



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**“PROPUESTA DE LOS MECANISMOS DE CELERIDAD EN
LOS JUICIOS LABORALES POR EL INCUMPLIMIENTO DE
LOS BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES EN
LA PROVINCIA DE SANTA ELENA”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTORES:

**LAURA FERNANDA RODRÍGUEZ CORONEL
CARLOS OMAR TAPIA SANCHEZ**

TUTOR: ABG. HÉCTOR RAMOS RICARDO

LA LIBERTAD – ECUADOR

2011

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**“PROPUESTA DE LOS MECANISMOS DE CELERIDAD EN LOS
JUICIOS LABORALES POR EL INCUMPLIMIENTO DE LOS
BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA
DE SANTA ELENA”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTORES:

**LAURA FERNANDA RODRÍGUEZ CORONEL
CARLOS OMAR TAPIA SANCHEZ**

TUTOR: ABG. HÉCTOR RAMOS RICARDO

LA LIBERTAD – ECUADOR

2011

Señor Abogado
Tito Ramos Viteri
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
Presente.-

Señor Director:

Dando cumplimiento a lo ordenado por el Consejo Académico de la Carrera de Derecho en sesión celebrada, fui nombrado Tutor mediante memorándum para el Trabajo de Titulación de los egresados Laura Fernanda Rodríguez Coronel y Carlos Omar Tapia Sánchez, con el tema **“PROPUESTA DE LOS MECANISMOS DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES POR EL INCUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA”**, informo:

Que una vez que he procedido a dirigir científica y jurídicamente el desarrollo del Trabajo de Titulación, puedo manifestar, en consideración al artículo 27 del Reglamento del Trabajo de Titulación o Graduación, que el presente Trabajo de Titulación revela rigor científico, pertinencia y calidad humana en dar solución a un problema Socioeconómico - Legal, el cual permite transformar hacia la excelencia el desempeño de las Ciencias jurídicas en la Provincia de Santa Elena, el mismo fue elaborado por los señores Laura Fernanda Rodríguez Coronel y Carlos Omar Tapia Sánchez, egresados de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Abogados de los Tribunales.

Con estos antecedentes expuestos me permito aprobar para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Abg. Héctor Ramos Ricardo
TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El tema seleccionado para la presentación del proyecto de investigación no ha sido desarrollado en la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

El tema de investigación seleccionado, “Propuesta de los Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales por el Incumplimiento de los Beneficios Sociales a los Trabajadores en la Provincia de Santa Elena”, se ha desarrollado por la necesidad de implementar un documento que reúna información necesaria para la difusión de los mecanismos de celeridad dentro de los Juicios Laborales, con la finalidad de buscar los beneficios sociales a los trabajadores.

Durante el desarrollo del proyecto de investigación se realizó un diagnóstico de la situación organizacional de la institución en función de las técnicas e instrumentos de investigación; con la información existente se desarrollara propuestas al beneficio de los trabajadores de la Provincia de Santa Elena

Laura Fernanda Rodríguez Coronel
C.C # 092340870-2

Carlos Omar Tapia Sánchez
C.C # 092258632-6

La Libertad, Septiembre 2011

**CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA**

YO, **LCDO. SERGIO SUAREZ TUMBACO**, CERTIFICO que he revisado la redacción y ortografía del contenido del trabajo de titulación “**PROPUESTA DE LOS MECANISMOS DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES POR EL INCUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA**”, elaborado por los egresados **LAURA FERNANDA RODRÍGUEZ CORONEL Y CARLOS OMAR TAPIA SÁNCHEZ**, para optar por el Título de Abogados de los Tribunales de la República del Ecuador, de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Estatal Península de Santa Elena.

LCDO. SERGIO SUAREZ TUMBACO

La Libertad, Septiembre del 2011

DEDICATORIA

A: nuestros queridos padres, por todo su sacrificio y acompañamiento. A nuestros hijos, cuya luz y sonrisa hacen más fáciles mis caminos. A nuestros queridos cónyuges, por todo su amor, comprensión y apoyo. A nuestros queridos familiares, por permitirnos ser parte de sus vidas. A nuestros profesores y compañeros de aula, por sus enseñanzas y preocupaciones compartidas. Y a nuestro tutor y maestro Ab. Héctor Ramos Ricardo, por el tiempo dedicado y por sus sabias enseñanzas.

Muchas gracias.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial al Ab. Héctor Ramos Ricardo, por su acertada dirección y sabios consejos que llevaron a feliz término esta tesis. Que los valores de sencillez, honradez, amplio conocimiento del Derecho, comprensión y generosidad demostrados por el Maestro se vean plasmados en este trabajo. Gracias por todo estimado maestro.

A nuestros padres, familiares, maestros, cónyuges e hijos por haber sido pilares fundamentales en la consecución de nuestro título y todos que sin nombrarlos saben que tienen un espacio en nuestros logros alcanzados, mil gracias.

TRIBUNAL DE GRADO

Abg. Carlos San Andrés Restrepo
**DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS SOCIALES
Y LA SALUD**

Doctor Tito Ramos Viteri
**DIRECTOR DE LA CARRERA
DE DERECHO**

Abg. Héctor Ramos Ricardo
TUTOR

Abg. Francisco CéleriLascano
PROFESOR DEL ÁREA

Abg. Milton Zambrano Coronado, MSC.
SECRETARIO GENERAL – PROCURADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**“PROPUESTA DE LOS MECANISMOS DE CELERIDAD EN LOS
JUICIOS LABORALES POR EL INCUMPLIMIENTO DE LOS
BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA
DE SANTA ELENA”**

Autores: Laura Fernanda Rodríguez Coronel y Carlos Omar Tapia Sánchez

Tutor: Abg. Héctor L. Ramos Ricardo

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo elaborar una propuesta de los Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales para la prevención del incumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores de la Provincia de Santa Elena, todo esto será un instrumento que permitirá propender el desarrollo integral del cumplimiento de beneficios para la sociedad, para ello se ha hecho indispensable fundamentar teóricamente los conceptos y criterios relacionados a aspectos del área Jurídico – Social como los derechos, principios, entre otros temas importantes que tienen que ver con el trabajador y la sociedad, como el lugar en el que el ser humano inicia sus relaciones laborales como un ser social. Es indispensable resaltar la fundamentación legal, que de acuerdo a la jerarquía de las leyes que contiene disposiciones dirigidas a la protección integral de los derechos del trabajador; dentro de este marco legal se dispone la obligatoriedad de que a todo trabajador se le difundan sus derechos y obligaciones en su lugar de trabajo como un mecanismo que armonice la vida laboral. Se realizara mediante la aplicación de técnicas y mecanismos, como la socialización dirigidos a los trabajadores y empleadores de la Provincia de Santa Elena, en la que se darán a conocer una serie de temas de los cuales emanaran diferentes criterios entre los oyentes, resultado de todo este proceso es la propuesta de mecanismos de celeridad, que se constituye en la propuesta del presente trabajo de titulación, los mismos que tienen principios que buscan el progreso de la protección de los derechos y obligaciones del trabajador en nuestro medio.

INDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
APROBACION DEL TUTOR	ii
DECLARACION DE AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
REVISIÒN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TRIBUNAL DE GRADO	vii
RESUMEN	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE GRÀFICOS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
INTRODUCCIÓN	
Planteamiento del problema	3
Formulación del Problema	5
Sistematización del problema	5
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Hipótesis	6
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO	
1.1 Evolución Histórica del Trabajo	7
1.1.1 En Roma Clásica	8
1.1.2 En la Edad Media	9
1.1.3 En la Edad Moderna	10
1.1.4 Edad Contemporánea	10
1.1.5 En el Periodo de Industrialización y Capitalismo	11
1.2 Derecho Laboral	13
1.2.1 Fuentes del Derecho Laboral	14
1.2.2 Los Contratos Colectivos Positivamente	16
1.2.3 Principios Generales del Trabajo	17
1.3 Ley	17
1.3.1 Códigos Laborales	18
1.3.2 Leyes Especiales	18
1.3.3 Leyes no Laborales	18
1.3.3.1 Reglamentos	19
1.4 Contratos de Trabajo	19
1.4.1 Contrato Individual de Trabajo	19
1.4.2 Contrato Colectivo de Trabajo	19
1.4.2.1 Negociación Colectiva	20

1.4.3	Reglamento Interior de Trabajo	21
1.5	Principios Generales del Derecho Laboral	21
1.5.1	Principio Protector	21
1.5.2	El Principio de “la Norma más Favorable”	22
1.5.3	Principio de No Discriminación	23
1.5.4	Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	23
1.5.5	Principio de Continuidad Laboral	23
1.5.6	Principio de Primacía de la Realidad	23
1.5.7	Principio de Razonabilidad	23
1.5.8	Principio de Buena Fe	23
1.6	Clasificación de Contratos	24
1.6.1	Contratos de Tiempo Determinado	25
1.6.2	Contratos de Tiempo Indefinido	25
1.7	El contrato de Trabajo	26
1.7.1	Requisitos del Contrato de Trabajo	26
1.7.2	Características del Contrato de trabajo	27
1.8	Poderes del Empleador	27
1.8.1	Remuneración	27
1.8.2	Jornada de Trabajo	28
1.8.3	Vacaciones y Feriados	28
1.8.4	Seguridad Laboral	29
1.8.5	Prohibiciones que tiene el Empleador en el desarrollo de una Relación Laboral	29
1.9	La Forma Unilateral de dar por terminada una Relación Laboral	36
1.9.1	Modos de Terminación	36
1.10	La Jurisprudencia	40
1.11	Tratados Internacionales	41
1.12	Organizaciones Sindicales	41
1.13	Representación Diplomática y Consular	42
1.14	Fundamento Legal	42
1.14.1	Constitución de la República del Ecuador	43
1.14.2	Declaración Universal de los Derechos Humanos	46
1.14.3	Organización Internacional de Trabajo	48
1.14.4	Código Civil	52
1.14.5	Ley de Seguridad Social	

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1	Diseño de la Investigación	63
2.2	Modalidad de la Investigación	64
2.3	Tipos de Investigación	65
2.4	Procedimiento de la Investigación	76
2.5	Población y Muestra	66
2.6	Variables de la Investigación	68
2.7	Instrumentos de Investigación	69

2.8	Procesamiento y Análisis de resultados	70
2.9	Resumen de Entrevista	81
CAPÍTULO III		
PROPUESTA		
		84
LOS MECANISMOS DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES		
3.1	Misión, Visión y Objetivos	103
3.2	Antecedentes	104
3.3	Justificación	106
3.4	Vigencia	107
CONCLUSIONES		
		107
RECOMENDACIONES		
		108
BIBLIOGRAFÍA		
		110
ANEXOS		
		115

ÍNDICE DE CUADROS

		Pág.
CUADRO # 1	Población	67
CUADRO # 2	Muestra	68
CUADRO # 3	Operacionalización de variables	69
CUADRO # 4	¿Conoce usted cual es la razón de la demora en los juicios laborales en la Provincia de Santa Elena?	71
CUADRO # 5	¿Conoce usted cuales son las causas del lento despacho en materia laboral?	72
CUADRO # 6	¿Conoce usted que hace falta para que los juicios laborales se resuelvan en el menor tiempo posible?	73
CUADRO # 7	¿Qué debemos hacer para el no retraso en los juicios laborales?	74
CUADRO # 8	¿Conoce usted cuales son los mecanismos para la Celeridad en los juicios laborales?	78
CUADRO # 9	Cree usted que el procedimiento en los juicios laborales es lento?	76
CUADRO # 10	¿Cuál sería la vía más eficaz para la solución de los conflictos laborales?	77
CUADRO # 11	¿Cree usted que en la Inspectoría de Trabajo es un mecanismo para dar solución a conflictos laborales?	79
CUADRO # 12	¿Cuál sería la mejor vía para la Celeridad en los juicios laborales?	
CUADRO # 13	¿Cree usted que si se aplica el debido proceso y se respetara los términos sería una vía eficaz para la solución de los conflictos laborales?	80

ÌNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.	
GRÀFICO # 1	Conoce usted cual es la razón de la demora en los juicios laborales en la Provincia de Santa Elena?	77
GRAFICO # 2	Conoce usted cuales son las causas del lento despacho en materia laboral?	78
GRÀFICO # 3	Conoce usted que hace falta para que los juicios laborales se resuelvan en el menor tiempo posible?	79
GRÀFICO # 4	Que debemos hacer para el no retraso en los juicios laborales?	80
GRÀFICO # 5	Conoce usted cuales son los mecanismos para la Celeridad en los juicios laborales?	81
GRÀFICO # 6	Cree usted que el procedimiento en los juicios laborales es lento?	82
GRÀFICO # 7	Cuál sería la vía más eficaz para la solución de los conflictos laborales?	83
GRÀFICO # 8	Cree usted que en la Inspectoría de Trabajo es un mecanismo para dar solución a conflictos laborales?	84
GRÀFICO # 9	Cuál sería la mejor vía para la Celeridad en los juicios laborales?	85
GRÀFICO # 10	Cree usted que si se aplica el debido proceso y se respetara los términos sería una vía eficaz para la solución de los conflictos laborales?	86

INDICE DE ANEXOS

		Pág.
ANEXO # 1	Formato Instrumento de Investigación (encuesta)	112
ANEXO # 2	Guía de Entrevista	114
ANEXO # 3	Fotografías al Ministerio de Relaciones Laborales, Delegación Provincial de Santa Elena	115
ANEXO # 4	Fotografías de los Juzgados de lo Civil y Mercantil de la Provincia de Santa Elena	116

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen.

Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considerando la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones empleado-empleador y sus consecuencias para el derecho, como sobre el nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores relacionados con el Estado.

De manera que la circunstancia original, y punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales es el momento que separa al trabajo - como circunstancia- con las peculiaridades de otras actividades distintas.

Entonces debemos empezar por decir que la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito, luego esta actividad identificada con claridad se accede en mérito del esfuerzo invertido, como decíamos, y por esto ésta tiene una valoración real en dinero o en bienes con la que se compensa.

De manera tal que de esta definición, muy genérica ciertamente, nace la hecho original que primitivamente se identifica con la necesidad real de subsistencia individual, y luego familiar expresada a través de la obtención de un salario.

Es así como actualmente, y bajo las regulaciones de la sociedad políticamente organizada a través del Estado, se conoce a este derecho, en términos de Martínez Vivot, como “(...) un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo”.

Los Peninsulares desde años atrás siempre hemos visto o escuchado que en los Juicios Laborales no se aplica el debido proceso estipulado en el Código de

Trabajo, en su mayoría por no contar con juzgados especializados en materia laboral que se suman a los problemas de aspecto laboral, de la misma manera no cuenta con un Centro de Mediación, pero se cuenta con una Inspectoría de Trabajo, en dónde se trataba de conciliar entre las partes. De esta manera queda establecida ésta institución.

El trabajo de investigación se encuentra estructurado por tres capítulos, conclusiones y recomendaciones correspondientes, contenido que responde a los lineamientos establecidos en el Reglamento de Trabajo de Titulación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

CAPÍTULO 1: En este capítulo se plantea la fundamentación teórica y el objeto que va a ser investigado relacionado a los mecanismos de Celeridad, que generan temas de carácter sociales y fundamentos legales, para hacer la relación entre lo existente y el objeto.

CAPÍTULO 2: Se refiere a la metodología de la investigación en la cual se desarrolló el diseño, tipo, métodos, técnicas que van a ser empleadas en el objeto de la investigación, lo cual permitió diagnosticar sobre las condiciones que rigen las relaciones laborales.

Para culminar en el **CAPÍTULO 3:** Trata sobre la Propuesta de Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales para el cumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores, en donde aplicamos los siguientes pasos: Fundamentación Teórica, estrategia para validar, diagnóstico, recopilación de datos y así llegar a determinar lo que genera el incumplimiento patronal.

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En efecto a nivel universal, las normas laborales adquirieron la categoría de garantías constitucionales, a principios del siglo XX, con la Constitución Alemana de 1919 y la Constitución Mexicana de 1917, que recogen los principios generales del Derecho Laboral, como la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, el derecho de asociación de la clase laboral, etc., garantías que gradualmente se han ido incorporando en las distintas Constituciones de los Estados.

En lo que respecta a nuestro país, el Derecho Laboral recién es admitido a principios del siglo XX, con la Constitución de 1929, en la que se establecen por primera vez los principios básicos del Derecho Laboral Ecuatoriano.

Años más tarde, esto es en 1938, se expide el Código del Trabajo, el cual a través de los años ha sido objeto de varias reformas y codificaciones, siendo la última Codificación, la vigente de 2005, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre del 2005.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, según lo contempla el Art. 23 numeral 1, toda persona tiene derecho al trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo, y obviamente, si existe una controversia laboral, debe garantizarse los derechos del trabajador a cobrar una indemnización justa y que le corresponda de acuerdo a la ley.

Si se compara al Derecho Laboral con otras disciplinas jurídicas nacidas en tiempos recientes como el Derecho Informático, Derecho Ambiental, Derecho Ecológico, etc., hemos de convenir que nos encontramos frente a una rama relativamente nueva del Derecho Positivo.

En cada caso laboral existe la posibilidad de administrar justicia y resolver posibles litigios, esto se hace mediante la mediación o negociación entre las partes. De no existir acuerdo mutuo todo individuo tiene derecho de llevar su causa a un Juzgado.

En nuestra Provincia no existe aún este Juzgado Laboral, pero se subroga a los Juzgados Civiles que existen y los Jueces de estas identidades públicas siguen la causa, por esto, tal vez no existe la debida rapidez en los procesos, ya que en estos juzgados reposan también juicios civiles, a los que se les debe de dar el debido proceso.

Es por tal razón que en este estudio en la calidad de egresados de la Carrera de Derecho y futuros abogados e investigadores de este tema, queremos precisar la importancia del tema, en el sentido de que se establezca nuevos mecanismos para la celeridad en los Juicios Laborales para llegar a la armonía de las partes.

A lo que se respecta a nuestra provincia deja mucho que desear la aplicación de justicia en el ámbito laboral ya que el desconocimientos de estas leyes y la inobservancia de las autoridades correspondientes provocan que exista un gran número de trabajadores donde sus derechos laborales y constitucionales han sido violados dejando una muestra de cual importante llegar a este sector para así lograr una equidad social.

La falta de conocimiento en la mayoría de trabajadores peninsulares produce un alto nivel del enriquecimiento de los empleadores.

Este tema es muy amplio y se requiere de un lenguaje sencillo para abordarlo, para llegar a todos los habitantes dela Provincia de Santa Elena, en especial hay que concienciar ya que muchos trabajadores están sufriendo de violación a sus derechos consagrados en nuestras leyes o también por que no conocen sus

derechos y piensan que no hay más remedio que seguir soportando una vida de discriminación laboral.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué importancia tendría una reforma al procedimiento laboral en cuanto a los juicios laborales por incumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores del Cantón La Libertad?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ✓ ¿Es determinante la falta de Mecanismos de Celeridad para los procesos judiciales y administrativos de los trabajadores que acuden a buscar soluciones a sus problemas, en el Cantón La Libertad?
- ✓ ¿Incidirá la creación de Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales para el cumplimiento de beneficios sociales?
- ✓ ¿Qué efectos produciría la creación de Mecanismos de Celeridad en la aplicación de la justicia, en el Cantón La Libertad?
- ✓ ¿En qué medida las Normas, Leyes, Tratados, Convenios, etc., garantizarán el cumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores?
- ✓ ¿Cómo lograr un equilibrio entre la Celeridad e incumplimiento?

OBJETIVO GENERAL

Aplicar mecanismos de mediación y celeridad, en los trámites administrativos y procesos judiciales, mediante seminarios – talleres y de una cultura de diálogo y colaboración, a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos, a los trabajadores del Cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Diagnosticar las causas del por qué los patronos, no reconocen los beneficios

sociales a sus trabajadores.

- ✓ Desarrollar seminarios talleres sobre: Derechos, Obligaciones y prohibiciones de los sujetos de la relación laboral, y cómo darle la celeridad a los juicios laborales de haber conflictos.
- ✓ Utilizar mecanismos de mediación y celeridad, en los trámites administrativos y procesos judiciales de carácter laboral.
- ✓ Aplicar una cultura de diálogo y colaboración, a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos, a los trabajadores.
- ✓ Evaluar y socializar los resultados de la aplicación de estos mecanismos de mediación y celeridad a la comunidad del Cantón La Libertad.

HIPÓTESIS

Los Mecanismos de mediación y Celeridad que se utilicen para la solución de los trámites administrativos y procesos laborales, disminuirá el incumplimiento de los beneficios sociales por parte de los patronos, y mejorará la relación de dependencia y armonía entre las partes contratantes de los trabajadores del Cantón La Libertad.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabajaban para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay

necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

1.1.1 EN ROMA CLÁSICA

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales, pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

1.1.2 EN LA EDAD MEDIA

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos,

por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante; pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante: "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).

El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor.

Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y comienza en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un

mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

1.1.3 EN LA EDAD MODERNA

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

1.1.4 EDAD CONTEMPORÁNEA

Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben

ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesario crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

1.1.5 EN EL PERÍODO DE INDUSTRIALIZACIÓN Y CAPITALISMO

En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo pudiendo citar a modo de ejemplo la ley argentina del 14 de octubre de 1907, la ley chilena de contrato de trabajo del 8 de septiembre de 1924 estableciendo como edad mínima 14 años; Colombia, Guatemala, Perú y México regulan las jornadas del menor en un período nunca mayor de las 6 horas interrumpidas por un descanso de duración variable. La prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (Código de Menores de 27-2-1914) o en Guatemala, cuya Ley de trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones. Igual podría decirse la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada; los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto; y, en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación americana del período señalado.

Las leyes de pobres de Inglaterra derivan de las normas y prácticas con las que desde la primera mitad del siglo XVI se había intentado suprimir el vagabundo.

El sistema de caridad institucionalizada que surge en estos momentos proporciona ayudas a los pobres pero les prohíbe mendigar fuera de sus parroquias de origen: los mendigos quedaban confinados dentro de áreas específicas y el salirse de las mismas estaba fuertemente penalizado. Todas estas normas fueron recopiladas en el reinado de Isabel I y dieron origen a la primera ley oficial de pobres conocida como Ley de Isabel del año 1601. Esta ley estableció los principios de un sistema nacional de ayuda legal y obligatoria a los pobres y constituyó la base de lo que más tarde se conocería como antigua ley de pobres.

Las sucesivas leyes de pobres que se fueron promulgando a partir de la Ley de Isabel se complementaron con las llamadas leyes de asentamiento. Estas leyes impedían que un recién llegado a una parroquia pudiera establecerse irregularmente en ella y se convirtiera en una carga económica adicional para los habitantes de la misma.

Aunque el principio del asentamiento no era nuevo, fue la Ley de Asentamiento de 1662 la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las restricciones a la movilidad de los pobres continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

En 1796 fue aprobado el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial prescribía disposiciones sanitarias: limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor; hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante esta ley ni siquiera fue aplicada. El primer ordenamiento de este tipo realmente efectivo fue la llamada Ley de Fábricas de 1833. Por Otro lado, Prusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina, y Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el aprendizaje del menor en condiciones cónsonas con su edad y sus fuerzas.

1.2 DERECHO LABORAL

El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

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

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

- **Derecho individual del trabajo:** Que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- **Derecho colectivo del trabajo:** Se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela). El Sindicato: Es una asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses, que previamente para su formación debió constituirse como una coalición. Coalición: Es un grupo de trabajadores o de patronos unidos de forma temporal con una finalidad específica que al llevarse a cabo desaparece.
- **Derecho de la seguridad social:** Dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
- **Derecho procesal laboral**

1.2.1 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores.

Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional, entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.

- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente.

Son fuentes formales del derecho aquellos textos en los que aparecen las normas aplicables a un caso concreto. Desde esta perspectiva podemos citar las siguientes fuentes del derecho de trabajo:

- La Constitución Política de la República.
- Leyes y reglamentos del Estado.
- Contratos colectivos.
- Principios generales del Derecho Laboral.
- Los contratos individuales de trabajo son fuentes de la relación laboral aunque en sentido estricto no pueden considerarse como fuentes del Derecho.
- Leyes y reglamentos del Estado.

Es toda normatividad que nace de la voluntad del legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución, y que se encuentra publicada en el Registro Oficial.

Los reglamentos han sido considerados en esta clasificación por tratarse de normas que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales

emitidas por el presidente de la República y, en virtud de una delegación de éste, por los Ministros de Estado cuyo ámbito de atribuciones se refiera al trabajo.

Aun cuando los reglamentos no deben ser considerados formalmente como fuentes del derecho laboral se los ha admitido en esta parte por su importancia para de aplicar las disposiciones laborales.

Los reglamentos no son formalmente una fuente porque existen accesoriamente en una ley predeterminada.

No hay reglamento si no hay una ley que exista sobre esa materia de regulación.

1.2.2 LOS CONTRATOS COLECTIVOS POSITIVAMENTE

Los contratos colectivos tampoco existen sino por determinación de una ley que les reconoce vigor. No obstante, aceptamos, con fines didácticos que un contrato colectivo es una norma, con cierta independencia, que regula las condiciones de trabajo en una empresa según la ley vigente.

La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo entre las partes que van a quedar sujetas por el mismo.

Estos convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector; de este modo podemos referirnos a normas sectoriales.

La legislación laboral crea un marco mínimo de derecho y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta negociación.

1.2.3 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios generales del Derecho cumplen una doble función: por una parte son fuente supletoria del Derecho en ausencia de norma escrita o de costumbre, es decir, sirven para resolver los supuestos que ni la costumbre tiene previstos; y en segundo lugar, marca pautas para construir e interpretar dichas normas.

1.3LEY

Las fuentes del Derecho laboral es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia. La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

1.3.1 CÓDIGOS LABORALES

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas RerumNovarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y LaboremExercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.

El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularán las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulará todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

1.3.2 LEYES ESPECIALES

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas.

1.3.3 LEYES NO LABORALES

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como Derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

1.3.3.1 REGLAMENTOS

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

1.4 CONTRATOS DE TRABAJO

1.4.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de este a cambio de una remuneración, para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos:

- Prestación personal de servicios.
- Remuneración.
- Subordinación jurídica (La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar).

Sienta las bases de la relación trabajador-empedor. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,

- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

1.4.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo principal: Contrato colectivo de trabajo

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores.

También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

1.4.2.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector.

La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

1.4.3 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular.

Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias.

Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores.

1.5 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general tienen dos fuentes fundamentales:

- **Fuente supletoria:** Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Fuente interpretadora:** Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho Laboral:

1.5.1 PRINCIPIO PROTECTOR

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho Civil.

Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho Laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho Privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- **Regla más favorable:** Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** Una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- **Regla in dubio pro operario:** Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

1.5.2 EL PRINCIPIO DE "LA NORMA MÁS FAVORABLE"

Que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores.

Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable.

Sobre esto el Art. 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las apliquen en el sentido más favorable a los trabajadores.

1.5.3 PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

1.5.4 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio.

Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta., la autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables.

Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

1.5.5 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

1.5.6 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador.

Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

1.5.7 PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

1.5.8 PRINCIPIO DE BUENA FE

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe.

Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

1.6 CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

1.6.1 CONTRATOS DE TIEMPO DETERMINADO

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato.

Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, por aplica el principio de primacía de la realidad.

1.6.2 CONTRATOS DE TIEMPO INDEFINIDO

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios.

Toda vez que nos hemos introducido y repasado algunos conceptos y características del derecho laboral, podemos pasar a señalar algunos conceptos de lo que debemos entender por Contrato de Trabajo:

Para **GUILLERMO CABAÑELLAS**: “El Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.
Según el Art. 1 del **CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE**: “El Contrato de Trabajo es toda convención en que el patrón o empleador y el obrero o

empleado se obligan recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada”.

Por otro lado para el **ESTATUTO DEL TRABAJADOR DE ESPAÑA**: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica del carácter, bajo la dependencia de éstos, por remuneración, se la que fuere la clase o forma de ella".

El Código del Trabajo ecuatoriano en actual vigencia no contiene ninguna definición formal, sino que únicamente señala que el Contrato de Trabajo se clasifica en Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; a sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; a prueba; por obra cierta, por tarea y a destajo; por enganche; individual o por equipo; y por horas.

Sin embargo los Arts. 8 y 224 de esta codificación definen a los Contratos individual y colectivo de trabajo.

En ese orden, es Contrato individual de trabajo el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Por otro lado es contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

1.7 EL CONTRATO DE TRABAJO

1.7.1 REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo se requiere que éste cumpla con ciertos requisitos, que no son otros que los que admiten la teoría civilista en los contratos de orden privado, es decir:

- **El consentimiento:** Que es la expresión de la voluntad
- **El objeto:** Actividad o servicio retribuido.
- **La causa:** Causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato. Tiene que ser lícita.
- **Forma:** La forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal.

Requisitos a los que en la ciencia jurídico-laboral, se agrega otros de carácter peculiar como son:

La subordinación o dependencia.- Declara el estado de limitación de la autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador, pero no a través de una completa sumisión personal, sino de una sumisión estrictamente funcional en virtud de la cual se coordinan u unifican las actividades laborales.

La prestación personal.- Ha de entenderse como la prestación de un servicio de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica entre quien debe realizar el trabajo y el que lo recibe o se beneficia de él, se presuma como un contrato de trabajo.

La remuneración.- Que no es otra cosa que el sueldo o salario que debe percibir el trabajador por la prestación de servicios, en virtud del contrato de trabajo sea éste verbal o escrito.

La Ajenidad.- Es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona

distinta del propio trabajador

1.7.2 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un contrato consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de tracto sucesivo.

- **Consensual:** Se forma sólo con el consentimiento de las partes. Sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo.
- **Bilateral:** Impone derechos y obligaciones para ambas partes.
- **Oneroso:** tiene por objeto la utilidad de las dos partes.
- **Conmutativo:** Las obligaciones de las partes se miran como equivalentes. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido.
- **Abstracto sucesivo:** Es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.

1.8 PODERES DEL EMPLEADOR

El empleador tiene poder de dirección de la empresa, poder de mando, disciplinario y sancionatorio, además del iusvariandi.

"iusvariandi. Lugar de trabajo, derecho laboral".

1.8.1 REMUNERACIÓN

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado.

El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

En algunos países existe la figura del aguinaldo. El aguinaldo es un ingreso extra que percibe el trabajador, adicional a su remuneración habitual.

Algunos ordenamientos lo estipulan de desembolso obligatorio para una fecha única, mientras que otros lo hacen en dos fechas distribuidas en el año.

1.8.2 JORNADA DE TRABAJO

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 48 horas por semana, es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario.

La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual.

Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, que no puede sobrepasarse ni aun pagando el empleador el tiempo extra.

1.8.3 VACACIONES Y FERIADOS

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas.

Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.

Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.

1.8.4 SEGURIDAD LABORAL

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- Asegurar contra riesgos del trabajo.
- Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas.
- Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada.

El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Reeducación laboral
- Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

1.8.5 PROHIBICIONES QUE TIENE EL EMPLEADOR EN EL DESARROLLO DE UNA RELACIÓN LABORAL

Las prohibiciones para los patronos equivalen a obligaciones de “no hacer”, esto es de carácter negativo. Se refieren a todos aquellos actos que la ley prohíbe ejecutar al patrono, por razones de protección a la clase trabajadora, al sentido social de la legislación al orden público.

Con motivo de cumplir con lo solicitado considero que, al tratar de analizar las prohibiciones al empleador previstas en el Art. 44 de nuestra legislación laboral,

es preciso emplear la misma metodología de los ensayos desarrollados con anterioridad, de manera que, con debida modestia, comentaremos brevemente cada una de dichas prohibiciones que se encuentran organizadas en los literales siguientes:

Prohíbese al empleador:

a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; b). En caso de estar permitidas no pueden retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas.

Multa es la sanción de carácter pecuniario impuesta a una persona por violación de una orden, disposición, ley o reglamento. En el Derecho del Trabajo es frecuente el uso de la multa. Hay casos en los cuales, de seguirse los enunciados del Derecho Civil, ciertas omisiones en relación laboral deberían acarrear la nulidad o resolución del contrato, pero la Legislación Laboral llevada de otro criterio establece simplemente una multa.

El patrono solo puede imponer multas, por sí, cuando está autorizado por el Reglamento Interno de la fábrica, empresa, etc. Debidamente aprobado. El Reglamento debe ser aprobado por la Dirección o subdirección de Trabajo y debe exhibirse en lugar visible en el centro de trabajo. En caso de no está facultado el patrono para la imposición de multa puede solicitarla a la Inspección del Trabajo o a la Dirección, según el caso.

c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

Si bien es cierto, el precio de los productos podría ser menor para quienes lo elaboraron; así, los obreros de determinada empresa tendrían la ventaja de acceder a los productos que ellos mismos han hecho a un precio cómodo. En contrate, tener esta ventaja no significa que dichos empleados tienen la obligación de

adquirir mencionados productos pues al recibir sus remuneraciones aquellos tienen el facultad de hacer con su dinero lo que prefiriesen.

d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo.

El empleador, al exigir dinero u otra cosa como gratificación de alguien que espera que se lo admita en determinado trabajo, estaría configurando el delito de cohecho que, conforme al Art. 285 del Código Penal, en su parte medular dispone: “Todo funcionario público y toda persona encargada de un servicio público que aceptaren oferta o promesa (...) serán reprimidos con prisión de uno a cinco años y multa de seis a treinta y un dólares de los Estados Unidos de Norte América, a más de restituir el triple de lo percibido, si han aceptado ofertas o promesas, o recibido dones o presentes bien sea por ejecutar en el ejercicio de su empleo u oficio un acto manifiestamente injusto (...)”. De manera que no solo que expresamente se encuentra prohibido por nuestra legislación laboral sino que esto constituye también un delito sancionado por la ley penal.

e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración.

En este literal encontramos que expresamente se prohíbe el cobro de intereses por remuneraciones anticipadas; de manera que quien obre contrariando esta disposición configuraría el delito de usura que establece: “Es usurario el préstamo en el que, directa o indirectamente, se estipula un interés mayor que el permitido por la ley, u otras ventajas usurarias”. Con esto debemos reconocer que la ley laboral literalmente prohíbe cobrar interés, sea cual fuere, de manera que el interés permitido por la ley, para este caso, no existe es cero, por expresa disposición, y contradecir esta orden es configurar, como hemos demostrado, el delito de usura cuya pena es de prisión de seis meses a dos años y multa de dieciséis a trescientos once dólares de los Estados Unidos de Norte América.

f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura.

En el Derecho Laboral Ecuatoriano tiene mucha amplitud el concepto de asociación, de manera que los términos generales diremos que son agrupaciones de individuos que, según las disposiciones del Código de Trabajo, se refieren al factor de producción denominado trabajo. Una de las finalidades esenciales es conseguir la efectivización de sus derechos, como también el mejoramiento clasista, profesional, social, cultural y económico. Se distinguen de la sociedad civil, como de la empresa así como de la cooperativa.

Para analizar con mayor objetividad este literal desglosaremos ambas situaciones que describe: a). Obligar al trabajador a retirarse de la asociación a que pertenezca, y b). Obligar al trabajador a que vote por determinada candidatura.

Al obligar al trabajador a retirarse de la asociación a que pertenezca se está incurriendo en el error de desconocer la disposición constitucional que manifiesta: “Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley” (numeral 9 del art. 35 de la Constitución Política). De manera que toda orden del empleado que se encuentre en contradicción con esta garantía establecida en la constitución no tendría validez legal ni moral.

Y, al obligar al trabajador a que vote por determinada candidatura, el empleador dispondría sobre un asunto que, similar al anterior, se encuentra garantizado por la Constitución Política en el art. 23 numeral 9 cuyo contenido expresa: “El derecho a guardar reserva sobre sus convicciones políticas y religiosas. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre ellas (...)”.

g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores.

Es prohibido a los empleadores imponer a los trabajadores colectas o suscripciones, esto tiene su razón de ser tomando en consideración el hecho de que no debe ejercerse sobre el trabajador presión alguna de índole económica.

h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;

La actividad política es un deber y un derecho cívico de ciudadano, en cuanto significa preocupación por la vida pública y estatal en sus múltiples manifestaciones. Como muchas corrientes ideológicas y doctrinarias es preciso la tolerancia para asegurar la armonía social: hay que respetar las ideas políticas ajenas para que sean respetadas las propias.

Tomando en consideración la necesidad de convivencia y tranquilidad que debe existir en los lugares de trabajo. El Código de la materia tiene algunas disposiciones al respecto: prohíbe terminantemente al patrono realice con los trabajadores propaganda de carácter político. El quebrantamiento a este mandato acarrea multa, aparte de las sanciones que establece el Código Penal y la Ley de Elecciones sobre violación a la libertad de sufragio.

La libertad de cultos es una garantía constitucional, como la revelación de un grado superior de cultura y tiene como fundamento la libertad de conciencia. Acogiendo este principio, el Código de Trabajo prohíbe al patrono hacer propaganda religiosa entre los trabajadores. Las organizaciones de trabajadores no pueden intervenir como tales en cuestiones religiosas. Esta restricción debe constar en los estatutos.

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo.

La suspensión del trabajo es un estado en que, vigente un contrato de trabajo, los obrero o empleados no realizan labor.

1. Es prohibida la suspensión del trabajo, como medida disciplinaria. Si de hecho optare el empleador por tal medida estaría obligado al pago de sueldos y salarios.

2. Se suspende el trabajo durante los días de descanso semanal, festivos, de descanso convenido, vacación anual, enfermedad no profesional y por riesgo de trabajo.

3. Puede el trabajo suspenderse por causas accidentales o por motivo extraño a patronos y trabajadores. El patrono está obligado al pago de remuneraciones y los trabajadores a compensar con la realización de las llamadas jornadas de recuperación.

4. La huelga suspende el trabajo por el tiempo que ella dure. El empleador debe abonar los correspondientes salarios a menos que se exonere de tal obligación en sentencia.

5. El paro implica suspensión de labores y no da derecho a remuneración por su tiempo de duración.

j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores.

El sindicalismo constituye una garantía constitucional de trabajadores y empleadores, conforme a las normas legales y sin necesidad de previa autorización. En nuestro sistema legal la sindicalización no es obligatoria; en consecuencia queda a voluntad del individuo pertenecer o no a un sindicato. La sindicalización sólo corresponde a las personas que tienen relación laboral, de acuerdo con el Código de Trabajo. Por lo mismo, quedan excluidos los empleados públicos. Los que tienen calidad de “trabajadores” a servicio del Fisco y más personas de Derecho Público, pueden sindicalizarse.

k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren.

Impedir el acceso de la inspección de trabajo, que es una oficina dependiente de la subsecretaría de trabajo y por los mismo del Ministerio de Trabajo, podría tener implicaciones penales por ocultar información que pudiendo ser pública podría, en este caso, encarcelar a quien o quienes ocultaren o alterasen información pública a la que cual persona pudiera tener, y mucho más una autoridad en representación del Fisco.

l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.- En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

El servicio militar obligatorio es que debe realizar todo ciudadano idóneo a la edad de dieciocho años en la Unidad del Ejército que se le asigne. Este servicio es una obligación cívica y no constituye forma de trabajo.

El Código de Trabajo establece que no puede darse por terminado el contrato de trabajo durante la ausencia motivada por el cumplimiento del servicio militar, teniendo treinta días para devolver al trabajo a partir del licenciamiento. De no retornar al trabajo en el plazo fijado, el patrono queda en libertad de llenar la vacante producida.

Por el contrario, los empleadores que, a sabiendas, dispongan de los puestos vacantes ocupándolos con gente con esta prohibición serán sancionados con una multa que es duplicable en casos de reincidencia.

1.9 LA FORMA UNILATERAL DE DAR POR TERMINADA UNA RELACIÓN LABORAL

Es el fin de la relación jurídico- laboral, cuyo efecto inmediato es cesar la

obligación de realizar obra o servicio y el pago de las remuneraciones, dando fin también a la dependencia del trabajador respecto del empleador.

La terminación del contrato no corta todo el efecto jurídico ya que puede producirse precisamente por haberse puesto fin al contrato.

1.9.1 MODOS DE TERMINACIÓN

Los modos de terminación de los contratos individuales de trabajo son los siguientes:

1. Por las causas legalmente determinadas en el contrato.- Esta modalidad por ser tan general no tiene un alcance práctico y estar en ellas comprendidas, como se verá luego.

2. Por acuerdo de las partes.- Es aplicable a toda clase de contratos, con o sin plazo y no se necesita tramitación alguna de orden administrativa. Para aplicar esta modalidad se requiere que las partes tengan las condiciones de capacidad indispensable para contratar. Los tratadistas llaman a este acuerdo de terminación de un contrato.

3. Por la colusión de obra o servicio.-El contrato para la realización de una determinada obra no se asimila al contrato con plazo, porque éste puede entenderse renovado, en los casos que la ley permite. Esta tercera forma de terminación se aplica a los contratos de obra cierta.

4. Por muerte de patrono o extinción de la persona jurídica contratante si no hubiere representante legal que continúe la empresa o negocio.-Hay la tendencia en el derecho Laboral a no considerar la persona física del patrono sino ente al nómico que forma el capital, cuyo propietario es el patrono; sin embargo cabe observar que no siempre hay este ente económico, como determinados trabajos, en los que no se persigue la producción de bienes económicos o que,

produciéndoles se marcha al día en la economía, como el trabajo de talleres artesanales. Se exceptúa de esta forma de terminación al servicio doméstico.

5. Por incapacidad del patrono.-Debe entenderse que se trata de una incapacidad total y no transitoria, siempre que no haya persona que se encargue de la producción.

6. Por muerte del trabajador.-Salvo el caso del contrato de aparcería.

7. Por incapacidad permanente y total para el trabajo.

8. Por liquidación de la empresa o negocio, previo aviso a los trabajadores.-El individuo quiere dar por terminado su negocio o empresa, produciendo la liquidación debe dar aviso a los trabajadores con un mes de anticipación. La ley no indica cómo debe darse tal aviso, si directamente o por intermedio de una autoridad de trabajo. Debe aceptarse la segunda forma, tanto para que haya principio de prueba, como para evitar posteriores consecuencias. La terminación, no tiene carácter definitivo sino después de un año de la liquidación, ya que si dentro de ese tiempo se reabre la empresa, el patrono esta obligación a recibir a los antiguos trabajadores en las mismas o mejores condiciones. Por el tiempo que medie entre la liquidación y la reapertura no se debe prestación alguna al trabajador. Esta forma de terminación se refiere a negocios o empresas, esto es a organizaciones económicas, ya que liquidar significa establecer estados finales de cuentas.

9. Por desahucio.-Es el aviso dado en forma legal y por medio de la Autoridad competente por el patrono al trabajador o viceversa, indicando la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, en los casos en que procede esta forma de conclusión de la relación laboral. El desahucio reviste caracteres especiales y distintos de una simple notificación.

10. Por abandono intempestivo.-Es una forma unilateral de dar por terminado un

contrato de trabajo, por parte del trabajador con las consecuencias que la Ley determina. Se produce por el simple hecho de la no concurrencia definitiva a las labores, sin que medie justificación legal alguna, ni orden o culpa patronal. Simplemente, la voluntad del trabajador es no continuar en la labor o servicio.

11. Por despido intempestivo.-Es una de las formas unilaterales de dar por terminado un contrato de trabajo; forma que puede ser empleada por el patrono que toma sobre sí las consiguientes responsabilidades. La ley no define lo que es despido pero ha de entenderse por tal la voluntad del patrono de dar fin al trabajo, voluntad que debe ser exteriorizada en actos externos, por lo que es preciso tomar en cuenta la actitud del patrono.

12. Notificación.-Es una forma unilateral de terminar una relación de trabajo, pudiendo ser empleada por el patrono como por el empleador; se aplica a los contratos con plazo mayor de seis meses.

Es aviso de una parte a la otra manifestando la voluntad de dar fin al contrato. No se debe confundir esta forma con el desahucio, que procede en los contratos sin plazo. Respecto de la notificación no indica la Ley ningún trámite, pero en todo caso debe ser hecha con intervención de autoridad, con treinta días de anticipación a la fecha en que se desea dar fin al contrato; se reduce esta fecha en tratándose del trabajador.

13. Por vencimiento del plazo.-Esta forma muy general en la legislación civil, en lo laboral tiene restricciones por carácter dirigido. No se acepta el plazo con valor de condición, aunque si cabe hablar de plazos expresos o tácitos. Sin embargo hoy nos referimos al plazo expreso, ya que el tácito está estudiado al tratar de la colusión.

14. Por finalizar el tiempo de duración mínima fijada por la ley.-Este tiempo es de un año para toda labor de naturaleza estable. Se exceptúan: los contratos de

obra cierta, no habituales a la empresa, ocasionales o temporales y de naturaleza precaria o extraordinaria.

15. Por voluntad de una parte, en contratos con plazo.- Puede hacer uso de esta forma tanto el patrono como el trabajador, sin intervención de la otra parte contratante. Si termina la relación el patrono debe al trabajador una indemnización equivalente al 50% de la remuneración total por todo el tiempo que falte para la terminación del plazo pactado; cuando lo hiciera el trabajador la indemnización es de 25%.

16. Por renuncia mutua del plazo contractual.-Esta renuncia es válida para el trabajador, cuyos derechos son irrenunciables. Esta renuncia tiene que considerarse válida.

17. Por fuerza mayor o acontecimiento extraordinario que no se pudo evitar.-La persona está obligada a hacer aquello que está a su alcance, dentro de lo humanamente posible, siendo precisamente el caso fortuito o fuerza mayor el acontecimiento que sobre venga a dicha capacidad. El imprevisto debe probarlo quien lo alega. Para que esta forma tenga valor legal, debe ser tal que imposibilite el trabajo. Además debe ser extraordinario, esto es que no pudo proveerse o evitarse.

18. Por voluntad de patrono, previo visto bueno.-

19. Por visto bueno pedido por el trabajador.-El Visto Bueno es una diligencia de carácter administrativo que se realiza ante el inspector de trabajo previa petición del patrono o trabajador, con el fin de dar término a los contratos individuales de trabajo en los casos expresamente señalados en el Código del Trabajo.

Esta diligencia equivale a una permisión para romper el vínculo jurídico contractual, después de haber examinado la conformidad del motivo indicado ya con la ley, ya con la realidad de los hechos.

20. Por voluntad del patrono sin previo visto bueno, pero sólo autorizado por la ley.-Esta modalidad por ser de excepción sólo procede en los casos previstos por la Ley.

Son los siguientes: puede el patrono dar fin al contrato con la mujer que a consecuencia del embarazo o parto se ausente del trabajo por más de un año, siempre que tales estados no hayan derivado en enfermedad común; con el trabajador que pese a haber terminado el servicio militar obligatorio no regrese al trabajo dentro de los treinta días subsiguientes al licenciamiento.

21. En los demás casos que determina la ley.-Se trata de las reglas respecto de la huelga y el paro.

22. Por declaratoria de nulidad del contrato declarada por el juez.-Previa demanda de la parte trabajadora.

1.10 LA JURISPRUDENCIA

Se entiende por jurisprudencia el criterio de forma reiterada, mantiene la Corte Suprema en sus fallos sobre determinado supuesto en materia laboral. En sentido amplio, la jurisprudencia está formada por las sentencias de los juzgados y tribunales, de forma que cada uno de ellos tiene su propia jurisprudencia.

Es tanto así que el Código Civil considera la jurisprudencia como una fuente complementaria del Derecho que ayuda a interpretar y a aplicar las normas.

1.11 TRATADOS INTERNACIONALES

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países.

Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

1.12 ORGANIZACIONES SINDICALES

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

1.13 REPRESENTACIÓN DIPLOMÁTICA Y CONSULAR

Con la intención de vigilar el cumplimiento de contratos, el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos dispondrá la intervención de un representante diplomático o consular de la República en la plaza de desempeño de los obreros contratados. La presencia de este representante se cumplirá con la motivación de observar y vigilar la efectividad en el cumplimiento de los vínculos obligacionales de ambas partes. Para practicar este propósito, este representante diplomático o consular de la República informará periódicamente y de manera documental al primer magistrado de esta cartera de Estado.

1.14 FUNDAMENTO LEGAL

Los Mecanismos de Celeridad responden a una serie de instrumentos legales, denominados en términos jurídicos de alta jerarquía, ya que reúnen una serie de principios que están dirigidos a la protección, desarrollo integral de los trabajadores, y respeto de sus derechos, para la clasificación de estos instrumentos legales se ha considerado la jerarquía de las normas jurídicas establecida por Kelsen.

En esta presente investigación fueron revisados en su mayor parte todos éstos instrumentos legales, pero se ha profundizado en todas aquellas normas legales que tienen mayor importancia para los Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales, las cuales se las menciona para a continuación detallar cada norma jurídica que ha tenido relación con nuestra investigación:

- ✓ Constitución del Ecuador
- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos
- ✓ Organización Internacional de Trabajo
- ✓ Código Civil
- ✓ Ley de Seguridad Social

1.14.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el sumakawsay. Una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades.

Un país democrático, comprometido con la integración latinoamericana “sueño de Bolívar y Alfaro”, la paz y la solidaridad con todos los pueblos de la tierra, de fecha octubre 20 de 2008 en el registro oficial 449, entra en vigencia la Nueva Constitución que deroga a la Constitución de 1998, la cual es el resultado de una Asamblea Constituyente celebrada en ciudad Alfaro de la Provincia de Manabí, que inició sus actividades en abril del año 2007 y culminó en julio del 2008, adicionalmente a la elaboración de la nueva constitución esta nueva constitución emitió 14 mandatos constituyentes de importante trascendencia para el país.

Esta nueva Constitución nace como una forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, respetando a la dignidad de las personas y que compromete al Estado a dar soluciones a los diferentes problemas cotidianos, con una visión íntegrada de un sistema de inmersión y de equidad social.

En este marco se hallan contempladas una serie de disposiciones que van dirigidas a la protección de derechos, entendidos en materia constitucional mencionan a nuestra constitución en el neo constitucionalismo, como una ley suprema dirigida a un poder judicial que tutela los derechos humanos para lograr su plena vigencia y cumplimiento.

Capítulo primero.- Principios de aplicación de los derechos

Art. 11.-El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio – económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación.

El estado adoptara medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento para desechar la acción por

esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán a la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades que necesarios para su pleno desenvolvimiento.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, a jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer res los derechos garantizados en la Constitución.

Capítulo Tercero.- Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.

Artículo 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

1.14.2 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París, que recoge los derechos humanos considerados básicos.

La unión de esta declaración y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos, comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Mientras que la Declaración constituye, generalmente, un documento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos.

En la lenta evolución de los derechos humanos en la historia, es a partir del siglo XVII cuando empiezan a contemplarse declaraciones explícitas con base en la idea contemporánea del "derecho natural", Inglaterra incorpora en 1679 a su constitución la "Habeas Corpus Act" (Ley de hábeas corpus) y la "Declaration of Rights" (Declaración de derechos) en 1689. En Francia como consecuencia de la Revolución, se hace pública, en 1789, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

En 1926 el Convenio de Ginebra prohíbe la esclavitud en todas sus formas, los llamados "Códigos de Malinas" que abarcan la Moral Internacional (1937), Relaciones Sociales (1927), Relaciones Familiares (1951) y el Código de Moral Política (1957), son intentos parciales de la conciencia pública por regular una seguridad mínima de respeto al individuo, habitualmente ignorado por los Estados. Como consecuencia de la Primera Guerra Mundial la Sociedad de Naciones, impulsó las Convenciones de Ginebra sobre seguridad, respeto y derechos mínimos de los prisioneros de guerra, en 1948 tras la Segunda Guerra

Mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el documento titulado Declaración Universal de Derechos del Hombre, conjunto de normas y principios, garantía de la persona frente a los poderes públicos.

Este documento ha tenido gran incidencia en la solución de conflictos internacionales en los cuales los derechos humanos han sido vejados, asimismo ha servido de inspiración para fomentar el respeto a los derechos del hombre a nivel interno en los países firmantes, de esta convención se emanaron una serie de disposiciones dirigidas a la protección y desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, tal como se detalla en los artículos siguientes, que se transcriben de conformidad como constan en el texto real del documento:

Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo16.- La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 25.- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

1.14.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores.

Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne

cuatrimestralmente. El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT, y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. En 2003 fue reelegido para el cargo el chileno Juan Somavía. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza). En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrado por 183 estados nacionales (2010).

La Constitución de la OIT, sancionada en su redacción original en 1919, es la norma que establece el funcionamiento y la organización de la OIT. Allí se establecen cuáles son los órganos de gobierno de la OIT (Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo), la composición tripartita de los órganos colegiados, los procedimientos para sancionar convenios y recomendaciones y sus efectos, el sistema de control regular mediante memorias anuales, el procedimiento de quejas, entre los temas más importantes.

Como Anexo a la Constitución se encuentra la Declaración de Filadelfia, sancionada en 1944, donde figuran los principios y fines fundamentales de la OIT. Allí se encuentra el famoso principio estableciendo que «el trabajo no es una mercancía» (I,a). Entre otros principios y declaraciones fundamentales establece que «la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos» (I,b), que «todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» (II,b) y que «cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental» incumbiendo a la OIT «examinar y considerar cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero» (II,d), y fomentar el pleno empleo.

La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Ambos requieren una mayoría de dos tercios para ser aprobadas por la Conferencia Internacional.

Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, no son ratificados por los Estados miembro y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales.

Generalmente a todo convenio sancionado, corresponde y su finalidad es el fomento y la orientación de las actividades nacionales en determinadas áreas (ejemplos: Recomendación N° 77 sobre la formación profesional de la gente de mar (1946), Recomendación N° 194 sobre la lista de enfermedades profesionales (2002), Recomendación N° 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006),...)

Existen ocho convenios internacionales considerados fundamentales:

- Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973
- Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Además, en 1989 se aprobó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales que hasta la Declaración de Derechos de Pueblos Indígenas de Naciones Unidas fue el único instrumento internacional que reconocía derechos colectivos a los indígenas.

A lo largo de su historia la OIT ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones. Las mismas pueden ser consultadas en la base de datos ILOLEX que lleva la organización.

La salud, la seguridad laboral y la seguridad social son asuntos prioritarios regulados por varios Convenios. Sobre la protección de la maternidad fue aprobado en 2000 el Convenio 183. Han sido consideradas situaciones especiales, como la migración laboral (Convenios 21 de 1926, 48 de 1945, 66 de 1939, 97 de 1949 y el Convenio 143 de 1975 sobre los trabajadores emigrantes), así como el trabajo nocturno, y las condiciones de trabajo en las minas, empresas químicas, los puertos, el mar y el sector agropecuario.

El Convenio 141 aprobado en 1975 trata sobre las organizaciones de trabajadores rurales y reconoce "que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida". En 1957 la OIT aprobó el Convenio 107 sobre poblaciones indígenas y tribales, sustituido por el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales, aprobado en la 76ª reunión el 7 de junio de 1989, el cual constituye hasta ahora el principal instrumento de derecho internacional para la defensa de los pueblos indígenas del mundo y sus territorios.

De gran importancia resulta también la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, realizada en 1998, en vista de los graves problemas acarreados por la globalización sobre los derechos laborales.

La Declaración dispuso brindar especial atención a la efectiva aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, a saber:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

- la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración precisa que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas en todos los países, sin importar el nivel de desarrollo económico de cada uno.

1.14.4 CÓDIGO CIVIL

El Código Civil es un conjunto unitario, ordenado y sistematizado de normas de Derecho privado, es decir un cuerpo legal que tiene por objeto regular las relaciones civiles de las personas físicas y jurídicas, privadas o públicas, en este último caso siempre que actúen como particulares, es decir desprovistas de imperium.

A partir del siglo XIX, todos los países de Europa e Iberoamérica y varios de África, Asia y Oceanía han promulgado códigos civiles. No obstante, la primera ley que utilizó esta denominación fue el Codex Maximilianeus Bavaricus Civilis de 1756 (de Baviera); le siguió, en 1792, un cuerpo legal que incluía Derecho civil, penal y político, el Allgemeines Landrecht für die Preussischen Staaten (de Federico II de Prusia). De todas maneras, ambos aún no satisfacían los cánones del movimiento codificador moderno del Derecho.

El código que de manera sobresaliente recogió las exigencias, que fueron concebidas a partir de la Ilustración, sobre la forma que debía tener un cuerpo legislativo moderno, fue el Código Civil que promulgó Napoleón en 1804, razón por la cual también es conocido como Código de Napoleón.

Este resultó ser el modelo que por imitación o imposición, se expandió por los países europeos y americanos.

Codificación europea

En 1804, se aprueba en Francia el Código Civil o "Código de Napoleón". En 1812, Austria promulga su código civil, el Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch. Italia y Portugal promulgan sus códigos civiles en 1865 y 1867, respectivamente. En 1888-1889, España promulga su Código Civil, bajo el impulso del jurista Manuel Alonso Martínez; no obstante, el proceso codificador vivió numerosos intentos previos, siendo de especial relieve adquire el proyecto de Código Civil de García Goyena de 1851, el cual fracasó como el resto de iniciativas, por la falta de acuerdo a como articular el complejo asunto de los Derechos formales dentro del código.

En 1900 Alemania dicta el Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), obteniendo la ansiada unificación jurídica. Suiza en 1907 promulga el Zivilgesetzbuch. En 1942 se aprueba el nuevo Código Civil italiano, en el que se incorporó el Código de Comercio, y en 1966 Portugal hace lo propio.

Un típico código civil trata del derecho de las personas, de las cosas (bienes), obligaciones (contratos y otras fuentes), derecho de sucesiones y derecho de familia. Generalmente, el derecho mercantil y el procedimiento civil están codificados por separado.

En general, los códigos del siglo XIX se estructuran siguiendo el modelo de las Instituciones de Gayo (y de las Instituciones de Justiniano), es decir:

- Personas (personam)
- Cosas (res): cosas corporales e cosas incorporales; sucesiones (hereditas) y obligaciones (obligationes)
- Acciones (actiones): comunes a las dos partes.

Se encuentran divididos en grandes secciones llamadas Libros (además, a veces incluyen un Título preliminar de carácter introductorio), que se dividen en Títulos y ellos en Párrafos, donde se incluyen los artículos. Estos últimos habitualmente

están redactados de tal manera que primero viene el axioma y luego las excepciones o la exposición de casos, a modo ejemplar.

Nuestro Código Civil Ecuatoriano, trata de muchos temas de litigio en la actualidad en relación al tema de investigación.

1.14.5 LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

**GENERAL OBLIGATORIO
TÍTULO I
DEL RÉGIMEN GENERAL
CAPÍTULO UNO
NORMAS GENERALES**

Art. 1.- Principios rectores.- El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

Para efectos de la aplicación de esta Ley:

Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.

Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.

Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.

Equidad es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común.

Eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.

Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.

Suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado.

Art. 2.- Sujetos de protección.- Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a) El trabajador en relación de dependencia;
- b) El trabajador autónomo;
- c) El profesional en libre ejercicio;
- d) El administrador o patrono de un negocio;
- e) El dueño de una empresa unipersonal;
- f) El menor trabajador independiente; y,
- g) Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora habitualmente en el campo, por cuenta propia o de la

comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

Art. 3.- Riesgos cubiertos.- El Seguro General Obligatorio obligado protegerá a sus afiliados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a) Enfermedad;
- b) Maternidad;
- c) Riesgos del trabajo;
- d) Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e) Cesantía.

El Seguro Social Campesino deberá ofrecer prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y proteger al jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad.

Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez.

Art. 4.- Recursos del Seguro General Obligatorio.- Las prestaciones del Seguro General Obligatorio se financiarán con los siguientes recursos:

- a) La aportación individual obligatoria de los afiliados, para cada seguro;
- b) La aportación patronal obligatoria de los empleadores, privados y públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean trabajadores sujetos al Código del Trabajo;
- c) La aportación patronal obligatoria de los empleadores públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa;

- d) La contribución financiera obligatoria del Estado, para cada seguro, en los casos que señala esta Ley;
- e) Las reservas técnicas del régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional;
- f) Los saldos de las cuentas individuales de los afiliados al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio;
- g) Los ingresos provenientes del pago de los dividendos de la deuda pública y privada con el IESS, por concepto de obligaciones patronales;
- h) Los ingresos provenientes del pago de dividendos de la deuda del Gobierno Nacional con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
- i) Las rentas de cualquier clase que produzcan las propiedades, los activos fijos, y las acciones y participaciones en empresas, administrados por el IESS;
- j) Los ingresos por enajenación de los activos de cada Seguro, administrados por el IESS;
- k) Los ingresos por servicios de salud prestados por las unidades médicas del IESS, que se entregarán al Fondo Presupuestario del Seguro General de Salud;
- l) Los recursos de cualquier clase que fueren asignados a cada seguro en virtud de leyes especiales para el cumplimiento de sus fines; y,
- m) Las herencias, legados y donaciones.

Art. 5.- Recursos del Seguro Social Campesino.- Los servicios de salud y las prestaciones del Seguro Social Campesino se financiarán con los siguientes recursos:

- a) El aporte solidario sobre la materia gravada que pagarán los empleadores, los afiliados al Seguro General Obligatorio, con relación de dependencia o sin ella, y los afiliados voluntarios;
- b) La contribución obligatoria de los seguros públicos y privados que forman parte del Sistema Nacional de Seguridad Social;
- c) El aporte diferenciado de las familias protegidas por el Seguro Social Campesino;
- d) La contribución financiera obligatoria del Estado sobre la materia gravada de los afiliados con relación de dependencia al Seguro General Obligatorio; y,
- e) Las demás asignaciones que entregue la función Ejecutiva para el financiamiento de las prestaciones solidarias de este Seguro, de conformidad con el Reglamento General de esta Ley.

Art. 6.- regulación de las contribuciones y las prestaciones.- El Reglamento General de esta Ley debe definir, para cada clase de riesgos, las coberturas y exclusiones de cada una de las contingencias amparadas por el Seguro General Obligatorio, los montos de los beneficios, mínimos y máximos, y los porcentajes de aportación sobre la materia gravada, con sujeción a los siguientes criterios:

- a) Se extenderá progresivamente la protección social a la familia del afiliado y se dará preferencia a la prevención de riesgos.

- b) Se combinarán los mejores esfuerzos, habilidades y capacidades de los prestadores públicos y privados para garantizar una protección más eficiente de los asegurados;
- c) Se utilizarán las técnicas del seguro colectivo para financiar las contingencias catastróficas;
- d) Se combinarán el principio de solidaridad intergeneracional con los incentivos del esfuerzo individual, para elevar la cuantía de las prestaciones;
- e) Se establecerán incentivos para el pago oportuno y suficiente de las aportaciones, y se penalizarán la mora, la evasión y la subdeclaración;
- f) Se canalizará la contribución financiera del Estado hacia los asegurados más vulnerables;
- g) Se optimizará el porcentaje de contribución a cada seguro, de manera que el costo total de los riesgos asegurados no grave indebidamente al afiliado y al empleador;
- h) Se procurará que la retribución a los prestadores de salud y de pensiones guarde proporción directa con la calidad y oportunidad del servicio al afiliado y premie su productividad;
- i) Se optimizarán los recursos humanos y administrativos del IESS para reducir los costos de gestión de las prestaciones y hacerlos competitivos con los de otros prestadores.

Art. 7.- protección a los discapacitados.-La protección a los discapacitados no afiliados al Seguro General Obligatorio tendrán el carácter de una prestación asistencial, financiada exclusivamente con la contribución obligatoria del Estado, en las condiciones que determinará el Reglamento General de esta Ley.

Art. 8.- Prohibiciones.- Prohíbese el establecimiento y el cobro de contribuciones ajenas a los fines del Seguro General Obligatorio, el reconocimiento de otros beneficios distintos a los señalados en esta Ley y sus reglamentos, y la entrega de prestaciones carentes de financiamiento o extrañas a la protección debida por el Seguro General Obligatorio. Prohíbese la devolución de aportes a los asegurados.

CAPÍTULO DOS DE LOS ASEGURADOS OBLIGADOS

Art. 9.- Definiciones.- Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

- a) Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;
- b) Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio, ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;
- c) Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;

d) Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;

e) Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;

f) Es menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición;

g) Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez; y,

h) Es derecho habiente el familiar del afiliado o jubilado fallecido que reúne los requisitos de ley para recibir los beneficios de montepío, en pensiones de viudez u orfandad, y cualquier otro que, a falta de los anteriores, puede reclamar dicho beneficios según las normas del derecho sucesorio.

Para los efectos del Seguro Social Campesino, es campesino el trabajador que se dedica a la pesca artesanal y el habitante rural que labora habitualmente en el campo por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

Art. 10.- Reglas de protección y exclusión.- En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:

- a) El trabajador en relación de dependencia estará protegido contra todas las Contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley;

- b) El trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor independiente, que voluntariamente se afiliaren al IESS, estarán protegidos contra todas las contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley, excepto la de cesantía;

- c) Todos los afiliados al Seguro Social Campesino recibirán prestaciones de salud, incluida maternidad. El jefe de familia estará protegido contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez que incluye discapacidad;

- d) El jubilado recibirá prestaciones de salud en las unidades médicas del IESS, en las mismas condiciones que los afiliados activos, con cargo a la contribución financiera obligatoria del Estado. Sin perjuicio que el Estado entregue la contribución financiera, el jubilado recibirá la prestación;

- e) El beneficiario de montepío por orfandad estará protegido contra el riesgo de enfermedad hasta los seis (6) años de edad, con cargo a los derechos del causante, y será amparado progresivamente por un seguro colectivo contra la contingencia de enfermedad, hasta alcanzar la mayoría de edad. Este seguro colectivo será financiado con la contribución obligatoria del Estado;

- f) El beneficiario de montepío por viudez será amparado en un seguro colectivo contra contingencias de enfermedad y maternidad, con cargo a su pensión, en las condiciones que determinará el Reglamento General de esta Ley; y,

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló considerando la investigación cuantitativa, considerando cada una de las características que posee y que nos permite el estudio de nuestro objeto de investigación. El paradigma cualitativo describe las cualidades de un fenómeno, su objetivo es la base del estudio de los significados de esta investigación donde se catalogará lo experimental.

Entre las características del paradigma cuantitativo tenemos:

- ✓ Son parte de la teoría positivista
- ✓ Utilizan el método hipotético – deductivo
- ✓ Utilizan pruebas objetivas (test, encuesta, entrevistas, etc.)
- ✓ Se utiliza en muestras grandes y representativas
- ✓ Utiliza la medición objetiva de variables
- ✓ Utiliza las técnicas estadísticas

Los estudios son descriptivos, exploratorios, holísticos, experimentales, analíticos, forman parte de la investigación cuantitativa.

- ✓ El paradigma cualitativo tenemos:
- ✓ Es holístico estudia variables en su conjunto.
- ✓ Es subjetivo, considera muestras pequeñas determinadas por el investigador.
- ✓ No prueba teorías más bien genera teorías e hipótesis
- ✓ No utiliza hipótesis sino interrogantes
- ✓ Interpretación del fenómeno de estudio

- ✓ Las evidencias constituyen un trabajo de campo

De todas estas características de paradigmas solo se utilizó las que se ajustaron a la realidad del objeto de este trabajo, considerando una fusión entre los dos paradigmas mencionado anteriormente denominado cuanti – cualitativo, en este trabajo se refiere a la solución de un problema de incumplimiento de beneficios sociales para los trabajadores dela Provincia de Santa Elena.

2.2MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La modalidad a utilizarse en esta investigación, es el de proyecto factible o de intervención, según Yépez Edinson (1995), considera que el proyecto factible:

Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas programas, tecnologías, métodos o procesos.

Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o de un diseño que incluya ambas modalidades.

En la estructura del proyecto factible, debe constar las siguientes etapas: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como de sus resultados.

El proyecto factible, como requisito para graduación, tiene dos posibilidades de expresarse:

1. Pueden llegar hasta la etapa de las conclusiones sobre su viabilidad.
2. Pueden consistir en la ejecución y evaluación de Proyectos Factibles presentados y aprobados por otros estudiantes.(pág.# 116)

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se utilizó varios tipos de investigación:

Investigación Bibliográfica. Consiste en el desarrollo de la investigación mediante la utilización de fuentes primarias y secundarias, es el punto de partida para la realización de la investigación, respecto al problema determinado con el propósito de ampliar, profundizar y analizar su conocimiento producido éste por la utilización de fuentes primarias en el caso de documentos y secundarios en el caso de libros, revistas, periódicos y otras publicaciones.

Investigación de Campo: Considerada como uno de los tipos de investigación, que permite el estudio sistemático del problema en el lugar de los acontecimientos, con el propósito de descubrir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan y predecir su ocurrencia.

Esto se realizó por medio de métodos y técnicas como la entrevista, la observación, encuestas, entre las más esenciales sin dejar de destacar aquellas técnicas que permita el mejoramiento de la propuesta.

- ✓ **Entrevistas:** Mediante el diálogo planificado permitió obtener información y profundizar en temas que no se puede abarcar con la encuesta, se debe considerar que existen situaciones tangibles e intangibles que únicamente con la encuesta no se logra determinar, generalmente en la práctica se aplica a aquellas personas que por su alto rango de jerarquía, pueden aportar datos que en la encuesta no puede registrarse.

- ✓ **Observación:** Es considerado como el proceso que permite obtener información directa, descriptiva y documental (bibliografías, libros, textos, revistas y otros)
- ✓ **Encuesta:** Es importante para poder hacer un diagnóstico de cómo está en realidad el problema cuantificarlo y cualificarlo, mediante la encuesta a los trabajadores del Cantón La Libertad.

2.4 PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló tomando en cuenta el siguiente procedimiento, que contó con un conjunto de estrategias, técnicas y habilidades, su objetivo es comunicar a las personas inmersas los resultados de una manera clara y específica, si mismo garantizar una investigación veraz.

- ✓ Planteamiento del problema
- ✓ Revisión bibliográfica
- ✓ Definición de la población, selección de la muestra
- ✓ Consecución del sistema de variables
- ✓ Elaboración de instrumentos y ensayo
- ✓ Estudio de campo
- ✓ Análisis de procesos
- ✓ Conclusiones y recomendaciones

2.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: Es el conjunto de unidades individuales o unidades elementales compuestas por personas o cosas, Hernández R. Fernández Carlos (2003), manifiesta que población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (Pág. # 304).

Tomando en cuenta este concepto de población, en el caso que nos ocupa de los Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales y otras personas que se encuentran inmersas en el proceso, que se detalla a continuación:

**CUADRO # 1
POBLACIÓN**

POBLACIÓN	N
Juzgados	2
Ministerio de Relaciones Laborales	1
Asistentes – Auxiliares	4
Trabajadores	200
TOTAL	207

Fuente: Juzgados y Ministerio de Relaciones Laborales

Elaboración: Laura Rodríguez Coronel y Carlos Tapia Sánchez

Muestra: Es aquella parte representativa de la población, o considerado como el subconjunto del conjunto población. Existen dos tipos de muestra, la muestra probabilística y la no probabilística.

La muestra probabilística.- Son considerados aquellos elementos que tienen la misma posibilidad de ser elegidos, lo que crea la necesidad de utilizar fórmulas que vitalice la investigación.

La muestra no probabilística.- Se caracteriza no por la probabilidad sino más bien por las características de la investigación, existen tres tipos de muestra no probabilística:

- ✓ **Muestro por conveniencia.-** Es lo que se realiza por determinación del investigador quién es el encargado de valorar la información y su acceso en base a la conveniencia y las circunstancias que presentan en la investigación.
- ✓ **Muestreo por criterio.-** Es aquella que a juicio del investigador selecciona los elementos de la población para los fines pertinentes de la

investigación.

- ✓ **Muestreo por cuota.-** El investigador divide según categorías, características, porcentajes o cuotas a la población a ser investigada.

La muestra utilizada en la presente investigación, es la muestra no probabilística de muestreo por criterio, debido a que la población es muy pequeña y solo se va a calcular observando el número de personas.

**CUADRO # 2
MUESTRA**

MUESTRA	N
Juzgados	2
Ministerio de Relaciones Laborales	1
Asistentes – Auxiliares	4
Trabajadores	93
TOTAL	100 aplicar a la Propuesta

Elaboración: Laura Rodríguez Coronel y Carlos Tapia Sánchez

2.6 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Las variables son aquellas propiedades que poseen ciertas características o particularidades y son susceptibles de medirse u observarse, las variables indican los aspectos relevantes del fenómeno en estudio y que está en relación directa con el planteamiento del problema.

A partir de ello se selecciona las técnicas e instrumentos mediante los cuales se levantará la información del estudio con su respectiva propuesta.

El tema de la investigación es: “PROPUESTA DE LOS MECANISMOS DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES POR EL INCUMPLIMIENTO

DE LOS BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA”.

VARIABLE DEPENDIENTE: El incumplimiento de los Beneficios Sociales a los trabajadores en la Provincia de Santa Elena.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales mediante seminarios - talleres.

CUADRO # 3

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS
INDEPENDIENTE Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales	Código	Tratados Internacionales Leyes conexas	Encuestas
	Jueces	Misión Visión	Entrevistas
	Juzgados y Ministerio de Relaciones Laborales	Objetivos Impacto Social	Diálogos
DEPENDIENTE El incumplimiento de los Beneficios Sociales a los trabajadores en la Provincia de Santa Elena.	Desarrollo Físico	Alimentación Destrezas	La demora en los juicios laborales?
	Desarrollo Intelectual	Memoria Razonamiento Comunicación	Que hace falta para que los juicios laborales se resuelvan en el menor tiempo posible?
	Relaciones Personales	Motivación Autoestima	
	Factibilidad de la propuesta	Legal	Cuáles son los mecanismos para la celeridad en los juicios laborales

Elaboración: Laura Rodríguez Coronel y Carlos Tapia Sánchez

2.7 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Encuesta

Con la finalidad de dar respuestas a los objetivos planteados en la investigación,

se diseñarán Mecanismos de Celeridad que permitirán recoger información de los perfiles de todas las necesidades de los trabajadores, para ello se utilizó la técnica de la encuesta, y se diseñó un cuestionario, el mismo que contenía 9 preguntas objetivas y una pregunta abierta mediante la cual se solicitan opiniones referentes al objeto de estudio.

Dicho instrumento fue aplicado a trabajadores, previo a la aplicación se efectuará la validación de resultados.

Entrevistas

De la misma manera se elaboró una entrevista, la cual fu aplicada al Inspector de Trabajo, esta fue dirigida a analizar y diagnosticar la percepción de la persona entrevistada entorno a los mecanismos de celeridad en los Juicios Laborales que es el objeto del estudio.

Tanto la encuesta como la entrevista fueron elaborados en una plena relación con los objetivos del estudio, considerando la operacionalización de las variables, se trató en lo posible, que el número de preguntas absorbiera las diferentes respuestas para establecer un diagnóstico confiable y que las personas investigadas respondan de manera integral en función de los requerimientos de la investigación.

2.8 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los instrumentos de investigación diseñados, fueron sometidos a la revisión de expertos y a una prueba piloto, luego de aquello se procedió al proceso de recopilación de datos, considerada por Yépez E. Jiménez C. (1999): “Como la resolución progresiva de un problema, en el cual los métodos de muestreo, la formulación de la hipótesis y el análisis de resultados van de la mano en una interacción permanente”. (Pág. # 204).

Para recoger la información se realizaron visitas a varios trabajadores a fin de entregar las encuestas, no hubo ningún tipo de problema e inconveniente suscitado a lo largo del desarrollo del cuestionario, el cuál fue completado en el tiempo estimado en lo que se refiere la prueba piloto, la cual fue de cinco a diez minutos.

Toda la información fue contabilizada y tabulada de acuerdo a las opciones que contenía el instrumento elaborado, para los elementos de la muestra se utilizó la hoja electrónica de Excel 2007, mediante tabla de datos, que nos permitieron establecer la incidencia en todas las respuestas de las interrogantes del problema.

Con todos los datos de las tablas de estadísticas, se crean gráficos de barras que muestran todos los resultados obtenidos en números reales, se resumen en base de los resultados, en conclusión que aporte la elaboración de la propuesta.

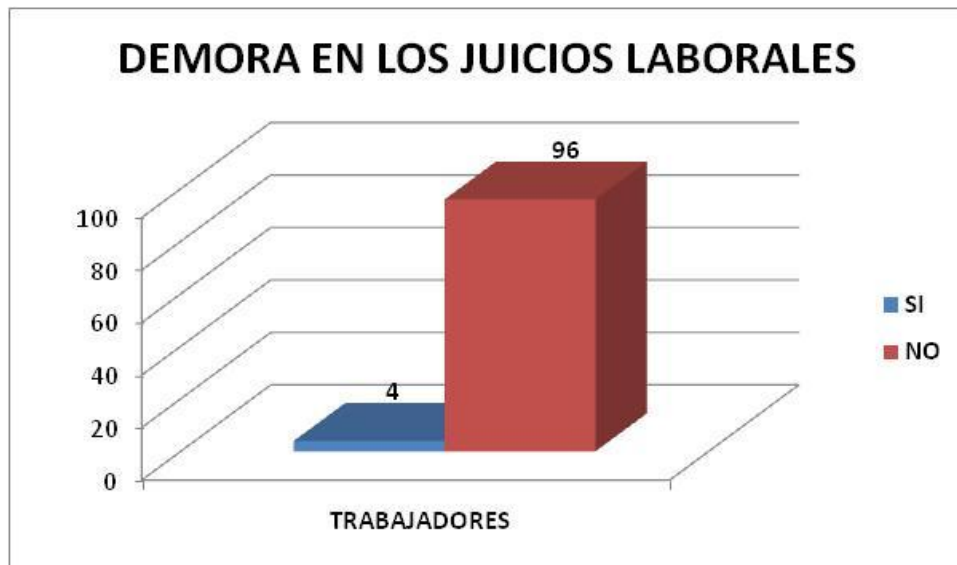
De la misma manera el análisis de los resultados es el resumen de las entrevistas, de las cuales se extrajo la información que se resume más adelante para la Propuesta de Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales.

CUADRO # 4

1° ¿CONOCE USTED CUÁL ES LA RAZON DE LA DEMORA EN LOS JUICIOS LABORALES EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
SI	4	4
NO	96	96
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 1



Elaborado: Autores

Esta pregunta va dirigida a determinar si las personas encuestadas de la Provincia de Santa Elena, tienen una noción de cuál es la razón del retraso en los Juicios Laborales.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 4 dijeron que si mientras que 96 desconocen totalmente el porqué de la demora en los juicios laborales y la aplicación de sus derechos.

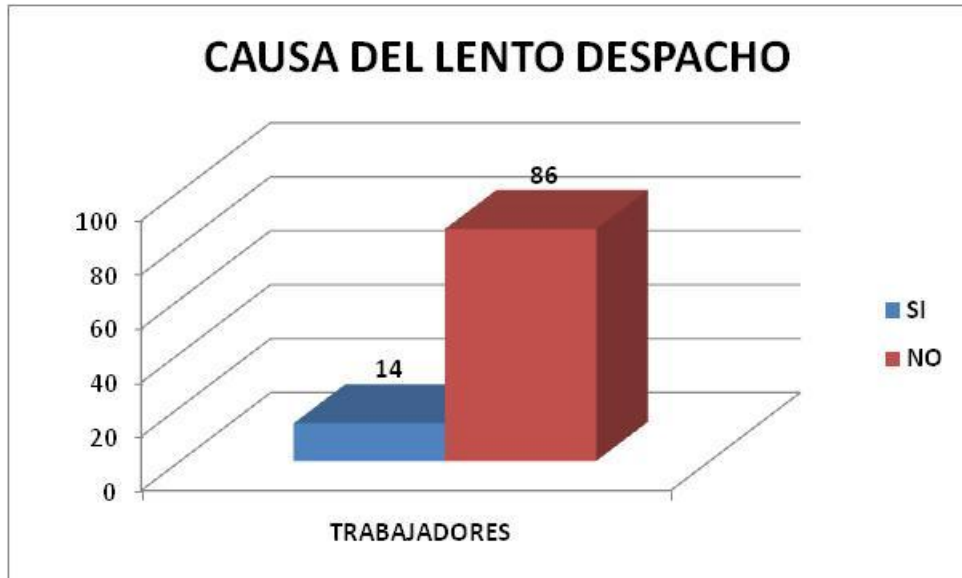
El tema de la demora en los juicios laborales va con un enfoque al pleno desarrollo y aplicación de los derechos estipulados en nuestras leyes, por lo que esta temática requiere una atención emergente por parte de las autoridades que aplican justicia.

CUADRO # 5

2° ¿CONOCE USTED CUÁLES SON LAS CAUSAS DEL LENTO DESPACHO EN MATERIA LABORAL?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
SI	14	14
NO	86	86
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 2



Elaborado: Autores

A lo largo de nuestra encuesta no se tiene una noción de cuáles son las causas del lento despacho especialmente en los Juzgados.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 14 conocen cuales son las causas que son varia, y 86 desconocen del tema y más aun de las causas.

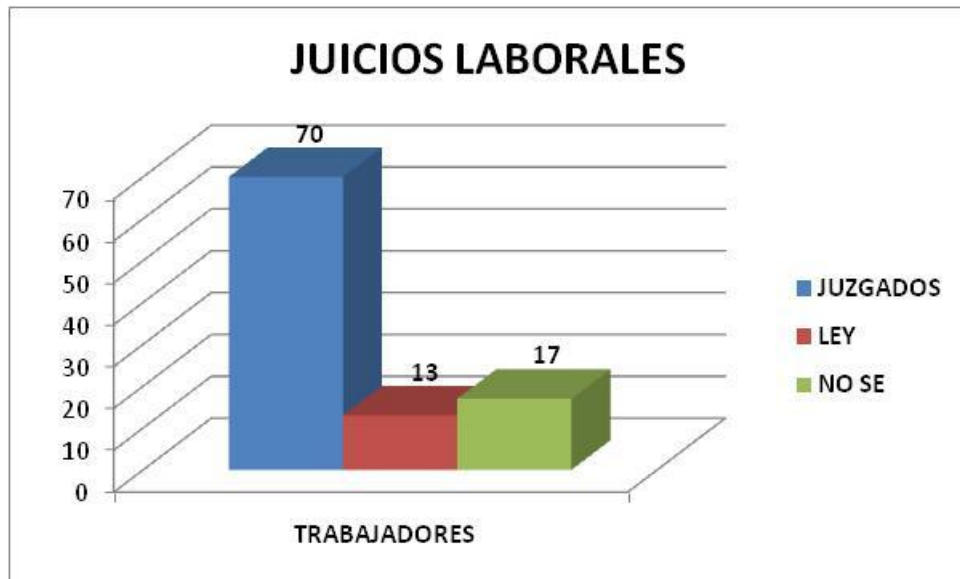
Los resultados que arroja esta pregunta nos permite caer en cuenta de que no existe un déficit de conocimientos por parte de los trabajadores, lo cual constituye un elemento negativo ya que es necesario conocer para hacer respetar nuestros derechos.

CUADRO # 6

3° ¿CONOCE USTED QUE HACE FALTA PARA QUE LOS JUICIOS LABORALES SE RESUELVAN EN EL MENOR TIEMPO POSIBLE?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
JUZGADOS	70	70
LEY	13	13
NO SE	17	17
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 3



Elaborado: Autores

Como nos podemos dar cuenta muchos trabajadores ignoran que es lo que les hace falta para que muchas veces sus propios juicios se resuelvan con eficacia y rapidez, en su mayoría manifiestan que se necesitan ms juzgados.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 70 piensan que faltan juzgados, 13 que faltan leyes y 17 no saben del tema o no saben que les hace falta.

Dentro de esta pregunta se hace notar que se tiene una idea clara del porque los juicios laborales muchas veces demoran demasiado lo cual se hacen demasiado cansados más aun para el trabajador que reclama con urgencia el pago digno de sus derechos.

CUADRO # 7

4° ¿QUE DEBEMOS HACER PARA EL NO RETRASO EN LOS JUICIOS LABORALES?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
CONCILIAR	60	60
RENUNCIAR	10	10
NO SE	40	40
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 4



Elaborado: Autores

En esta pregunta podemos ver que la mayoría de los trabajadores piensan en conciliar, pero muchas veces no es bueno porque los empleadores se aprovechan de la conciliación para poder mediar la situación - conflicto.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 60 piensan en conciliar, 10 en renunciar y 40 no saben qué acción tomar ante este problema.

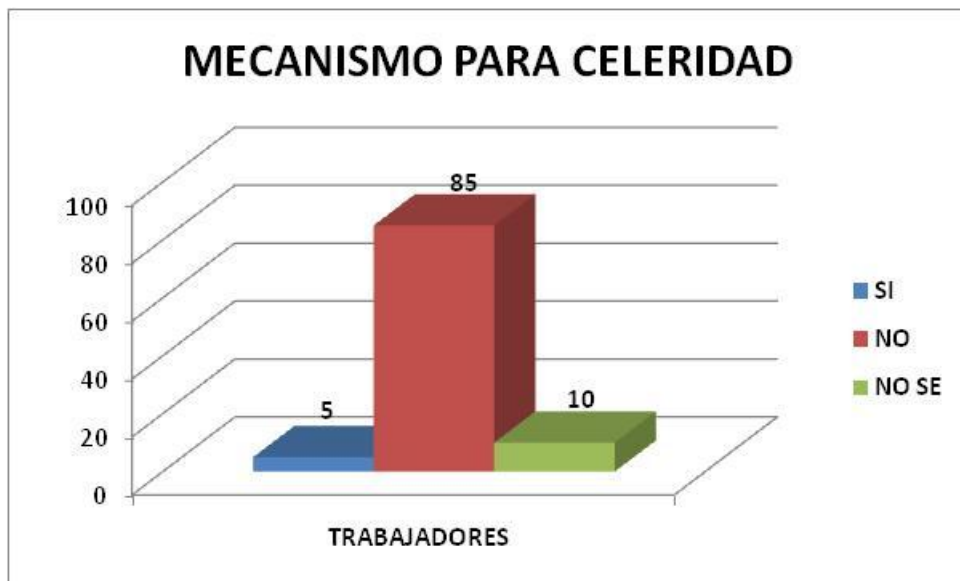
Estos resultados nos permiten dar cuenta y observar el nivel de educación entre los encuestados, para poder profundizar más a fondo en temas de acorde con la problemática de nuestra investigación.

CUADRO # 8

5° ¿CONOCE USTED CUÁLES SON LOS MECANISMOS PARA LA CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
SI	5	5
NO	85	85
NO SE	10	10
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 5



Elaborado: Autores

Esta pregunta fue dirigida a todos los trabajadores que no conocen cuales son los mecanismos para aplicar la celeridad en un caso laboral existentes de esta naturaleza.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 5 saben cuáles son los mecanismos, 85 no y 10 no saben qué mecanismos o si los mismos existen.

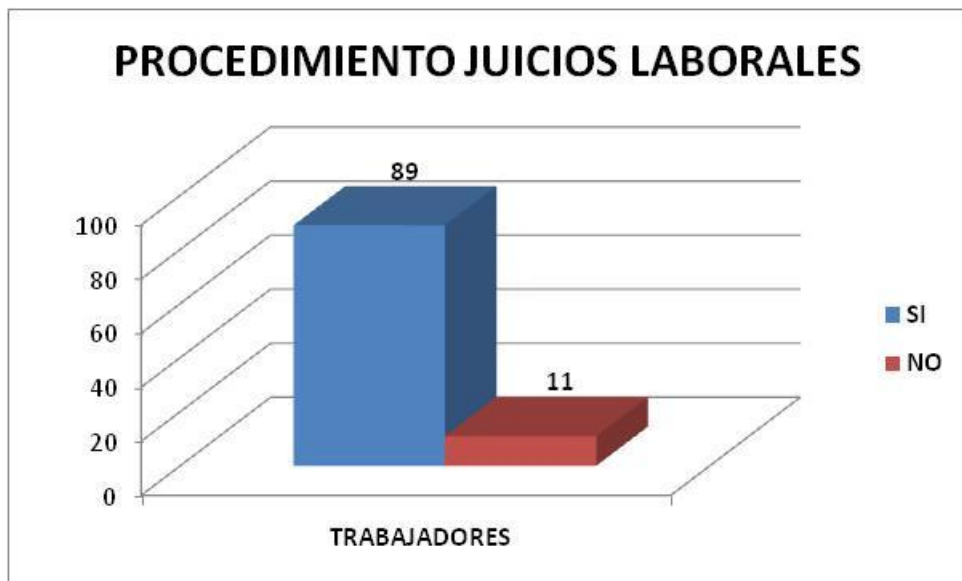
Los resultados fueron una clara perspectiva de que si se aplicaran estos mecanismos de celeridad en los juicios laborales, se tendría más rapidez en la aplicación de justicia en la Provincia.

CUADRO # 9

6° ¿CREE USTED QUE EL PROCEDIMIENTO EN LOS JUICIOS LABORALES ES LENTO?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
SI	89	89
NO	11	11
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 6



Elaborado: Autores

La pregunta surge como parte del diagnóstico que requiere la construcción de Mecanismos de Celeridad, para que de esta manera exista más eficacia en los Juicios Laborales y se cumplan los derechos de los trabajadores y el pago de sus beneficios sociales.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 89 piensan que si es lento el procedimiento en esta clase de juicios y 11 piensan que no.

Los resultados fueron analizados ya que muchos de los encuestados tienen juicios proceso, y han palpado la lentitud del procedimiento en los juicios laborales, por lo que hace falta nuevos mecanismos que permitan la solución de estos problemas.

CUADRO # 10

7° ¿CUAL SERIA LA VÍA MAS EFICAZ PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
JUICIO	8	8
DENUNCIA	10	10
NO SE	82	82
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 7



Elaborado: Autores

En esta pregunta se busca saber cuál es la solución más frecuente que toman los trabajadores, frente a una violación de sus derechos o al no pago de sus rubros completos, lo cual desconocen la solución a su problema.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 8 buscan la vía del juicio, 10 en denunciar y 82 no saben cuál vía tomar ya que ninguna les parece eficaz.

En este tema existe una gran cantidad de personas en su mayoría que no tienen conocimientos de sus derechos, siendo necesario mecanismos de Celeridad que permitan la solución rápida y efectiva de sus derechos.

CUADRO # 11

8° ¿CREE USTED QUE EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO ES UN MECANISMO PARA DAR SOLUCIÓN A CONFLICTOS LABORALES?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
SI	20	20
NO	35	35
A VECES	45	45
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 8



Elaborado: Autores

Esta pregunta va dirigida a determinar si los trabajadores de la Provincia de Santa Elena, creen que la Insectoría de Trabajo es un mecanismo de solución de conflictos laborales.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 20 creen que si, 35 consideran que no y 45 no saben si será o no.

En consecuencia si existe una clara perspectiva de que a veces llega a ser un mecanismo de solución, pero en problemas muy complejos no llega a serlo, debiendo el trabajador buscar otros medios para reclamar sus derechos.

CUADRO # 12

9° ¿CUÁL SERÍA LA MEJOR VÍA PARA LA CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
MEDIACION	60	60
JUZGADO	30	30
INSP. TRABAJO	10	10
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 9



Elaborado: Autores

En esta pregunta nos referimos que vía podemos utilizar para la Celeridad en todos los procesos laborales antes de sustanciar la denuncia o demanda, que permita la correcta administración de justicia e igualdad de derechos, dando como resultado la mediación.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 60ven como mejor vía la mediación, 30 los juzgados y 10 la Inspectoría de Trabajo.

El tema de la Celeridad surge por la falta de rapidez en los juicios laborales que aun habiéndose implementado la oralidad son muy lentos, terminando por cansar al trabajador perjudicado.

CUADRO # 13

10° ¿CREE USTED QUE SI SE APLICA EL DEBIDO PROCESO Y SE RESPETARA LOS TÉRMINOS SERIA UNA VÍA EFICAZ PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES?

ITEMS	TRABAJADORES	
	RESPUESTAS	%
SI	75	75
NO	25	25
TOTAL	100	100

GRÁFICO # 10



Elaborado: Autores

Esta pregunta va dirigida a determinar si aplicando el debido proceso y si se respetara los términos que concede la Ley, se lograría una igualdad de derechos y pronta resolución de los problemas laborales.

De las 100 encuestas realizadas a los trabajadores tenemos: 75 piensan que sí y 25 que no.

A pesar de la falta de respeto a estas dos partes importantes dentro de un juicio, se puede observar que muchos piensan que si se respetara esto, todos tendríamos una solución a nuestros problemas por igual.

2.9 RESUMEN DE ENTREVISTA

La entrevista se realizó con un banco de preguntas que fueron planificadas, considerando las formas más sencillas y entendibles para la persona entrevistada que cuenta con un 90% de conocimiento del tema, lo que se puede deducir los Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales en materia de la presente investigación, será manejada con mayor facilidad y ayudará a bajar los índices de maltrato, por lo que se elaboró las siguientes preguntas a la autoridad encargada de hacer cumplir los beneficios sociales a favor de los trabajadores de la Provincia de Santa Elena de la siguiente manera:

- 1.- ¿Qué métodos o mecanismos de Celeridad se pueden aplicar en los Juicios Laborales?

- 2.- ¿Cree Usted Señor Inspector que los Jueces en la Provincia de Santa Elena, aplican la Celeridad en los Juicios Laborales?

- 3.- ¿Conoce usted la razón por qué los Juicios Laborales, son largos?

- 4.- ¿Cuáles serían los mecanismos de Celeridad más importantes que se deberían utilizar en los Juicios Laborales?

- 5.- ¿En ésta entidad se aplica la Celeridad, en los problemas laborales?

Entrevista realizada al Inspector Provincial de Relaciones Laborales de Santa Elena

De la entrevista realizada el 13 de Junio del 2011, en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales de la Provincia de Santa Elena, dirigida al Abg. David Orellana García, a quien se le plantearon las interrogantes arriba descritas, quien respondió lo siguiente:

“En la Inspectoría de Trabajo de Santa Elena en el poco tiempo que tengo como funcionario de esta dependencia estamos utilizando los métodos más adecuados que permitan la solución de problemas laborales, comúnmente se trata de conciliar entre las partes se les da un tiempo o muchas veces se hace una propuesta de pago por parte del empleador que en partes son aceptados por los trabajadores, muchas veces no llenan las expectativas y es cuando se traba la conciliación, y pasan a los juzgados de la provincia, que por lo que se puede apreciar no cuenta con juzgados laborales, tanto así que los jueces de lo civil tienen que hacer sus veces, punto fundamental para que no se cumplan con los términos estipulados en los procedimientos laborales, lo que hace que esta clase de juicios se prolonguen más allá de los términos.

Comúnmente en los juicios laborales existen varios principios como Gratuidad, Celeridad e Inmediación, que no son aplicados correctamente aunque estoy seguro que no son por inoperancia de los jueces, sino al acumulado trabajo que tienen que evacuar a diario, lamentablemente no se cuenta ni con Juzgados en lo laboral ni mucho menos existe el personal, lo que imposibilita que tanto en los juzgados como en esta dependencia se aplique el principio de celeridad en los procesos laborales”.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

El objetivo de esta propuesta es la aplicación de seminarios – talleres a los sujetos de la relación, para aplicar el principio de celeridad y mediación, tanto en los Juicios y denuncias laborales, en los Juzgados y en el Ministerio de Relaciones Laborales de la Provincia de Santa Elena.

LOS MECANISMOS DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES

A LO LARGO DE NUESTRO ESTUDIO ENCONTRAMOS VARIOS
MECANISMOS ENTRE LOS MAS IMPORTANTES TENEMOS

IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIACIÓN EN CONFLICTOS LABORALES
EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.

MEDIACIÓN LABORAL

La Mediación Laboral es un modelo de solución de conflictos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

La Dirección del Trabajo cuenta casi en todo el país con equipos de funcionarios(as) especialmente capacitados en técnicas de mediación, para contribuir a la búsqueda de solución de los conflictos laborales individuales y colectivos, de modo que las propias partes involucradas logren generar las alternativas más apropiadas, mediación que no se ha implementado en nuestra Provincia de Santa Elena, que a falta de estos pueden suplir el Ministerio de Relaciones Laborales, o a su vez con en las grandes ciudades a través de las

universidades como el de la Pontificia universidad Católica del Ecuador, en el presente caso se lo puede hacer por intermedio de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

El objetivo principal de la Mediación Laborales incorporar en el ámbito de las relaciones laborales, una cultura de diálogo y colaboración, a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos.

VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN LABORAL

- **Es un proceso voluntario**, pues de funda en la libertad que las partes se otorgan para definir su incorporación y permanencia en el proceso, así como llegar o no a un acuerdo durante el desarrollo del mismo.
- **Es gratuito.**
- **Minimiza el costo social** que implica las relaciones desmejoradas y las consecuencias negativas que pueda originar el conflicto.
- **Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo.**
- **Facilita el mejoramiento de las relaciones laborales.**
- **Promueve la activa participación de las partes en la búsqueda de soluciones.**
- **Mejora la transparencia de la comunicación.**

MATERIAS POSIBLES DE MEDIAR

Entre otras, pueden tratarse en mediación laboral, conflictos relativos a jornadas de trabajo, cambios de turno, reglamentos internos, prácticas anti sindicales y desleales en la negociación colectiva, denuncias y demandas laborales de toda índole.

¿CÓMO ACCEDER A ESTE SERVICIO?

Como no existe un centro especializado cualquiera de las partes involucradas, vale decir trabajadores(as) o empleador(a), o ambas, pueden solicitar al Inspector de Trabajo y en el caso de los Juicios Laborales en la audiencia de conciliación tratar de solucionar su conflicto a través del diálogo, pero consideramos que es necesario la implementación de un Centro de Mediación Laboral, independiente confidencial imparcial, que se puede realizar a través de esta universidad que busque implementar el acceso a la justicia en la Provincia, así mismo mejorar y optimizar los despachos judiciales, mejorar los servicios y atención a los usuarios en el Sistema de Justicia como medida alternativa.

¿QUIÉNES PUEDEN UTILIZAR LA MEDIACIÓN?

Empleadores(as) y trabajadores(as).

MEDIACION LABORAL CUANDO HAY UNA DENUNCIA

Existe la opción de tratar en Mediación todas aquellas situaciones que las partes empleador(a) y dirigentes(as) sindicales- decidan someter a este proceso, **no obstante que exista una denuncia ingresada en la Inspectoría del Trabajo o Juzgados**, pues consideramos que sería un éxito que estas entidades antes de dar inicio o tramite a una denuncia o demanda envíen este proceso a la mediación, pues un juez está facultado para administrar justicia en estricto derecho lo que impide que sea un mediador en un conflicto.

Hay que recordar que en la mediación se debe aplicar la imparcialidad y neutralidad, tanto el mediador, permitiendo que fluya la comunicación entre las partes involucradas en el conflicto, al resguardar que el proceso se dé en un marco de equilibrio y equidistancia.

OTROS DE LOS FACTORES ES QUE SE RESPETEN EL DEBIDO PROCESO Y LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

1.- LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

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

2.-PRINCIPIOS FINES Y PRINCIPIOS OPERATIVOS:

No todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos principios fundamentales. A los primeros podríamos llamarlos “Principios Fines del Proceso” y a los otros “Principios Operativos del Proceso”. Los primeros justifican o hacen posible la existencia del proceso y los otros marcan el comportamiento del proceso.

3.-PRINCIPIO TUTELAR DEL TRABAJADOR.

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

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

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

La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan. Como dice Isaías Rodríguez (Laboralista venezolano) «el patrono litiga contra el estómago del trabajador». Esa es la razón por la que el esquema del proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil.

4.-GRATUIDAD PROCESAL PARA EL TRABAJADOR.

Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, la pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas. Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional. La doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde exclusivamente al Estado, criterio que ha sido recogido por la Legislación Nacional.

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

actualidad dadas las limitaciones económicas de los Estados, se sostiene que la gratuidad no debe ser absoluta sino excepcional.

En el caso del proceso laboral, el principio de gratuidad en favor del trabajador, tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios laborales. Sin la gratuidad, el trabajador, en muchos casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional, con lo cual se consagraría el atropello en beneficio del empleador.

5.- IN DUBIO PRO OPERARIO.

Esta es una expresión latina que significa que cuando el juzgador tenga duda acerca de quién tiene la razón, la misma debe resolverse en favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral.

Este principio puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, Incluso la que tenga que ver con los hechos, favorece al trabajador tal como sucede en el derecho penal con el In dubio pro reo.

En la legislación procesal laboral nacional y en otras, sólo está permitido resolver la duda en favor del trabajador, cuando se origine en la interpretación de las normas ya sean legales o convencionales.

Sin embargo, no debemos olvidar que en el derecho sustantivo de trabajo, la duda tiene una mayor amplitud en la aplicación de la ley más favorable y de la condición más beneficiosa, las mismas que abarcan no solo a situaciones legales sino también fácticas.

6.- SENTENCIA PLUS O ULTRA PETITA.

Para una mejor exposición de este principio es necesario referirnos primero al tema de la congruencia de la sentencia. En esta materia, el derecho Procesal Civil exige que toda sentencia deba ser congruente con la demanda. Esto significa, que el Juez cuando falla tiene que pronunciarse sobre todos los aspectos que contiene la pretensión del demandante y por otra parte, no puede resolver extremos que no estén contenidos en la demanda, ni otorgar más allá de lo demandado.

Si la resolución cumple con estas exigencias estaremos frente a una sentencia congruente casi todas las legislaciones sancionan con nulidad la incongruencia de las sentencias.

En la medida en que las sentencias no cumplan con estos requisitos, se pueden presentar las siguientes incongruencias:

Sentencia «citrapetita» es la que omite pronunciarse sobre alguno o todos los extremos o puntos que contiene la demanda.

Sentencia «extra petita», es la que resuelve una cuestión que no contiene la demanda.

Sentencia «plus o ultra petita», cuando se concede valores mayores a los que el demandante pide en su demanda.

“Es importante tener presente que el fallo no es incongruente si otorga menos de lo que el actor ha reclamado, lo que frecuentemente hace un Juez ante la exageración de los litigantes.

Sentencias como Ultra petición.

Este vicio implica un fallo excesivo, diciéndose por eso que se caracteriza por un exceso de poder. El Juez, por las propias razones invocadas en la demanda, no da

cosa distinta, sino lo pedido y más de lo pedido, como cuando demandándose a una persona por mil dólares, se le mandarían pagar diez mil.

En el derecho civil las sentencias deben ser siempre congruentes. Es decir, no está permitida ninguna de las incongruencias antes señaladas.

En cambio, el derecho procesal laboral permite que se dicte válidamente, las sentencias incongruentes ultra o plus petita. La legislación nacional en los diferentes dispositivos reguladores del proceso, sólo ha permitido la sentencia plus o ultra petita, más no la extra petita.

Por ejemplo, en reiteradas sentencias y disposiciones se ha mandado ordenar el pago de sumas mayores a las reclamadas sí de lo actuado apareciere error en los cálculos de las liquidaciones demandadas.

7.-PRINCIPIO DE VERACIDAD O PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Falza demonstration emutarisubstantia veritatisminirnepotest, "la esencia de la verdad no cabe alterarla con una falsa demostración", prescribe el Código de Justiniano (Libro 1, título XVIII; Ley 5ª).

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

Pero no se puede negar la otra situación, que se da cuando en el proceso hay una coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar en el primer caso estamos ante lo que se denomina la «verdad formal». En el segundo, ante la «verdad real».

A menudo, una sentencia se sustenta en cualquiera de las dos versiones de los hechos, esto es, en la real o en la aparente. El ideal de una correcta administración

de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la «verdad formal». La sentencia que no se asiente en la realidad, será una sentencia formal. Sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa.

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

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

De esta manera, el juez desplaza a las partes en la correcta calificación jurídica de los hechos, es decir; rectifica el error casual o intencional de los litigantes Aquí también se produce una diferencia con el Proceso Civil; en éste el Juez. Por ejemplo, por lo general busca aquello que las partes realmente han deseado en un negocio jurídico y da a esa voluntad la denominación jurídica adecuada.

En el Proceso Laboral, el Juez va más allá y no solamente busca lo que las partes desearon sino cómo se comportó la realidad. Es frecuente que dos personas celebren un contrato de locación de servicios, pero aunque esa hubiera sido la voluntad de los contratantes, al Juez Laboral, antes que eso le interesará averiguar cómo se desarrolló la prestación de servicios, y de esa manera descartar o aceptar la existencia de un contrato de trabajo.

Es preciso señalar que el principio de la primacía de la realidad, no tiene un valor

absoluto en el proceso laboral porque éste debe funcionar en concordancia con las reglas del proceso. Es así que, algunos apercibimientos buscan establecer verdades presuntas que impiden buscar la verdad real. Tal por ejemplo en el caso de las presunciones a que se refiere la ley procesal laboral.

Los principios operativos que contribuyen a la realización del principio de veracidad, son los siguientes:

a) Dirección del proceso

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

El Código procesal Civil, sobre el particular, dice que «La dirección del proceso está a cargo del juez quien la ejerce de acuerdo a lo dispuesto en este código» De esta manera, el Código ha recogido el clamor de la doctrina que se expresa en la opinión de Chiovenda, para quien en el proceso civil moderno el juez no puede conservar la actitud pasiva que tuvo en otros tiempos. Por el contrario, debe estar provisto de una autoridad, para que realice la justicia lo más rápidamente y lo mejor posible.

Sin el funcionamiento de este principio no sería posible la vigencia de otros como son el de la veracidad, impulso procesal, celeridad procesal, etc.

b) Sencillez y oralidad

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

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

Semejante comportamiento, hace del proceso lo que prueba Urbina denomina la misma jurídica, es decir, la prevalencia de las formas sobre el fondo. El Derecho Procesal del trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario simple y sencillo. Algunos tratadistas para destacar el principio de la sencillez del proceso suelen hablar de la informalidad del proceso. Un ejemplo de la sencillez encontramos en la legislación Venezolana que posibilita la interposición de la demanda verbalmente, en cuyo caso el Juez la reducirá a un acta con la cual se encabeza el proceso. Incluso, el Juez está facultado para interrogar al demandante, si fuera menester; para completar la demanda.

La Oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez porque lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos. (Aunque la mayoría de los juzgados en esta materia, así como en la civil hasta las copias se tienen que pedir por escrito), lo que se quiere, es que en el proceso laboral prevalezca la forma oral antes que la escrita. Sólo así el Juez puede obtener una impresión más cercana a los hechos y al conflicto mismo.

En el proceso escrito, las partes escriben sus versiones, y a través de los escritos llega a conocimiento del Magistrado. En el Proceso Oral, los litigantes y terceros hablan directamente al Juez y éste tiene la posibilidad de darse cuenta de las falsedades y sofismas y, de inmediato, exigir las aclaraciones y precisiones.

Para los litigantes, significa la eliminación del papeleo y de diligencias fatigosas, en las que hay que estar más atento a lo que debe escribirse que a lo que debe constatarse.

Por otra parte, la oralidad permite el cumplimiento de otros principios como el de celeridad, veracidad, inmediación, concentración, etc.

En la medida en que prevalezca la oralidad en el proceso los Jueces tendrán menos oportunidad de evadir su obligación de dirigir personalmente, los diferentes actos y diligencias que les permitan una mejor y más rápida administración de justicia, justamente, en el proceso laboral, por no prevalecer la oralidad es que cotidianamente constatamos que la mayoría de los magistrados, lejos de esforzarse por cumplir con la inmediación o la conciliación, por citar un ejemplo, no se intenta, simplemente porque les resulta más cómodo encerrarse en su despacho, que estar presentes en las diligencias en las que se llevan a cabo los más importantes actos procesales.

c) Inmediación

Por este principio, se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso de esa manera podrá conocer la realidad de los hechos, se percatará de comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros. No es lo mismo sentenciar una causa procesada por intermediarios, como son los secretarios, que hacerlo en base a su contacto directo con los actores del proceso.

Aquella expresión de que «el expediente habla solo», con la que los Jueces tratan de evitar cualquier informe o gestión de los litigantes no siempre es compatible con este principio.

Pero la inmediación, busca también que las partes puedan apreciar la personalidad e idoneidad del magistrado que debe juzgar la causa encomendada.

Sobre el tema de inmediación, el contenido del artículo 90 de la ley de

Procedimiento Laboral de España es muy elocuente, al disponer que si por causa justificada el magistrado que presidió el acto de juicio no pudiese dictar sentencia deberá celebrarse nuevamente».

El Código Procesal Civil ordena que las audiencias y la actuación de medios probatorios se realicen ante el Juez siendo indelegables bajo Sanción de nulidad. Se exceptúen las actuaciones procesales por comisión.

Los magistrados, casi en su totalidad, se percatan de todo lo que sucede en el proceso, al momento de sentenciar, es decir, no aplican la inmediatez, en la mayoría de los casos, simplemente porque les es más cómodo encerrarse dentro de sus oficinas a tener que asistir a las diligencias procesales, quedando la responsabilidad de las mismas en los secretarios.

Cuando se realizó el cambio de Procedimiento de Verbal Sumario a oral se pensó que la Ley Procesal del Trabajo al disponer que las audiencias y la actuación de medios probatorios se realicen ante el Juez, iba a ser más eficaz, pero que no ha surtido los efectos deseados tanto por los congresistas y por la comunidad en general.

d) Lealtad Procesal.

También este principio contribuye a hacer efectivo el principio de veracidad. Algunos tratadistas al referirse al mismo, lo denominan principio de probidad o buena fe. Consiste en el deber de decir la verdad en el proceso. Lo que se busca es evitar que se empleen actitudes que no conduzcan al cumplimiento de la finalidad de una adecuada administración de justicia.

No es leal en el proceso el litigante que, lejos de esclarecer la verdad, hace lo posible porque esto no suceda; o cuando mediante actitudes dilatorias se impide la prontitud en el fallo. Isis de Almeida, sintetiza afirmando que «en el proceso no debe haber armas escondidas, el juego es abierto y franco».

El Código de Trabajo, faculta a los Jueces condenar en costas los escritos sin fundamento legal que tiendan a dilatar el procedimiento o aquellos que sean agravantes para las partes, las autoridades judiciales darán cuenta a la Corte nacional por estas irregularidades.

El Código Procesal colombiano, respecto a este principio dispone: Las partes deben comportarse con lealtad y probidad durante el proceso y el Juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para conseguir un fin prohibido por la Ley”.

e) Doble instancia

Se denomina instancia, a cada una de las etapas o niveles del proceso y que abarcan desde la interposición de la demanda hasta la sentencia. Es por eso que se suele hablar de sentencias de primera, segunda o tercera instancia, según el caso.

La discusión, en este tema, busca definir si los procesos deben ser de instancia única o debe haber pluralidad de instancias. Los defensores del primer criterio buscan, a través del mismo, una justicia rápida y con economía procesal. En cambio, la instancia plural busca evitar el error en los fallos, posibilitando la revisión de los mismos. Couture, sostiene que no debería buscarse «ni tanta economía que la justicia sufra quebranto, ni tanta discusión que prolongue indefinidamente el día de la justicia».

Aquí puede estar el fundamento para la doble instancia dentro de la pluralidad de la misma. La segunda instancia, es un punto de equilibrio que constituye una garantía de mejor justicia y mayor seguridad en la aplicación de la Ley por los órganos judiciales.

La constitución establece como principio de la función jurisdiccional, la pluralidad de la instancia.

El esquema del proceso laboral Nicaragüense está basado en el principio de la doble instancia que, en términos generales, está constituido por los Jueces del trabajo y las salas laborales.

En el derecho comparado, hay muchos países que han implantado procesos que se tramitan en una sola y definitiva instancia, como medio de superar los problemas que genera la demanda masiva del servicio de administración de justicia. Por supuesto, se trata de países con un considerable desarrollo en sus sistemas de administración de justicia.

8.- PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL

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

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del trabajo, la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo.

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

La dilación de los procedimientos, en el Proceso Laboral, acentúa la desigualdad entre trabajador y empleador porque posibilita el desaliento y abandono de la pretensión del primero en beneficio del segundo.

a) Economía procesal

El hecho de que consideremos la economía procesal como un principio operativo de la realización del principio de la celeridad, podría dar lugar a sostener que, por el contrario, la celeridad contribuye a la consecución de la economía procesal pero tal apreciación se desvanece si tenemos en cuenta que la economía procesal no sólo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

La economía del gasto, busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes que agilizarlo.

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

La economía del esfuerzo busca, como afirma Podetti, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia, En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo.

b) Concentración

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

El ideal sería que se aplique a cabalidad este principio que permita que los actos procesales en una audiencia de instrucción y juzgamiento, que debe ser continua.

c) Conciliación

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

La importancia de la conciliación se expresa, popularmente en el dicho: «más vale un mal arreglo que un juicio largo». Como muy bien afirma KaskelDersch, en la conciliación no se trata de la interpretación del derecho, como sucede con la sentencia, sino que consiste en la actividad dirigida a la composición de intereses; o como lo quiere Russomano, a la conclusión precoz, anticipada y armoniosa del conflicto, sin vencedores ni vencidos.

En el derecho del trabajo la conciliación adquiere una gran significación, porque posibilita al trabajador la restitución de su derecho en un tiempo más breve que el que requiera la decisión del Juez, ahorrando tiempo y dinero a los litigantes.

No obstante estar contemplada la conciliación en la ley procesal no se ha sabido apreciar la importancia de la misma. Los comparendos realizados sin la presencia del juez jamás buscaron conciliar el conflicto. Es un hábito casi generalizado que el secretario del juzgado, cuando no un ayudante de éste, da por hecho que la conciliación ha fracasado y continúa con el trámite de los actos subsiguientes. Algunos jueces no son capaces de comprender que la conciliación descongestiona su despacho y le evita dictar la sentencia. A su vez, algunos abogados consideran

que la conciliación es incompatible con el buen honorario y por consiguiente no les interesa conciliar el conflicto.

d) Impulso de oficio

Según este principio el procedimiento debe ser impulsado de oficio por los jueces.

Este es un tema que tiene que ver con el impulso procesal y que según Couture, consiste en la acción o fenómeno por virtud del cual se asegura la continuidad de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo. El impulso procesal, en teoría, puede corresponder a las partes o al juez, según lo establezca la ley Pero tal aseveración no es absoluta, desde que cuando se habla del impulso de oficio, no significa que las partes queden totalmente liberadas de impulsar el proceso, ni que existan sistemas procesales en los cuales el magistrado esté impedido absolutamente del impulso procesal.

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

9.- LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

No se trata de falta de fe en la probidad y la competencia científica de los hombres que deben atender este aspecto clínico del derecho, sino de la poca confianza que le merece a la gente ese instrumento que manejamos y al que denominamos proceso. Mientras los médicos, los químicos y los ingenieros han sabido inventar nuevas técnicas y hacerse con nuevos medios para el progreso de sus disciplinas al servicio de la humanidad, los jueces y abogados siguen manipulando con armatostes medievales que solo tienen el don de la espectacularidad pero no el de la eficacia.

Nos preocupa aquí la disciplina que más relación tiene con la aplicación práctica del derecho: el derecho procesal, el derecho clínico.

Dentro del derecho procesal nos referiremos específicamente a la metodología probatoria, considerándola como la más fundamental en los diferentes eslabones que componen el proceso del Juicio Laboral. Aunque respetando la unidad del orden jurídico, no ocultamos que por razones procedimentales cabe apreciar siempre ciertas matizaciones al tratar de la prueba, según sea civil, penal, administrativa, laboral, etc. Igualmente un tratamiento clínico de esta materia tiene que sufrir la impronta motivada por la perspectiva desde la cual se coloca el observador.

De ahí que los estudios sobre la prueba en materia laboral, hacen referencia al menos fundamentalmente, a la prueba que se practica en el Proceso Civil, aunque ello tampoco impide que apliquemos las conclusiones al Proceso Laboral, como sucede en nuestro ordenamiento jurídico y en la Práctica Forense.

Para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertos principios, sin perjuicio de los requisitos especiales que deben observarse para cada medio de prueba en particular.

Entre estos principios comunes a la actividad probatoria tenemos:

PRINCIPIOS:

- a). Legalidad o licitud
- b). Objetividad.
- c). Relevancia.
- d). Pertinencia.
- e). Suficiencia.

3.1.- MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS

Misión

Los mecanismos deceleridad, tiene como misión la efectividad en la soluciones de conflictos laborales, a través de la implementación de la mediación y la aplicación del debido proceso respetando los tiempos y principios en materia laboral.

Visión

Los mecanismos deceleridad, tiene como visión la solución rápida y eficaz de los conflictos laborales, que permita el fiel cumplimiento de los derechos sociales a los trabajadores de la Provincia de Santa Elena.

Objetivos

Objetivo General

El objetivo general es la solución de manera rápida y eficaz de los conflictos laborales, partiendo de la mediación, y la aplicación de los principios del debido proceso en materia laboral, que permita el fiel cumplimiento de los derechos sociales a los trabajadores de la Provincia de Santa Elena.

Objetivos Específicos

- ✓ Fortalecer al diálogo como el medio posible para resolver los conflictos, que motiven al cumplimiento de la Ley, buscando siempre el bienestar de las partes.

- ✓ Promover a la clase trabajadora y empleadora a mantener el diálogo, que

permita solucionar los conflictos laborales.

- ✓ Concientizarla clase trabajadora y empleadora a que busquen la mejor alternativa a la solución de los conflictos laborales aplicando la mediación.
- ✓ Incentivar a la clase trabajadora y empleadora de Instituciones Públicas y Privadas, a recibir charlas de mediación en curso de relaciones humanas.
- ✓ Prevalecer los principios de justicia, participación, respeto, equidad, amor y paz, para que se llenen de fortaleza espiritual.
- ✓ Preparar intelectualmente a la comunidad para antes de iniciar cualquier causa laboral, se parta por la mediación, como primordial solución a este conflicto.
- ✓ Solicitar a través de las autoridades la implementación de Juzgados laborales que permitan la celeridad en los procesos laborales.

3.2.- ANTECEDENTES

Los Juicios Laborales en primera instancia dentro de la Provincia de Santa Elena tienen una duración de 8 a 12 meses, y segunda instancia una duración de hasta 6 meses, una de las razones primordiales es que en esta naciente Provincia no cuenta con Juzgados especializados en materia laboral, pues los Jueces de los Civil tanto del Cantón Santa Elena y Salinas tienen que hacer las veces de Jueces Laborales, de la misma manera recientemente en el mes de Julio del año 2011 se incrementó un nuevo Inspector de Trabajo, es decir que nuestra Provincia cuenta con un ministerio de relaciones laborales con 2 inspectores que en algo ayuda a la prontitud de los casos denunciados en esta dependencia. Con la reforma al Procedimiento Oral se manifestaba que los Juicios iban a ser más rápidos, pues el

mismo Código Laboral en su Art. 576 y siguientes, expresa que los juicios en primera instancia debería tener una duración de sólo un par de meses.

En la actualidad la mayoría de los Juicios Laborales son abandonados por los trabajadores debido a la lentitud de los procesos, su reforma alivio en algo la demora porque vale recalcar que los juicios laborales en primera instancia con el procedimiento Verbal Sumario demoraban hasta tres años en primera instancia y hasta 10 años con resolución en última instancia en la desaparecida Corte Suprema, ahora Corte Nacional de Justicia. La iniciativa de esta propuesta busca la celeridad de los procedimientos; en la que considero que principalmente se deben crear más juzgados especializados en materia laboral, en esta Provincia y en el país.

En el año 2010 en los juicios laborales solo el 24% solucionaron a través de una sentencia y el 15% por avenimiento de las partes. En tanto, el 0,8% fueron solucionadas porque el Juzgado se declaró improcedente y el 60% permanece archivado.

Con la reforma los casos deberían durar un par de meses, ya que la mayoría de ellas se solucionarían en la primera instancia. El tiempo de espera entre la demanda y el comparendo es en promedio de 120 días en esta provincia, no contando que se difieran las audiencias por cualquier causa, que eso daría como resultado que se aplase de 1 a 2 meses más entre la Audiencia Preliminar de Conciliación, que hasta finalizar con la resolución se lleva entre 8 a 12 meses.

Cuando una de las partes solicita una Apelación, el tiempo varía según los casos que ingresen a esta nueva dependencia, que se implementó gracias a la Provincialización, pero que tiene las mismas falencias que en primera instancia debido a que solo cuenta con una sala para toda la provincia, lo que también es un agravante que no permite la celeridad en esta clase de juicios, su duración varía y no emiten su resolución en menos de 6 meses, lo que hace necesario la implementación de esta propuesta que busque la celeridad en procesos laborales,

que permitan gozar a los trabajadores de sus derechos irrenunciables tal como manifiesta nuestra Constitución.

3.3 JUSTIFICACIÓN

El lento desenvolvimiento en los juzgados de la novel Provincia de Santa Elena, es debido a varias causas, entre ellas la falta de personal en los Juzgados, y la de no contar con juzgados especializados y que solo se dediquen a lo relacionado en materia laboral, es que nace la realización del presente proyecto que ayude aliviar los terribles dolores de cabezas a jueces y en especial a la gente más vulnerable del país incluyendo los de nuestra provincia, hecho que se ha convertido en un fenómeno social de grandes dimensiones, en la mayoría con renunciaciones a un derecho irrenunciable, pero no por que el trabajador así lo ha querido, sino por al largo y tedioso procedimiento, sumado a lo costoso que resulta el contratar y cancelar los honorarios de profesionales entendidos en las materia.

Con la implementación de la oralidad, se pensó que sería un medio eficaz, efectivo y rápido, al que predominaba que era el escrito, pero que en la práctica según varios encuestados sigue siendo lo mismo, es decir que el procedimiento actual no ha cumplido con su finalidad, en la aplicación de los principios constitucionales. Y si el derecho es un instrumento para la seguridad, y el proceso está llamado a proteger los derechos y darle eficacia al ordenamiento jurídico, se lo tiene que continuar trabajando, para que cumpla su cometido de darle vida al derecho material, tal como nos enseña Calamandrei: “El Derecho Procesal tiene, pues, frente al derecho sustancial, carácter instrumental, encontrándose con él en relación de medio a fin: pero se trata de una instrumentalización necesaria, en cuanto para obtener providencia jurisdiccional sobre el mérito, no hay otro camino que el de la rigurosa observancia del derecho procesal”.

Por lo antes anotado y debido a la investigación realizada surge como solución la creación de un centro de mediación como primera alternativa, para resolver los conflictos laborales de manera ágil y rápida, que permita un acceso rápido a la

justicia de manera que las partes salgan beneficiadas, de la misma manera se estableció que en la provincia se necesitan juzgados en materia laboral, en la que se deben aplicar los principios en materia laboral y respetando el debido proceso hecho que hemos podido constar en nuestra investigación.

3.4 VIGENCIA

El presente mecanismo, tendrá una vigencia de dos años calendario sin perjuicio de la reformación del Código Laboral.

CONCLUSIONES

La implementación de la oralidad en los juicios laborales por sí sola no constituye un fin ni solución a los conflictos laborales, es un medio que quizá se ha visto como el mejor confrontándolo con el sistema en el que predominaba. El derecho es un instrumento para la seguridad, y el proceso está llamado a proteger los derechos y darle eficacia al ordenamiento jurídico, por lo que es necesario continuar trabajando, para que cumpla su cometido de darle vida al derecho material, tal como nos enseña Calamandrei: “El Derecho Procesal tiene, pues, frente al derecho sustancial, carácter instrumental, encontrándose con él en relación de medio a fin.

La ley, la doctrina y la jurisprudencia concuerdan en que las normas procesales son normas medios, porque sirven de medio para la aplicación de las normas objetivas materiales y, además son instrumentales porque sirven de instrumentos para la relación del derecho objetivo en casos determinados, singulares y concretos. De ahí que, en definitiva, el derecho procesal es un derecho público formal, instrumental y de medio autónomo, de superlativa importancia y de imperativo cumplimiento en materia laboral.

La experiencia vivida a lo largo de nuestra investigación nos demuestra que la sola declaración de la Constitución no ha sido suficiente, no se han

instrumentalizado los mecanismos que permitan que los principios del Sistema Procesal Laboral tengan concreción en forma general, y en las materias en las que rige la oralidad ha denotado avances importantes, que no puede retroceder y que nos permitirá cumplir aquel consejo, por lo que es necesario buscar otros mecanismos de celeridad en los Juicios Laborales por el incumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores en la Provincia de Santa Elena.

RECOMENDACIONES

El fundamento de los Mecanismos de Celeridad en los Juicios Laborales radica en los principios procesales, y en la aplicación del debido proceso, es decir respetando los términos, que permitan la celeridad en los Juicios Laborales, de la misma manera en materia laboral los trabajadores son los principales perjudicados debido a que una vez de estar en el desempleo buscan la prontitud en solucionar su problema, muchas veces por un mal arreglo, que un largo Juicio, lo que hace necesario la implementación de medios alternativos de solución de conflictos radica en el consentimiento de los interesados, así la Constitución de la República los admitió sin antes reconocer que tanto los mediadores como los árbitros son habilitados necesariamente por las partes, es necesario por tanto difundir por los medios de comunicación el éxito logrado por la mediación en la Corte Suprema de Justicia ahora Corte Nacional de Justicia, la Defensoría del Pueblo, la Cámara de Comercio, el Colegio de Abogados, la Procuraduría General del Estado, con el fin de lograr mayor participación ciudadana.

La experiencia vivida a lo largo de nuestra investigación nos demuestra que la Constitución no ha sido suficiente, de la misma manera con la implementación de la oralidad, se pensó que sería un medio eficaz, efectivo y rápido, al que predominaba que era el escrito, pero que en la práctica según varios encuestados sigue siendo lo mismo, es decir que el procedimiento actual no ha cumplido con su finalidad, por lo que es necesario buscar otros mecanismos de celeridad en los Juicios Laborales por el incumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores en la Provincia de Santa Elena.

Como último mecanismo antes de aplicar talleres sobre la mediación laboral y los principios constitucionales sobre el debido proceso y los principios generales del derecho laboral, es la inmediata demanda de creación de juzgados del trabajo, en la provincia de Santa Elena en materia laboral, para descongestionar la labor de los jueces de lo civil, quienes por el alto índice de procesos no son oportunos en la aplicación de los principios y el debido proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ **BERNAL** Cesar. Año 2006.**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**. Editorial Pearson. Segunda Edición. México
- ✓ **BOSSANO** Guillermo. Año 1983.**DICCIONARIO ENCICLOPÈDICO DE DERECHO USUAL**.Edición Cuarta. Quito – Ecuador.
- ✓ **CABANELLAS DE TORRES** Guillermo. Año 1998.**DICCIONARIO ENCICLOPÈDICO DE DERECHO USUAL**.Edición Vigésima Cuarta. Editorial Helista. Buenos Aires – Argentina.
- ✓ **DE LA TORRE** Villar Ernesto. Año 1998.**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**,Edición 1ra. Quito – Ecuador.
- ✓ **ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA**.Año1981. Editorial Driskill S.A. Buenos Aires – Argentina.
- ✓ **Enciclopedia MicrosoftENCARTA**. Año 2003.MicrosoftCorporation. Reservados todos los derechos.
- ✓ **HERNANDEZ** Roberto. Año 2003. **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**. Editorial – Interamericana Editores. México
- ✓ **HIDALGO** Carmen Alborch. Año 2007.**APÉNDICE DE LA EDICIÓN EN ESPAÑOL**, Santillana Ediciones Generales S. L.
- ✓ **MENDEZ** Carlos. Año 2008. **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**. Edición Cuarta. Editorial Limusa. México.
- ✓ **OCÉANO**Centrum. Año 2008, Enciclopedia, Editorial Océano.
- ✓ **PAPALIA** Diane E. y **WENDKOS** Sally Old. Año 1990.**DESARROLLO HUMANO**.Edición Segunda. Editorial Mc Graw Hill, Año 1990.
- ✓ **MONS. Juan Larrea Holguín, Dr. Ramón Eduardo Burneo, Dr. Nicolás Castro Patiño**. Año 2009. **MANUAL DE DERECHO CONSTITUCIONAL**. Corporación de Estudios y publicaciones. Quito-Ecuador.
- ✓ **ORTEGA JARAMILLO** Rubén. Año 2010. **INTRODUCCIÓN AL DERECHO**. Editorial Utpl. Loja- Ecuador.
- ✓ **RUBIO GOMEZ** María José. Año 2009. Documentos. Editorial UTPL. Loja – Ecuador.
- ✓ **PALLARES** Rivera Jorge. 2009. **EL DAÑO MORAL Y SUS**

FACTORES DE VALORACION. Primera Edición. Quito – Ecuador.

- ✓ **AGUILAR** Leonidas. 2011. **PRACTICA FORENSE DEL JUICIO LABORAL ORAL.** Primera Edición. Cuenca – Ecuador.
- ✓ **CODIGO DE TRABAJO.** 2005

BIBLIOGRAFÍA LEGAL

- ✓ Constitución Política 2008. Editorial Jurídica. Quito – Ecuador.
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ✓ Organización Internacional de Trabajo.
- ✓ Código Civil.
- ✓ Ley de Seguridad Social.

REFERENCIAS VIRTUALES

- <http://www.derechos.org/nizkor/colombia/doc/informe.html>
- <http://www.policiafederal.gov.ar/abuso.html>
- <http://www.laprensahn.com/portadas/9702/o21.htm>
- <http://www.civila.com/educacion/articulos/violencia.html>
- <http://ebro.unizar.es/rits/Feedback/violenciaMenu.html>
<http://ebro.unizar.es/rits/Feedback/violenciaMenu.html>

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÌNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIA SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

INSTRUMENTO DE ENCUESTAS

INSTRUCCIÓN

La información que se solicita pretende diagnosticar:

El índice de incumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores del Cantón La Libertad.

Por favor contestar de manera clara y precisa una opción de las categorías que contiene cada pregunta.

Condición del Informante:

Sexo: **Hombre:** _____

Mujer: _____

1.- Conoce usted cual es la razón de la demora en los juicios laborales en la Provincia de Santa Elena?

Sí _____

No _____

2.- Conoce usted cuales son las causas del lento despacho en materia laboral?

Sí _____

No _____

3.- Conoce usted que hace falta para que los juicios laborales se resuelvan en el menor tiempo posible?

Juzgados _____

Ley _____

No se _____

4.- Que debemos hacer para el no retraso en los juicios laborales?

Conciliar _____

Renunciar _____

No se _____

5.- Conoce usted cuales son los mecanismos para la Celeridad en los juicios laborales?

Sí _____

No _____

No se _____

6.- Cree usted que el procedimiento en los juicios laborales es lento?

Sí _____

No _____

7.- Cual sería la vía más eficaz para la solución de los conflictos laborales?

Juicio _____ Denuncia _____ No se _____

8.- Cree usted que en la Inspectoría de Trabajo es un mecanismo para dar solución a conflictos laborales?

Sí _____ No _____ A veces _____

9.- Cual sería la mejor vía para la Celeridad en los juicios laborales?

Mediación _____ Juzgado _____ Insp. Trabajo _____

10.- Cree usted que si se aplica el debido proceso y se respetara los términos sería una vía eficaz para la solución de los conflictos laborales?

Sí _____ No _____

11.- SUGERENCIAS:

La información es confidencial y anónima.

Gracias por su colaboración.

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIA SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista está dirigida al Inspector Provincial de Relaciones Laborales de Santa Elena.

OBJETIVO.- Diagnosticar las leyes y reglamentos que amparan a los trabajadores, mediante la aplicación de técnicas y mecanismos de investigación, que permita la profundización en el tema de investigación.

1.- Que métodos o mecanismos de Celeridad se pueden aplicar en los Juicios Laborales?

2.- Cree Usted Señor Inspector que los Jueces en la Provincia de Santa Elena, aplican la Celeridad en los Juicios Laborales?

3.- Conoce usted la razón por qué los Juicios Laborales, son largos?

4.- Cuales serían los mecanismos de Celeridad más importantes que se deberían utilizar en los Juicios Laborales?

5.- En esta entidad se aplica la Celeridad, en los problemas laborales?

La Libertad, Junio del 2011

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



