a lo estipulado en el Art. 281 del Código de Procedimiento Civil tienen el derecho de solicitar al Juez la aclaración y ampliación de la sentencia, dentro de los tres días en que han sido notificados con la sentencia. La aclaración

tiene lugar cuando la sentencia fuere obscura; y, la ampliación, cuando no se hubiere resuelto uno de los puntos controvertidos o se hubiere omitido decir sobre frutos, intereses o costas.

3.7.7.3. El Recurso de Casación

Como lo manifiesta el doctor Luis Cueva Carrión, en el tomo I de su Tratado sobre la casación, "es la impugnación extraordinaria de la parte agraviada contra los actos y sentencias ejecutoriadas que contravienen a la normativa legal vigente o la jurisprudencia obligatoria, para obtener su anulación"

En el campo laboral si procede la interposición de este recurso, el mismo que debe estar ceñido a la Ley de Casación en actual vigencia.

3.7.8. Sanciones

La Ley Reformatoria al Código Del Trabajo, con el propósito dar fuerza a sus disposiciones y con el fin de evitar que las partes procesales litiguen con temeridad o mala fe y sobre todo para que haya agilidad, eficiencia y eficacia en los trámites, ha establecido las siguientes sanciones tanto para las partes litigantes como para los funcionarios judiciales que no acataren los términos que traen las disposiciones pertinentes:

Si un Juez o Tribunal determina que todas las partes o una de ellas han litigado con temeridad o mala fe, será sancionada con una multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

El juez que una vez concluía la audiencia definitiva no dicte sentencia en el término de cinco días, será sancionado con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual por cada día de retraso. En la misma multa incurrirán los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva (hoy Corte Provincial de Justicia) que no emitan sus resoluciones en el término de veinte días.

Los Ministros de la Corte Suprema de Justicia hoy Jueces Nacionales de la Corte Nacional de Justicia que no tramitaran un proceso en el término previsto en la Ley de Casación, serán sancionados con la multa señalada en el párrafo anterior.



3.8. PROCEDIMIENTO ORAL PARA LOS JUICIOS LABORALES

Vademécum Laboral

Con Perspectiva de Género

Una de las importantes reformas al Código del Trabajo, constituyen las expedidas mediante la Ley 2003-13 y que fueron publicadas en el Registro Oficial N.- 146 de 13 de del 2003. Reformas que se caracterizan por una importante innovación, al establecer el procedimiento oral en los juicios individuales de trabajo.

Esta sustantiva reforma no obstante requería de adecuaciones logísticas entre otros aspectos operativos, por lo cual, las autoridades realizan una planificación de aplicación progresiva sí, a partir del 1 de julio del 2004 dicha reforma toma vigencia en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo y Según el cronograma respectivo, sé que en el resto del país se aplica desde el segundo semestre del presente año (2006).

Esta reforma busca mejorar el sistema, con base a una tramitación de causas Laborales más ágil. En efecto, la conlleva que los procesos sean resueltos en tiempos más cortos y con resultados más efectivos.

Este procedimiento se ha integrado ya en la Codificación del Código del Trabajo que fue expedido mediante publicación en el Registro Oficial N 167 de 16 de Diciembre del 2005 y consta a partir del artículo 575.

3.8.1. PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA

El referido Art. 575 estipula que las controversias individuales de trabajo se sustancian mediante procedimiento oral, el mismo que se desarrolla en base a la normativa que consta en el articulado siguiente al anotado.

La demanda en los juicios de trabajo puede ser verbal o escrita. En el primer Caso, el juez la reducirá a escrito y firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo y autorizada por el respectivo secretario.

La forma de la demanda debe ajustarse a lo que estipula para aquello el Código de Procedimiento Civil en su Art. 67 pues es ley supletoria al Código de Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Art. 6 de este último.

La demanda, no obstante lo anotado anteriormente, debe ser realizada por escrito y contar con el patrocinio de un profesional del derecho. Enfatizando, aunque la ley prevé la posibilidad de que la demanda sea verbal y conlleva la obligación que tiene el Juez de reducirla a escrito, no existe en la actualidad Judicatura alguna que acepte tal procedimiento y toda demanda es presentada por medio de un Abogado.

La demanda debe presentarse en la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales, en forma inmediata conoce que juzgado avoca conocimiento de la causa al igual que el número con el que se identifica.

3.8.2. CALIFICACIÓN Y CITACIÓN

Una vez que la demanda se encuentra en la Judicatura a la cual fue asignada mediante sorteo, el Juez dentro del término de dos días la califica y ordena que se cite a la parte demandada.

Esta diligencia se realiza por medio de la Oficina de Citaciones, la misma que debe proceder de acuerdo a lo señalado por el Código de Procedimiento Civil, es decir:

1. Entregando copia de la demanda o boleta debidamente certificada en una ocasión si es en forma personal;
2. Por medio de tres boletas si es en su domicilio o lugar señalado por el actor de la demanda para aquello;
3. En los casos en los cuales se desconozca el domicilio del demandado, se realiza esta diligencia por medio de tres publicaciones en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en el que se esté sustanciando el juicio, tal y como lo estipula el Art. 82 del Código de Procedimiento Civil.

3.8.3. AUDIENCIA PRELIMINAR

A su vez, el citador tendrá el término improrrogable de cinco días para efectuar la citación al demandado, estableciendo la ley que incurrirá en una multa de veinte dólares por cada día de retraso y podrá ser destituido en caso de reincidencia.

En la calificación de la demanda el Juez deberá convocar a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas estableciendo el día y la hora en la que esta diligencia deba efectuarse, así como la obligación de comparecer en forma personal o sus abogados defensores debidamente acreditados con poder que contenga cláusula para transigir.

En efecto, existen dos formas de comparecer a juicio bajo la modalidad oral:

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

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

Instalada la primera audiencia, conocida como Audiencia Preliminar, el Juez verifica en primer lugar que la citación haya sido realizada de acuerdo a las formas permitidas por la ley (arriba anotadas).

Esta audiencia, según ley, debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

Una vez que el Juez ha verificado la correcta realización de la citación, se da curso a la audiencia en la cual, el Juez procura un acuerdo entre las partes sustentándose en las consideraciones que se han realizado en forma preliminar.

Es decir, se inicia una negociación que generalmente no responde a los hechos discutidos en la demanda, sino al ánimo que tengan las partes para solucionar el problema. Si dicho acuerdo se lograra, este debe ser aprobado ese momento en sentencia que causará ejecutoria, es decir no podrá ser apelada.

Si la conciliación no es posible, la ley ordena al Juez proceder con la contestación de la demanda, para lo cual se concede la palabra a la parte demandada para que lo haga y formule sus excepciones.

Tanto la contestación a la demanda como la formulación de pruebas pueden ser efectuadas en forma verbal o por escrito, pero si lo hace en forma oral, tiene también la obligación de presentarla por escrito.

La formulación de pruebas obliga a las partes a solicitar confesión judicial, juramento deferido, declaración de testigos y a presentar las pruebas documentales que estén en su poder así como anunciar las que no lo estén para que se actúen y puedan ser incorporadas en el proceso, debiendo el Juez señalar día y hora en las que deban

ser practicadas, pero en ningún caso en un plazo mayor a veinte días o antes de la realización de audiencia definitiva.

Bajo este sistema procesal, las/los Jueces logran optimizar los tiempos para la realización de las diligencias probatorias. Efectivamente, la tentativa para retardar el curso normal del litigio suele ser rechazada y para aquellos recursos que se conceden, habrá un solo señalamiento. Un ejemplo: las inspecciones judiciales o la declaración de testigos por medio de comisiones o deprecatorios, se procura sean cumplidas dentro de los términos que la ley establece y directamente en la Judicatura, al mismo tiempo se comunica para que la otra parte prepare y ejercite debidamente su derecho de defensa.

3.8.4. RECURSOS

Dentro de la Audiencia Preliminar y conforme a ley, se pueden verificar las situaciones siguientes:

El juez, actuando “de oficio”, podrá ordenar la realización de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar mediante las pruebas que sean solicitadas.

El demandado podrá reconvenir al actor siempre que se trate de reconvención conexa y éste a su vez podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención.

La reconvención es una contra demanda que puede ser presentada por las partes, siempre que tenga relación con la misma causa en litigio esto es, con la misma relación laboral en litigio.

Si durante la audiencia preliminar no se alegare la relación laboral, con lo cual se acepta su innegable existencia, y si el caso refiere a remuneraciones adeudadas al trabajador, del mismo modo que se haya esclarecido lo relativo al monto adeudado, el Juez al finalizar la audiencia, en el caso de que no se logre acuerdo entre las partes, ordenará que esos valores sean consignados a favor del trabajador en un término no mayor de diez días.

3.8.5. DECLARACIÓN EN REBELDÍA

Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez a pedido conjunto de las partes y por un término máximo de cinco días.

Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la siguiente audiencia, nominada como audiencia definitiva, la misma que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

En el tiempo que transcurre desde la realización de la Audiencia Preliminar hasta la definitiva, el Juez señalar la realización de algunas diligencias como reconocimiento de firmas, exhibición de documentos u otra que requiera ser actuada siempre que su práctica deba efectuarse dentro de la Judicatura ya que como quedó establecido, las peticiones para diligencias fuera del juzgado no son atendidas.

3.8.6. AUDIENCIA DEFINITIVA

La audiencia definitiva es pública y al igual que la Preliminar, debe estar presidida por el juez de la causa ante la presencia de las partes, sus abogados y de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Es potestad del juez de la causa el

orden en el que se recepten las declaraciones testimoniales, las confesiones judiciales y el juramento deferido.

Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho serán verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la sala de audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos.

Una vez receptadas las declaraciones, las partes podrán alegar en derecho en forma verbal o por escrito; si es verbal no hay transcripción y si es por escrito, se agrega al proceso. Es importante tener en cuenta que si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar son necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

(Al respecto del párrafo anterior, que consta en el segundo inciso del Art. 581 del Código del Trabajo, la Corte Constitucional lo declaró inconstitucional, así: “*mediante la [Sentencia No. 031-10-SCN-CC](#) (R.O. 372-S, 27-I-2011), se declaró inconstitucional el segundo inciso del presente artículo*” por cuanto se vulnera el derecho constitucional de la contradicción)

Al igual que lo revisado con la Audiencia Preliminar, en esta se pueden verificar varios hechos:

En caso de inasistencia a la Audiencia Definitiva de una de las partes, se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas, es decir para la condena de los gastos que a criterio del juzgador haya incurrido quien fue obligado a litigar.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas

que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el juez en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia. La audiencia definitiva es pública, no se admiten transmisiones por los medios de comunicación, ni grabaciones por personas ajenas a las partes.

Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días. En caso de incumplimiento el juez será sancionado por el Superior o por el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso por cada día de retraso.

3.8.7. RECURSOS

En caso de que una de las partes solicite ampliación o aclaración, deberá ser despachada en el término de tres días y una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al Juez o al Tribunal de la causa con la misma multa que para el retardo en la expedición de la sentencia.

En caso de apelación el proceso debe pasar a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito (hoy Corte Provincial de Justicia), la cual resolverá 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 deberán 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. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva (hoy Corte Provincial de Justicia), la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Nacional de Justicia que no despacharen un

proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

El Recurso de Casación debe ser presentado en estricta observancia a la Ley de Casación que se encuentra vigente.

3.8.8. GARANTÍAS PROCESALES

Especial relevancia se otorga a las garantías que se describen en la ley:

- a) Las actuaciones en las audiencias tanto preliminar como definitiva deben constar en las respectivas actas sumariales que se agregarán al expediente y en forma adicional, se deben realizar grabaciones magnetofónicas que formarán parte también del expediente.
- b) La apelación se concederá únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia, es decir que no cabe apelación de ninguna de las decisiones o providencias del Juez.
- c) En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los Jueces velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.
- d) Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurren a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa.
- e) El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas.

f) Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra.

g) El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal.

h) En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Corte Nacional de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas.

i) En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación.

j) De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello.

k) Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la Fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual.

l) Demanda por obligaciones de diverso origen. El trabajador podrá demandar al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

En síntesis, el procedimiento oral incorporado a la legislación laboral para la sustanciación de los juicios en la materia, muestra importantes ventajas tanto en agilidad procesal, como en garantías de buena justicia, en tanto se muestra más transparente y efectivo.

3.9. EL JURAMENTO DEFERIDO EN MATERIA LABORAL

POR: Dr. Carlos Manuel Rodríguez

3.9.1. Reseña histórica

Los juramentos nacieron al mismo tiempo que los hombres y con ello las mentiras, los embrollos, las palabras capciosas, y las querellas. **Pitágoras**, junto a sus discípulos creían que el juramento había que buscarlo en el seno de la divinidad, por cuanto todo lo que subsiste en la naturaleza gira en torno a Dios, y él desde la eternidad determina voluntariamente las cosas, e indica que cuando Dios realizó el acto de la creación, se obligó por juramento hecho así mismo, a conservarla en cierto orden, pretendiendo con esto a que tal juramento debía ser el modelo que la humanidad debía aprenderlo y aplicarlo.

En el antiguo Egipto, el hombre diviniza sus pasiones y sus vicios, el *juramento* siguió la suerte de la religión y los egipcios no sólo juraban por sus Dioses, sino también por el ajo, otras yerbas y legumbres, fáciles deidades, que sembraban y cogían en sus jardines.

Los persas, en sus juramentos ponían de testigo al sol como astro vivificador.

Los griegos y los romanos, juraban por todos sus dioses, tanto los suyos como los importados de sus conquistas y recurrían a los semidioses y juraban por Cástor y Pólux, Hércules, etc.

En la tradición Judea-cristiana, en el Antiguo Testamento, nos encontramos con los cuatro juramentos formulados en términos sencillos y en que se promete bajo la fe del hombre o se invoca a Dios, solo sin mezcla de idolatría tales son: el de Abraham al rey de Sodoma, el de Abraham al rey Abimelec, el que Eliazar hizo al mismo Abraham y el de Jacob a Laban.

3.9.2. El juramento como acto público y solemne

El **juramento** se ha prestado como acto público y solemne, desde los tiempos más remotos, por los Monarcas cristianos al recibir la investidura de su dignidad suprema, con el objeto de asegurar el cumplimiento de sus deberes políticos respecto al pueblo, cuyo gobierno y protección se les confiaba, como por los súbditos en las Asambleas públicas en garantía de fidelidad al monarca.

En los años en que Andrés Bello se dedicó a codificar las normas del Derecho Civil, alrededor del 1850, existía, como prueba lo que se llamaba "El Juramento deferido"

Consistía en que se solicitaba por parte del juez, o por una de las partes a la otra que jurara, ante Dios, la veracidad de ciertos hechos. En esos años, el "Juramento", tenía un verdadero peso.

Hoy en la actualidad se le da notoriedad o más importancia a la confesión, o a la declaración de parte.

En unas clases de juicios, la confesión que se solicita mediante lo que se denomina "absolución de posiciones", o cuestionario de preguntas, en la que el juez dentro de las atribuciones que tienen para solicitar "medidas para mejor resolver" que se materializan en una serie de preguntas en que el absolvente tiene que responder si es o no es efectivo, y antes de prestarla debe prestar juramento a decir verdad.

Un testigo que dé un falso testimonio, puede ser declarado perjuro y sancionado con las normas establecidas en el Código Penal, pero, cuántas veces los abogados hacemos de esto una práctica cotidiana en el ejercicio de la profesión.

3.9.3. El juramento aplicado en el derecho laboral

El nuevo procedimiento Oral, permite una comunicación directa entre el Juez, las partes y las demás personas que intervienen en el juicio, por lo tanto el proceso oral

tiene sus ventajas, frente al puramente escrito, con esto lo que la Ley busca es la simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad de los tramites.

Lo que se pretende con la oralidad, es de que los juicios laborales se resuelvan en los términos establecidos, no más allá de 180 días, pero nos topamos con el problema de que el Consejo de la Judicatura no ha creado más juzgados laborales, tenemos como ejemplo en la ciudad de Loja, existen dos Juzgados del Trabajo, los cuales no se abastecen con la inmensa población laboral que demanda atención a sus problemas, lo que ha venido a constituir que los tiempos previsto no se los pueda cumplir y estamos en las mismas situaciones anteriores de que un juicio laboral dura entre dos o tres años.

El Juramento Deferido, está previsto en el Código de Procedimiento Civil, y el Art. 593 del Código Laboral, estatuye el derecho del trabajador a solicitarla y mediante esta institución puede, acreditar la relación laboral, el tiempo de servicios y remuneraciones o salarios percibidos, más no sirve para justificar las condiciones de la contratación.

Este juramento tiene las características muy parecidas a una Confesión Judicial y se lo apreciará válidamente "siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente". Ya que la confesión judicial no es otra cosa que un reconocimiento que hace una persona en contra de sí mismo, y el Juramento Deferido, se puede declarar y reconocer la verdad de un hecho, o la existencia de un derecho.

Estos se dan en forma más común en los Juicios Laborales de Tramite Oral, correspondiéndole al actor solicitarlo en su formulación de prueba. En la Audiencia Preliminar, se puede solicitar al juez, que en la Audiencia Definitiva se le reciba el Juramento Deferido, para lo cual pedirá que se señale día y hora.

Cuando un trabajador no tiene firmado un contrato, es muy necesario pedir a la Autoridad judicial, se le reciba este juramento, porque mediante él, puede hacer prueba supletoria en el proceso, desde luego esto, no obliga al Juez a fallar en base

de tal juramento, el Juez deberá apreciar conforme a las reglas de la sana crítica. Pero cuando un trabajador si tiene registrado un contrato de trabajo, no es muy necesario este juramento, ya que en el mismo constará la relación laboral, tiempo de duración, remuneraciones, etc.

Otra de las características de este Juramento, es de que puede ser rendido por otra persona ajena al actor, o sea apoderado legítimamente constituido o representante legal y mediante procuración judicial

“Art. 593.- Criterio judicial y juramento deferido.- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”.

La norma citada es clara al mencionar que los monitores de la justicia, podrán deferir el juramento del trabajador cuantas veces este necesite hacer prueba en el proceso justificando, el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba fehaciente al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

La jurisprudencia laboral ecuatoriana con el fin de profundizar en el análisis de la naturaleza del juramento deferido manifiesta:

Habiendo analizado el artículo 593 del Código del Trabajo, como la jurisprudencia, se puede concluir que la procedencia del juramento deferido, depende de la existencia o no de pruebas que sean capaces y suficientes para comprobar el tiempo de servicios y la remuneración de un trabajador, de allí que si existe en un proceso de autos por ejemplo, un contrato de trabajo indicando el inicio de servicios, una renuncia por escrito, roles de pago o facturas con sus respectivas fechas y con determinación del monto a cobrar; mal podría el juzgador dar un valor

preponderante al juramento deferido, más aun si este es contradictorio con pruebas documentales.

3.9.4. MODELO DE ACTA DE JURAMENTO DEFERIDO

Comparece el Sr. (a).....portador de la cédula de ciudadanía No....., quien juramentado que fue legal y debida forma, y advertido sobre las penas del delito de perjurio y la obligación que tiene de decir la verdad de todo cuanto supiere y fuere preguntado, contestando al interrogatorio manifiesta; A la Primera pregunta realizada por el señor Juez, sobre el tiempo de servicios y la remuneración percibida, Indica, que entró a trabajar bajo las ordenes y dependencia del Sr.(a),el día.....del año..... Hasta el día.....del año.....en calidad.....; A la Segunda pregunta, sobre los salarios percibidos, indica que, cuando ingreso a laborar recibía una remuneración demensuales, la misma que fue subiendo de acuerdo al tiempo y labores desempeñadas, y que últimamente le terminaron pagando la cantidad de..... Termina la diligencia y leída que le fue al compareciente, este se afirma y ratifica en todo lo dicho y para constancia firma en unidad de acto con el señor Juez y Secretario que certifica.



3.10. LA CASACIÓN EN MATERIA LABORAL

Por: Dr. Jorge Egas Peña

1. La reciente reforma constitucional adoptada por el Congreso Nacional para modernizar la Administración de justicia (Ley # 20 publicada en el Suplemento # 93 del RO # 23-12-92), introdujo entre sus múltiples innovaciones, la eliminación del recurso de tercera instancia y la generalización del recurso de casación en el proceso judicial ecuatoriano; pues, ya existían antecedentes del mismo en materia penal y tributaria y en algunos asuntos de carácter administrativo se lo llegó a contemplar alguna vez.

2. Consecuentemente, se redujeron a dos las instancias ordinarias de todos los juicios; y, la Corte Suprema de Justicia se transformó en un Tribunal de Casación, a través de salas especializadas, entre las cuales deberá existir una de Asuntos Laborales y Sociales. Sin embargo, la extensión y regulación del recurso, así como la competencia del tribunal de casación quedó relegada a la ley secundaria que posteriormente expidió el Congreso Nacional como Ley # 27, promulgada en el RO # 192 de 18 de Mayo de 1993.

3. En materia de antecedentes del recurso de casación es poco lo que puedo agregar a lo ya expuesto por los distinguidos expositores que me precedieron en el uso de la palabra; pues, en el país no existe precedente legislativo alguno respecto a la materia laboral, como sí lo existe en materia penal o tributaria, ya por estar previsto en las respectivas leyes o por existir pronunciamientos del Tribunal Superior que en cierta forma han configurado una interesante aunque escasa doctrina al respecto.

4. Empero, no podemos dejar de mencionar que en la reforma al Código del Trabajo propuesta por la Corte Suprema de Justicia de 1989; como en el Proyecto de Código de Procedimiento Laboral elaborado en el Gobierno pasado o en el proyecto alternativo elaborado por el Diputado Maugé, ya se incluía el recurso de casación para los casos de violación de la ley sustantiva y la jurisprudencia obligatoria, en los dos primeros; y, además para la violación a la contratación colectiva en el tercero, en los casos de falsa aplicación o interpretación errónea de dichos ordenamientos.

5. En los referidos proyectos se establecía:

- a) En el Proyecto de la Corte Suprema; Art. 11.- Sustitúyase el Art. 590 por el siguiente:
- b) Recurso de Casación.- Respecto de las sentencias que expidan las Cortes Superiores (hoy Corte Provincial de Justicia), las partes pueden interponer únicamente recurso de casación para ante la Corte Suprema invocando error de derecho en el fallo, por violación de la ley sustantiva o jurisprudencia obligatoria, ya sea por falsa aplicación o por interpretación errónea de las mismas. El actor podrá interponer este recurso, si la cuantía del juicio fuere superior a los 20 salarios mínimos vitales. El demandado podrá interponerlo si la cuantía del juicio fuere superior a 50 salarios mínimos vitales.

Art. 12.- Sustitúyase el Art. 591 por el siguiente:

Fundamentación del Recurso de Casación.- El recurso de casación se podrá interponer dentro del término de 10 días a contarse desde la notificación con la sentencia y deberá presentarse debidamente fundamentado y por escrito.

La fundamentación del recurso expresará:

1. La cita textual de la ley sustantiva o jurisprudencia obligatoria que se considera infringida;
2. La demostración del error de derecho, que infringiendo la ley o jurisprudencia obligatoria, se cometió al aplicarla o al interpretarla; y,
3. La manifestación de la ley o jurisprudencia obligatoria que el recurrente considera aplicable al fallo a dictarse".

Art. 13.- Después del Art. 591 añádanse los siguientes:

"Art.... Trámite del Recurso de Casación.-Interpuesto el recurso de casación dentro del término legal, la Sala de apelación lo concederá y elevará el proceso al superior, sin más trámite, dentro de los tres días posteriores a la presentación del recurso.

Si el recurso no se hubiere interpuesto dentro del término de ley o no reünere los requisitos previstos en el artículo anterior, la Corte Suprema lo negará y ordenará la devolución del proceso al inferior para la ejecución de la sentencia".

"Art.... Sanción por rechazo de recurso de casación.- Si la resolución que expida la Corte Suprema, en virtud del recurso de casación propuesto por el demandado, niega el re curso o confirma la sentencia expedida por la Corte Superior (hoy Corte Provincial de Justicia), el recurrente satisfará además un recargo del 10% del monto de la liquidación a pagarse y las costas de la instancia. Esta disposición se entenderá incorporada a la respectiva resolución, aunque no se la hubiere mencionado expresamente.

"Art. 15.- El Art. 592 dirá:

"Remisión-de fallos sobre casación.- Los Secretarios de las diversas Salas de la Corte Suprema enviarán copia de los fallos que expidieren las Salas de dicho

Tribunal en los procesos subidos en grado en virtud del recurso de casación a la Dirección General del Trabajo, una vez ejecutoriados.

Caso de no hacerlo, incurrirán, cada vez, en la multa del uno por ciento de un salario mínimo vital por cada día de retardo.

b) En el Proyecto del Ministerio del Trabajo: Art. 149.- Casos en que procede respecto de la sentencia que expida la Corte Superior (hoy Corte Provincial de Justicia), las partes pueden interponer únicamente recurso de casación para ante la Corte Suprema (hoy Corte Nacional de Justicia), en caso de violación de la ley sustantiva o de la jurisprudencia obligatoria, ya sea por falsa aplicación o por interpretación errónea. El trabajador podrá interponer este recurso, si la cuantía del juicio fuere superior a los dieciocho salarios mínimos vitales generales.

El empleador podrá interponerlo si la cuantía del juicio fuere superior a cincuenta salarios mínimos vitales generales.

Art. 150. Fundamentación del Recurso.

El recurso de casación se podrá interponer dentro del término de cinco días a contarse desde la notificación con la sentencia y deberá presentarse debidamente fundamentado y por escrito.

La fundamentación del recurso expresará:

1. La cita textual de la ley sustantiva o jurisprudencia obligatoria que se consideran infringidos;
2. La demostración de la infracción cometida al aplicar o interpretar la ley o jurisprudencia obligatoria; y,
3. La manifestación de la ley o jurisprudencia obligatoria que el recurrente considera aplicable al fallo a dictarse.

Art. 151.- Trámite del Recurso.

Interpuesto el recurso de casación dentro del término legal, la Corte Superior (hoy Corte Provincial de Justicia) lo concederá y elevará el proceso a la corte Suprema, sin más trámite, dentro de los tres días posteriores a la presentación del recurso.

Si el recurso no se hubiere interpuesto dentro del término de ley o no reune los requisitos previstos en el artículo anterior, la Corte Suprema lo negará y ordenará la devolución del proceso al inferior para la ejecución de la sentencia.

Art. 152.- Recargo por negativa del recurso de casación.

Si la resolución que expida la Corte Suprema, en virtud del recurso de casación propuesto por el demandado, niega el recurso o confirma la sentencia expedida por la Corte Superior (hoy Corte Provincial de Justicia), el recurrente satisfará además un recargo del diez por ciento del monto de la liquidación a pagarse y las costas de la instancia.

Esta disposición se entenderá incorporada a la respectiva resolución, aunque no se la hubiere mencionado expresamente.

En el Proyecto del Diputado Maugé:

Art. 110.- Las sentencias que expidan las Salas de lo Laboral de las Cortes Superiores (hoy Corte Provincial de Justicia) serán susceptibles de casación ante la Corte Suprema, en caso de violación de la Ley Sustantiva, del contrato colectivo o de la jurisprudencia obligatoria. El trabajador podrá interponer este recurso si la cuantía del juicio fuere superior a los veinticinco salarios mínimos vitales generales a la fecha de la interposición del recurso.

El empleador podrá interponerlo si la cuantía del juicio fuere superior a los sesenta salarios mínimos vitales generales a la fecha de la interposición del recurso.

Art. 111.- El recurso de casación se interpondrá por escrito dentro del término de dos días contados desde la notificación de la sentencia de segunda instancia. Se rechazará de plano si no estuviere fundamentado.

La fundamentación del recurso contendrá:

1. La cita textual de la Ley Sustantiva, del contrato colectivo o de la jurisprudencia obligatoria que se considera infringida.
2. La demostración de la infracción cometida al aplicar la Ley; y,
3. La expresión clara y concisa del sentido en que la sentencia debe corregirse.

Art. 112. Interpuesto el recurso de casación la Sala de Apelación lo concederá y elevará el proceso a la Sala de lo Laboral de la Corte Suprema dentro de los tres días posteriores a su presentación.

Si el recurso no se hubiere interpuesto dentro del término de la Ley o no reune los requisitos previstos en el artículo anterior, la Sala así lo declarará en la primera providencia y ordenará la devolución del proceso al inferior para la ejecución de la sentencia.

Art. 113.- Si el recurso hubiere sido indebidamente interpuesto o la Sala se pronunciare por su improcedencia, la liquidación a pagarse se incrementará en un veinte por ciento a cargo del recurrente quién pagará además las costas de la instancia.

6. Es de anotar que, sin embargo de tratarse de un recurso extraordinario, en dichos proyectos se desconocía la esencia misma de tal recurso, que es el de velar por el imperio de la ley, al exigir requisitos diferentes al empleador y al trabajador para que puedan interponerlo y al asimilar la contratación colectiva a una verdadera

ley; pues, el objetivo de la casación es el de mantener una interpretación y aplicación uniforme o general de la ley y no del contrato, aun cuando eufemísticamente se diga que éste constituye ley para las partes o que el contrato colectivo es un sistema normativo que tiene por objeto establecer las condiciones o bases conforme las cuales han de celebrarse los contratos de trabajo en lo sucesivo.

Además, por más que se sostenga que la contratación colectiva es fuente de derechos laborales, su violación no debería ser materia del recurso de casación; pues, la finalidad de éste, como lo hemos dicho, es velar por la observancia uniforme de la norma de derecho, generalmente considerada; y, no para un caso particular o de aplicación limitada a un reducido grupo de personas, como lo son los comprendidos dentro de la contratación colectiva.

7. Aun a riesgo de cansar vuestra atención por repetir algunos aspectos de las doctas exposiciones que me han precedido, considero necesario recordar que, el recurso de casación es un recurso extraordinario que se interpone contra fallos definitivos, en los cuales se suponen infringidas las leyes sustantivas o precedentes jurisprudenciales obligatorios; o, quebrantada alguna garantía especial de procedimiento.

De acuerdo con el maestro Alsina, el recurso de casación es una consecuencia necesaria de la unidad de la legislación; ya que los diferentes tribunales inferiores, por la apreciación de los hechos y la aplicación del derecho pueden llegar a conclusiones contradictorias, volviendo indispensable la existencia de un tribunal superior encargado de mantener esa unidad.

Consecuentemente, como recurso extraordinario que impugna a una sentencia ejecutoriada expedida por un Tribunal Superior, no constituye una nueva instancia, ya que no abre la posibilidad de que se haga un nuevo examen del proceso; tampoco comprende el conocimiento completo de las cuestiones de hecho o derecho del mismo; sino, por el contrario, sólo persigue como finalidad inmediata, enmendar los agravios inferidos a las partes por una falsa aplicación o errónea

interpretación de la ley o jurisprudencia obligatoria, mediante la anulación o invalidación de la sentencia expedida en última instancia.

Su finalidad mediata es la de procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales y uniformar la jurisprudencia nacional; finalidad que en nuestro país estaría plenamente justificada desde el momento en que las Cortes Superiores de Justicia Distritales (hoy Corte Provincial de Justicia) se han convertido en Tribunales de Segunda y última instancia; y que, consecuentemente, se abrió la posibilidad de que se produzcan diversidad de fallos sobre un mismo punto, que deberán ser unificados por la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia; situación que, con la anterior legislación también podía darse, dentro de las diferentes salas no especializadas del más alto tribunal de la República, pero que se solventaban con el arbitrio de pronunciamientos del Tribunal en Pleno que resolvía los fallos contradictorios, el mismo que tenía carácter generalmente obligatorio hasta que se pronunciara el Congreso Nacional; pero que, desgraciadamente, la experiencia demostró que no se cumplió con esta obligación con la agilidad necesaria y fueron contados los pronunciamientos de este género de la Corte Suprema, en materia laboral.

La necesidad de adoptar este recurso en nuestro ordenamiento procesal constituía un imperativo que el Cuerpo de Abogados del país había detectado y solicitado desde hacía mucho tiempo, como un medio para reparar los agravios inferidos a las partes en las resoluciones judiciales que hacen tránsito a cosa juzgada y en las que pueden causarse perjuicios irreparables.

Para muestra, dos botones:

Es muy conocido el caso de un trabajador del Municipio de Quito (GJ S 14 #. 11 Pg. 2472), que después de trabajar por espacio de más de veinticinco años interrumpidos en tal Institución, demandó su jubilación patronal, recibiendo sentencia negativa a su pretensión por cuanto el período de tiempo laborado no era continuado o ininterrumpido como lo establecía el Art. 221 del Código del Trabajo en la redacción inicial de la actual Codificación.

Sin embargo, la Corte desatendió la fe de erratas publicada en el RO # 680 de 27 de Septiembre de 1978, inmediatamente después de la expedición de la Codificación vigente del Código del Trabajo, que rectificaba tal requisito por el de 25 años o más de servicios continuados o interrumpido.

¡He aquí un caso manifiesto de fallo en contra de la disposición legal de fondo, que pudo ser corregido por medio de la casación! es el caso de un trabajador que demandó a su empleador el pago de una indemnización de 20 millones de sucres por despido intempestivo y fue condenado a pagar diez veces, aproximadamente, tal valor, por una improcedente reconvencción por supuestos perjuicios civiles causados al empleador. Tal situación, es manifiestamente ilegal, por no ser conexas la reclamación y consecuentemente por flagrante violación de trámite, ya que la indemnización de perjuicios debió ventilarse en la vía ordinaria y no en la verbal sumaria en que se tramita la reclamación. Consecuentemente, tan inicuo fallo podría, también, haber sido materia de casación, de haber existido dicho recurso, por violación procedimental o de forma.

8. Con tales antecedentes, conviene conocer los puntos más trascendentales de la regulación del recurso de casación en la parte aplicable a la materia laboral en nuestro país, los problemas que se pueden derivar de tal aplicación y el tratamiento que a unos y otros ha dado la legislación extranjera.

A.- El Art. 1 de la Ley de Casación dispone que la competencia para conocer del recurso de casación corresponde a la Corte Suprema de Justicia, a través de salas especializadas; existiendo, entre ellas, una para la materia laboral y social.

El Art. 2 establece los casos en que procede el recurso, que son contra:

a) Las sentencias y los autos que pongan fin a los procesos dictados por las cortes superiores, los tribunales distritales u otros tribunales de apelación;

b) Las sentencias y los autos que pongan fin a los procesos que no son susceptibles de impugnación por medio del recurso de apelación; y,

c) Las providencias que, dictadas para ejecutar sentencias, resuelvan puntos esenciales no controvertidos en el juicio ni decididos en el fallo, o que contradigan lo ejecutoriado. Es decir, que de lo expuesto se pueden plantear las siguientes inquietudes:

a) Por lo general, el recurso de casación en lo laboral perseguirá anular una sentencia ejecutoriada dictada en una reclamación individual en segunda instancia, por una de las Cortes Superiores de Justicia (hoy Corte Provincial de Justicia) (2a). Por lo tanto, el recurso no procederá si la sentencia dictada en primera instancia por el Juez del Trabajo se ejecutoria por falta de interposición del recurso, sea por descuido del agraviado o decisión conjunta de las partes a renunciar al recurso de apelación. Sin embargo, este criterio podría ser contradicho con la argumentación de que el recurso procede cualquiera que sea el grado del juez o tribunal en que haya quedado ejecutoriada la sentencia o auto recurrido, por así establecerlo el Art. 1 de la Ley de Casación.

Criterio que no compartimos por el expreso mandato, del Art. 4 de la Ley de Casación que prohíbe interponer el recurso a quien no apeló o se adhirió a la apelación de la sentencia de primera instancia, cuando la resolución del superior ha sido totalmente confirmatoria de aquella.

b) Cuando el juicio es de instancia única ante el Juez del Trabajo, como en el supuesto contemplado en el Art. 80 de la Ley # 133 por la cual se reformó al Código del Trabajo, permitiendo reclamaciones sumarias para los supuestos de falta oportuna de pago de remuneraciones a un trabajador bajo actual relación de dependencia, si procedería el recurso de casación; pues, tal sentencia causaría ejecutoria y el literal b) del Art. 2 de la Ley de casación establece que el recurso procede en las sentencias y los autos que pongan fin a los procesos que no son susceptibles de impugnación por medio del recurso de apelación.

c) El Art. 588 del Código del Trabajo establece que la providencia en que se aprueba una liquidación ordenada en sentencia ejecutoriada será apelable. La resolución del superior causará ejecutoria; y, por ende también podrá ser susceptible de interposición del recurso de casación; pues, según el literal c) del Art. 2 de la Ley de Casación procede tal recurso en las providencias que, dictadas para ejecutar sentencias, resuelvan puntos esenciales no controvertidos en el juicio ni decididos en el fallo o que contradigan lo ejecutoriado.

d) Desde ya se discute la procedencia de reconocer la casación para las sentencias o laudos expedidos en los conflictos colectivos de trabajo por los Tribunales superiores de Conciliación y Arbitraje. Somos del criterio negativo, en primer lugar, porque de acuerdo con la Constitución de la República (Art. 31 literal j) estos tribunales son los únicos competentes para conocer, tramitar y resolver los conflictos colectivos de trabajo; por lo que, consecuentemente, la Corte Suprema no tendría esta facultad; y, en segundo lugar, porque en nuestra legislación laboral no se hace diferencia entre conflictos colectivos jurídicos y económicos, por lo que se podrían generar recursos de casación sobre aspiraciones económicas de los trabajadores, cuya falta de concesión o reconocimiento no conlleva violación de la Ley. Además es un principio generalmente aceptado en materia laboral el de abreviar los procedimientos; y, en los conflictos colectivos, que son de dos instancias, se estaría abriendo la posibilidad de alargar su duración si se admite dicho recurso, en posible perjuicio de los propios trabajadores. En los juicios civiles que eran de tres instancias, se justifica la supresión de una para crear el recurso de casación; en los juicios laborales colectivos, se estaría creando una innecesaria e inconveniente prolongación del proceso.

B.- El Art. 3 de la Ley de Casación establece que el recurso de casación sólo podrá fundarse en las siguientes causales:

1) Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes de su parte dispositiva.

- 2) Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas procesales, cuando hayan viciado el proceso de nulidad insanable o provocando indefensión, siempre que hubieren influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente.
- 3) Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto.
- 4) Resolución, en la sentencia o auto, de lo que no fuera materia del litigio u omisión de resolver en ella todos los puntos de la litis.
- 5) Cuando la sentencia o auto no contuvieren los requisitos exigidos por la Ley o en su parte dispositiva se adoptan decisiones contradictorias o incompatibles.

Consecuentemente, convendría establecer el alcance del núcleo rector de estos conceptos.

La aplicación indebida de las normas de derecho, jurisprudencia obligatoria, normas procesales o preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, se da cuando la decisión del juez o tribunal se funda en un precepto ajeno a la cuestión litigiosa.

La falta de aplicación, cuando existiendo tales normas o preceptos no se los aplica por parte del Juez o Tribunal; y, la errónea interpretación de los mismos, cuando se le asigna al texto normativo o jurisprudencial una significación distinta de la que resulta de sus términos.

Es preciso tomar en consideración que el legislador se refiere, en forma general, a las normas de derecho, y no sólo a la Ley; por lo que deberán considerarse comprendida en la misma a los reglamentos, regulaciones y en general a todo el ordenamiento positivo vigente, sin que se entienda en él comprendida a la contratación colectiva, por las razones ya expuestas.

Dentro de este concepto se comprenderá, también, en materia laboral, a la jurisprudencia obligatoria proveniente de las resoluciones en pleno de la Corte Suprema sobre los fallos contradictorios ya expedidos; y, a la costumbre, en los casos en que la ley se remite a ella, como en el supuesto previsto en el Art. 38 del Código del Trabajo.

Igualmente, se deberán tener presente los principios del Derecho Social que, si bien no se encuentran definidos, están enunciados por nuestra Constitución de la República del Ecuador en el numeral 6 del Art. 11 y numeral 2 del Art. 326, y recogidos parcialmente por la ley secundaria, como son los principios de protección, de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, el de la realidad, igualdad, etc., que deben ser necesariamente considerados en la aplicación de la legislación del trabajo.

En definitiva, el recurso no sólo procederá cuando se trate de violación en sentencia de la ley formalmente considerada; pues, lo que se persigue es anular o invalidar la sentencia que se encuentra en franca oposición con el sistema de derecho vigente, cuya correcta aplicación o interpretación interesa a la colectividad, a fin de mantener el imperio del mismo.

Finalmente, queremos anotar que en el nuevo ordenamiento (Art. 19), los fallos de la Sala de Casación constituyen un precedente para la aplicación de la Ley; pero no son de observancia obligatoria para los tribunales y jueces inferiores; pues, para que lo sean, se requiere la reiteración de tres fallos en el mismo sentido. Además, en tal supuesto, la Corte Suprema no está vinculada a ellos, pudiendo reveerlos cuantas veces lo estime necesario.

Creemos que el principio no es correcto; pues, el precedente jurisprudencial también debiera ser de observancia obligatoria para la Corte Suprema, como lo era la antigua jurisprudencia, en homenaje a la seguridad jurídica y para mantener consecuencia con su pronunciamiento; aun cuando excepcionalmente y siguiendo un procedimiento determinado, podrían ser reveídos.

C.- En nuestro reciente ordenamiento la casación procede en todo caso de violación de la norma jurídica, tanto en el fondo como en la forma; es decir, tanto en la norma sustantiva como en la procesal, a diferencia de los proyectos a que anteriormente hice alusión, que sólo se referían a la primera, siguiendo la tendencia de algunas legislaciones que no permiten la casación por "errores in procedentes", sino exclusivamente por violación de normas jurídicas sustanciales.

En nuestra Ley de Casación la violación de las normas procesales en sentencia da derecho a su casación o anulación cuando haya viciado el proceso de nulidad insanable o provocado indefensión, siempre que hubiere influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente (Art. 3 # 2), con lo cual se confirma el principio constitucional por el cual no se debe sacrificar la justicia por la sola omisión de formalidades legales (Art. 93 CP y Art. 484 CT).

D.- Si bien la casación, por lo general, no se refiere a los hechos, en algunas legislaciones extranjeras se admite la posibilidad de analizar la negación de los medios de prueba; así como la investigación de los hechos probados, cuando la sentencia se fundamenta en "falsos supuestos".

En nuestra ley el recurso procede frente al error en la apreciación de la prueba, al admitirlo para los casos de aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto.

E.- Son también causales de casación la inclusión en la sentencia o auto de lo que no fuera materia del litigio, como cuando se manda a pagar al empleador una suma mayor a la demandada; o, la omisión de resolver todos los puntos de la litis, como cuando el auto o sentencia no resuelve todas las pretensiones del Actor, como es el caso de no decidir sobre reclamaciones de pago de sobre tiempos, bonificaciones especiales, etc.

F.- Finalmente, la sentencia también es casable cuando no contuviere los requisitos exigidos por la Ley o en su parte dispositiva se adoptaren decisiones contradictorias o incompatibles.

Partiendo del principio de que el Tribunal de Casación sólo debe conocer de la sentencia y no del proceso en su totalidad, el mismo que no es objeto de un análisis ex novo, resulta de suma importancia que en la parte motiva de la sentencia se efectúe una clara relación del asunto que va a decidirse y los fundamentos o motivos de la decisión; pues, la Sala de Casación deberá pronunciarse con mérito de los hechos en ella establecidos (Art.14) y la impugnación de la misma no podría efectuarse si no existieran tales particulares, salvo las causales segunda y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación.

Siendo el juicio un verdadero silogismo, en que la premisa mayor es la Ley y la menor el hecho controvertido, la sentencia se convierte en la conclusión que necesariamente debe mantener coherencia con sus antecedentes, por lo que es improcedente que en la parte dispositiva de la misma se adopten decisiones contradictorias o incompatibles con la parte motiva.

9. DEL PROCEDIMIENTO.- La Ley de Casación contiene una regulación exhaustiva del trámite que debe otorgarse al recurso del mismo nombre, desde el momento mismo de su presentación, hasta su resolución; inspirado en principios procesales de formalidad, generalidad y oportunidad de defensa de las partes.

Dicho procedimiento se pretende aplicarlo a todas las materias, con excepción de la penal, cuyas causas se regirán por las normas contenidas en el Código de Procedimiento Penal. Sin embargo, consideramos que la materia laboral también amerita una regulación de excepción, como pretendemos analizarlo a continuación:

- a) Oportunidad: El plazo de interposición del recurso es el de quince días hábiles posteriores a la notificación del auto o sentencia.

- b) Requisitos formales: Son los indispensables para la tramitación y resolución del

recurso, incluyendo la identificación del proceso, de la sentencia o auto recurridos; las normas de derecho infringidas, la determinación de las causales en que se funda y los fundamentos en que se apoya el recurso.

- c) Calificación: El recurso se plantea ante el Juez u órgano del cual emanó la sentencia o auto recurrido, el cual lo calificará y de considerar que reúne los requisitos previstos en el Art. 7, lo elevará a la correspondiente Sala de Casación.

Si la decisión es negativa, la parte afectada podrá interponer recurso de hecho, el cual le será concedido sin calificación alguna.

- d) Admisibilidad: La Corte de Casación, recibido el proceso, correrá dentro de diez días hábiles traslado del recurso, para que la contraparte del recurrente, en el plazo de Revista Jurídica quince días hábiles, conteste el recurso. Una vez producida la contestación, el recurrente no podrá reformar su fundamentación inicial.
- e) Sustanciación: De solicitarlo las partes, podrán ser escuchadas en audiencia.
- f) Sentencia: Si la Sala de Casación encuentra procedente el recurso casará o anulará la sentencia o auto de que se trate y expedirá el que en su lugar correspondiere, con el mérito de los hechos establecidos en la sentencia o auto recurridos.

Sin embargo, cuando se trate de la causal de casación por "errores in procedendo", la Sala de Casación, de encontrar méritos, anulará el fallo recurrido y remitirá el proceso al Juez u órgano judicial al cual tocaría conocerlo en caso de recusación de quien pronunció la providencia casada, a fin de que conozca la causa desde el punto en que se produjo la nulidad sustanciándola con arreglo a derecho.

10. COMENTARIOS:

a) El trámite previsto en la Ley de Casación, hipotéticamente debe demorar 60 días hábiles, que en la práctica se multiplicarán por dos o tres, lo cual parecería exagerado para los asuntos de carácter laboral que, por principio, deben ser más ágiles, a fin de no angustiar la situación de las partes, especialmente de la parte trabajadora cuya subsistencia, en no pocas ocasiones, depende de la decisión que se adopte al respecto.

b) También es importante, en materia de casación laboral, determinar o no la existencia del doble examen que suele darse en casación civil; el primero, para declarar la admisibilidad del recurso; y, el segundo, en caso afirmativo, para resolver sobre lo principal. Hay quienes piensan que, en materia laboral, es conveniente eliminar el doble examen; disponiendo que el recurso se plantee ante la Sala de Casación y que ésta debiera decidir, ya declarando inadmisibile el recurso, ya fallando en el, fondo. Es decir que proponen eliminar la etapa de admisibilidad del recurso curso, como también la interposición del recurso ante el Tribunal que expidió la sentencia, como lo establecen los Códigos del Trabajo de Costa Rica y Panamá. En algunas legislaciones subsiste, al igual que entre nosotros, el trámite de admisibilidad del recurso y la obligación de su posterior formalización; así como la existencia de emplazamiento y contestación del recurso por la contraparte del juicio original y la posibilidad de réplica y contra réplica, como en Venezuela; pero pareciera que estas formalidades no convienen en la casación laboral, que debe ser más ágil. Aparte de que se generarían graves dificultades y demoras derivadas del emplazamiento o notificación del recurso, considerando que el mismo se presentaría en la ciudad de Quito, sede de la Sala de Casación.

c) La casación en materia laboral, no debe estar sujeta a formalidades técnicas especiales; es decir, no requiere de una expresión sacramental al interponerla, bastando la expresión de:

La Ley sustantiva o jurisprudencia obligatoria que se considere infringidas; la demostración de la infracción cometida al aplicar o interpretar la ley o jurisprudencia obligatoria; y la manifestación de la ley o jurisprudencia obligatoria que el recurrente

considera aplicable al fallo a dictarse. Es decir, que no se requiere de formalidades técnicas, ni de una expresión especial al interponerlo, pero el recurso sí debe presentarse debidamente fundamentado a través de la determinación de la violación directa de la ley, aplicación indebida o interpretación errónea de la ley o de la jurisprudencia obligatoria.

d) Por lo general, en la casación laboral los términos se reducen con respecto a la casación civil y la resolución se debe expedir en un término perentorio que en Panamá, es de 15 días después del emplazamiento a la contraparte; lo cual no contempla nuestra Ley de Casación.

e) Las resoluciones de casación no admiten otro recurso. Sin embargo, en Costa Rica existe la posibilidad de demandar a los jueces que hubieren obrado contra ley expresa, mediante el llamado recurso de responsabilidad penal.

f) En algunas legislaciones la casación laboral sólo procede en los juicios de trabajo individuales y colectivos de carácter jurídico (no económicos) de cierta cuantía mínima, que en Venezuela es de Diez mil bolívares; en Panamá de Un mil balboas y en Costa Rica de Veinte mil colones.

El Proyecto de Código de Procedimiento Laboral establecía en su Art. 149 que el trabajador podría interponer este recurso si la cuantía del juicio fuere superior a 18 Salarios Mínimos Vitales Generales; y, el empleador, si la cuantía fuere superior a 50 Salarios Mínimos Vitales Generales.

Dado el objetivo de la casación, que es procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los Tribunales de Justicia y uniformar la jurisprudencia nacional, consideramos que es improcedente establecer cuantía mínima para la interposición de este recurso; y, peor, establecer diferencias entre el empleador y el trabajador para el efecto.

Si hay violación de la norma jurídica, el interés es de la sociedad porque se reponga el derecho conculcado.

g) Finalmente, la Corte de Casación al emitir su resolución, puede revocar o enmendar la sentencia del inferior en cualquiera de sus puntos, incluso puede confirmarla y pronunciarse en perjuicio del recurrente; a quien, cuando procede maliciosamente, con afán de impedir la ejecución de la sentencia, en las legislaciones que admiten el efecto suspensivo de la misma, se le puede aplicar una sanción económica, como la prevista en el art. 152 del proyecto de Procedimiento Laboral del Ecuador.

h) Otros aspecto, también de trascendental importancia en materia de casación laboral, es el relativo a determinar si la interposición del recurso debe suspender o no la ejecución de la sentencia ejecutoriada.

Al respecto, los pronunciamientos de la legislación extranjera son de los más variados, prevaleciendo la tesis de que el recurso se debe conceder con efecto suspensivo; es decir, que el planteamiento del recurso impide la ejecución de la sentencia.

Sin embargo, para evitar que el recurso se convierta en arbitrario para dilatar el proceso; o, que la eventual casación de la sentencia genere efectos irreversibles para la parte perjudicada con la misma, se recomienda exigir algún tipo de seguridad que garantice la seriedad del planeamiento del recurso, o la posibilidad de precautelar los derechos de la parte sobre quien se ejecutó la sentencia.

Los proyectos de Código de Procedimiento Laboral a que hemos hecho referencia contemplaban el efecto suspensivo del recurso de casación (art. 151), por cuya razón se establecía una multa o recargo para el recurrente, equivalente al diez por ciento del monto de la liquidación a que ha sido condenado para el supuesto de que la Corte Suprema negare el recurso; en cuyo caso debía, además, ordenar la devolución del proceso al inferior para la ejecución de la sentencia.

La Ley de Casación ecuatoriana no reconoce el efecto suspensivo de las sentencias ejecutoriadas; cuya ejecución puede solicitarse inmediatamente. No obstante, reconoce el derecho del recurrente a solicitar la suspensión de la ejecución, rindiendo caución suficiente sobre los perjuicios estimados que la demora de la ejecución de la sentencia o auto pueda causar a la contraparte.

i) Finalmente, en orden a impedir que se utilice el recurso en forma indebida, la Ley dispone que se condenará en costas al recurrente siempre que se declare desierto el recurso o aparezca en forma manifiesta que lo ha interpuesto sin base legal, o con el propósito de retardar la ejecución del fallo. En los mismos casos podrá también interponerse, según la importancia del asunto, una multa de hasta el equivalente de quince salarios mínimos vitales generales.

Igualmente se podrá imponer la multa a los jueces o magistrados que expidieron el fallo casado.

BIBLIOGRAFÍA A CONSULTAR

1. ALBAN, Fernando Dr. Teoría y Práctica en los Juicios Individuales de Trabajo, Quito, 1997.
2. BACA, Patricio Dr. Negociación Laboral. UTPL, Loja, 2005.
3. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual Helista, Tomo II, Buenos Aires – Argentina, 1976.
4. CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. Constitución de la República del Ecuador, Quito, 2008.
5. CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. Código del Trabajo, Quito, 2011.
6. CHÁVEZ, Nelly. Derecho Laboral Aplicado, Editorial Universidad Central del Ecuador, Quito, 2004.
7. OCHOA Andrade, Guillermo Dr. Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador, Quito, Edit. Jurídica, 2007.
8. PÁEZ PARRA, Juan. Proyecto hacia la Seguridad (Materia Laboral), 2005
9. TRUJILLO Vásquez, Julio César, Derecho del Trabajo, Ts. I, 2da. Edic. y II, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador,, Quito, 1968 y 1979.
10. VELA Monsalve, Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Quito. Ed. Fondo de Cultura Ecuatoriano, 1983.

INDICE:

- 3.1. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**
 - 3.1.1. NOTA EXPLICATIVA**
- 3.2. LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES O SINDICATOS**
 - 3.2.1. DEFINICIONES**
 - 3.2.1.1. Definiciones etimológicas*
 - 3.2.1.2. Concepto*
 - 3.2.2. LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN**
 - 3.2.3. PROTECCIÓN DEL ESTADO**
 - 3.2.4. FINES**
 - 3.2.5. PERSONERÍA JURÍDICA**
 - 3.2.6. ATRIBUCIONES Y DEBERES**
 - 3.2.7. CÓMO CONFORMAR UN SINDICATO O ASOCIACIÓN**
- 3.3. EL COMITÉ DE EMPRESA**
 - 3.3.1. DEFINICIÓN**
 - 3.3.2. NÚMERO DE TRABAJADORES PARA INTEGRAR UN COMITÉ DE EMPRESA**
 - 3.3.3. REQUISITOS PARA SER DESIGNADO MIEMBRO DE LA DIRECTIVA DE UN COMITÉ DE EMPRESA**
 - 3.3.4. FUNCIONES**
 - 3.3.5. OBLIGACIONES DE LA DIRECTIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA**
 - 3.3.6. EXTINCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA**
- 3.4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**
 - 3.4.1. CONCEPTO BÁSICO**
 - 3.4.2. ¿CUÁNDO PROCEDE?**
 - 3.4.3. CUASAS MÁS COMUNES**
 - 3.4.4. CARACTERÍSTICAS**
 - 3.4.5. ¿QUIÉN DEBE PROPONER O PRESENTAR?**
 - 3.4.6. AUTORIDAD ANTE QUIÉN DEBE PRESENTARSE**
 - 3.4.7. TRÁMITE**
- 3.5. LA HUELGA**

- 3.5.1. DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA HUELGA
- 3.5.2. QUIÉN PUEDE DECLARARLA
- 3.5.3. OPORTUNIDAD Y CIRCUNSTANCIAS PARA SU DECLARATORIA
- 3.5.4. CASOS ESPECIALES (Servicios mínimos)
- 3.5.5. PROVIDENCIA DE SEGURIDAD
- 3.5.6. TERMINACIÓN DE LA HUELGA
- 3.5.7. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA
- 3.5.8. LA HUELGA SOLIDARIA
- 3.5.9. EL PARO PATRONAL
- 3.6. LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN MATERIAL LABORAL
 - 3.6.1. EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO
 - 3.6.1.1. *Aspectos fundamentales del visto bueno*
 - 3.6.1.2. *El desahucio*
 - 3.6.2. EN EL ÁMBITO JURÍDICO
 - 3.6.2.1. *El despido intempestivo*
 - 3.6.2.1.1. *Indemnización por abandono intempestivo*
- 3.7. NOCIONES SOBRE EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES LABORALES.
 - 3.7.1. Antecedentes
 - 3.7.2. Noción de juicio oral en los conflictos del contrato individual de trabajo
 - 3.7.3. Ventajas del procedimiento oral en los juicios individuales laborales
 - 3.7.4. El procedimiento del juicio laboral (oral)
 - 3.7.4.1. *Inicio del Proceso Laboral (Oral)*
 - 3.7.4.2. *La Audiencia Preliminar*
 - 3.7.4.3. *La Conciliación*
 - 3.7.4.4. *La Contestación de la demanda*
 - 3.7.4.5. *La facultad de presentar y contestar reconvencciones*
 - 3.7.4.6. *La petición de pruebas*
 - 3.7.4.7. *La Audiencia Definitiva*
 - 3.7.5. Efectos legales
 - 3.7.6. Sentencia

- 3.7.7. Recursos
 - 3.7.7.1. El Recurso de Apelación
 - 3.7.7.2. Recurso de Aclaración o Ampliación de la Sentencia
 - 3.7.7.3. El Recurso de Casación
- 3.7.8. Sanciones
- 3.8. PROCEDIMIENTO ORAL PARA LOS JUICIOS LABORALES
 - 3.8.1. PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA
 - 3.8.2. CALIFICACIÓN Y CITACIÓN
 - 3.8.3. AUDIENCIA PRELIMINAR
 - 3.8.4. RECURSOS
 - 3.8.5. DECLARACIÓN EN REBELDÍA
 - 3.8.6. AUDIENCIA DEFINITIVA
 - 3.8.7. RECURSOS
 - 3.8.8. GARANTÍAS PROCESALES
- 3.9. EL JURAMENTO DEFERIDO EN MATERIA LABORAL
 - 3.9.1. Reseña histórica
 - 3.9.2. El juramento como acto público y solemne
 - 3.9.3. El juramento aplicado en el derecho laboral
 - 3.9.4. MODELO DE ACTA DE JURAMENTO DEFERIDO
- 3.10. LA CASACIÓN EN MATERIA LABORAL