

DIMENSIÓN JURÍDICA DE LA ORALIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS LABORALES¹

Dr. Iván Castro Patiño

Para abordar el tema de la dimensión jurídica de la oralidad en el marco de las reformas laborales, es necesario realizar algunas precisiones iniciales.

La primera precisión que considero indispensable, es la de reconocer que la realidad procesal que vivía la justicia laboral individual ecuatoriana, no contribuía a asegurar una certera y eficaz administración de justicia. El procedimiento escrito terminaba prolongando excesivamente el litigio, permitía el uso y el abuso de recursos y de medios encaminados a dilatar el proceso, crear confusión en el juez y en la contraparte y, a veces, hasta permitía disfrazar lo accidental, como si fuese lo esencial.

En el procedimiento escrito, la actividad judicial estaba diluida y diversificada en una serie de actos que quebraban su unidad; la práctica de pruebas fundamentales para descubrir la verdad, era delegada a oficiales y secretarios del juzgado. No es exagerado afirmar que el juez quedaba desconectado de la realidad procesal y frecuentemente procedía a dictar sentencia, sin que haya tenido contacto alguno ni con el actor, ni con el demandado, ni con los testigos, para lo cual, después de mucho tiempo de haberse evacuado, debía valorar las pruebas que habían sido producidas por las partes, sin la intermediación del propio juzgador.

Se trataba, en consecuencia, de una realidad procesal contraria a las características de una correcta administración de justicia.

¹ Conferencia dictada por el Doctor Iván Castro Patiño en el II Congreso Internacional de Derecho Laboral Internacional realizado el 2 y 3 de febrero del 2006, organizado por la Comisión de lo Laboral y Social del H. Congreso Nacional y la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil

Con la implementación del sistema procesal laboral se tiende a corregir algunos de los males reseñados, pues este sistema se caracteriza por la **concentración**, que consiste en realizar todos los actos del proceso en un reducido número de audiencias. Toda la prueba debe ser solicitada y actuada dentro de ciertos términos perentorios.

Se caracteriza por la **inmediación** que requiere de la participación directa de todos los involucrados en el caso: el juez, las partes procesales y sus defensores, los testigos, los peritos, y los intérpretes. En suma permite una relación directa del juez con la causa lo que le da una mayor certeza al momento de resolver. Permite o exige que la prueba que se actúe sea debidamente fundamentada, antes de ser calificada por el juez.

Una segunda precisión que nos permite apreciar la dimensión jurídica de las reformas que introducen el sistema oral en el proceso laboral, es que no debemos entender el proceso oral como aquel en que todos los actos procesales se realizan de manera oral y que excluye y considera como inexistente aquello que no se incorporó oralmente al proceso. Lo correcto es considerar, como bien lo afirma la exposición de motivos del Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay, que “ el proceso oral es un concepto que es usado como expresión de una tendencia hacia la consagración de un proceso mixto, escrito y oral, por audiencias, permitiendo de esta manera, la inmediación, la concentración y la publicidad, entre otros de los principios cuya vigencia es unánimemente reclamada”.

Por el motivo expuesto anteriormente, algunos autores prefieren denominar al proceso oral, como proceso de inmediación o proceso por audiencias.

Una tercera precisión va destinada a destacar cual es el marco constitucional dentro del cual se producen las reformas de los años 2003 y 2004 que ponen en vigencia el procedimiento oral en materia laboral.

Sabido es por todos que, fundamentalmente desde principios del siglo XIX, como producto del fenómeno de la industrialización y de una equivocada aplicación del principio de libertad a través del cual debían acordarse las condiciones de las relaciones laborales entre el trabajador y

el empresario, aquel quedó literalmente desprotegido, a expensas de la voluntad del empleador, que en la mayoría de los casos no tuvo reparos de desconocer su dignidad humana, hasta el extremo de ser considerado una máquina y, al igual que ella, depreciable en un determinado número de años de uso.

Tan intolerable situación fue duramente criticada y combatida por los pensadores sociales del siglo XIX, que llamaron a la unidad a la clase obrera, para juntos luchar por los derechos de los que carecían. En 1848 Carlos Marx publicó su famoso manifiesto Comunista que concluía con la conocida frase: "Proletarios del mundo uníos que lo único que tenéis que perder son vuestras cadenas". Esta acción de los pensadores sociales junto a la conciencia que fue adquiriendo la clase obrera, hacinada por centenares bajo un mismo techo en las grandes fábricas de los países industrializados, trajo consigo el nacimiento de los primeros sindicatos, y posteriormente de las denominadas internacionales obreras, a cuya lucha y acción se deben las primeras grandes conquistas que dieron origen al derecho laboral.

La formulación de normas laborales protectoras de los trabajadores, considerados como la parte débil de la relación laboral, se vio favorecida también por la consolidación de los modernos estados constitucionales, el avance de los sistemas democráticos y la aparición de la doctrina social de la iglesia, iniciada por el Papa León XIII a través de su encíclica RERUM NOVARUM.

América tiene la gloria, a través de la Constitución de Querétaro, México, en el año de 1917, de ser el continente donde surgió el denominado constitucionalismo social. Pronto siguió el ejemplo la Constitución de la República de Weimar en 1919 y, en el caso ecuatoriano, fue nuestra decimotercera constitución, la de 1929, la que por primera vez proclamó en su texto normas de carácter social y laboral.

Como bien lo afirma Monseñor Larrea Holguín, una de las glorias más puras de nuestra historia consiste en el progresivo afianzamiento de los derechos humanos en los textos constitucionales. Casi sin retroceso, paulatina pero constantemente, hemos ido logrado una mejor

formulación de las garantías de la libertad e igualdad de los habitantes de la República en nuestras leyes supremas.

Esta evolución de nuestro constitucionalismo social ha tenido importantes avances en la constitución que nos rige, que es la número 17 en su quinta codificación vigente desde agosto de 1998. Es esta constitución la que dio el paso trascendental de establecer que el estado ecuatoriano se constituye como estado social de derecho.

Esta declaración tiene importancia capital a la hora de establecer los principios sobre la base de los cuales debe efectuarse la interpretación del derecho **de y desde** la Constitución. Se puede leer de una manera la Constitución si se trata de organizar un estado tradicional de derecho, esto es un estado liberal de derecho. Pero esa misma Constitución hay que releerla bajo un prisma distinto cuando se trata de normar la vida social de una República que se declara como estado social de derecho.

La diferencia entre el estado liberal tradicional de derecho y el estado social de derecho radica en que el primero atiende únicamente a la vertiente formal del principio de igualdad y prescinde de las relaciones reales de poder. Por el contrario, el estado social de derecho se preocupa fundamentalmente de que la igualdad formalmente proclamada en la Constitución sea una realidad sentida en la vida social, para cuyo fin todas las autoridades y órganos del poder público deben encaminar su acción para conseguir que se corrijan las desigualdades y se garantice que los débiles socialmente cuenten con una efectiva libertad y una protección judicial equivalente a aquella de la que gozan los socialmente favorecidos.

En el plano laboral específicamente es preciso destacar el art. 35 de la Constitución que dispone que la legislación laboral y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.

Es indudable que las normas que permiten al trabajador tener una pronta y más justa resolución en los conflictos individuales de trabajo se enmarcan en la línea correcta de la vigencia efectiva del estado social de derecho, y a la aplicación de los principios del derecho social, en materia adjetiva, ya que las normas procesales laborales no pueden pasar por alto

el interés superior de buscar una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas consagradas en el código de trabajo.

La codificación de nuestra constitución vigente desde 1998 es también la que por primera vez da un tratamiento especial, a la garantía del debido proceso, estableciéndola como norma independiente en su art. 24. Dentro del artículo 24 de la Constitución es particularmente destacable, para los efectos de esta charla, su numeral 17, que establece una norma nueva en el derecho constitucional ecuatoriano, cual es el derecho de toda persona a acceder a los órganos judiciales y a obtener de ellos la tutela judicial efectiva imparcial y expedita de sus derechos e intereses.

Con relación al derecho a la tutela judicial efectiva, es preciso recordar que, si bien desde tiempos anteriores la doctrina procesalista alemana, seguida por la italiana y española, habían concebido el viejo derecho a la acción como derecho a la jurisdicción o a la justicia, la constitucionalización formal del derecho a la tutela judicial efectiva recién se efectuó con la Constitución de la República de Italia del 27 de diciembre de 1947, adquiriendo perfiles más definitorios en la constitución española de 1978.

En la actualidad, el derecho a la tutela judicial efectiva está reconocido en la generalidad de las constituciones y en el plano internacional en los más importantes tratados y convenciones internacionales, incluyendo el novísimo tratado donde se establece una Constitución para Europa, suscrito el año 2004.

La tutela judicial efectiva es un principio básico del estado de derecho y, a su vez, es una garantía para la correcta vigencia de los demás derechos atribuidos a las personas. Su desconocimiento implicaría la desprotección del justiciable y con ello la negación de los fines del derecho.

Ahora bien, la tutela judicial efectiva exige certeza en la decisión de fondo ya que el error judicial quiebra esa tutela. Exige celeridad en la tramitación de las causas, ya que la justicia tardía equivale a la negación de la misma. Por tales razones, podemos concluir que dadas las características del procedimiento oral, de concentración, inmediación,

publicidad y celeridad, el sistema procesal puesto en vigencia contribuye también a garantizar la tutela judicial efectiva.

Otras de las normas que constituyen el marco dentro del cual se producen las reformas que ponen en vigencia el sistema procesal oral en materia laboral, son las consignadas en los Art. 192, 193 y 194 de nuestra Constitución.

El Art. 192 establece que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia, que hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia, sin sacrificar la justicia a la sola omisión de formalidades legales.

El Art. 193 añade que las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad de los trámites.

Finalmente el Art. 194 dispone que la sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral de acuerdo con los principios dispositivo, de concentración e inmediación.

De la lectura de estos artículos se concluye que los principios constitucionales rectores de nuestro sistema procesal son los principios dispositivo, de celeridad, eficacia, inmediación y concentración. Para conseguir estos fines la Constitución consagra el sistema procesal oral.

Más aún, como es bien conocidos por todos, la disposición transitoria vigésima séptima de la codificación vigente desde 1998 establece imperativamente la implementación del sistema procesal oral en el plazo de 4 años, el mismo que feneció en agosto del 2002. Por tal razón, la ley que establece el procedimiento oral en materia laboral, no sólo que busca hacer realidad la tutela judicial efectiva a través de la aplicación de los principios procesales anteriormente señalados, sino que, además, cumple con reparar aunque sea a destiempo la flagrante inconstitucionalidad por omisión, producto de la inacción de la función legislativa, al no dar cumplimiento a la disposición vigésima séptima de la constitución, dentro del plazo en ella señalado.

DIMENSIÓN JURÍDICA DE LA ORALIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS ...

Revisemos la evolución del derecho laboral ecuatoriano, para dentro de ella establecer la dimensión jurídica que tienen las reformas que establecen el proceso laboral oral en los juicios de trabajo.

Sin embargo de que las reformas que analizamos en este seminario no implican modificación alguna, sino aplicación de nuestras normas constitucionales en materia procesal, es pertinente destacar brevemente los siguientes hitos en nuestras cartas supremas:

La Constitución de 1906 establece la libertad de trabajo;

La Constitución de 1929 establece por primera vez la libertad de asociación sindical y el derecho a la conflictividad colectiva; crea los tribunales de conciliación y arbitraje; reconoce el derecho a la huelga, al descanso semanal, al salario mínimo; crea la seguridad social y preconiza la justicia en la vida económica.

La Constitución de 1945 establece que para la defensa de los indígenas y trabajadores habrán procuradores pagados por el estado. Dispone que los conflictos individuales sean resueltos con celeridad y gratuidad para los trabajadores.

La Constitución de 1946 perfecciona la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje.

La Constitución de 1967 precisa por primera vez el principio indubio pro operario, inclusive para las normas adjetivas laborales. Ordena que los conflictos individuales se tramiten en juicio oral (primer antecedente constitucional de la ley 13 del 2003); dispone que las sentencias deben estar debidamente fundamentadas.

La Constitución de 1978 en su texto original dispone que la administración de justicia adoptará en lo posible el sistema de juicio oral.

La quinta codificación de la Constitución de 1978, vigente desde 1998, como ya sabemos, dispone imperativamente que en todas las materias se aplique el sistema procesal oral.

En cuanto a la evolución de nuestras leyes laborales es preciso señalar que estas han tenido seis codificaciones. El primer Código del Trabajo fue promulgado en noviembre de 1938. La segunda codificación en noviembre de 1961; la tercera en julio de 1971; La cuarta en agosto de 1978; la quinta en septiembre de 1997 y la sexta acaba de ser publicada en el suplemento del registro oficial No. 167 del 16 de diciembre del año 2005.

Las sucesivas codificaciones del Código del Trabajo dejan entrever que con alguna frecuencia se han introducido reformas en nuestro código laboral. El profesor Andrés Páez en su libro “El Nuevo Procedimiento Oral En Los Juicios De Trabajo” manifiesta que, en su criterio, dos han sido las principales reformas al derecho laboral ecuatoriano desde la codificación de 138. La primera, la contenida en la ley 133, promulgada en el suplemento del Registro oficial No. 817 del 21 de noviembre de 1991 durante el gobierno del Dr. Rodrigo Borja. La Segunda, las leyes que crean el procedimiento oral en materia laboral actualmente en vigencia y que son la No. 13 del 2003 y las No. 29 y 43 del 2004.

Yo sostengo que merece ser incorporada entre las grandes leyes reformativas de la legislación laboral desde la primera codificación de nuestro código de trabajo, la ley no. 70.05 publicada en el registro oficial No. 420 del 28 de abril de 1970, cuyo principal objetivo fue adecuar las normas de nuestra legislación laboral al Convenio 087 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, que había sido suscrito por el Ecuador en julio de 1948, aprobado por nuestra legislatura en abril de 1957 y ratificado mediante decreto ejecutivo de mayo de 1967.

Es esta ley 70.05 la que introduce en nuestra legislación laboral, la tesis de la personalidad real de las personas jurídicas que adoptan las formas de sindicatos, comité de empresa u otras asociaciones reguladas por el Código de Trabajo, dejando a un lado la tradicional tesis civilista de la ficción en materia de personalidad jurídica, que señala que, “se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y de ser representada judicial y extrajudicialmente”. Esta concepción tuvo su origen en el derecho nacido de la Revolución Francesa, que restringió la concepción de la personalidad jurídica, sólo a determinados casos y previa autorización del poder público. Es a partir de la ley 70.05 que el nacimiento y la existencia de los sindicatos dejan de estar librados a la voluntad política del gobernante de turno, que se limita simplemente a reconocerlos e inscribirlos en un registro. Más aún, en cuanto a la extinción de las asociaciones de trabajadores, la ley 70.05 estableció que solamente puede efectuarse mediante procedimiento judicial, ante el juez del trabajo, acción que anteriormente se tramitaba por la vía ordinaria. En la

actualidad, las reformas de la ley 13 del 2003, establecen que para este trámite se aplique también el procedimiento oral. Es pues indiscutible la importancia de ley 7005 en materia del derecho colectivo del trabajo.

La ley 133-91 tiene sus luces y sus sombras. Dentro de los aspectos positivos mencionaré: Se mejoraron las indemnizaciones por terminación intempestiva de la relación laboral; se estableció la negociación obligatoria del contrato colectivo y que en caso de desacuerdo la resolución final la tomaría el tribunal de conciliación y arbitraje mediante una resolución que tiene el mismo valor que el contrato colectivo de trabajo. De esta forma se volvió más efectiva la disposición que establecía la obligación de celebrar el contrato colectivo cuando los empleados lo soliciten, actualmente desaparecida. Se redujo la conflictividad laboral mediante la introducción de la mediación obligatoria. Se reglamentó de mejor manera la huelga solidaria.

Pero en cambio, la ley 133-91 tuvo un gran defecto, que fue el de haber elevado de 15 a 30 el número mínimo de trabajadores para constituir una asociación profesional, bajo el pretexto que de esa forma se conseguiría incentivar la oferta de plazas de trabajo, lo que en realidad no ocurrió. Por el contrario, con esa disposición se afectó a la institución central del derecho colectivo laboral, que es la contratación colectiva, pues menos trabajadores pudieron acceder a la formación de asociaciones profesionales y por ende, a la firma de los contratos colectivos, que es la institución a través de la cual se hace vivir la equidad en materia laboral.

Las leyes que crean el procedimiento oral en materia laboral están sin duda entre las más importantes innovaciones en toda la historia de nuestro derecho laboral y, como lo he mencionado en los párrafos introductorios de esta exposición, se encaminan a contribuir al desarrollo de los preceptos constitucionales vigentes que establecen que el Ecuador es un estado social de derecho; que todos tenemos derecho a una tutela judicial efectiva; que el sistema procesal constituye un medio para la realización de la justicia; que la sustanciación de los procesos deben de contemplar los principios dispositivo, de celeridad, concentración y eficacia, aspectos sobre los cuales otras exposiciones que se realizarán en el presente seminario analizarán a profundidad.

Finalmente, quisiera también destacar que, las reformas laborales que introducen el procedimiento oral en los juicios individuales, **no sólo**

contribuyen a la realización del derecho sino que, lo que es más importante, **contribuyen a la consecución de la justicia**, que debe ser la verdadera meta de todo derecho y que debe ser la práctica que todos los ciudadanos debemos observar, no sólo por conciencia moral y ética, sino por expresa disposición del Art. 97 numeral 11 de nuestra Constitución. Ese valor de la realización de la justicia, al que contribuyen las reformas laborales que comento, constituye también, el inmutable ideal por el cual debemos luchar todos los abogados.

Las reformas que introducen el procedimiento oral en materia laboral, sin duda han contribuido a poner más al alcance de los trabajadores y de los empleadores, la realización de la justicia. De esta manera, han contribuido también, a la realización de la democracia, puesto que, la tutela del derecho y la realización de la justicia, son también la tutela y la realización de la democracia.

No obstante lo expuesto, siempre habrá voces disidentes dentro del país que expresen criterios de oposición sin brindar alternativas, que encuentren errores y ningún acierto. Tales voces son inevitables, pero no deben paralizar la realización de las reformas legales a través de las cuales un poder constituido, como es el Congreso Nacional, de cumplimiento a lo dispuesto por el poder constituyente, y que consta en el artículo 194 y en la disposición transitoria vigésima séptima de la Constitución, que disponen imperativamente la aplicación del sistema oral, en la sustentación de todos los procesos.